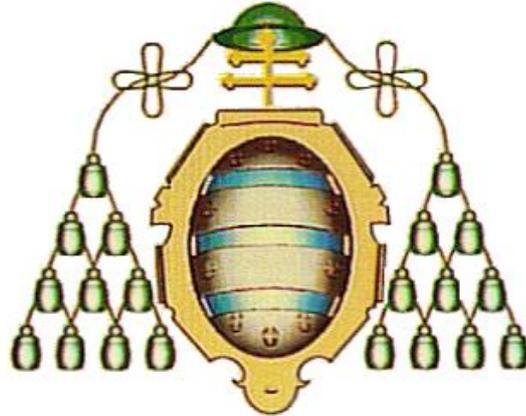


UNIVERSIDAD DE OVIEDO



Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo Fin de Máster

**ESTUDIO TÉCNICO Y COMPARATIVO
DE REQUISITOS PREVENTIVOS EN
CLAVE INTERNACIONAL**

Rebeca Orviz Palacio

Director/a: D. Francisco Javier Iglesias Rodríguez

Julio 2016

ÍNDICE

1. Planteamientos y objetivos del trabajo	1
2. Definición de internacionalización	2
2.1. Requisitos sociolaborales de los trabajadores desplazados	3
2.1.1. Antes del desplazamiento.....	4
2.1.2. Durante el desplazamiento	11
2.1.3. Después del desplazamiento.....	14
3. Perspectiva internacional de la prevención de riesgos laborales	15
3.1. Aspectos generales.....	15
3.2. Legislación específica	22
4. Ámbito territorial de análisis	26
5. Estudio técnico de requisitos preventivos en diferentes países y regiones	27
5.1. Estados Unidos	29
5.1.1. Legislación y organismos de referencia.....	30
5.1.2. Organización preventiva	35
5.1.3. La figura del técnico de prevención.....	36
5.1.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción.....	38
5.1.5. Responsabilidades legales en materia de prevención	40
5.2. Reino Unido.....	43
5.2.1. Legislación y organismos de referencia.....	45
5.2.2. Organización preventiva	49
5.2.3. La figura del técnico de prevención.....	51
5.2.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción.....	55

5.2.5.	Responsabilidades legales en materia de prevención	60
5.3.	China	61
5.3.1.	Legislación y organismos de referencia.....	62
5.3.2.	Organización preventiva	67
5.3.3.	La figura del técnico de prevención.....	69
5.3.4.	Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción.....	70
5.3.5.	Responsabilidades legales en materia de prevención	70
5.4.	Sudáfrica.....	73
5.4.1.	Legislación y organismos de referencia.....	73
5.4.2.	Organización preventiva	76
5.4.3.	La figura del técnico de prevención.....	77
5.4.4.	Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción.....	78
5.4.5.	Responsabilidades legales en materia de prevención	80
5.5.	Mexico.....	81
5.5.1.	Legislación y organismos de referencia.....	82
5.5.2.	Organización preventiva	87
5.5.3.	La figura del técnico de prevención.....	89
5.5.4.	Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción.....	91
5.5.5.	Responsabilidades legales en materia de prevención	92
6.	Conclusiones	93
7.	Bibliografía	93
7.1.	Convenios, Directivas y Recomendaciones.	93
7.2.	Normas	94

7.3. Legislación de España.....	94
7.4. Legislación de Estados Unidos.....	94
7.5. Legislación de Reino Unido	95
7.6. Legislación de China.....	96
7.7. Legislación de Sudáfrica	96
7.8. Legislación de Mexico.	97
7.9. Artículos y páginas web	97

1. PLANTEAMIENTOS Y OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objetivo de este trabajo es el estudio técnico y comparativo de diversos requisitos preventivos en diferentes países y regiones.

Durante la realización de mis prácticas en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Isastur, una de mis tareas fue el análisis de requisitos y legislación de prevención de riesgos laborales debido a la problemática que se presenta actualmente por el proceso de internacionalización de las empresas. En este proceso, el desplazamiento de trabajadores entraña diversas dificultades al hacer frente a un marco legal, una cultura y otras características muy diferentes a nuestro país.

Afrontar la implantación de una empresa en un país ajeno al nuestro o bien recibir a desplazados de otros requiere, por una parte, de un riguroso y estricto estudio de la normativa a aplicar en cada caso y, por otra, exige definir exhaustivamente las características, capacidades y cualidades del personal susceptible de vinculación con el proceso de internacionalización.

La internacionalización de la empresa es ya una realidad cuya tendencia va en aumento. Lejos de ser un proceso exclusivo para las multinacionales son cada vez más las PYMES que optan por establecer sus operaciones fuera de nuestras fronteras.

Trabajar fuera de España no debe significar hacerlo con un diferente nivel de seguridad, y mucho menos si los trabajadores pertenecen a la misma compañía.

2. DEFINICIÓN DE INTERNACIONALIZACIÓN

Al hablar de internacionalización nos referimos a un concepto más amplio que sólo el comercio de mercancías y servicios y que afecta a distintas áreas y ámbitos del entorno de la empresa. La internacionalización implica la movilidad de capitales, servicios, tecnología y personas.

Es un proceso complejo en el que intervienen decenas de factores que pueden ser determinantes para que el negocio y la expatriación laboral sean un éxito. Uno de estos aspectos clave es la seguridad y salud laboral de los trabajadores, tan importante como heterogéneo según el país de destino.

El objetivo último en prevención de riesgos laborales de toda empresa inmersa en la internacionalización, debe concretarse en garantizar unas condiciones óptimas de seguridad y salud para todos los que intervienen en sus procesos productivos, tanto los trabajadores propios desplazados al extranjero como de los extranjeros que reciben las empresas en sus centros de trabajo situados en nuestro país.

Es necesario conocer los aspectos claves de la prevención de los riesgos laborales antes de la internacionalización y el establecimiento definitivo en el país para evitar una serie de consecuencias futuras que suelen traducirse en gastos inesperados derivados de la obligatoriedad de cumplir con algún requisito local que no había sido considerado, como el exceso del tiempo máximo de permanencia en el país, la obligatoriedad de contratar al equivalente a un técnico de prevención con la titulación del mercado de destino, o, incluso, el pago de sanciones por el incumplimiento de requisitos en esta materia en la empresa. La complejidad principal radica en conocer la normativa en prevención del país de destino, que muchas veces difiere mucho de la española.

2.1. REQUISITOS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

En estas situaciones ya no es suficiente conocer las obligaciones preventivas que recoge la normativa de nuestro país, sino que es necesario conocer también las obligaciones empresariales en materia preventiva establecidas en el país al que se desplazan los trabajadores, así como las obligaciones en los diferentes momentos del desplazamiento. Esto conlleva una serie de tareas a realizar por parte de la empresa, antes del desplazamiento de un trabajador a otro país, durante el desplazamiento, durante la estancia del trabajador en el país de destino y durante la repatriación a nuestro país del trabajador desplazado.

Todas aquellas empresas que vayan a desplazar trabajadores a otros países deben desarrollar un plan de actuación que incluya las tres fases: antes, durante y después del desplazamiento porque en todas esas fases habrá acciones a implantar desde la óptica de la prevención de riesgos laborales.

Conocer la normativa del país (necesidad de visado, requisitos de formación o reconocimientos médicos específicos,...) de destino es necesario pero no suficiente. Hay que conocer el entorno en el que va a desarrollarse nuestra actividad porque puede ser origen de nuevos riesgos. El entorno incluye no sólo los aspectos laborales (instalaciones, equipos, productos, concurrencia con otras empresas...) sino los aspectos ligados al entorno natural (clima, vacunas necesarias, fenómenos naturales...) y sociales (violencia, conflictos sociales, seguridad vial...). Especial atención merecen los aspectos psicosociales (sensación de soledad, imposibilidad de conciliar la vida personal y laboral...) que se ha de intentar minimizar mediante el establecimiento de canales de comunicación fluidos y la posibilidad de estancias periódicas en España.

Además, hay que mantener el cumplimiento de los requisitos que nos exige la legislación española en cuanto a información, formación, uso de EPIs y vigilancia de la salud, entre otros, de los trabajadores expatriados. Si hay cambios en las condiciones de trabajo, ha de ser posible su detección y reevaluación del puesto. Hemos de establecer los circuitos adecuados para que eso se cumpla. Se ha de prever también la posibilidad de que el trabajador se accidente en cuyo caso,

dado que el trabajador cotiza en la Seguridad Social española, la Mutua de Accidentes ha de facilitar la información necesaria para saber cómo actuar en el país de destino. No hay que olvidar que estos accidentes se han de notificar e investigar de la misma forma que si se produjeran en España.

La vuelta a casa es también una fase crítica. Implica una readaptación que no siempre es fácil. Para ello es importante haber pactado las condiciones del regreso y que el expatriado sienta recompensado su esfuerzo.

2.1.1. Antes del desplazamiento

Independientemente de la duración del desplazamiento, la empresa deberá tener en cuenta los siguientes aspectos de manera previa a que el mismo se produzca:

- **Marco legal en materia de Seguridad y Salud Laboral**

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 Europa, el desplazamiento temporal de trabajadores viene regulado por la Directiva europea 96/71/CE de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, donde el art. 3 establece claramente que *“los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas garanticen a sus trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo, entre otras condiciones laborales, que en el Estado miembro donde se*

efectúe el trabajo estén establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o por convenios.”¹

Por lo tanto, según esta Directiva si una empresa española desplaza temporalmente a trabajadores a países de la Unión Europea, deberá garantizar como mínimo las condiciones de seguridad y salud laboral del país de destino. Sin embargo, lo dispuesto en la Directiva no exime de aplicar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo más favorables para el trabajador. De esta forma, se aplicará la norma más beneficiosa entre la española y la del país de destino, tal y como dispone el art. 1.4. de nuestro Estatuto de los Trabajadores: *“La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.”²*

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 la actualidad existen convenios con los siguientes países y por lo tanto se atiende a ellos: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, EE.UU, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

En los casos en los que no existe convenio, se aplicará la norma más beneficiosa entre la española y la del estado de acogida (Angola y Arabia Saudí).

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.

¹ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de Diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

- **Certificado de desplazamiento**

Para que el desplazamiento se produzca con éxito debe obtenerse el 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.

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.

Como norma general los trabajadores con residencia fija en España, que ejercen su actividad en más de un Estado miembro, que por mantener durante sus desplazamientos la residencia española están sometidos a la legislación española de Seguridad Social, solicitarán ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma la expedición el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable" (Un ejemplar).

- **Asistencia sanitaria**

Dependiendo del país de destino es necesario disponer de una documentación u otra para recibir asistencia sanitaria.

Si hablamos de países de la Unión europea, 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.

En 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.

- **Vacunaciones**

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”.³

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.

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

³ 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.

Centros de Vacunación Internacional autorizados y aprobados por la Organización Mundial de la Salud, en donde se proporciona el Certificado Internacional de Vacunación.

- **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 al país de destino (fenómenos meteorológicos, condiciones sanitarias, seguridad vial, violencia, etc), como herramienta para realizar una completa evaluación de riesgos.

- **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. Se debe tener presente las funciones propias del puesto de trabajo, el país en el que se va a desarrollar la actividad, lugar de trabajo, además de los riesgos psicosociales existentes.

- **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.

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.⁴

- **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.

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 la descripción del puesto de trabajo a desempeñar en el país de destino, a la evaluación de riesgos y las condiciones sanitarias que existen en el mismo.

⁴ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

- **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 la predisposición, edad, situación familiar, experiencia laboral a nivel internacional previa y sensibilidad del individuo.

- **Formación e información**

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 de los riesgos en el puesto de trabajo.⁵

Además de la formación sobre los riesgos del puesto de trabajo en si, deberá tenerse en cuenta que, dependiendo del país de destino, estos riesgos podrían verse agravados.

⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

2.1.2. Durante el desplazamiento

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.

- **Canales de comunicación con el trabajador desplazado**

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.

- **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.

- **Asistencia sanitaria**

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 disponen 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 dependiendo del país en el que se encuentre.

- **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. 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 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 si deben reportarse a la autoridad laboral de cada país.

- **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.

- **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.

- **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.

2.1.3. Después del desplazamiento

- **Vigilancia de la salud**

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.

- **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.

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.

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.

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.

3. PERSPECTIVA INTERNACIONAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.1. ASPECTOS GENERALES

Con la globalización de la economía y el éxito de los sistemas de gestión de la calidad y de la gestión medioambiental, las empresas requieren un sistema de gestión fácilmente integrable y de tipo global. Por esto y por la inexistencia de un modelo que se haya impuesto a nivel global han proliferado sistemas, modelos, borradores, guías y normas de gestión de la seguridad y la salud en todo el mundo.

A nivel global se detectan dos grandes modelos unificadores de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: se trata de OHSAS 18001⁶ y las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La principal diferencia entre ambos modelos radica en la posibilidad que ofrecen las OHSAS 18001 en relación con su certificación a nivel internacional, mientras que en el modelo de las Directrices y Convenios de la OIT se definen requisitos y procedimientos que, es su caso, servirán de referencia para los respectivos modelos normativos nacionales.

De esta manera, y a pesar de la coexistencia y accesibilidad pública de ambos modelos, ha sido la especificación OHSAS 18001 la que ha generado una mayor atención entre los investigadores y las empresas, consolidándose con ella la función de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OHSAS 18001	Directrices de la OIT
Occupational Health and Safety Assessment Series	Organización Internacional del Trabajo
Creado en 1999	Creado en 2001
Certificable	No certificable
Compatible con las normas del momento de calidad y medio ambiente	Modelo elaborado por OIT a partir de un estudio comparativo de los modelos existentes realizado por la IOHA (ILO, 2001)
Se adapta a cualquier legislación del momento que pudiera existir	

Tabla 1. Principales características de los modelos actuales de SG-SST. Fuente: Guía de prevención de riesgos laborales en la internacionalización de empresas de construcción www.madrid.org

⁶ OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Requisitos”

La futura ISO 45001⁷ persigue el mismo objetivo principal que el referencial OHSAS 18001: prevenir los riesgos laborales y aquellos relacionados con la salud en el seno de las organizaciones, apostando por la mejora continua. Sin embargo, la futura norma pondrá más énfasis en el contexto de la organización y reforzará el papel de la alta dirección en el liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La norma está destinada para aplicarse a cualquier organización independiente de su tamaño, tipo o naturaleza.

Otra de las novedades consiste en que la futura ISO 45001 compartiría la denominada estructura de alto nivel, común a todas las normas de gestión, como la ISO 9001⁸ de Gestión de la Calidad, o la ISO 14001⁹, de Gestión Ambiental, para facilitar su alineación y compatibilidad con ellas.

La ISO 45001, al igual que OSHAS 18001, desarrollaría el requisito de acciones para abordar riesgos y oportunidades, incluyendo la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la identificación de oportunidades y la determinación de los requisitos aplicables.

Según la ISO, la norma podría ver la luz en 2017. La publicación de la ISO 45001 no supondría la anulación automática de la OHSAS 18001.

Adicionalmente y en un ámbito más específico, se debe constatar la existencia y aplicación de otros sistemas nacionales de gestión de seguridad y salud como son, por ejemplo, los Sistemas de Gestión de Indonesia; la Norma de Sistemas de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SHE) de NOSA, especificación de Sudáfrica; la Norma de Singapur sobre Sistemas de Gestión de Seguridad en la Construcción; el Plan de Gestión de la Salud y la Seguridad para Orebody 25 de Henry Walter Elfin en Australia; SAFE-T-CERT Guías para Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad para Contratistas de Irlanda y el COHSMS (Construction Occupational Health and Safety Management Systems)

⁷ Proyecto Norma ISO/DIS 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos con orientación para su uso

⁸ UNE-EN ISO 9001:2008 Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.

⁹ UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso

planteada por JOCSHA (Japan Construction Occupational Safety and Health Association).

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se basa en una serie de criterios, normas y resultados. El objeto de los mismos no es otro que proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados de prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse y el mejor modo de hacerlo, supervisar los procesos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar aquellos ámbitos que deben mejorarse.

Los Sistemas de Gestión se basan en el principio del denominado Ciclo de Deming, término concebido en los años 50 por el Dr. Williams Edwards Deming. Este concepto es un proceso basado en “Planificar –Hacer –Verificar - Actuar” (PHVA) para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua (PDCA, Plan – Do – Check– Act en inglés)

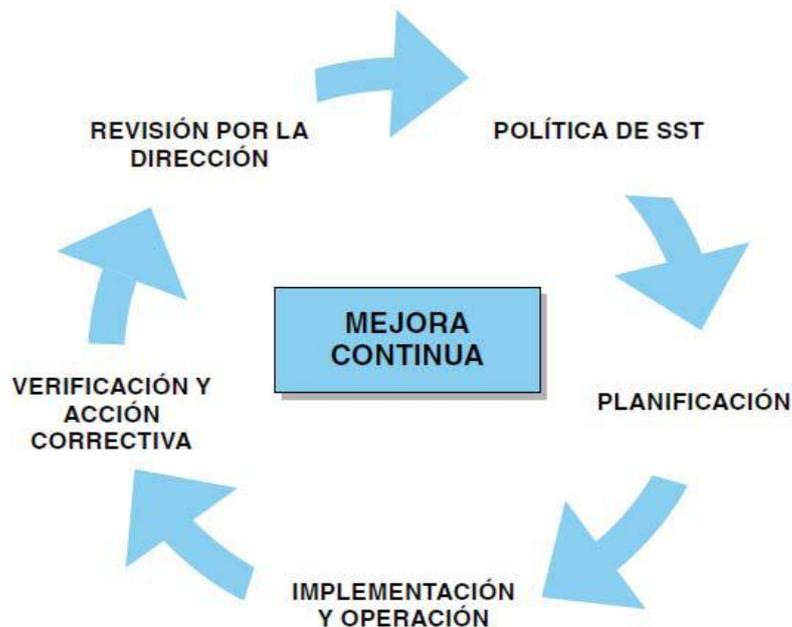


Figura 1. Esquema del Ciclo de Deming. Fuente: NTP 898

Al aplicarse a la Seguridad y Salud en el trabajo, PLANIFICAR (Plan) conlleva establecer una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.

- La fase PLAN (Planificar) hace referencia a establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener el resultado acorde a la política de SST de la organización.
- La fase DO (Hacer) se centra en ejecutar el plan a través de la recogida de datos para su empleo en las siguientes etapas.
- La fase CHECK (Verificar) se encarga de efectuar un seguimiento y la medición de lo realizado, ver hasta qué punto y en qué medida ha conseguido la dirección cumplir con su deber de garantizar la SST, así como informar sobre los resultados logrados.
- Por último la fase ACT (Actuar) es la que lleva a cabo las acciones para la mejora del SGSST. Es la etapa que cierra el ciclo y que supone la implantación real del concepto de la mejora continua..

Ya desde el año 1999, con las normas OHSAS, se promueve el concepto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como una forma eficaz de mejorar la aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde entonces, los organismos profesionales, gubernamentales e internacionales con responsabilidades e interés en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo han elaborado un gran número de normas y directrices sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, muchos países han formulado estrategias nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo que integran asimismo el enfoque de los sistemas de gestión.

En lo que se refiere a las Directrices de la OIT, éstas aparecen a raíz de un entendimiento entre los organismos ISO y la propia OIT, por el que deciden que

sea este último el que elabore una propuesta de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir de ese momento, la OIT encarga a Gestión y Normativa PRL Internacional (Internacional Occupational Hygiene Association, IOHA), un estudio comparativo de los estándares de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existentes en aquel momento y de los elementos clave que los constituyen.

En desarrollo de todo ello, la OIT ha adoptado más de 40 convenios y recomendaciones relativas a seguridad y la salud en el trabajo, así como más de cuarenta repertorios de recomendaciones prácticas.

Dichos convenios, recomendaciones y protocolos se clasifican en:

- Disposiciones generales de carácter transversal. Por ejemplo: Convenio (nº155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981¹⁰ o Recomendación (nº194) sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002¹¹.
- Disposiciones destinadas a la Protección contra riesgos particulares. Por ejemplo: Convenio (nº 162) sobre el asbesto, 1986¹², Recomendación (nº 177) sobre los productos químicos, 1990¹³.
- Disposiciones destinadas a la Protección en ciertas ramas de actividad. Entre las que se destacan el Convenio (nº167) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988¹⁴, la Recomendación (nº

¹⁰ CONVENIO 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981

¹¹ R194 - Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

¹² CONVENIO 162 de la OIT, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Adoptado el 24 de junio de 1986

¹³ R177 - Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)

¹⁴ CONVENIO 167 sobre seguridad y salud en la construcción. Adoptado el 20 de junio de 1988.

175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988¹⁵ o el Convenio (nº 176) sobre seguridad y salud en las minas, 1995¹⁶.

En resumen, el marco normativo que regula la prevención de los riesgos laborales en los países de la Unión Europea son una trasposición de las directivas comunitarias para la promoción de la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a las que están obligadas y por lo tanto, la normativa española y del resto de países comunitarios guardan mucha similitud.

Partiendo de la Directiva marco 89/391/CEE⁴ sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, existen otras directivas Europeas centradas en aspectos específicos de la prevención, tales como colectivos especiales (embarazas o en período de lactancia y menores), colectivos específicos (trabajadores a tiempo parcial, de duración determinada, teletrabajadores, trabajadores cedidos por ETT), desplazamientos de trabajadores para la prestación de servicios, lugares de trabajo, equipos de trabajo, agentes peligrosos, operaciones especiales y protección individual.

Sin embargo, en países fuera de la Unión Europea hay que analizar sus sistemas para conocer como regulan la seguridad y salud laboral en sus territorios y en alguna ocasión nos podemos encontrar diferencias significativas si las comparamos con la regulación española.

En cuanto a los técnicos de PRL en el ámbito internacional, los ciudadanos europeos tenemos libre circulación y movilidad laboral en los países de la Unión Europea, por lo que el técnico de PRL puede ejercer libremente su profesión, pero habrá que analizar también si las competencias de su formación coinciden con las competencias exigidas en el país de destino.

En Hispanoamérica no hay homogeneidad en las legislaciones nacionales en materia de prevención de riesgos laborales y los requisitos y exigencias que necesitan los técnicos de PRL españoles para trabajar allí depende de cada país. En general se necesita la homologación o convalidación de los títulos españoles y

¹⁵ R175 - Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)

¹⁶ CONVENIO 176 de la OIT, sobre seguridad y salud en las minas. Adoptado el 22 de junio de 1995

de sus funciones y competencias y esto varía de un país a otro. En el resto de países analizados en otras áreas geográficas, la existencia o no de la figura del técnico de prevención y la acreditación de las titulaciones españolas para ejercer la profesión, también varían de un país a otro.

3.2. LEGISLACIÓN ESPECÍFICA

Aunque en cada país la gestión de la prevención de riesgos laborales tiene peculiaridades propias y específicas, los convenios nº 155, 161¹⁷ y 187¹⁸ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecieron los rasgos básicos para la seguridad y salud laboral a nivel global.

El primer convenio de seguridad y salud en trabajo de la OIT para un determinado sector de actividad económica fue el Convenio sobre prescripciones de seguridad en la industria de edificación (Nº. 62) de 1937, que sería posteriormente puesto al día con el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción (Nº.167) de 1988¹⁴, la única norma internacional disponible que se ocupa de la administración de la seguridad y salud en los trabajos de construcción, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa.

Con independencia de la normativa concreta que haya desarrollado cada país en relación con la seguridad y salud en las obras de construcción, las normas y Obligaciones contenidas en el Convenio deben tenerse en consideración en todas aquellas actuaciones que puedan ser encuadradas en el ámbito de aplicación del mismo, el cual viene definido expresamente en su artículo 1.1, que define actividades de construcción como *“los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras ,desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto”*.

Los principios básicos recogidos en este convenio son los siguientes:

¹⁷ CONVENIO 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. Adoptado el 26 de junio de 1985.

- Consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del estado para dar efecto a las disposiciones del Convenio.
- Deber de cooperación entre empleadores y trabajadores para fomentar la seguridad y la salud en las obras.
- Obligación a empleadores y trabajadores de cumplir en las obras con las normas prescritas en materia de seguridad y salud.
- Coordinación de actividades y cooperación: El artículo 8 señala al contratista principal como el responsable de velar por el cumplimiento efectivo de las medidas de seguridad nacional, los medios necesarios para que este asegure, en su nombre, la coordinación y la aplicación de las medidas preventivas a adoptar. Cuando no esté presente en el centro de trabajo, deberá atribuir a *“una persona o un organismo competente presente en la obra”*, conforme con la legislación en las obras por todas las empresas y agentes intervinientes.

Esta previsión se corresponde con la obligación de designación de coordinador de seguridad y salud en obras de construcción establecida en el Ordenamiento Español, en el cual la designación de esta figura se vincula directamente con el Promotor de la obra. Debe destacarse, por el contrario, que la norma recogida en el Convenio OIT vincula a este agente encargado de coordinar a las empresas que concurren en las obras con la esfera del contratista principal, si bien la concreción relativa a quién representa esta figura legal se deja en manos del ordenamiento nacional en cada supuesto.

¹⁸ CONVENIO 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Adoptado el 15 de junio de 2006 y ratificado por España el 5 de mayo de 2009.

Procedimientos, materiales y métodos

- Seguridad y salud en fase de proyecto: Se exige a los ingenieros y responsables de la redacción del proyecto que tengan en cuenta las previsiones de seguridad y salud en la fase de elaboración del mismo. No se prevé expresamente la presencia de un agente responsabilizado de velar por que ello se lleve a cabo, si bien existe una remisión a lo dispuesto por la legislación nacional en cada caso.

En este apartado, resulta conveniente realizar un análisis más profundo de las posibilidades que existen a la hora de abordar la seguridad y salud en fase de proyecto, ya que se puede armar sin lugar a dudas que uno de los mejores modos de prevenir y controlar los riesgos laborales asociados a la actividad laboral es abordarlos cuanto antes, en el proceso de diseño de edificios y estructuras, lugares de trabajo y materiales e instalaciones (maquinaria y equipos).

A este respecto, y con el objetivo de implantar el diseño en la prevención, principalmente en países del entorno anglosajón (EEUU, Reino Unido y Australia, especialmente), las respectivas instituciones oficiales de referencia en la materia (NIOSH en EEUU, ASCC en Australia y HSE en Reino Unido) han venido desarrollando Políticas tendentes a introducir el diseño como eje principal en la prevención de riesgos laborales (PtD, Prevention through Design).

- Derechos del trabajador: Como base fundamental de las políticas preventivas se debe partir de los derechos que el Convenio establece para los trabajos en materia de seguridad y salud en el trabajo:
 - Participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los

Procedimientos, materiales y métodos

métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.

- Alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud.
- Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores.
- Obligaciones del trabajador: Como contraparte de los derechos en materia preventiva, el trabajador también cuenta con deberes preventivos como son:
 - Cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud;
 - Velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo;
 - Utilizar los medios puestos a su disposición, y no utilizar de forma indebida ningún dispositivo que se les haya facilitado para su propia protección o la de los demás;
 - Informar sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos;
 - Cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud.

4. ÁMBITO TERRITORIAL DE ANÁLISIS

Dado que cada país cuenta con sus propias peculiaridades, resultaría inabarcable detallar todas ellas en este trabajo. Por esta razón, se ha realizado una selección de países de los que se resumirán sus principales requisitos preventivos.

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

- **Mayor frecuencia de asignaciones internacionales:** Según datos extraídos del ‘2014 Global Mobility Trends Survey’ ofrecido por Brookfield Global Relocation Services¹⁹ estos son los países seleccionados con más frecuencia para los procesos de internacionalización por parte de las empresas:



Figura 2. Países seleccionados con mayor frecuencia para las asignaciones internacionales. Fuente: www.globlaosh.com

- **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

¹⁹ Datos extraídos del ‘2014 Global Mobility Trends Survey’ ofrecido por Brookfield Global Relocation Services.

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, hasta el destino con mayor distancia tanto geográfica como cultural.

Atendiendo a estas variables se procederá en el siguiente apartado a desgranar los principales requisitos legislativos en materia de prevención de riesgos laborales.

5. ESTUDIO TÉCNICO DE REQUISITOS PREVENTIVOS EN DIFERENTES PAÍSES Y REGIONES

Se pueden trazar dos grandes corrientes jurídicas a nivel mundial: por un lado el modelo romano-germánico y por otro el Common Law (modelo anglosajón).

Partiendo de que existe una diferencia radical entre ambos modelos jurídicos, Robert M. French²⁰ caracteriza los sistemas jurídicos romano-germánicos como códigos de normas (conjuntos de axiomas) asociados con una gramática del Derecho (conjunto de reglas de inferencia).

Por otro lado, French sostiene que los sistemas del Common Law se caracterizan principalmente por el hecho de que las decisiones tomadas en casos individuales constituyen la fuente primaria del Derecho (los precedentes) y por el recurso a la analogía. Así, en estos sistemas, la ley podría considerarse un fenómeno emergente y evolutivo.

En cuanto al ámbito de aplicación de uno u otro, el modelo romano-germánico es propio de la Europa continental e Iberoamérica, mientras que el modelo del Common Law se aplica en los países angloamericanos y los pertenecientes (o con influencia histórica) a la Commonwealth.

²⁰ FRENCH, R.M.: “An Analogy Between Western Legal Traditions and Approaches to Artificial Intelligence”, en *AI & Society*, vol. 3, 1989, págs. 229-234

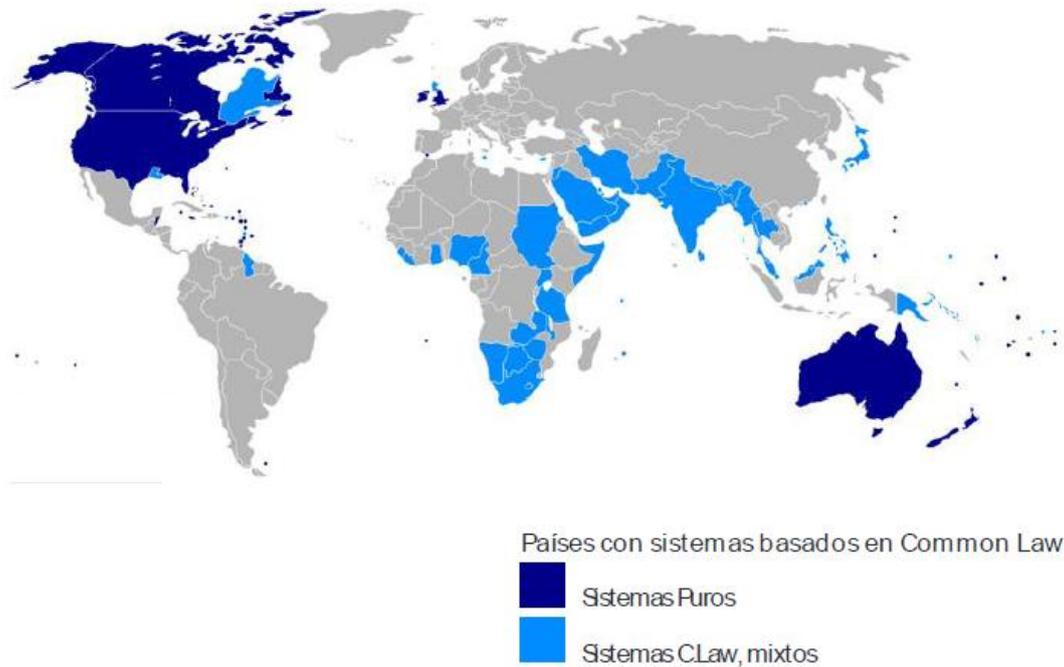


Figura 3. Países con sistemas basados en Common Law. Fuente: Confederación Empresarial de Ourense (CEO)

En lo que se refiere al enfoque internacional de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, no resulta una excepción la adopción de uno u otro de los modelos descritos para su aplicación al campo de la seguridad y salud de los trabajadores, todo ello lógicamente en función del ámbito geográfico y cultural del país. Así, por ejemplo Canadá y Australia optan por el Common Law mientras que Perú y Colombia lo hacen por el modelo romano-germánico.

Como ejemplo, y en lo referente al deber de protección del empresario hacia el trabajador, los principios del Common Law relativos a la negligencia exigen que los empleadores actúen con una diligencia razonable con el fin de prevenir o reducir el impacto de los peligros previsibles. Para estos casos, si se

abstienen de tomar las medidas razonables para prevenir estos riesgos, serán considerados responsables del incumplimiento del deber de protección, al margen de que pueden constituir un precedente.

En el caso del modelo romano-germánico, los países que adoptan este modelo cuentan con legislación específica, la cual define y acota las obligaciones de los agentes intervinientes para después reflejar las posibles consecuencias derivadas de su incumplimiento. Por tanto, si no está establecida con carácter previo una posible infracción, no se pueden pedir responsabilidades basadas en ella.

5.1. ESTADOS UNIDOS

En materia de prevención de riesgos laborales, en Estados Unidos se aprecia una importante peculiaridad que es necesario destacar antes de comenzar con el análisis de este país.

Estados Unidos es un estado federal compuesto por 50 estados y el Distrito de Columbia, cada uno de ellos con facultades legislativas propias, existiendo por lo tanto una importante diversidad normativa. La elaboración, adopción y aplicación de la reglamentación nacional no está centralizada, sino que se encuentra repartida entre el Gobierno Federal, los estados individuales y las autoridades locales. Mientras los reglamentos federales son de obligado cumplimiento en todo el país, los reglamentos estatales y locales sólo lo son en el estado o municipio correspondiente.

Esta situación provoca que aunque el marco legal general en materia de PRL está en la Ley OSH de 1970²¹, existen por un lado estándares federales (nacionales) y por otro lado, estándares estatales aplicados a cada estado. Por lo tanto es necesario conocer si existe un Programa Estatal de seguridad y salud laboral aplicado en el estado donde se vaya a desarrollar las actividades, ya que la legislación puede ser diferente.

Tanto en Estados Unidos como en Canadá, se impone al empleador un deber de protección en lo referente a la seguridad y salud de los empleados a su cargo. Para llevar a cabo dicha protección, se cuenta con legislación y reglamentación (tanto de carácter nacional-federal como a nivel de Estado-Provincia) y códigos profesionales y sectoriales.

En este sentido, cuando las normas de protección del empleado son inexistentes o insuficientes, las empresas se verán sometidas al deber de protección más exigente al amparo del Common Law.

5.1.1. Legislación y organismos de referencia

A continuación se recoge el cuerpo básico de normas de referencia a nivel federal:

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (OSH Act 1970).²¹

Es el punto de referencia de toda la normativa en prevención de riesgos de EE.UU.

En su sección 4, dispone que tiene aplicación a cualquier tipo de trabajo efectuado en un centro de trabajo establecido en cualquiera de los Estados que conforman el país, además de otros territorios que también pertenecen a Estados Unidos (Islas Vírgenes, Distrito de Columbia, etc.).

Por otro lado, no están comprendidos dentro de su ámbito de aplicación:

- Los trabajadores autónomos;
- Los familiares directos de los empleadores del sector agrícola;
- Los peligros laborales reglamentados por otro organismo federal (por ejemplo, la Administración de Seguridad y Salud en las Minas, el Departamento de Energía, la Administración Federal de Aeronáutica o el Servicio de Guardacostas).

²¹ OSH Act of 1970

Desarrollo, resultados y discusión general

A través de esta Ley se creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, organismo perteneciente al Departamento de Trabajo que establece y hace cumplir las normas reguladoras que protegen la seguridad y la salud en los lugares de trabajo a través de las normas OSHA.

OSHA cubre a la mayoría de los empresarios y trabajadores del sector privado en los 50 estados, el Distrito de Columbia, y otras jurisdicciones de los Estados Unidos, ya sea directamente a través de OSHA Federal (de ámbito nacional) o a través de un Programa Estatal aprobado por OSHA.

Aproximadamente la mitad de los Estados del país cuentan con programas estatales de seguridad y salud en el trabajo, lo que repercute en el deber de cumplir con disposiciones legales adicionales en la materia y atribuibles a aquellas organizaciones establecidas en el estado en cuestión.

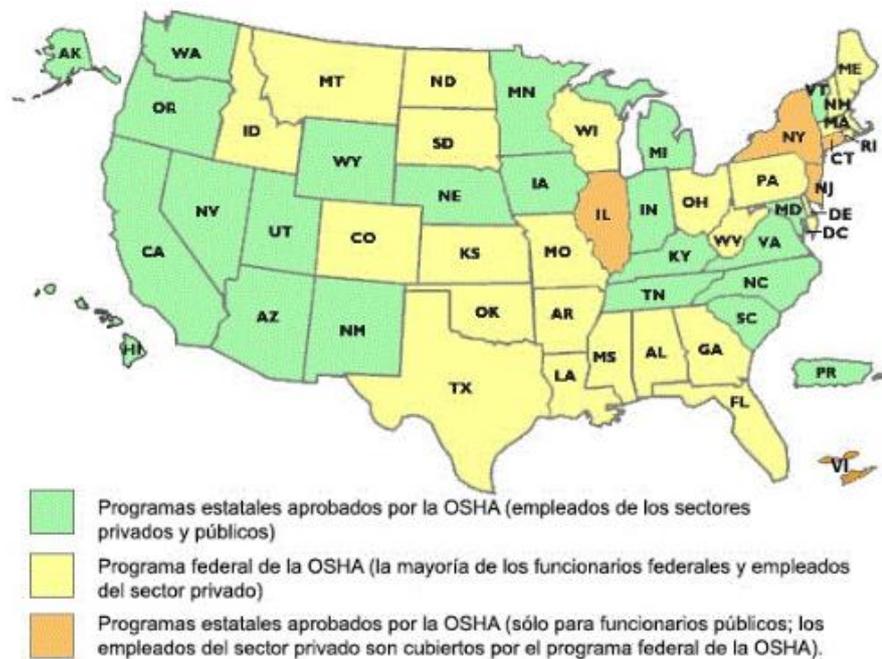


Figura 4. Planes estatales aprobados por la OSHA.

Fuente: Confederación Empresarial de Ourense (CEO)

Las normas OSHA²²

Como desarrollo de Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 están los conocidos estándares 29–CFR.

Son regulaciones o estándares expedidos por OSHA que describen los métodos que los empresarios deben seguir por ley para proteger a sus trabajadores contra los riesgos y peligros. Están recogidas en varios capítulos del título 29 del Código de Reglamentos Federales (CFR-Code of Federal Regulations), por eso son también conocidos como estándares 29-CFR

Las normas o estándares OSHA se agrupan en 4 categorías:

- Estándar CFR-29-1910: Esta norma hace referencia al sector de la industria y aplica a la mayoría de centros de trabajo del país.
- Estándar CFR-29-1926: Norma sectorial de referencia aplicable a las empresas del sector de la construcción o en trabajos de obras de construcción e ingeniería civil.
- Estándar CFR 29-1915-1919: Aplica a las empresas del sector marítimo, compañías portuarias y estibadores.
- Estándar CFR-29-19-1928: Esta norma tiene aplicación a las empresas del sector agrícola.

Estas normas limitan la cantidad de sustancias químicas peligrosas a las que se pueden exponer los trabajadores, exigen el uso de ciertas prácticas y equipos seguros y exigen a los empresarios controlar ciertos peligros en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos de normas OSHA son los requisitos a cumplir para la protección contra caídas, prevenir los derrumbes durante actividades de zanjado y la exposición a algunas enfermedades infecciosas, garantizar la seguridad de los trabajadores que acceden a áreas restringidas, prevenir la exposición a sustancias químicas nocivas como el amianto y el plomo, colocar protecciones de seguridad

²² Regulations (Standards - 29 CFR)

en las máquinas, proporcionar respiradores u otros equipos de seguridad y proveer formación para ciertos trabajos peligrosos.

En conclusión, cada categoría de normas OSHA agrupa todos los requisitos de seguridad y salud laboral para cada sector de actividad, a diferencia de lo que ocurre en España.

Las normas adoptadas por la OSHA se incluyen principalmente en el Capítulo 17 (partes 1900-1990) del Subtítulo B del Título 29 del CFR.

Código de Reglamentos Federales (CFR-Code of Federal Regulations)²³

El Código de Reglamentos Federales establece la clasificación de las normas y reglamentos generales publicados en el Registro Federal de Estados Unidos por los departamentos y agencias del gobierno. Está dividido en 50 títulos que representan a las principales áreas sujetas a regulación federal y que se actualizan anualmente. Cada título se divide en capítulos y cada capítulo se subdivide en partes e incluso subpartes que hacen referencia a regulaciones específicas.

Las normas adoptadas por la OSHA se incluyen principalmente en el Capítulo 17 (partes 1900-1990) del Subtítulo B del Título 29 del CFR.

Código de Leyes de Estados Unidos (United State Code, U.S. Code)²⁴

El Código de Leyes de Estados Unidos contiene todas las leyes federales que ha promulgado el Congreso de los Estados Unidos y está organizado por materias en 51 títulos actualizados periódicamente. A su vez, cada título se divide en capítulos y estos en partes.

²³ CODE OF FEDERAL REGULATIONS (ANNUAL EDITION)

²⁴ UNITED STATES CODE

Desarrollo, resultados y discusión general

Las leyes en materia de seguridad y salud laboral se incluyen en el Capítulo 15 (partes 651-678) del Título 29 del U.S. Code (para ver actualizaciones, seleccionar un año en la edición online).

Son muchos los organismos de EE.UU. con funciones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, entre los cuales destacan:

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional: Garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables de los trabajadores. Forma parte del departamento de trabajo de EE. UU., creado en 1970 a partir de la Ley de Seguridad y Salud ocupacional. Ofrece formación a través del Instituto de Entrenamiento de OSHA (OTI).

Proporcionar asistencia a trabajadores y empresarios, así como servicio gratuito de consultoría en el lugar de trabajo a pequeñas empresas con menos de 250 trabajadores en el centro de trabajo o no más de 500 en todo el país.

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH): Realizar investigaciones y formular recomendaciones para evitar lesiones y enfermedades profesionales.

Desarrollar nuevos conocimientos científicos y ofrecer soluciones para reducir los accidentes y muertes en la industria.

ERISA (Employee Retirement Income Security Act): Regular las coberturas médicas de los trabajadores, fomentando y promoviendo el bienestar de los asalariados.

Administración de Seguridad y Salud Minera (MSHA): Realizar la misma función que hace la OSHA, pero centrándose en el sector minero.

Centros para el control y prevención de enfermedades: Promover la salud y la calidad de vida mediante la prevención y el control de enfermedades.

Departamento de Trabajo: Fomentar, promover y desarrollar el bienestar de los trabajadores y jubilados de los EE. UU., la mejora de las condiciones de trabajo y las oportunidades de avance para el empleo.

Asociación Americana de Higiene Industrial (AIHA): Administrar programas de educación industrial en el campo de la higiene industrial, seguridad ocupacional y ambiental. Es una de las asociaciones internacionales más importantes en este ámbito. Colaborar con pequeñas y grandes empresas.

5.1.2. Organización preventiva

Los reglamentos de OSHA no regulan la organización preventiva en EE.UU., si bien es cierto que las empresas privadas desarrollan actividades de seguridad y salud laboral muy similares a las que en España pueden realizar los Servicios de Prevención Ajenos.

Es decir, OSHA no nombra ni certifica a empresas o individuos para poder realizar actividades preventivas.

Para organizar la prevención, la empresa puede elegir a un equipo interno o externo.

Muchas empresas combinan seguridad, higiene y medio ambiente, y pueden asumir otras formas de organización como son:

- El empresario asume la prevención el mismo.
- Se designan a trabajadores, los cuales deben ser personas comprometidas y capacitadas en seguridad y salud en el trabajo. Además, deben disponer de tiempo para ocuparse de la prevención y estar dispuestos a asumir la responsabilidad, si bien la última responsabilidad sigue siendo del empresario.

- Contratar servicios externos de seguridad y salud a través de una consultora que proporcione servicios de formación, medicina e ingeniería a varias empresas.

Al igual que en España, existe la obligación de realizar auditorías; para ayudar en el cumplimiento de las obligaciones, OSHA ofrece a empresarios y trabajadores la opción de colaborar a través de programas de cooperación.

En este sentido, destaca el programa “Voluntary Protection Program - VPP”, en el se reconoce a empresarios y trabajadores que de una u otra manera han implantado sistemas de gestión preventiva eficaces en sus empresas y han mantenido índices de accidentalidad por debajo de la media de su sector.

Los participantes en el programa voluntario están exentos de inspecciones, si bien para ello deben mantener su certificación en la VPP. Estos participantes, únicamente serán evaluados cada tres o cinco años, momento en el que se decide su continuidad en el programa.

5.1.3. La figura del técnico de prevención

En el ámbito de la seguridad y salud laboral, un profesional de prevención de riesgos laborales puede trabajar como autónomo o contratado en distintos tipos de entidades, como agencias del gobierno federal, estatales o locales, escuelas, empresas privadas o un servicio de consultoría contratado para trabajar en diferentes empresas.

Para ejercer esta profesión, la mayoría de los profesionales tienen una licenciatura en seguridad y salud ocupacional o salud ambiental o disciplina relacionada, como gestión industrial, biología, psicología o ingeniería; pero algunas empresas prefieren a candidatos con un máster en este ámbito. También se exige experiencia previa en estas áreas, pudiéndose solicitar a menudo contar con formación continua. En algún caso también se admite el grado de asociado, que es como se denomina en EE.UU. a las personas que han cursado los dos primeros años de una licenciatura o título universitario.

Desarrollo, resultados y discusión general

Además de la formación y experiencia previas exigidas hay una serie de habilidades necesarias para ser un profesional de la seguridad y salud laboral, como la capacidad para elaborar planes de seguridad y salud, documentación e investigar accidentes; amplio conocimiento de los estándares de seguridad y salud federales, estatales y locales; realizar inspecciones; implementar el uso de ropa de protección y equipos de protección personal; la formación de seguridad y salud, etc.

El Consejo de Profesionales de la Seguridad Certificados (BCSP-Board of Certified Safety Professionals) ofrece las siguientes certificaciones a los profesionales de la seguridad y salud, incluyendo certificaciones por especialidad:

CERTIFICACIONES	REQUISITOS ACADÉMICOS	EXPERIENCIA
PROFESIONAL DE SEGURIDAD CERTIFICADO (CSP, Certified Safety Professional)	Licenciatura (cuatro años) o título superior en cualquier disciplina o un grado de asociado (dos años) en las disciplinas de seguridad, salud o medio ambiente o campo seleccionado.	Tres años de experiencia
PROFESIONAL DE SEGURIDAD ASOCIADO (ASP, Associate Safety Professional)	Es una designación temporal por el BSCP a una persona que ha cumplido con los requisitos académicos y la superación de la primera de las dos pruebas que conducen al CSP.	

Tabla 2. Principales características de los modelos actuales de SG-SST. Fuente: www.fade.es /Prevención en clave internacional

CERTIFICACIONES	REQUISITOS ACADÉMICOS	EXPERIENCIA
TECNÓLOGO DE SEGURIDAD Y SALUD	Diploma de educación	Cinco años de experiencia en materia de

OCUPACIONAL (OHST, Occupational Health and Safety Technologist)	secundaria	seguridad y salud
TÉCNICO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA CONSTRUCCIÓN (CHST, Construction Health and Safety Technician)	Diploma de educación secundaria. Deben superar un examen	Años de experiencia, sin determinar número

Tabla 3. Principales características de los modelos actuales de SG-SST. Fuente: www.fade.es /Prevención en clave internacional

Por otro lado, la vigilancia y control de la salud de los trabajadores será realizada por personal sanitario, incluyendo médicos de medicina del trabajo y personal de enfermería en salud ocupacional.

Tampoco existen directrices OSHA para los profesionales en salud ocupacional, aunque se ofrecen algunas referencias informativas que pueden servir de orientación.

5.1.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción

Respecto a la normativa en materia de seguridad y salud para el sector de la construcción, al igual que ocurre con la normativa de carácter general, está establecido por regulaciones de carácter Federal. Sin embargo existen estados que al margen de la normativa federal (cuyos mínimos son de aplicación) disponen de regulaciones y organismos autorizados propios y específicos para el sector de la construcción. Por ello se debe asegurar previamente de la existencia o no de las mismas.

PART 1926 Safety and Health Regulations for Construction

Es el estándar específico para el sector de la construcción, el cual regula las especificaciones que se deben observar en lo relativo a seguridad y salud para la realización de los trabajos. A continuación se detallan:

- **Obligaciones específicas de los agentes en el sector de la construcción:**

Los empleadores deben proveer un ámbito laboral seguro y saludable, libre de riesgos reconocidos y seguir las normas OSHA.

También deben proporcionar formación (pudiéndose acoger a los programas de formación en seguridad y salud que facilita la OSHA), exámenes médicos y llevar 1 (en concreto, los empresarios del sector que tengan 11 ó más empleados deben llevar un registro de las lesiones y enfermedades laborales producidas en su empresa. (PART1926.21)²⁵

Dentro de las diferentes normas establecidas para el sector de la construcción, también se hacen las siguientes referencias a los trabajadores autorizados, competentes y cualificados:

- Persona autorizada en la construcción es aquella que está aprobada o asignada por el empresario para realizar un tipo específico de tarea o de varias tareas; o para estar en uno o varios lugares específicos de una obra.
- Persona competente en la construcción es aquella que conoce la norma adecuada, puede identificar riesgos en la operación y está designada por el empresario teniendo autoridad para tomar las acciones apropiadas.

²⁵ PART 1926 Safety and Health Regulations for Construction. SUBPART 1926.21 Safety training and education

- Persona calificada en la construcción es aquella que al poseer un título, certificado o conocimientos, capacitación y experiencia considerables ha demostrado su capacidad de solucionar o resolver problemas relacionados con el tema, el trabajo o el proyecto.²⁶

- **Equipos de protección personal:**

El empleador es responsable de exigir el uso de EPP adecuado en todas las operaciones donde existe una exposición a condiciones peligrosas o cuando la norma de aplicación indique la necesidad de utilizar estos equipos para reducir los riesgos a los trabajadores. Las normas que rigen el uso, selección y mantenimiento de EPP se describen en la subparte E- Personal Protective and Life Saving Equipment.²⁷

- **Maquinaria y herramientas:**

Deben cumplir lo establecido en el apartado 1926 (b)(3), y aquellas herramientas que no lo cumplan se identificarán como inseguras mediante tarjetas o controles que las haga inutilizables, debiéndolas retirar del lugar de trabajo.

Respecto a los operarios de maquinaria, el empresario sólo permitirá su uso a aquellos operadores cualificados por formación o por experiencia para operar equipos o maquinaria. (PART1926(b)(3)y(4))

5.1.5. Responsabilidades legales en materia de prevención

- **Responsabilidad civil**

²⁶ PART 1926 Safety and Health Regulations for Construction. SUBPART 1926.32 Definitions

²⁷ PART1926:SubparteC1926.28-Personalprotectiveequipment/ Subparte E Personal Protective and Life Saving Equipment

En todos los estados existen normas en relación con la indemnización de los trabajadores en caso de accidente, las denominadas Worker's Compensation.

La legislación en esta materia gira en torno al llamado "the great trade off", una suerte de pacto entre la empresa y los trabajadores mediante el cual el trabajador renuncia a perseguir judicialmente al empresario y, a cambio, recibe la correspondiente indemnización, con independencia de la culpa que concurra o de probar la relación causal entre la actuación negligente del empresario y el daño producido.

Básicamente, con ello se garantiza el derecho a acceder al cobro de la compensación económica y se limita la posibilidad de emprender acciones civiles contra el empresario.

La responsabilidad civil es, por tanto, objetiva, y comprende tanto los accidentes "in itinere" como los "in misión".

- **Responsabilidad administrativa**

El inicio de un procedimiento sancionador viene marcado por la Citation (citación o requerimiento), que se produce como consecuencia de una denuncia o investigación por parte de un inspector de la OSHA.

El empresario puede recibir diversas clases de citación:

- Citación "de minimis": citación que se emite en caso de incumplimiento leve y que no tiene más consecuencias.
- Citación por falta no grave: en casos de incumplimientos que no generan una situación de peligro grave para la salud del trabajador.
- Citación por falta grave: en casos de existir una seria probabilidad de causar daño físico grave o muerte.
- Citación por incumplimiento voluntario de la normativa.
- Citación por violación reincidente.

Las multas económicas que pueden acompañar estas citaciones van desde los 5.000 hasta los 70.000 \$, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la OSHA ct ("Penalties").

- **Responsabilidad penal**

Existen tres situaciones que pueden originar en el inicio de un procedimiento por la vía penal:

- Incumplimiento voluntario (consciente) de la normativa de prevención de riesgos que implique la muerte de un empleado (o daño grave en algunos casos).

Debe subrayarse en este particular que el ordenamiento norteamericano vincula la responsabilidad penal al resultado, esto es, a la efectiva materialización del riesgo grave en un accidente mortal.

- Falseamiento de datos en relación con el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud de acuerdo con la OSHA.

- Filtración de información acerca de posibles inspecciones.

Las consecuencias que acarrea la responsabilidad penal son de tipo económico (con multas que pueden ir desde los 10.000 \$ hasta los 250.000 \$ y, en caso de persona jurídica, 500.000 \$) y además de privación de libertad (con penas de hasta 6 meses de cárcel). Los dos tipos de pena pueden acumularse. Además, en caso de producirse daños, los responsables pueden enfrentarse a penas más graves.

5.2. REINO UNIDO

Reino Unido es uno de los países con mayor tradición en lo que se refiere a regulación de la Seguridad y Salud en el trabajo, la cual tiene sus orígenes en el siglo XIX, coincidiendo con la segunda etapa de la Revolución Industrial que experimentó el país.

Cabe destacar que la normativa de Reino Unido responde al modelo anglosajón o “Common Law”, por el cual la fuente primaria del derecho viene marcada por decisiones individuales y sucesivas que van configurando y complementando el ordenamiento jurídico del país. Esta realidad hace que la normativa británica, incluyendo la relativa a la seguridad y salud en el trabajo, goce de una evolución mayor con respecto a la de nuestro país.

La legislación británica en esta materia parte de un principio sencillo y perdurable: quienes crean los riesgos son los más capacitados para controlarlos.

La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974²⁸ (“Health and Safety at Work, Act”) estableció las bases del actual sistema británico de prevención de riesgos laborales, que ha perdurado en el tiempo, constituyendo uno de los mejores historiales del mundo en lo relativo a la combinación de salud y seguridad laboral

Esta norma establece los principales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional de los diferentes actores del diálogo social: empresarios, trabajadores, profesionales de la seguridad y salud en el trabajo...

Esta norma se basa en un principio por el cual se considera a los sujetos generadores del riesgo ocupacional como los más capacitados para su prevención y control. Este principio contribuye a garantizar, a efectos prácticos, una mayor integración de la prevención en el seno de las organizaciones, pues ésta constituye una obligación legal y no queda relegada a las buenas prácticas empresariales

Desarrollo, resultados y discusión general

Los cambios más importantes producidos en los últimos diez años en el sistema británico de seguridad y salud laboral se han dirigido especialmente a una mejora de la regulación en esta materia, por una parte, la elaboración de medidas específicamente adaptadas al tamaño de la empresa y el sector de actividad y por otra parte, el desarrollo de programas de información, orientación y asesoramiento a las empresas, para que éstas puedan evaluar más fácilmente los riesgos, tomar medidas y conocer lo que la normativa les exige.

En Reino Unido existe un gobierno descentralizado, de modo que en Escocia, Gales e Irlanda del Norte las administraciones son responsables de muchas cuestiones de política interna y sus Parlamentos/Asambleas tienen poderes legislativos en temas de salud, educación, cultura, medio ambiente y transporte.

Aunque existe un gobierno descentralizado, las distintas administraciones públicas británicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales están coordinadas y por lo tanto, utilizan criterios armonizados y únicos a la hora de aplicar la legislación de seguridad y salud laboral. Además se ha producido un aumento de la cooperación entre las administraciones reguladoras y los agentes que intervienen en las distintas áreas de la seguridad y salud en el trabajo y se ha promovido un cambio en la cultura empresarial mediante la mejora del sistema preventivo, con el fin de hacerlo más racional y adecuado.

Reino Unido presenta una de las tasas de incidencia más bajas en enfermedades profesionales y tiene una situación más favorable que la media europea cuando se comparan las tasas de accidentes laborales.

²⁸ Health and Safety at Work etc. Act 1974

5.2.1. Legislación y organismos de referencia

El cuerpo básico de normas de referencia en materia de prevención de riesgos laborales en Reino Unido se compone de las que se recogen a continuación. Algunas de estas normas se aplican en Gran Bretaña (Inglaterra, Gales, Escocia), teniendo su propia adaptación para Irlanda del Norte.

Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974 (HSWA 1974)

La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974 (HSWA 1974), que sufrió importantes reformas en el año 2008, fue promulgada por el Parlamento británico, estableciendo el marco legal general en materia de prevención de riesgos laborales en Reino Unido. La ley define la estructura y la autoridad fundamental para el fomento, regulación y aplicación de la salud laboral, seguridad y bienestar en el país.

Esta ley se aplica íntegramente en Inglaterra y Gales. En Escocia e Irlanda del Norte se aplica sólo algunas de sus partes o apartados (ver artículo 84).

La HSWA 1974 permite un régimen de regulación por parte de los ministerios gubernamentales a través de instrumentos legales que, desde los años posteriores a 1974, han generado un amplio sistema de disposiciones específicas para los diferentes sectores, disciplinas y riesgos. De este modo las obligaciones y disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cambian en función del sector de actividad de que se trate.

Bajo esta ley se pueden emitir reglamentos, directrices y códigos de conducta aprobados (ACOP-Approved Codes of Practice)²⁹, donde se establecen las responsabilidades de los empresarios en todos los aspectos de salud y seguridad en el trabajo, haciendo referencia al trabajo con ordenadores, al estrés o a riesgos específicos, como el uso de productos químicos peligrosos, y recogen también orientaciones, ejemplos de buenas prácticas y explicaciones de la ley.

²⁹ Legal status of HSE guidance and ACOPs

Algunas de las ACOP definidas por la Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad (HSE-Health and Safety Executive) para Gran Bretaña son autorizadas también en Irlanda del Norte. Otras ACOP tienen su aplicación solo en Gran Bretaña o Irlanda del Norte.

Orden de 1978 sobre Salud y Seguridad en el trabajo (Irlanda del Norte)³⁰

Extiende y adapta los contenidos de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974 (HSWA 1974) a Irlanda del Norte.

Modificada por la Orden de 1998 sobre Salud y Seguridad en el trabajo (modificación) (Irlanda del Norte).

Existen otros seis reglamentos fundamentales en materia de prevención de riesgos laborales conocidos en Reino Unido como “six pack regulations”. Si bien su contenido apenas aporta disposiciones no tratadas antes por la HSWA, añaden más detalle al modo en que tales obligaciones deben ser puestas en práctica por parte de los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación:

- Management of Health and Safety at Work Regulations 1999³¹
- Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998³²
- Manual Handling Operations Regulations 1992³³
- Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992³⁴

- Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992³⁵

³⁰ Orden de 1978 sobre Salud y Seguridad en el trabajo (Irlanda del Norte)

³¹ Management of Health and Safety at Work Regulations 1999

³² Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998

³³ Manual Handling Operations Regulations 1992

³⁴ Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992

³⁵ Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992

- Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992³⁶

Reglamento de 1999 sobre gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Reglamento de 2000 sobre gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Irlanda del Norte)

Traspone la Directiva-marco 89/391/CEE del 12 de junio de 1989, que aúna los principios generales relativos a la seguridad y la salud en el trabajo. Este documento establece las obligaciones de los empresarios de evaluar, evitar y reducir los riesgos laborales en el centro de trabajo, ofreciendo una serie de recomendaciones prácticas para aplicar la ley. El reglamento de 1999 estará en vigor hasta el 31 de julio de 2013.

La Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad (HSE-Health and Safety Executive) ha publicado un Código de conducta aprobado (ACOP) para la aplicación correcta de las disposiciones de este reglamento en Gran Bretaña, autorizado también en Irlanda del Norte (consultar el apartado Para más información).

Reglamento de 1992 sobre salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo

Reglamento de 1993 sobre salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo (Irlanda del Norte)

Esta disposición, junto con sus modificaciones posteriores, establece las prescripciones mínimas de seguridad y salud en los locales de trabajo (iluminación, ventilación, espacio de trabajo, instalaciones para el personal, etc.).

Reglamento de 1998 sobre suministro y uso de equipos de trabajo

Reglamento de 1999 sobre suministro y uso de equipos de trabajo (Irlanda del Norte)

³⁶ Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992

Establece, junto con su modificación posterior en 2002, las prescripciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de las máquinas y equipos de trabajo.

Reglamento de 1992 sobre equipos de protección personal en el trabajo

Reglamento de 1993 sobre equipos de protección personal en el trabajo (Irlanda del Norte)

Establece las prescripciones mínimas de seguridad y salud en la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual.

Reglamento de 1992 sobre operaciones de carga manual

Establece las prescripciones mínimas de seguridad y salud en la manipulación manual de carga.

Reglamento de 1992 sobre salud y seguridad de equipos de pantallas de visualización

Establece las prescripciones mínimas de seguridad y salud en la utilización de pantallas de visualización de datos.

Existen muchos instrumentos y guías cuya finalidad es ayudar a las empresas en materia de seguridad y salud, por ejemplo el Health and Safety Executive – HSE (organismo equivalente a nuestro Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) que proporciona materiales sencillos y básicos para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a gestionar mejor sus sistemas preventivos.

Los organismos del Reino Unido que desarrollan actividades con la prevención de riesgos son:

Health and Safety Executive (HSE): realiza investigaciones orientadas a la reducción de enfermedades y lesiones por el trabajo. Promueve entornos de

trabajos seguros y saludables mediante la difusión de informaciones. Participa en la educación y la intervención en las empresas.

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH): promueve la salud y la seguridad ocupacional.

National Examination Board in Occupational Safety and Health (NEBOSH): ofrece mundialmente una amplia gama de certificaciones relacionadas con la gestión de riesgos de todos los sectores de trabajo, tanto en los sectores públicos como privados.

Occupational Safety and Health Consultants Register (OSHCR): ofrece una lista actualizada de los asesores de salud y seguridad externos y que cuentan con una cualificación reconocida por los organismos profesionales.

5.2.2. Organización preventiva

En Reino Unido, la organización de la gestión de la prevención en el seno de la empresa es una responsabilidad atribuida a la figura del empresario. Este deber viene recogido en el artículo 7 de la Management of Health and Safety at Work Regulations.

Cada organización deberá contar al menos con una persona debidamente formada o con la experiencia necesaria que realice funciones en materia de seguridad y salud, a efectos de garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones legales en la materia.

Las regulaciones en este sentido son flexibles y el empresario tiene varias opciones en cuanto a los modelos de organización preventiva a los que puede optar:

- **Asunción por parte del empresario:** La obligación legal de designar a un trabajador, interno o externo, no aplica para trabajadores autónomos. Al igual que en España, pueden desempeñar personalmente la gestión de la prevención en su empresa, siempre y cuando posean la formación y experiencia para ello. Del mismo modo ocurre en empresas formadas únicamente por socios (hasta un número de 5), siempre y cuando uno de ellos cuente con la formación y experiencia suficiente.

- **Designación de uno o más trabajadores**

En el caso de que el empresario cuente con la formación y experiencia necesaria para asumir la gestión de la prevención, pero que cuente con un trabajador igualmente capacitado para ello, prima la delegación del trabajador por encima de la asunción personal.

- **Servicio externo**

En el caso de no contar con los recursos o la competencia necesaria para asumir por completo la gestión de la prevención (realización de mediciones, cálculos, medios para la vigilancia de la salud de los trabajadores), el empresario tiene la obligación legal de delegar en un servicio externo la realización del servicio en cuestión. Ambas modalidades, asunción propia y servicio externo, son perfectamente compatibles; de hecho, el servicio externo suele llevarse a cabo de manera consultiva sin absorber la totalidad de la gestión. En el caso de iniciar una actividad con un riesgo laboral catalogado legalmente como específico o especial (amianto, radiaciones ionizantes, trabajos de obra civil...) el empresario debe notificar a la autoridad laboral (HSE) vía mail la constitución de la actividad antes de su puesta a punto. En estos casos, se aconseja delegar la prevención en un servicio de consultoría externa, si bien se mantiene la libertad de elegir la modalidad preventiva.

- **Combinación de ambos**

Si el empresario no está seguro de su capacidad para gestionar toda la salud y la seguridad en la empresa, ni con la ayuda de un trabajador, solicitará ayuda o asesoramiento externo. Los empresarios con actividades complejas son más propensos a contratar a consultores externos.

Los consultores externos más reconocidos se registran en el OSHCR, de esta forma se asegura que los técnicos cuentan con un mínimo de 2 años de experiencia y un título universitario.³⁷

5.2.3. La figura del técnico de prevención

La normativa británica no recoge de forma expresa la formación y requerimientos mínimos que debe cumplir el técnico de prevención de riesgos laborales. En términos generales solamente se establece que las actividades técnicas de seguridad en el trabajo serán ejercidas por una persona competente en materia de prevención de riesgos laborales

Cada empresario debe asegurarse de que sus trabajadores están capacitados para desarrollar tareas encomendadas en materia de seguridad y salud en su empresa

“Personal Competente” es aquel que dispone de las habilidades, conocimientos y experiencia necesarias para gestionar la salud y la seguridad en una empresa. Esta persona deberá de contar con la formación suficiente para ayudar en temas de seguridad.³⁸

El Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional (IOSH-Institution of Occupational Safety and Health), organización británica para los profesionales de la seguridad y salud ocupacional de ámbito internacional, ofrece varios niveles de acreditación o certificación de la profesión basados en estándares nacionales para la práctica de la seguridad y salud laboral. Para ejercer esta profesión, la mayoría de los profesionales tienen una licenciatura en seguridad y salud ocupacional o

³⁷ The Management of Health and Safety Regulations, 1999 SI 1999/3242 Pto.7

³⁸ The Management of Health and Safety Regulations, 1999 SI 1992/2051 Pto.11

Desarrollo, resultados y discusión general

salud ambiental o disciplina relacionada, como gestión industrial, biología, psicología o ingeniería, pero algunas empresas prefieren a candidatos con un máster en este ámbito.

La persona interesada envía su documentación al IOSH y ellos la estudian y la califican en alguno de sus niveles o categorías. Las categorías dependen de una combinación de cualificaciones académicas, experiencia y logros. Además se requiere mantener un Desarrollo Profesional Continuado (CPD-Continued Professional Development), es decir, realizar formación profesional continua para actualizar conocimientos y habilidades.

Los niveles o categorías otorgadas por el IOSH son las siguientes, de menor a mayor rango:

- Miembro Técnico Graduado (Technician member, TechIOSH). Para obtenerlo se requiere estar en posesión de un título basado en los estándares de nivel 3 (grado de Técnico) y tener experiencia profesional.
- Miembro Graduado (Graduate member, GradIOSH). Para obtenerlo se requiere estar licenciado, pudiendo convertirse en miembro colegiado una vez se adquiera experiencia profesional.
- Miembro Colegiado (Chartered Member, CMIOSH). Puede utilizar la designación de Colegiado en Seguridad y Salud. Este nivel requiere estar licenciado y tener experiencia profesional.
- Compañero/socio Colegiado (Chartered Fellow; CFIOSH). Puede utilizar la designación de Profesional Colegiado en Seguridad y Salud. Es el grado más alto que puede alcanzar un profesional de prevención de riesgos laborales y para obtenerlo hay que ser licenciado y demostrar una destacada experiencia, habilidades y contribución a la disciplina y a la profesión de salud y seguridad laboral.

Aparte del IOSH, otras entidades como el Consejo de Seguridad Británico (BSC-British Safety Council) o el Consejo Nacional de Evaluación de Salud y Seguridad Ocupacional (NEBOSH-National Examination Board in Occupational

Safety and Health) ofrecen también títulos o certificaciones profesionales de salud y seguridad, reflejando una profesión con multitud de oportunidades de especialización.

El BSC, organismo regulado por el Gobierno, ofrece un conjunto completo de títulos de salud y seguridad laboral que van desde el nivel básico hasta el nivel 6 del marco nacional de educación (galardón, certificado, diploma), buscando otorgar los mayores estándares posibles en materia de prevención de riesgos laborales. Las certificaciones de nivel 3 y 6 son reconocidas por el IOSH.

Las cualificaciones del NEBOSH son reconocidas mundialmente y están diseñadas para satisfacer las necesidades de gestión de riesgos laborales en todos los lugares de trabajo, tanto del sector público como privado. Sus títulos son reconocidos también por los organismos profesionales pertinentes, incluido el IOSH.

NEBOSH (cuyas siglas hacen referencia al Consejo Nacional de Examen de Salud y Seguridad Ocupacional) es constituido en 1979 como un órgano del tribunal examinador y adjudicación independiente. Es una cualificación internacional de las más reconocidas en seguridad y salud y reconocida por los organismos profesionales pertinentes, incluidos los miembros del Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional (IOSH).

La formación NEBOSH ha sido diseñada principalmente para aquellas personas que dentro de las organizaciones tiene una responsabilidad mayor con la seguridad, como pueden ser los gerentes, los encargados de obra, los representantes de los trabajadores y los técnicos de prevención

El NEBOSH Internacional Certificado General (CIG) se refiere a los principios relativos a la salud y la seguridad, a la identificación y control de los riesgos laborales y la aplicación práctica de métodos de control. El programa CIG adopta un enfoque de gestión de riesgos en base a códigos de buenas prácticas y estándares internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El certificado general CIG se encuentra dividido en tres unidades, cada una de las cuales se evalúa por separado:

Desarrollo, resultados y discusión general

UNIDADES	MATERIA	MÉTODO DE EVALUACIÓN
IGC1	La gestión internacional de la salud y la seguridad	Unidades que se evalúan por un examen escrito de 2 horas de duración. Cada examen consta de 10 preguntas de respuesta corta y una a desarrollar. Es obligatorio contestar todas las preguntas
IGC2	El control de riesgos en los lugares de trabajo	
IGC3	Prueba práctica de la salud y la seguridad internacional	Examen práctico de 2 horas de duración que se lleva a cabo en el centro de trabajo del candidato. Es evaluado por el proveedor del curso y supervisado por NEBOSH.

Tabla 4. Principales características de los modelos actuales de SG-SST. Fuente: www.fade.es /Prevención en clave internacional

La evaluación está disponible en inglés, árabe, ruso y turco. Si la evaluación se realiza en inglés NE-BOSH recomienda que los alumnos alcancen el equivalente a una puntuación de 6.0 o superior en el marco del Sistema Internacional de Evaluación del Idioma Inglés (IELTS).

Existe la guía NEBOSH Internacional Certificado General que contiene el programa completo y los exámenes de muestra (exámenes anteriores e informes

que incluyen el cuadernillo de preguntas más comunes). Existen más de 500 proveedores de cursos NEBOSH y se examinan alrededor de 30.000 personas al año, con exámenes realizados en más de 100 países de todo el mundo. En España se puede cursar en cualquiera de los centros del British Safety Council o Consulado Británico.

Las actividades de vigilancia de la salud, en su forma más compleja, podrán requerir la presencia de un médico de trabajo o licenciado en Medicina con especialidad de medicina del trabajo o de una enfermera/o de salud ocupacional.

5.2.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción

El Reino Unido realizó la transposición de la Directiva 92/57/CEE³⁹ en el año 1994, mediante el Reglamento de 1994 sobre Salud y Seguridad en la Construcción (Diseño y Gestión) [Construction (Design and Management) Regulations 1994], CDM 94. La primera modificación se realizó en el año 1996 mediante la publicación de The Construction (Health, Safety and Welfare) Regulations 1996. En el año 2002 la Health and Safety Commission (HSC) publicó el primer análisis de la influencia de la normativa anterior. Posteriormente la nueva normativa, Construction (Design and Management) Regulations 2007 (CDM 2007), no sería publicada hasta febrero de 2007. Y desde el 6 de abril de 2015⁴⁰ entran en vigor nuevas actualizaciones de dicho reglamento.

Las transposiciones de la Directiva 92/57/CEE, Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción Temporales o Móviles, que están actualmente en vigor en España e Inglaterra, tienen importantes diferencias en su estructura y contenido.

³⁹ DIRECTIVA 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles

⁴⁰ Construction (Design and Management) Regulations 2015

En España, tanto en obra civil como en edificación, el Coordinador en fase de Diseño es una figura que no se ha aplicado en los términos fijados en la normativa, siendo en muchos proyectos inexistente, a pesar de que el Real Decreto 1627/97 establece la obligatoriedad del Coordinador en fase de Proyecto en aquellos casos en que exista más de un proyectista.

En UK existe un único coordinador (CDM Coordinator) que intervine en la fase de Diseño del Proyecto y en la de ejecución. Una de sus funciones consiste en facilitar la buena comunicación entre el promotor, diseñadores y contratistas:

- Coordinar los aspectos de la Seguridad y Salud en el Diseño y cooperar con los demás involucrados en el Proyecto.
- Facilitar la buena comunicación entre el promotor, diseñadores y contratistas.
- Mantener el enlace con el contratista principal respecto al diseño en curso.
- Identificar, recopilar y transmitir información de pre-construcción.
- Preparar / actualizar el Documento de Seguridad y Salud (Health and safety file).

Como se puede observar, el CDM Coordinator debe conocer los riesgos en la fase de Diseño, pre-construcción y construcción, así como el posterior mantenimiento e, incluso, la posible demolición. Es el eslabón de enlace entre todas las fases de un Proyecto, incluyendo la de Diseño.

El siguiente esquema explica perfectamente las diferencias entre la normativa española y la británica:

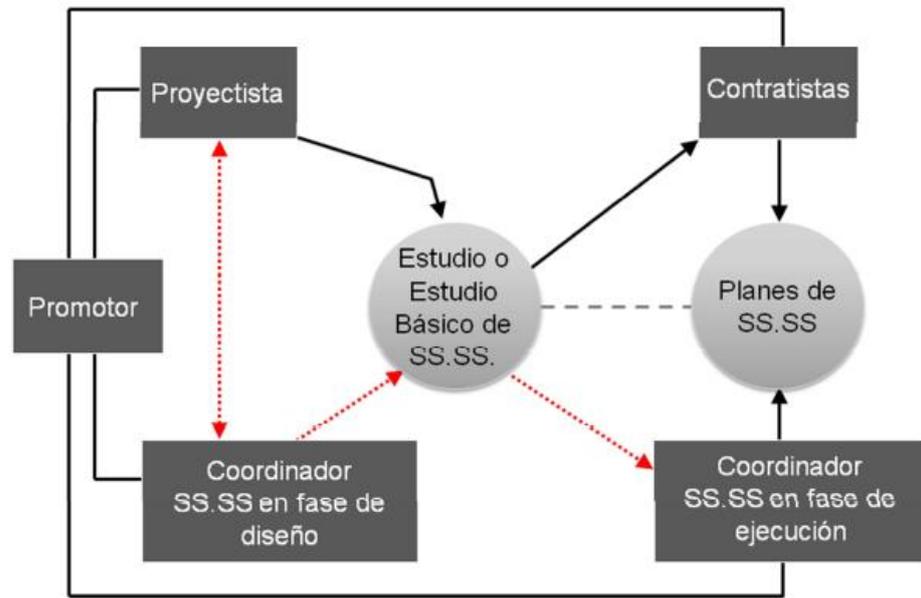


Figura 4. Estructura del sector de la Construcción y documentos de Seguridad y Salud según el Real Decreto 1627/97. Fuente: www.aps.org.uk

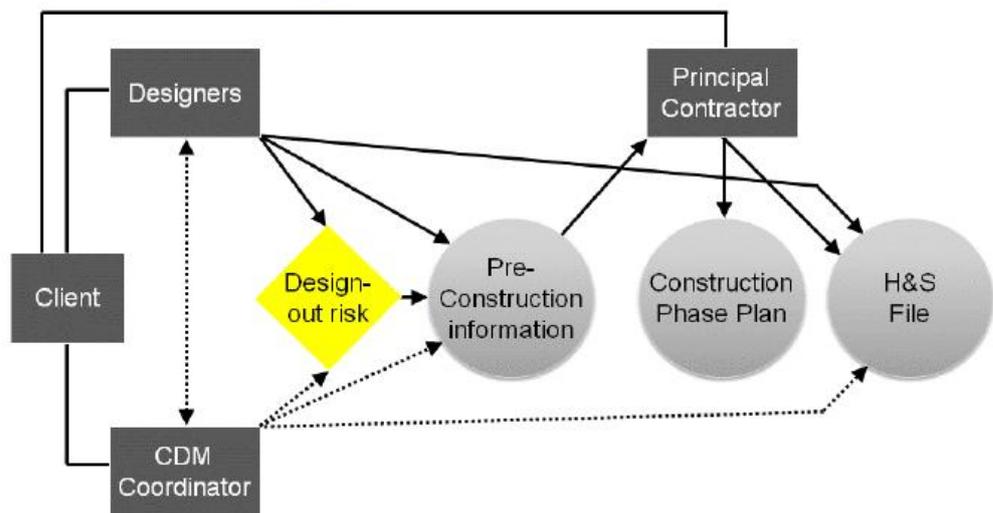


Figura 4. Estructura del sector de la Construcción y Documento de Seguridad y Salud en UK según la Construction (Design & Management) Regulations 2007 - CDM. Fuente: www.aps.org.uk

Sin embargo con el Reglamento del 2015 se establece otro enfoque del coordinador con un papel de “diseñador principal”.

Los clientes tendrán que incluir el papel principal. Este tiene el deber de planificar, gestionar, supervisar y coordinar la fase previa a la construcción teniendo en cuenta los principios generales de prevención. Será necesario fijar el precio y asegurar por este servicio adicional.

Se pretende (pero no se requiere específicamente) que el primer diseñador designado será responsable de la gestión de la salud y la seguridad.

Donde hay una necesidad de nombrar a un diseñador principal y el contratista principal y no se hace ninguna cita, los siguientes se consideran nombrados:

Tipo de cliente	Diseñador principal considerará	Contratista principal considerará
Cliente interno	el primer diseñador designado durante la fase previa a la construcción	el primer contratista designado durante la fase de construcción
Cliente	Cliente	Cliente

Los deberes del contratista principal son similares a los que en virtud del Reglamento 2007.

Contratistas deben tener en cuenta, sin embargo, la responsabilidad recíproca entre el contratista principal y diseñador principal de establecer contactos durante todo el proyecto. Si es necesario, se debe revisar la información de la fase previa a la construcción para asegurar de forma retrospectiva que todos los posibles problemas de seguridad y salud se tratan adecuadamente.

Otra de las diferencias a destacar entre la situación española y británica es la existencia del Documento de Seguridad y Salud (Health and Safety File) que recoge información desde el Diseño, la construcción y el posterior mantenimiento del edificio.

Desarrollo, resultados y discusión general

En la Directiva 92/57/CEE se establece la obligación para todas las obras de desarrollar un Plan de Seguridad y Salud, esto se mantiene tanto en España como en el Reino Unido.

Sin embargo, existe una gran diferencia ya que en el Reino Unido este documento, de acuerdo con la Directiva, lo desarrolla el constructor y recogerá información de los diseñadores del Proyecto.

Otro punto es la necesidad de Aviso Previo. La Directiva 92/57/CEE define la necesidad de él para obras cuya duración estimada superior a 30 días laborables y que empleen a más de 20 trabajadores simultáneamente o cuyo volumen estimado sea superior a 500 (días de trabajo del total de los trabajadores en la obra).

En España es obligatorio el Aviso Previo para todas las obras a las que se aplica el Real Decreto 1627/97.

En el Reino Unido una obra será de Declaración Obligatoria si puede durar más de 30 días de trabajo o 500 días de trabajo del total de los trabajadores en la obra.

Las diferencias significativas de notificación son que el umbral de 20 trabajadores se ha visto modificado, además es el cliente (no el MDL Coordinador / diseñador principal) quien notifica al Ejecutivo de los datos del proyecto. La notificación no desencadena de forma automática el nombramiento del diseñador principal y el contratista principal.

El cliente tiene la obligación de nombrar a un diseñador principal y contratista principal, donde hay más de un contratista (incluyendo contratistas comerciales) o si es razonablemente previsible que más de uno de ellos esté trabajando en otro proyecto.

Los proyectos para clientes domésticos ya no estarán exentos si cumplen con el umbral de notificación.

5.2.5. Responsabilidades legales en materia de prevención

El sistema de prevención británico tiene, en lo que se refiere a la exigencia de responsabilidades legales, un marcado carácter penal de forma que las normas vinculantes en tal materia son consideradas como leyes penales tanto en la regulación multisectorial -Health and Safety at Work Act, como las en el ordenamiento sectorial -Construction (Design and Management) Regulations 2007.

En lo que se refiere a los procesos de exigencia de responsabilidades legales, éstos suelen ser iniciados por la Administración Laboral competente en materia preventiva, el HSE, como órgano especialista en materia de prevención de riesgos laborales. La actuación de dicho organismo deriva en dos tipos de situaciones: el requerimiento (enforcement notice), que puede bien limitarse a una propuesta de mejora, bien traducirse en una orden de paralización, y el inicio de la exigencia de responsabilidades penales (prosecution).

En este sentido, y si bien el ordenamiento jurídico británico prevé penas de privación de libertad de hasta dos años, tales situaciones se reservan a las infracciones más graves.

Por último, se ha de señalar que los promotores también forman parte de los sujetos responsables en materia de prevención, así como que los agentes de la construcción tienen la obligación de contar con un seguro de responsabilidad civil profesional obligatorio.

5.3. CHINA

En relación a la prevención de riesgos laborales, China ha llamado la atención en muchas ocasiones como consecuencia de importantes accidentes laborales ocurridos allí (incendios en fábricas, explosión de minas de gas, etc.). La falta de concienciación sobre la seguridad y salud laboral, la migración de trabajadores de actividades agrícolas a actividades industriales, la inexistencia de una gestión y supervisión estricta sobre este tema y la falta de coherencia en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, entre otras cuestiones, han dado lugar a un ciclo continuo de accidentes de trabajo y de aparición de graves enfermedades profesionales en los trabajadores, que han causado importantes índices de siniestralidad laboral en el país.

El Gobierno chino, consciente de la situación, decide aprobar en el año 2002 nuevas leyes y reglamentos en materia de seguridad y salud laboral. Sin embargo, la falta de rigor de estas y sus limitaciones prácticas en una serie de áreas, dificultan su aplicación efectiva y generalizada. Además, las contradicciones sobre las responsabilidades en esta materia entre el Gobierno central y los gobiernos territoriales y las continuas discusiones sobre las obligaciones y responsabilidades de las empresas, trabajadores y sindicatos, también son impedimentos para la mejora de la seguridad laboral en el país.

Las normas chinas en materia de prevención de riesgos laborales son complejas y no se aplican plenamente por todas las empresas y establecimientos, por lo que resultan insuficientes para garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

De los países seleccionados en este trabajo, China es el que presenta una mayor dificultad a la hora del análisis de los requisitos legales. Dicha dificultad se encuentra relacionada con las diferencias culturales e idiomáticas existentes. El acceso a la información resulta complicado dado que el idioma oficial no resulta en absoluto intuitivo y buena parte de las regulaciones aplicables no se encuentran traducidas al inglés, lo que complica la comprensión del resto de normativa en esta materia por parte de las empresas extranjeras que se desplazan allí si no conocen bien el idioma oficial del país.

5.3.1. Legislación y organismos de referencia

En China, las disposiciones reglamentarias sobre seguridad y salud laboral se recogen en dos normas básicas diferenciadas, mientras que en otros países se concentran en una única norma. Por un lado encontramos la ley que rige la seguridad laboral en la empresas (denominadas allí *entidades o unidades de producción o empresariales*) y por otro lado, está una ley específica para regular la gestión de las enfermedades profesionales.

El cuerpo básico de normas de referencia chinas en materia de prevención de riesgos laborales es el siguiente:

Ley del Trabajo⁴¹

Aprobado a través de la Orden Presidencial N° 28 de 1994 y entrando en vigor el 1 de enero de 1995, su capítulo VI incluye una serie de disposiciones sobre seguridad y salud laboral a seguir por las entidades y empresas en China.

Ley de la República Popular de China sobre la Seguridad en el Trabajo⁴²

Esta norma, promulgada a través de la Orden Presidencial N° 70 de 2002 y modificada posteriormente en el año 2009, establece las disposiciones reglamentarias para la promoción de la seguridad laboral en China y también recoge las prescripciones de seguridad a cumplir en el lugar de trabajo. Se desglosa en los siguientes capítulos:

- Capítulo I: Disposiciones generales.
- Capítulo II: Protección de la seguridad laboral en las entidades de producción y empresariales.
- Capítulo III: Derechos y deberes de los trabajadores.

⁴¹ Ley del Trabajo aprobado a través de la Orden Presidencial N° 28 de 1994

⁴² Ley de la República Popular de China sobre la Seguridad en el Trabajo promulgada a través de la Orden Presidencial N° 70 de 2002

- Capítulo IV: Supervisión y control de la seguridad laboral.
- Capítulo V: Rescate de emergencia, investigación y manejo de los accidentes laborales.
- Capítulo VI: Responsabilidad legal.
- Capítulo VII: Disposiciones complementarias.

Ley de la República Popular de China sobre la Seguridad en Minas⁴³

Promulgada a través de la Orden Presidencial N° 65 de 1992 y modificada en 2009, establece las disposiciones reglamentarias para garantizar la seguridad laboral en las explotaciones mineras, la prevención de accidentes laborales y la protección de los trabajadores de la industria minera.

Ley de la República Popular de China sobre la Prevención y el Control de las Enfermedades Profesionales⁴⁴

Promulgada a través de la Orden Presidencial N° 60 de 2001 y modificada posteriormente en el año 2011, establece las disposiciones reglamentarias para prevenir, controlar y eliminar los riesgos de enfermedad profesional en el lugar de trabajo y garantizar la protección de la salud de los trabajadores.

Se desglosa en los siguientes capítulos:

- Capítulo I: Disposiciones generales.
- Capítulo II: Prevención inicial.
- Capítulo III: Prevención y control durante el trabajo.
- Capítulo IV: Diagnóstico de enfermedades profesionales y seguridad para los pacientes de enfermedades ocupacionales.

⁴³ Ley de la República Popular de China sobre la Seguridad en Minas Promulgada a través de la Orden Presidencial N° 65 de 1992

⁴⁴ Ley de la República Popular de China sobre la Prevención y el Control de las Enfermedades Profesionales

Desarrollo, resultados y discusión general

- Capítulo V: Supervisión y control.
- Capítulo VI: Responsabilidad legal.
- Capítulo VII: Disposiciones complementarias.

Otras normas, como la Ley de Contrato Laboral, la Ley de Protección contra Incendios o la Ley de Respuesta a Emergencias recogen alguna disposición sobre seguridad y salud laboral. Además, China también cuenta con reglamentos específicos para regular la prevención de riesgos laborales en actividades concretas (inspección de seguridad en minas, gestión de la seguridad en proyectos de construcción, gestión de la seguridad en el uso de productos químicos peligrosos, etc.).

Las normas de Seguridad y Salud existentes en China, han sido publicadas en su mayoría por el Ministerio de Salud de acuerdo al Código de Trabajo Prevención de Enfermedades de la República Popular China.

A continuación se muestra un organigrama del Ministerio en el que aparecen los principales organismos integrantes y dependientes del mismo:

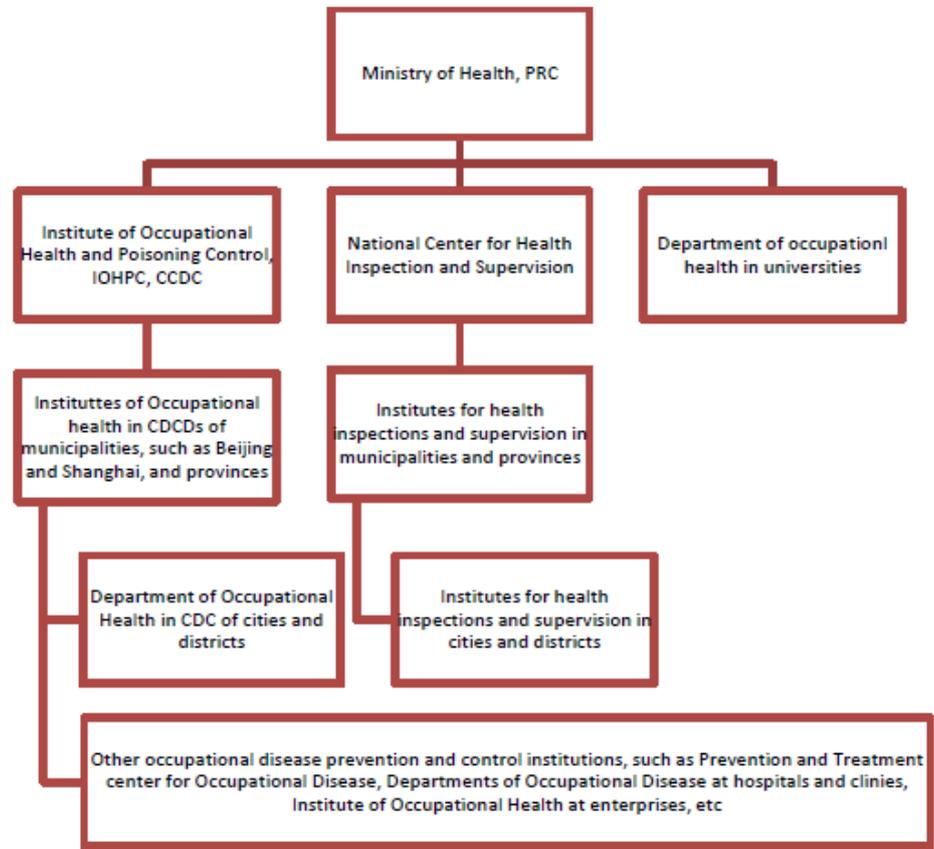


Figura 5. Organigrama Ministerio de Salud Chino.

Fuente: www.croem.es

Administración Estatal de Seguridad Laboral (SAWS-State Administration of Work Safety)

Organismo directamente dependiente del Consejo de Estado para la supervisión y la regulación general de la seguridad laboral en el país, mientras que los departamentos de supervisión y administración de la seguridad laboral de los gobiernos locales a nivel de condado o ámbito superior realizan lo mismo en su jurisdicción territorial.

**Administración Estatal de Seguridad en Minas de Carbón (SACMS-
The State Administration of Coal Mine Safety)**

Dependiente del SAWS, realiza la supervisión general de la seguridad en las minas de carbón en China.

Comisión Nacional de Planificación Familiar y Salud de la República Popular de China (NHFPC-National Health and Family Planning Commission of the People's Republic of China)

Dependiente del Consejo de Estado, es la autoridad sanitaria en China (equivalente al Ministerio de Salud en España), encargándose de elaborar e implementar normas, planes, programas y políticas nacionales de desarrollo de la población y de planificación familiar y de proporcionar información y realizar acciones educativas y de sensibilización en materia de salud, garantizar la accesibilidad de la población a los servicios de salud y controlar la calidad de los mismos.

También se encarga de elaborar normas para la prevención y control de enfermedades profesionales a nivel nacional y de gestionar su aplicación, mientras que los departamentos de salud pública de los gobiernos locales a nivel de condado o ámbito superior supervisan y realizan el seguimiento y evaluación de los riesgos de enfermedades profesionales en su jurisdicción territorial.

**Academia de Ciencias y Tecnología de Seguridad de China (CASST-
China Academy of Safety Sciences and Technology)**

Organismo dependiente del SAWS, al que ofrece apoyo tecnológico, encargado de promover el desarrollo de la ciencia, tecnología y educación sobre la seguridad laboral y prestar servicios para las empresas sobre tecnología de seguridad del trabajo, ofrecer servicios de información y gestión, etc.

5.3.2. Organización preventiva

En China, el empresario tiene la obligación legal de establecer una organización y recursos para el desempeño de las tareas de seguridad y salud en el trabajo.

La propia Ley de SST⁴⁵ establece que los directivos de las empresas tienen la responsabilidad expresa de:

- Establecer y mantener un sistema de responsabilidades en materia de seguridad y salud en las áreas de la organización a su cargo;
- Tomar las medidas para que se establezcan las normas y regulaciones para el desempeño seguro del trabajo en las áreas bajo su responsabilidad;
- Garantizar unas condiciones de trabajo seguras en su área de responsabilidad;
- Supervisar e inspeccionar la seguridad y salud de las unidades que dirige y eliminar los riesgos detectados de forma efectiva;
- Tomar medidas para formular e implementar acciones de rescate en caso de accidentes ocurridos dentro de su área.

Los recursos para establecer las condiciones de trabajo seguras serán decididos por los órganos de dirección y toma de decisiones de la empresa, y en ellos recae la responsabilidad por las consecuencias en caso de que estos recursos resulten insuficientes.

A partir de estos principios generales, las empresas deben establecer una organización adecuada para la gestión de la SST, que deberá cumplir con algunos requisitos concretos, como:

- Empresas con 300 o más trabajadores, deben establecer un departamento o disponer de profesionales con dedicación exclusiva en tareas de SST;

⁴⁵ Ley SST

- Empresas con menos de 300 trabajadores, deben designar profesionales con dedicación parcial o total a tareas de SST, o designar a técnicos o ingenieros de la empresa cuya rama de especialización les capacite para desempeñar las funciones de SST que la actividad necesite. En caso de designar técnicos o ingenieros, la responsabilidad por las condiciones de trabajo resultantes recae directamente en el empresario o directivos de la empresa.

En cualquier caso, es responsabilidad del empresario que cualquiera que sea la organización establecida, los profesionales al cargo de las tareas de SST reúnan la competencia y experiencia necesarias para el desempeño de las tareas de SST.

En determinados sectores o actividades, como obras de construcción, explotaciones mineras o empresas en las que se fabrique, comercie o almacene sustancias peligrosas, la capacitación de los profesionales y organizaciones con tareas de SST deben cumplir determinadas condiciones particulares, establecidas en la normativa específica.

En este sentido, en China, el Reglamento de Licencias de Seguridad en el Trabajo (2004) establece la implementación de sistemas de autorización que deben cumplir determinadas empresas que realizan actividades de riesgo de diversos sectores, incluyendo las de construcción, industrial, comercio y negocios, industria minera, fabricación de sustancias químicas peligrosas, fuegos artificiales etcétera.

En el caso de las actividades de vigilancia de la salud en las empresas, éstas sólo podrán ser realizadas por una organización —propia o externa— aprobada por la Administración. Para obtener la aprobación oficial, estas organizaciones, deben reunir estas condiciones:

- Poseer una licencia oficial para la actividad médica;
- Contar con el personal médico y de salud apropiado;

- Contar con los instrumentos y equipos apropiados;
- Tener establecidas las normas y procedimientos técnicos adecuados;

En general, todas las empresas deben contar con una estructura para la gestión de la salud de los trabajadores, a tiempo completo o parcial, según las necesidades de la actividad. Esta dedicación será a tiempo completo:

- En el caso de determinados sectores o actividades, como obras de construcción, explotaciones mineras o empresas en las que se fabrique, comercie o almacenen sustancias peligrosas;
- En el caso de empresas con 300 trabajadores o más;
- En empresas de menos de 300 trabajadores que cuentan con profesionales o designan ingenieros o técnicos con dedicación parcial o total a tareas de SST.

5.3.3. La figura del técnico de prevención

Los técnicos de seguridad laboral a los que tenga que recurrir una entidad o empresa para la gestión de la seguridad en el centro de trabajo deben ser técnicos de ingeniería que cuenten con las cualificaciones profesionales necesarias para gestionar la seguridad laboral, conforme a lo dispuesto por el Gobierno (ver apartado Modalidades de organización preventiva en el capítulo de Obligaciones y requerimientos exigidos al empresario en el menú de la ficha-país China de esta Web).

La Administración Estatal de Seguridad Laboral (SAWS-State Administration of Work Safety) organiza el sistema de acreditación de los certificados de los ingenieros de seguridad en China, supervisando y dirigiendo los exámenes de evaluación de las cualificaciones y la aprobación de los certificados.

La vigilancia de la salud será gestionada por profesionales de salud ocupacional, como los médicos de trabajo o licenciados en Medicina con especialidad de medicina del trabajo y las enfermeras o enfermeros de salud ocupacional, que desarrollarán su trabajo para la entidad o empresa formando parte de un servicio técnico de salud ocupacional, que deberá ser autorizado por el departamento administrativo de salud pública del gobierno a nivel provincial o superior.

5.3.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción

El Reglamento de gestión de la seguridad en los proyectos de construcción entró en vigor el 1 de febrero de 2004⁴⁶. Su finalidad es fortalecer la supervisión de la seguridad y la gestión de proyectos de construcción, y salvaguardar vidas y bienes de las personas. Los contenidos principales incluyen : responsabilidad de la seguridad de los propietarios; el diseño y las unidades de supervisión de construcción y otras unidades pertinentes; responsabilidad de la seguridad de los contratistas; disposiciones de supervisión de la seguridad y la gestión de proyectos de construcción; y las consecuencias jurídicas legales al romper estas normas.

5.3.5. Responsabilidades legales en materia de prevención

En China, las sanciones establecidas por la vulneración de los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales vienen tipificadas en el capítulo VI de la Ley de Seguridad en el Trabajo, dedicado a la “responsabilidad legal”.

El desempeño de la SST por parte de las empresas en China está controlado por departamentos públicos de control y supervisión que cuentan con inspectores con las siguientes capacidades, una vez detectan una situación insegura o contraria a la ley:

Desarrollo, resultados y discusión general

- Pueden ordenar la inmediata corrección de riesgos detectados, ordenar la evacuación de un área de trabajo peligrosa, ordenar la suspensión de la actividad en casos de amenaza grave que no puede ser resuelta de forma inmediata. Una vez resueltas las deficiencias, pueden autorizar la reanudación de las actividades afectadas;
- Emitir notas o requerimiento para corregir en un determinado plazo las deficiencias detectadas;
- En función de las deficiencias detectadas o de la respuesta realizada por la empresa ante un requerimiento, el inspector puede imponer una sanción a la organización o a las personas responsables. Las cuantías de estas sanciones pueden ir desde los 700€ a los 30.000€, aproximadamente, en función de la gravedad y de las circunstancias de las vulneraciones;
- En los casos más extremos de incumplimiento, las penas pueden incluso ser de naturaleza penal, con penas de hasta 10 años de prisión;
- Entre las decisiones que pueden tomar, se encuentra la de suspender o retirar autorizaciones concretas a empresas y organizaciones que no cumplen con los requisitos que otorgan la respectiva licencia;
- En el caso de acciones sujetas a infracciones administrativas, pueden imponer sanciones administrativas.

Además de este proceder que puede ser muy similar al de otros países europeos, el concepto de responsabilidad en China va más allá del mero cumplimiento de las normas o del trabajo bien hecho, adquiriendo unos matices de responsabilidad ética y moral acordes con los valores tradicionales de la cultura china.

⁴⁶ Reglamento de gestión de la seguridad en los proyectos de construcción entró en vigor el 1 de febrero de 2004

Desarrollo, resultados y discusión general

En coherencia con este sentido de la responsabilidad, las sanciones establecidas en la propia Ley de SST son especialmente duras en China e incluyen, además de penas económicas, requerimientos, procesos administrativos y penales, el matiz de castigo social y profesional a las personas que incumplen las normas. El artículo 77 de la Ley de SST es buena muestra de ello:

Si un miembro de un departamento al cargo de la supervisión y control de la seguridad en el trabajo comete uno de los siguientes actos, esta persona será degradada o retirada de su puesto de trabajo como medida administrativa; si el acto constituye un crimen, la persona será investigada por responsabilidad criminal de acuerdo con la Ley Criminal:

- Aprobar o autorizar asuntos relacionados con la seguridad laboral que no cumplen con las condiciones de seguridad laboral establecidas en las normas;
- No resolver o no tratar adecuadamente a empresas, cuando se detecta o se recibe información de que éstas están desarrollando trabajos sin la aprobación o cualificaciones habilitantes para el desempeño de determinadas actividades, de acuerdo con las normas;
- Fallar en sus funciones de supervisión y control de las empresas, no cancelar la autorización de trabajo otorgada a una empresa que realiza incumplimiento de las condiciones de seguridad laboral o no investigar y gestionar las vulneraciones de seguridad y salud cometidas en el área bajo su responsabilidad.

5.4. SUDÁFRICA

El escenario de la seguridad y salud laboral en Sudáfrica presenta una situación dual. Por una lado, el marco y el desarrollo normativo se encuentra en un nivel considerado como adecuado para las características laborales del país, por otra parte, existe una escasez de recursos para dar trazabilidad a las condiciones laborales establecidas

5.4.1. Legislación y organismos de referencia

En lo que a normativa respecta, la seguridad y salud laboral en Sudáfrica se encuentra bajo la jurisdicción del Departamento de Trabajo y está establecida en tres normas principales:

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, “Occupational Health and Safety Act (OSHA) 1993”⁴⁷;

Ley de Seguridad y Salud minera, “Mine Health and Safety Act 1996”⁴⁸;

Ley de Compensación por Accidentes y Enfermedades Laborales, “Compensation for Occupational Injuries and Diseases 1993”, revisada en 1997⁴⁹.

El amplio catálogo de normas se completa con un número importante de normas referidas también a otros aspectos laborales y de seguridad y salud, que tienen además un nivel de desarrollo más que aceptable a través de decretos complementarios, enmiendas y modificaciones.

Debido a la importancia de la minería en el país, la Ley de seguridad y salud minera de 1996 se encuentra bajo una administración propia, el Departamento de Recursos Mineros, cuyo propósito es dar cumplimiento a las

⁴⁷ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, “Occupational Health and Safety Act (OSHA) 1993”

⁴⁸ Ley de Seguridad y Salud minera, “Mine Health and Safety Act 1996”

⁴⁹ Ley de Compensación por Accidentes y Enfermedades Laborales, “Compensation for Occupational Injuries and Diseases 1993”, revisada en 1997

obligaciones respecto a los trabajadores y comunidades afectadas por las actividades mineras.

La Ley de Compensación por Accidentes y Enfermedades Laborales (Compensation for Occupational Injuries and Diseases, 1993)⁴⁹ tiene como objetivo la indemnización por las incapacidades o fallecimientos causados por enfermedades y accidentes en centros de trabajo.

La situación dual de la seguridad y salud en Sudáfrica viene dada porque, en paralelo a este adecuado marco reglamentario, la escasez de recursos disponibles dificulta que se puedan cumplir los principios establecidos, siendo los principales obstáculos:

- Falta de medios -especialmente inspectores de trabajo- para controlar y reforzar las condiciones en los centros de trabajo;
- Falta de unas estadísticas completas y solventes de accidentes y enfermedades laborales;
- Inconsistencia en los indicadores oficiales sobre el funcionamiento de las políticas y campañas de mejora de las condiciones laborales.

Al mismo tiempo, existe una tremenda diferencia en la distribución de recursos entre las distintas regiones del país, dando como consecuencia un desequilibrio en las condiciones laborales entre unas zonas y otras.

Investigaciones recientes han revelado también una tendencia creciente del mercado laboral sudafricano hacia la subcontratación y la conversión de trabajadores por cuenta ajena en proveedores de servicios “freelance”, lo cual ha derivado en un incremento muy significativo del trabajo informal (al margen del control tributario del Estado), principalmente en el sector de la construcción y el manufacturero.

Para paliar estas dificultades, son varias las campañas y programas específicos que ha iniciado la administración sudafricana en los últimos años, como “El Programa de Trabajo Decente” de la OIT o el “Culture Transformation Framework” para el sector minero -una de las actividades claves del país-, y sus resultados empiezan ya a observarse.

Por actividades económicas, la minería es, por sus altos índices de siniestralidad, el sector más peligroso. Sin embargo, otras industrias presentan índices similares o incluso peores en determinados momentos. El sector del hierro y acero, junto con el químico, el transporte la agricultura y forestal, construcción y edificación, alimentación, tabaco y bebidas, han sido también identificados por el Departamento de Trabajo como industrias de alto riesgo.

En general, la situación de la seguridad y salud laboral en Sudáfrica tiene un amplio margen de mejora en el aspecto de control de las condiciones de trabajo y refuerzo del cumplimiento. Por lo tanto, la responsabilidad de las partes interesadas -empresas, trabajadores-sindicatos y otras organizaciones y sociedad- juega un papel primordial.

Las principales entidades públicas del país, cuyo ámbito de actuación se centra en la seguridad y salud en el trabajo, son las siguientes:

Departamento de Trabajo: Department of Labour. Es la **Administración competente en materia laboral y de seguridad y salud ocupacional.** Dentro de este departamento se encuentra la inspección de trabajo (Inspection and enforcement Services), en cuya estructura se encuentran los inspectores de trabajo;

Departamento de Sanidad: Department of Health. Administración competente en materia de salud y bienestar en general. Se encuentra representada en el Consejo Asesor de SST (Abajo);

Departamento de Minería y Energía: Department of Mineral Resources. Aunque su ámbito es el de la minería, esta Administración tiene influencia en materia de seguridad por los altos estándares de gestión preventiva en el sector. Por ello, está también representada en el Consejo Asesor (siguiente);

Consejo Asesor para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Advisory Council for Occupational Health and Safety. Órgano tripartito (administración, empresarios, trabajadores) creado directamente por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Occupational Health and Safety Act, 1993)⁴⁷, redacta y publica las normas, especificaciones y demás contenido de aplicación en SST;

Comisión para la Conciliación, Mediación y Arbitraje: Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration. Órgano independiente para la resolución de conflictos de conflictos laborales.

5.4.2. Organización preventiva

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo apunta al CEO (Chief Executive Officer, equivalente al empresario) como primer responsable de seguridad y salud de la empresa.

Según las características de la empresa el CEO puede delegar la gestión (pero no la responsabilidad máxima) de seguridad y salud a una o varias personas. Esta delegación se hace mediante documentos de nombramiento. Así es como se crean los departamentos de seguridad en las empresas sudafricanas.

Las responsabilidades del CEO o los responsables por él designados en materia de seguridad y salud, incluyen:

La formación de los trabajadores para cumplir las prácticas de trabajo seguras;

- Hacer cumplir las normas de seguridad y salud;
- Corregir las acciones y condiciones de trabajo inseguras;
- Realizar las evaluaciones de riesgos, iniciales y continuas;
- Asegurarse de que solo trabajadores autorizados y adecuadamente entrenados manejan equipos de trabajo;
- Reportar e investigar todos los accidentes/incidentes de trabajos;
- Inspeccionar las áreas de trabajo que tienen asignadas y tomar las correctivas para minimizar o eliminar los riesgos;
- Controlar el desempeño del trabajo;
- Asegurar el mantenimiento adecuado de los equipos de trabajo;

- Promover la concienciación de los trabajadores con la seguridad y salud;
- El entrenamiento de trabajadores para el desempeño del trabajo;
- Mantener charlas informativas;
- Gestionar a las empresas contratistas y otras personas presentes en el centro de trabajo.

El CEO, o los responsables ejecutivos, son responsables de la dirección y control de estas tareas.

A parte de estos requisitos organizativos, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo obliga también al nombramiento de supervisores formados para conocer los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, y con autoridad expresa y recursos necesarios para asegurar que las medidas de seguridad establecidas son implementadas.

Como en el caso anterior, los supervisores son asignados mediante nombramientos escritos que reflejan su área de responsabilidad dentro de la empresa y que pudiera abarcar un rango de funciones y responsabilidades relativamente altas.

5.4.3. La figura del técnico de prevención

Las únicas referencias que aparecen en la normativa de este país son las siguientes:

Se define profesional de salud ocupacional aquel profesional de la medicina ocupacional o personal que posea un título en salud ocupacional reconocido como tal según lo contemplado en la Ley Médica, Dental y de Servicios de Salud Profesionales Complementarios (Ley N° 56 de 1974)⁵⁰, y en la Ley de Enfermería (Ley N°50 de 1978)⁵¹

⁵⁰ Ley Médica, Dental y de Servicios de Salud Profesionales Complementarios (Ley N° 56 de 1974)

⁵¹ Ley de Enfermería (Ley N°50 de 1978)

Por otro lado se señala como persona competente cualquier persona que tenga el conocimiento, la formación, la experiencia y las cualificaciones específicas para el trabajo o la tarea que realiza en términos de los dispuesto por la Autoridad Sudafricana de Cualificaciones (South African Qualifications Authority) en la Ley N°58 de 1995⁵².

5.4.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción

El Reglamento de Construcción (R.1010 de 2003), constituye la base normativa que debe ser cumplida en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción.

El mencionado reglamento identifica el Plan de Seguridad y Salud como un documento que se ocupa de los riesgos identificados para los trabajos a ejecutar, e incluye los procedimientos de seguridad para mitigarlos, reducirlos o controlarlos. Su elaboración es obligación del contratista principal, así como de sus subcontratas en determinados casos y que se recogen en dicho reglamento.

El Reglamento de Construcción sufrió alguna modificación en 2010 a través del “Proyecto de Modificación del Reglamento de Construcción” publicado en el Boletín Oficial del Estado (Nota 391). En dicho proyecto se define con mayor exactitud, respecto al reglamento de 2003, cuáles son las funciones de cada figura participante en la obra, estableciendo qué aspectos de los contratistas principales debe supervisar el promotor:

- Que el contratista principal tiene la capacidad y los recursos necesarios para llevar a cabo los trabajos de manera segura
- Que cada contratista principal está registrado en el Fondo de Compensación o tiene contratada una compañía de seguros de

⁵² Ley N°58 de 1995

Desarrollo, resultados y discusión general

compensación con licencia antes de comenzar el trabajo (Ley N° 130 de 1993⁵³)

- Que cada contratista principal se encuentra registrado en el Fondo de Seguro de Desempleo (Ley N° 63 de 2001⁵⁴)
- Que cada contratista principal ha celebrado una reunión con el promotor para leer el plan de seguridad y salud de la misma y discutir sobre el mismo quedando registro escrito de la misma
- Que ninguna obra de construcción comience hasta que el plan de seguridad y salud haya sido aprobado.
- Que el contratista principal cumple con todo lo dispuesto en el plan de seguridad y salud.
- Que se llevan a cabo las auditorías de seguridad, de forma periódica cada 14 días, convenidas entre el promotor y el contratista principal.
- Que se proporciona una copia del informe de auditoría al contratista principal dentro de los siete días siguientes a la auditoría.

El promotor debe designar a una persona competente para que actúe como su representante y el contratista principal, deberá designar por escrito a un empleado competente a tiempo completo como supervisor de construcción, pudiendo designar uno o más empleados competentes para ayudar a dicho supervisor.

⁵³ Ley N° 130 de 1993

⁵⁴ Ley N° 63 de 2001

5.4.5. Responsabilidades legales en materia de prevención

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo regula las infracciones y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que pueden llegar a:

- hasta 3.734,60€ (50.000 Rand) de multa y un año de prisión para cualquier persona -trabajador, empresario, trabajador autónomo, etcétera- que incumpliese lo establecido en la norma y poniendo en peligro su salud y seguridad en el trabajo;
- hasta 7.469,20€ (100.000 Rand) de multa y dos años de prisión para cualquier empresario o usuario de plantas o máquinas que incurriese en un acto u omisión que pusiera en peligro su salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de poder ser juzgado de homicidio según la ley criminal.

Además, la Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act, 1995) considera que un trabajador puede ser despedido en caso de mala conducta grave, entre la que se encuentra poner en peligro deliberadamente la seguridad de los demás.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo regula las infracciones y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que pueden llegar a:

- hasta 3.734,60€ (50.000 Rand) de multa y un año de prisión para cualquier persona -trabajador, empresario, trabajador autónomo, etcétera- que incumpliese lo establecido en la norma y poniendo en peligro su salud y seguridad en el trabajo;
- hasta 7.469,20€ (100.000 Rand) de multa y dos años de prisión para cualquier empresario o usuario de plantas o máquinas que incurriese en un acto u omisión que pusiera en peligro su salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de poder ser juzgado de homicidio según la ley criminal.

Además, la Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act, 1995⁵⁵) considera que un trabajador puede ser despedido en caso de mala conducta grave, entre la que se encuentra poner en peligro deliberadamente la seguridad de los demás.

5.5. MEXICO

Respecto a la prevención de riesgos laborales, en México, el art. 123, fracción XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya establece la obligación del empresario (denominado “patrón”) para prevenir los riesgos laborales en el lugar de trabajo.

Aunque existe todavía cierta distancia del sistema mexicano de prevención de riesgos laborales en comparación con otros países más desarrollados, gracias a los esfuerzos y las políticas efectuadas en los últimos años, México ha eliminado el retraso en el que se encontraba en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.

Son dos los factores principales que han marcado la evolución de la prevención en México: la introducción de nuevas tecnologías enfocadas principalmente a la automatización de procesos (se han desarrollado módulos electrónicos para ayudar en la gestión de la prevención) y el perfeccionamiento de la legislación en la prevención en seguridad y salud en el trabajo. Otros factores que también han contribuido a esta evolución ha sido la certificación de procesos, el desarrollo de políticas de fomento del autocumplimiento y autogestión de las normas, la ampliación de la vigilancia a otros sectores de actividad y la mejor capacitación de los inspectores federales del trabajo.

⁵⁵ Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act, 1995)

5.5.1. Legislación y organismos de referencia

En México, aunque no existen muchas diferencias con la regulación española de la seguridad y salud en el trabajo, no existe una norma concreta y específica como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre⁵, de Prevención de Riesgos Laborales. La regulación en materia de prevención de riesgos laborales viene establecida en la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecen una serie de reglamentos para la gestión de la seguridad y salud laboral en el país, y en otra serie de ordenamientos normativos.

De este modo, en México el cuerpo básico de normas de referencia en materia de prevención de riesgos laborales, son las siguientes:

Ley Federal del Trabajo⁵⁶

La Ley Federal del Trabajo, de 1 de abril de 1970 y sus posteriores reformas, reglamenta lo recogido en el art. 123, fracción XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo.

De este modo, el art. 132 recoge las obligaciones de los empresarios (patrones), entre las que destacan instalar, de acuerdo a los principios de seguridad y salud laboral, la fábrica, taller, oficina u otro lugar donde se vaya a desarrollar el trabajo o modificar las instalaciones si es necesario; cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables, entre otras. El art. 134 establece las obligaciones de los trabajadores, entre las que se encuentra seguir las disposiciones contenidas en el *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo*⁵⁷ y en las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo, de 1 de abril de 1970

⁵⁷ Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

ambiente en el trabajo, así como las que indiquen los empresarios (patrones) para salvaguardar su seguridad y salud personal de sus trabajadores.

A raíz de la expedición de la Ley Federal del Trabajo⁵⁶, hubo que reglamentar algunas disposiciones para lograr su aplicación y así, en lo referente a seguridad y salud en el trabajo, se emitieron los siguientes documentos:

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

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo⁵⁷

Este Reglamento, publicado el 21 de enero de 1997, establece a nivel nacional las medidas preventivas necesarias en el ámbito de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, con el objetivo de que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuadas para los trabajadores, conforme a lo recogido en la *Ley Federal del Trabajo*⁵⁶ y los tratados internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos.

Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo (NOM)

Son regulaciones técnicas sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo de obligado cumplimiento y expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto por la *Ley Federal sobre Metrología y*

*Normalización*⁵⁸. Estas normas son revisadas cada cinco años a partir de la fecha de su entrada en vigor.

En la actualidad, la STPS cuenta con 41 NOM vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, agrupadas en cinco temas:

- *Seguridad*: agrupa diez normas que buscan eliminar o disminuir los accidentes de trabajo.
- *Salud*: recoge ocho normas orientadas, principalmente, a prevenir enfermedades profesionales, apoyándose en el reconocimiento, evaluación y control de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el lugar de trabajo.
- *Organización*: agrupa siete normas que buscan establecer medidas generales encaminadas a coordinar los recursos materiales, humanos y financieros disponibles para la gestión de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- *Específicas*: recoge siete normas enfocadas a actividades empresariales específicas, como las actividades agrarias, aserraderos, ferrocarriles y minas, describiendo los aspectos en materia de seguridad y salud laboral a tener en cuenta.
- *Producto*: estas nueve normas regulan especificaciones concretas de seguridad y salud para productos, por lo que están dirigidas principalmente a fabricantes, comercializadores, importadores y distribuidores de los mismos.

A continuación destacamos algunas de estas normas:

- NOM-001-STPS-2008. Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.⁵⁹

⁵⁸ Ley Federal sobre Metrología y Normalización

⁵⁹ NOM-001-STPS-2008. Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.

- NOM-004-STPS-1999. Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo⁶⁰.
- NOM-017-STPS-2008. Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo⁶¹.
- NOM-019-STPS-2011. Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene⁶².
- NOM-026-STPS-2008. Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías⁶³.
- NOM-030-STPS-2009. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades⁶⁴.

Recopilatorio de los principales organismos y entidades mexicanas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*⁶⁵, la *Ley Federal del Trabajo*⁵⁶, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

En relación a la prevención de riesgos laborales, se encarga de vigilar y aplicar las disposiciones contenidas en el art. 123 y otros de la Constitución

⁶⁰ NOM-004-STPS-1999. Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo

⁶¹ NOM-017-STPS-2008. Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo

⁶² NOM-019-STPS-2011. Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene

⁶³ NOM-026-STPS-2008. Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías

⁶⁴ NOM-030-STPS-2009. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades

⁶⁵ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Federal y en la *Ley Federal del Trabajo* y sus reglamentos. También estudia y ordena las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, vigilando su cumplimiento.

A través de la **Dirección general de seguridad y salud en el trabajo**, dependiente de la Subsecretaría de Trabajo, promueve y coordina la elaboración de normativa sobre prevención de riesgos laborales (las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, conocidas como NOM) con la participación y el consenso de los sectores público, social y privado, e impulsa en el ámbito nacional la cultura de prevención de riesgos de trabajo y la mejora del ambiente laboral.

Comisiones Consultivas de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCSST)

La Comisión Consultiva Nacional y las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, órganos integrados por representantes de organizaciones de trabajadores y de empresarios, así como de los ámbitos del Gobierno Federal y, en su caso, local, se encargan de estudiar y recomendar medidas preventivas para luchar contra los riesgos laborales en los centros de trabajo.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Institución del Gobierno Federal que aplica la Ley del Seguro Social (LSS) en México, ofreciendo servicios de salud y seguridad social a la población trabajadora asegurada y a sus familias, a los pensionistas y a los estudiantes de manera integral, a través de la provisión de servicios preventivos y curativos médicos, de guarderías y de prestaciones económicas y sociales previstos en la LSS. Además, administra las distintas divisiones del seguro que prevé la LSS en relación a los riesgos del trabajo, requiriendo de una adecuada gestión de las contribuciones y los recursos financieros para proporcionar las prestaciones en especie y en dinero.

Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene de México, Asociación Civil (AISOHMEX, A.C.)

Asociación creada en el año 2005 para dar respuesta, a través de sus especialistas, a las necesidades en materia de seguridad y salud laboral de las empresas y organizaciones mexicanas y contribuir a la mejora de las condiciones y bienestar del trabajo en las industrias y empresas de servicios.

5.5.2. Organización preventiva

En México, los requisitos legales relativos a la organización de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud vienen estipulados en la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo- funciones y actividades⁶⁴.

En dicha norma se establece que el empresario deberá designar a un responsable de Seguridad y Salud en el trabajo, bien de forma interna o externamente, para llevar a cabo las funciones y actividades preventivas de Seguridad y Salud en el centro de trabajo.

Para ello debe proporcionar al responsable de Seguridad y Salud en el trabajo los siguientes recursos y documentación:

- El acceso a las diferentes áreas del centro de trabajo, para identificar los factores de peligro y la exposición de los trabajadores a ellos;
- La información relacionada con la Seguridad y Salud en el trabajo de los procesos, puestos de trabajo y actividades desarrolladas por los trabajadores;
- Los medios y facilidades para establecer las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo para la prevención de los accidentes y enfermedades laborales.

Si el responsable de Seguridad y Salud en el trabajo es el propio empresario, no se requiere documento alguno que certifique el cumplimiento de esta obligación. Por lo contrario, el documento de designación del responsable de Seguridad y Salud en el trabajo deberá especificar que se proporcionan los medios y facilidades para la realización de las tareas asignadas al responsable de Seguridad y Salud en el trabajo.

Modalidades de los servicios de prevención

Existen en México diversas modalidades en cuanto a los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud, siendo éstas las siguientes:

- Asunción personal del empresario: el empresario está legalmente facultado para asumir de forma personal la gestión del servicio en aquellas empresas que cuenten con un volumen de plantilla inferior a 100 trabajadores.
- Servicio de Prevención: las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores deberán constituir un Servicio Preventivo de Seguridad y Salud cuyo liderazgo y gestión no podrán ser asumidos por el empresario. Ahora bien, dicho servicio podrá ser propio, externo o mixto, sin imposición de una modalidad u otra en este sentido.

En cuanto a las funciones de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 13 de noviembre de 2014, les atribuye en su artículo 48 las siguientes:

- Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el anterior diagnóstico;
- Instruir que se incorporen al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Desarrollo, resultados y discusión general

o Las Acciones Preventivas y Correctivas por instrumentar para cada Riesgo identificado en el citado diagnóstico;

o Las acciones y programas para promover la salud de los trabajadores y prevenir las adicciones que recomienden o dicten las autoridades competentes,

o Las acciones pertinentes para la atención a emergencias y contingencias sanitarias que recomienden o dicten las autoridades competentes;

- Designar a un responsable, interno o externo, para prestar los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Dar seguimiento a los avances en la instauración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Hacer del conocimiento de la Comisión de Seguridad e Higiene y de los trabajadores, el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Capacitar al personal del Centro de Trabajo que forme parte de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo para el adecuado desempeño de sus funciones.
- Llevar los registros del seguimiento a los avances en la instauración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.5.3. La figura del técnico de prevención

Los servicios preventivos de seguridad e higiene están integrados por profesionales cualificados en seguridad e higiene, que se establecen para asistir en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales mediante el

reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo, a fin de evitar el daño a la salud de los trabajadores.

La figura del especialista o técnico en prevención de riesgos laborales, conocido en México como especialista en seguridad, salud y protección ambiental (SSPA), viene regulada en la NOM-030-STPS-2009, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo – Funciones y Actividades⁶⁴, donde se establece que debe recibir capacitación (formación) en seguridad y salud laboral por parte del empresario (patrón) y se recogen sus funciones.

En la NOM no se establece, como en la normativa de otros países, las titulaciones académicas específicas requeridas para ejercer la profesión, sino que solamente se recoge que deben ser profesionales cualificados en seguridad e higiene laboral. A este respecto, en México no existe una formación reglada sobre esta materia. Sin embargo, sí se exige demostrar tener experiencia de 1 a 3 años para ser especialista, valorándose la experiencia con la Administración o empresas gubernamentales y/o privadas realizando actividades de SSPA.

En el caso de técnicos españoles o extranjeros que tengan experiencia y titulaciones en seguridad y salud laboral (nivel medio o superior de PRL), pueden obtener la validación para ser especialistas.

La Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene de México (AISOHMEX), junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México (SERMARNAT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASHET) y organizaciones empresariales, han diseñado y estructurado la Certificación Profesional en “Seguridad Integral y Prevención de Riesgos”, con la finalidad de generar esta especialidad y otorgar la capacitación técnica a los profesionales interesados en certificarse para administrar los sistemas de gestión en la materia, así como el de las distintas disciplinas correlacionadas con la seguridad y salud laboral de los trabajadores, a través de la homologación y armonización de conocimientos y criterios relacionados con la prevención.

Para ello, se ofrecen los siguientes tipos de certificación:

- Tipo A: Profesional Certificado en Seguridad Integral y Prevención de Riesgos (PCSIPR).
- Tipo B: Profesional Superior Certificado en Seguridad Integral y Prevención de Riesgos (PSCSIPR).
- Tipo C: Profesional Certificado en Seguridad Integral y Prevención de Riesgos con Especialidad (PCSIPR-E).
- Tipo D: Profesional Superior Certificado en Seguridad Integral y Prevención de Riesgos con Especialidad (PSCSIPR-E)
- Tipo E: Recertificación de cualquier tipo. El proceso de recertificación se realizará cada tres años, indicándose los créditos para su obtención y/o examen a aplicarse en caso de no cumplirlos.

5.5.4. Normativa específica de seguridad y salud en el sector de la construcción

Los aspectos de seguridad relacionados con las obras de construcción se regulan en el Decreto Ejecutivo N°2⁶⁶ que es muy similar a la normativa española y que incluye las figuras del promotor y constructor con las obligaciones que se detallan a continuación a grandes rasgos:

- Obligaciones del promotor:
 - Estudio de seguridad, salud e higiene en el trabajo
 - Plan de seguridad y salud en la obra
 - Nombramiento coordinador de seguridad
- Obligaciones del constructor

⁶⁶ Decreto Ejecutivo N°2

Desarrollo, resultados y discusión general

- Encargado de seguridad (obras cuyo coste no supere el millón de dólares)
- Oficiales de seguridad (obras cuyo coste supere el millón de dólares)
- Formación de los trabajadores

Por la especial importancia que tiene del desempeño de las funciones de coordinador de seguridad y responsable de seguridad se detalla a continuación la formación que deben tener los trabajadores para poder desempeñar esas funciones:

El coordinador de seguridad debe ser un profesional de las ciencias de la ingeniería. Arquitectura o licenciatura en salud y seguridad ocupacional que cuente con cinco años de experiencia comprobada en el área de la construcción y formación académica no inferior a 200 horas en seguridad e higiene.

El responsable de seguridad debe ser una persona de nacionalidad panameña, con experiencia o formación profesional especializada que lo cualifique para cumplir sus atribuciones, siendo de preferencia aquellos que ostenten al menos una licenciatura sobre seguridad ocupacional e higiene y salud en el trabajo o un grado técnico en la materia, en la rama de la construcción

5.5.5. Responsabilidades legales en materia de prevención

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la *Ley Federal del Trabajo*, de sus reglamentos, de las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene, contado con la ayuda de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal.

En México, las responsabilidades y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales vienen recogidas en el título dieciséis de la *Ley Federal del*

Trabajo y por el título sexto del *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo*⁵⁷, donde se recoge que las violaciones de las normas de trabajo cometidas por los empresarios (patrones) o por los trabajadores, se sancionarán, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones y sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales. Asimismo, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral reglamenta la *Ley Federal del Trabajo*, en relación al procedimiento y forma de realización de las visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral en los centros de trabajo.

La cuantía de las sanciones monetarias se calculará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo en el momento de cometerse la infracción. Así por ejemplo, en la *Ley Federal del Trabajo* se recogen sanciones de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al empresario (patrón) que no identifique en sus instalaciones las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo o cuando no permita a las autoridades del trabajo realizar la inspección y vigilancia de su establecimiento. Otro ejemplo, es la infracción de las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, imponiéndose una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

Por su parte, el *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo*, recoge sanciones de 15 a 105, 210 o 315 veces el salario mínimo general en función de la infracción cometida en relación a la seguridad e higiene en el centro de trabajo, pudiendo duplicarse si el empresario (patrón) no acredita que las irregularidades cometidas fueron subsanas en el plazo que se le haya señalado.

Para la imposición de las sanciones se tendrá en cuenta el carácter intencional o no de la infracción, su gravedad, daños que haya producido o que pueda producir, la capacidad económica del infractor y su reincidencia (en este caso se duplicaría la multa impuesta).

Desarrollo, resultados y discusión general

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas de manera independiente.

Para determinar las indemnizaciones en caso de incapacidad laboral o muerte del trabajador derivada de riesgos profesionales, se tomará como base el salario mínimo diario que perciba el trabajador al ocurrir el incidente y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa (título noveno de la *Ley Federal del Trabajo*).

Estas indemnizaciones se pagarán directamente al trabajador, en caso de resultado de incapacidad física; a la persona o personas que lo cuidan, en caso de incapacidad mental; o a los beneficiarios, en caso de fallecimiento del trabajador.

Los empresarios (patrones) quedan exentos de cumplir con ciertas obligaciones si el trabajador incumple las normas de seguridad e higiene establecidas por la empresa, pudiendo incluso ser causa de rescisión de la relación laboral con el trabajador.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el art. 21 de la Constitución Política, es decir, del salario diario, o del ingreso de un día para el caso de trabajadores no asalariados.

En la *Ley Federal del Trabajo* se recogen responsabilidades penales de 6 meses a 3 o 4 años de prisión y una multa cuando el empresario (patrón) haya entregado a uno o varios trabajadores, cantidades inferiores al salario mínimo general, o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las efectivamente entregadas o cuando se presenten documentos o testigos falsos.

6. CONCLUSIONES

Las compañías apuestan de una forma cada vez más clara por dirigirse a los mercados en los que creen que tendrán oportunidades de expansión. Antes, sólo las empresas grandes mandaban gente fuera; hoy en día, a raíz de las consecuencias de la crisis, también las pymes lo necesitan. El 54% de las empresas inmersas en procesos de expatriación experimentaron un aumento del número de los mismos entre 2012 y 2013.

En este contexto de internacionalización, propiciado en parte por la falta de opciones internas durante la crisis, se ha disparado el número de expatriados con los consiguientes cambios que esto provoca en sus modos de vida.

Según el informe “Tendencias globales de movilidad internacional 2015” elaborado por The National Foreign Trade Council en colaboración con la compañía de seguros Cigna, la proporción de expatriados con más de cinco asignaciones ha crecido un 7% desde 2013 suponiendo en la actualidad un 30% del total. Antes, estos procesos se veían como un camino para crecer profesionalmente. Ahora es algo natural.

En cuanto al perfil del expatriado, el 81% son hombres y el 59% tiene entre 35 y 54 años. Además, el 69% de los que tienen pareja e hijos les llevan con ellos durante la asignación.

América del Norte, con un 42% del total, es la zona geográfica que más profesionales envía al extranjero; seguida de Europa, con un 23%; y Asia, con un 14%. En cuanto a destinos, Asia acoge al 29% de expatriados; seguida de Europa, con un 19%; y de la zona formada por Oriente Medio, Norte de África y Arabia, con un 16%.

Estados Unidos, China y Reino Unido suponen el 33% de los destinos en los procesos de movilidad internacional de trabajadores.

Ante toda esta problemática nace la necesidad de las empresas de contar con un análisis detallado de los requisitos legales, que en materia de prevención

de riesgos laborales, les pueden ser exigidos en los diferentes países en los que acometen sus actuaciones.

La conclusión principal es la necesidad de asesorarse convenientemente y de aprender de las experiencias de aquellas otras que ya se han internacionalizado:

Sabiendo que se va a encontrar una cultura preventiva diferente se debe realizar un análisis previo, al igual que en otras áreas de la empresa (Cuentas, Clientes, Plantilla, etc.) en el ámbito correspondiente a la PRL, de entre otros aspectos los siguientes: 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; contrata; certificaciones; productos químicos.

Del exhaustivo análisis y estudio de requisitos técnicos efectuados en este trabajo se pueden enumerar las siguientes conclusiones:

Desde el punto de vista de los trabajadores, las situaciones más comunes de expatriación se pueden clasificar del siguiente modo:

Desplazamientos de trabajadores a España.

Se deber garantizar las mismas condiciones de trabajo en materia de PRL aunque sean más favorables que las del país de origen.

Al trabajador se le compensa el daño dependiendo de la Seguridad Social aplicable.

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.

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.

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.

Al trabajador, compensación del daño según norma española, incluido el recargo.

Desde el punto de vista legislativo se pueden trazar dos grandes corrientes jurídicas a nivel mundial: por un lado el modelo romano-germánico y por otro el Common Law (modelo anglosajón).

En cuanto al ámbito de aplicación de uno u otro, el modelo romano-germánico es propio de la Europa continental e Iberoamérica, mientras que el modelo del Common Law se aplica en los países angloamericanos y los pertenecientes (o con influencia histórica) a la Commonwealth.

Estados Unidos, Reino Unido y Sudáfrica son un ejemplo de países con la corriente Common Law en la cual la fuente primaria del derecho viene marcada por decisiones individuales y sucesivas que van configurando y complementando el ordenamiento jurídico del país.

De los países estudiados, Estados Unidos presenta una gran peculiaridad legislativa al ser un estado federal compuesto por 50 estados y el Distrito de Columbia. Cada estado tiene facultades legislativas propias, existiendo por lo tanto una importante diversidad normativa. Aunque el marco legal general en materia de PRL está en la Ley OSH de 1970, existen por un lado estándares federales (nacionales) y por otro lado, estándares estatales aplicados a cada estado.

En México, aunque no existen muchas diferencias con la regulación española de la seguridad y salud en el trabajo, no se existe una norma concreta y específica como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales para el caso de España. La regulación en materia de prevención de riesgos laborales viene establecida en la Ley Federal del Trabajo.

De los países seleccionados en este trabajo, China es el que presenta una mayor dificultad a la hora del análisis de los requisitos legales. Dicha dificultad se encuentra relacionada con las diferencias culturales e idiomáticas existentes. El acceso a la información resulta complicado dado que el idioma oficial no resulta en absoluto intuitivo y buena parte de las regulaciones aplicables no se encuentran traducidas al inglés.

Otra diferencia encontrada entre ambos países es la terminología empleada. Mientras que en España hablamos del “empresario”, en México se le denomina “patrón”. En la normativa mexicana no se habla de evaluación de riesgos, pero sí de un diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro laboral.

En Reino Unido no se habla de “trabajadores formados – informados”, sino de “trabajadores capacitados y competentes para su puesto de trabajo”, un término más amplio que encierra en su significado la combinación de la formación, las habilidades, la experiencia y el conocimiento de una persona para realizar un determinado trabajo de forma segura.

La figura del técnico de prevención es otro aspecto a tener en cuenta en los procesos de internacionalización.

La normativa británica no recoge de forma expresa la formación y requerimientos mínimos que debe cumplir el técnico de prevención de riesgos laborales. En términos generales solamente se establece que las actividades técnicas de seguridad en el trabajo serán ejercidas por una persona competente en materia de prevención de riesgos laborales

“Personal Competente” es aquel que dispone de las habilidades, conocimientos y experiencia necesarias para gestionar la salud y la seguridad en una empresa. Esta persona deberá de contar con la formación suficiente para ayudar en temas de seguridad.

En Sudáfrica tampoco se hacen apenas referencias al técnico de prevención. También se habla de “persona competente” como cualquier persona que tenga el conocimiento, la formación, la experiencia y las cualificaciones específicas para el trabajo o la tarea que realiza en términos de los dispuesto por la Autoridad Sudafricana de Cualificaciones (South African Qualifications Authority) en la Ley N°58 de 1995.

La figura del especialista o técnico en prevención de riesgos laborales, conocido en México como especialista en seguridad, salud y protección ambiental (SSPA), viene regulada en la NOM-030-STPS-2009, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo – Funciones y Actividades, donde se establece que debe recibir capacitación (formación) en seguridad y salud laboral por parte del empresario (patrón) y se recogen sus funciones.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. CONVENIOS, DIRECTIVAS Y RECOMENDACIONES.

- Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de Diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios
- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
- Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles
- CONVENIO 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981
- CONVENIO 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. Adoptado el 26 de junio de 1985.
- CONVENIO 162 de la OIT, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Adoptado el 24 de junio de 1986
- CONVENIO 167 sobre seguridad y salud en la construcción. Adoptado el 20 de junio de 1988.
- CONVENIO 176 de la OIT, sobre seguridad y salud en las minas. Adoptado el 22 de junio de 1995
- CONVENIO 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Adoptado el 15 de junio de 2006 y ratificado por España el 5 de mayo de 2009.
- R194 - Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

- R177 - Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)
- R175 - Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)

7.2. NORMAS

- OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Requisitos”
- Proyecto Norma ISO/DIS 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos con orientación para su uso
- UNE-EN ISO 9001:2008 Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.
- UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso

7.3. LEGISLACIÓN DE ESPAÑA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- 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.

7.4. LEGISLACIÓN DE ESTADOS UNIDOS

- OSH Act of 1970
- Regulations (Standards - 29 CFR)

- Code of Federal Regulations (Annual Edition)
- United States Code
- PART 1926 Safety and Health Regulations for Construction. SUBPART 1926.21 Safety training and education
- PART 1926 Safety and Health Regulations for Construction. SUBPART 1926.32 Definitions
- PART 1926:Subparte C 1926.28-Personal protective equipment/ Subparte E Personal Protective and Life Saving Equipmen

7.5. LEGISLACIÓN DE REINO UNIDO

- Health and Safety at Work etc. Act 1974
- Legal status of HSE guidance and ACOPs
- Orden de 1978 sobre Salud y Seguridad en el trabajo (Irlanda del Norte)
- Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
- Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998
- Manual Handling Operations Regulations 1992
- Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992
- Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992
- Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992
- The Management of Health and Safety Regulations, 1999 SI 1999/3242 Pto.7
- The Management of Health and Safety Regulations, 1999 SI 1992/2051 Pto.11

7.6. LEGISLACIÓN DE CHINA

- Ley del Trabajo aprobado a través de la Orden Presidencial N° 28 de 1994
- Ley de la República Popular de China sobre la Seguridad en el Trabajo promulgada a través de la Orden Presidencial N° 70 de 2002
- Ley de la República Popular de China sobre la Seguridad en Minas Promulgada a través de la Orden Presidencial N° 65 de 1992
- Ley de la República Popular de China sobre la Prevención y el Control de las Enfermedades Profesionales
- Ley SST
- Reglamento de gestión de la seguridad en los proyectos de construcción entró en vigor el 1 de febrero de 2004

7.7. LEGISLACIÓN DE SUDÁFRICA

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, “Occupational Health and Safety Act (OSHA) 1993”
- Ley de Seguridad y Salud minera, “Mine Health and Safety Act 1996”
- Ley de Compensación por Accidentes y Enfermedades Laborales, “Compensation for Occupational Injuries and Diseases 1993”, revisada en 1997
- Ley Médica, Dental y de Servicios de Salud Profesionales Complementarios (Ley N° 56 de 1974)
- Ley de Enfermería (Ley N°50 de 1978)
- Ley N°58 de 1995
- Ley N° 130 de 1993
- Ley N° 63 de 2001

7.8. LEGISLACIÓN DE MEXICO.

- Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act, 1995)
- Ley Federal del Trabajo, de 1 de abril de 1970
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización
- NOM-001-STPS-2008. Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.
- NOM-004-STPS-1999. Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo
- NOM-017-STPS-2008. Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo
- NOM-019-STPS-2011. Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene
- NOM-026-STPS-2008. Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías
- NOM-030-STPS-2009. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Decreto Ejecutivo N°2

7.9. ARTÍCULOS Y PÁGINAS WEB

- “Global Mobility Trends Survey” ofrecido por Brookfield Global Relocation Services, 2014

- FRENCH, R.M.: “An Analogy Between Western Legal Traditions and Approaches to Artificial Intelligence”, en *AI & Society*, vol. 3, 1989, págs. 229-234
- <http://www.croem.es/Web20/CROEMPrevisionRiesgos.nsf/xPage.xsp?documentId=1BC556DF01DD5FBCC1257C66005D6F5F&action=OpenDocument&SessionID=4D1D2EE5B3A7F5E2DB113F1F88CE190D14C38A36>
- <http://prl.ceoe.es/es/contenido/internacionalizacion/in-itinere/ue/ue-2o-requisitos-exigidos-a-los-distintos-profesionales-relacionados-con-la-prevenci%C3%B3n-figuras-grad%C3%B3s-formaci%C3%B3n-requerida-acreditaciones>
- <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DIvan+Williams+Internacionalizacion.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352874825836&ssbinary=true>
- <http://www.fundacionprevent.com/spa/pages/area/prevencion-de-riesgos-laborales/jornadas/2013/47>
- <http://prl.ceoe.es/es/contenido/internacionalizacion>
- <http://www.globalosh.com/>
- <http://prlinnovacion.com/prensa/item/97-la-importancia-del-desarrollo-de-un-correcto-plan-de-actuacion-de-prevencion-en-la-internacionalizacion-de-las-empresas.html>
- <http://preveninternacional.prototipoideara.es/%C3%A1mbito-territorial-de-an%C3%A1lisis.html>