



Visita conjunta transnacional

**Promover la cooperación transnacional para garantizar
condiciones de trabajo dignas y el bienestar de los
trabajadores desplazados**

**La seguridad y salud laboral de los trabajadores
desplazados en España**

José Antonio Fernández Avilés

- Responde a la necesidad de regular la materia al objeto de evitar formas de desprotección laboral y de *dumping* social intra-comunitario
- Problema de fondo: desigualdades entre trabajadores nacionales y desplazados en el mercado de trabajo de los Estados miembros [derivada de la libertad de elección de la ley aplicable al contrato de trabajo]
- Su finalidad primordial no es tanto la protección de los trabajadores como promover el ejercicio de la libertad económica de libre prestación de servicios
- Elevado grado de armonización de las legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo [Directiva marco y directivas específicas]
 - Conforman un suelo estándar común en materia PRL
 - Amortigua las posibles maniobras de *dumping* social intra-comunitario en esta materia

- ¿Cómo contempla la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores desplazados?
- No existe un tratamiento específico de la SSL en situaciones de movilidad geográfica intra-comunitaria
- La Directiva establece que los Estados miembros –cualquiera que sea la legislación aplicable a los contratos de trabajo- velarán porque las empresas garanticen a sus trabajadores desplazados las condiciones establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo (art. 3.1):
 - Períodos máximos de trabajo y períodos mínimos de descanso [admite excepciones nacionales en desplazamientos no superiores al mes]
 - La salud, la seguridad y la higiene en el trabajo [sin excepciones]
 - Medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes [sin excepciones] [Directiva 94/33/CE –jóvenes-; Directiva 2/85/CE –mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia-]
- Consecuencia: la expatriación temporal no debe suponer por sí misma la degradación o el menoscabo de los estándares mínimos de seguridad y salud laboral aplicables [siendo, en todo caso, de aplicación los estándares del lugar de prestación de servicios, que están armonizados conforme al Derecho de la Unión]

- Norma española de transposición, aspectos añadidos interesantes:
 - Añade la obligación de garantizar: *“El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”* [art. 3 g)]
 - Competencia extraterritorial de las autoridades españolas para controlar las condiciones de trabajo de las empresas españolas que se desplazan a otros Estados (disposición adicional 1ª)
 - Inclusión en la regulación de los desplazamientos de trabajadores que se realizan por parte de empresas fuera del marco UE/EEE (disposición adicional 4ª)
- Concepto amplio de “condición de trabajo” a efectos preventivos en España: *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”* (art. 4.7 LPRL) -> como lo es el desplazamiento transnacional (factor de riesgo)

- Respuesta a la falta de funcionamiento eficaz de las medidas de vigilancia y supervisión frente al incremento de dichos desplazamientos
- Posibilidad expresa –ya existente en muchos Estados miembros- de que se obligue a las empresas la comunicación de los desplazamientos a las autoridades nacionales de trabajo [en España no se exige cuando el desplazamiento no excede de 8 días –art. 5.3 Ley 45/1999]
 - Debería unificarse esta obligación con la relativa a la Seguridad Social (documento A1)
 - La presentación de la comunicación de la con posterioridad a su inicio o sin designación de representante de la empresa en España constituye una infracción administrativa grave [art. 10.2 a) trLISOS]
 - Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma (art. 10.3 trLISOS)
- Obligaciones documentales a disposición en el propio centro de trabajo: contratos, salarios, horario, autorizaciones de trabajo a extracomunitarios
 - No tener disponible en España, durante el desplazamiento, la documentación relativa al mismo, en los términos legalmente establecidos, constituye infracción grave [art. 10.2 b) trLISOS]
 - No hay obligaciones de conservación (ni garantías frente a la alteración de tal documentación)

- Los Estados miembros deben velar por que la información sobre las condiciones de trabajo aplicables esté públicamente disponible, sea gratuita y se facilite un acceso efectivo a la misma, no solo a los prestadores de servicios de otros Estados miembros, sino también a los trabajadores desplazados afectados
- Mecanismos de cooperación transnacional para llevar a cabo los mecanismos de información y la ejecución de sanciones administrativas (art. 3), que incluye la materia relativa a la seguridad y salud en el trabajo
 - Objetivo: evitar la impunidad de las empresas desplazadas que cometen infracciones administrativas
 - Hasta ahora el único mecanismo vigente era el de la Decisión Marco 2005/214/JAI [transpuesta en España por Ley 23/2014], que solo afecta al reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la UE

- Control del fraude a través de las “empresas-buzón” (ficticias o aparentes)
- Establecimiento de elementos indicativos –no exhaustivos- para evaluar las situaciones (art. 4):
 - Domicilio social de la empresa
 - Lugar de celebración de los contratos de trabajo
 - Derecho aplicable a los contratos
 - Volumen de negocios de la empresa en el Estado de establecimiento [teniendo en cuenta las diferencias de poder adquisitivo de las monedas]
 - Falta de certificado relativo a la legislación aplicable en materia de Seguridad Social
- Además, se debería conocer cuáles han sido los desplazamientos anteriores de la empresa en todo el territorio nacional (en España se ha creado un Registro Central Electrónico)
- Deberían existir registros electrónicos a disposición de todas las autoridades nacionales competentes de los Estados miembros [necesidad de mayor coordinación]

•¿Cuáles serían las consecuencias derivadas del fraude en los desplazamientos?...

•Solo se garantiza (art. 11 Directiva): “*Los Estados miembros deben asegurar que se dicten las disposiciones oportunas para que los trabajadores que no estén realmente desplazados gocen de la protección adecuada*”

- Caso español (fraude de ley): aplicación de todas las normas de la legislación laboral española
- Las sanciones administrativas se graduarán en función de los derechos laborales que se hayan vulnerado: evaluación, información y formación al trabajador, vigilancia de la salud, organización de la prevención, etc.



- Obligación de las empresas desplazadas de otros países de notificar a la autoridad laboral española, los AT/EP que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España (art. 6)
- Aspecto importante:
 - Se ha detectado un incumplimiento empresarial generalizado en los distintos Estados
 - La falta de notificación impide el conocimiento e investigación de las causas de los daños [infra-declaración de contingencias profesionales]
 - Impide la adopción de medidas correctoras frente a los posibles incumplimientos preventivos
- La falta de comunicación podría ser considerada como falta administrativa grave o muy grave, en función de la calificación que tenga el siniestro o la enfermedad [arts. 10.1 b) y 10.2 c) trLISOS]

- Comisión 2016: Proyecto de reforma de la Directiva 96/71/CE
- Armonización parcial de las regulaciones laboral y de Seguridad Social
- Delimitar el alcance de lo que se entiende como desplazamiento temporal y lo que es un traslado (con lo que pasaría a ser un trabajador inmigrante comunitario)
 - Límite de dos años en los desplazamientos
- Clarificación de las condiciones que deben ser respetadas en el país de acogida (especialmente las retribuciones de los desplazados)
- No contempla medidas específicas en materia de SSL

- La calificación de una relación como trabajo asalariado o trabajo autónomo determina la aplicación -o no- de las reglas establecidas para los desplazamientos de trabajadores
 - El tratamiento PRL para el autónomo es mucho más difuso y conlleva muchas menos obligaciones para la empresa que se beneficia de la prestación de servicios
 - Especial problemática se presenta en el marco de la “economía colaborativa” [prestaciones de servicios a través de plataformas; nuevas formas de teletrabajo –*smart-working*-]
- Art. 1.2 Directiva 96/71: a los efectos de la misma el concepto de trabajador es el que sea aplicable conforme al Derecho del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador esté desplazado (*lex loci laboris*)

- **Cultura laboral y preventiva de procedencia:** condiciona la motivación y actitud en relación a las actividades preventivas; p. ej.:
 - Mayor o menor predisposición a la asunción del riesgo laboral
 - Aceptación o no de órdenes de trabajadoras superiores (machismo)
- **Barrera idiomática:** problema para la asimilación de la información y la formación, así como de las órdenes e instrucciones empresariales en materia preventiva
- **Sobrerrepresentación en sectores con altas tasas de siniestralidad o en actividades prestadas en condiciones higiénicas nocivas** (trabajos poco atractivos para los trabajadores nacionales)
- **Precariedad laboral** (temporalidad/ parcialidad/ trabajo nómada: inestabilidad)
- **Mayor propensión a los excesos de jornada** (al objeto de reducir los tiempos del desplazamiento): importancia del control horario [art. 6.2 c) Ley 45/1999]

- Riesgo de accidente en los desplazamientos
- Eventuales contextos de discriminación o marginación (actitudes de racismo, xenofobia o rechazo): riesgo de acoso discriminatorio (o riesgo de discriminación por razón de género)
- Riesgo de acoso laboral
- Factor de alejamiento de la familia y seres queridos (pérdida de la “red social” de apoyo): riesgo de trastornos ansiosos y/o depresivos
- Estrés derivado del desplazamiento y la adaptación a nuevos contextos laborales: “síndrome de Ulises” (variante del estrés crónico)

POSIBLES OBSTÁCULOS...

Barreras del lenguaje

Cultura, entorno de procedencia

Competencias, nivel de formación

Precariedad laboral

INFLUYEN EN...

Actitudes, motivación frente a la PRL

Aceptación del riesgo

A nivel cognitivo: interpretación de señales, órdenes de trabajo

Detección de incidentes, averías

No inclusión en planes de formación

- El tratamiento indiferenciado existente hasta el momento es insuficiente
- Los trabajadores desplazados afrontan riesgos adicionales que debieran ser tenidos en cuenta en el plano legislativo de la Unión
- Lo mismo que sucede con el trabajo de duración determinada o en el marco de ETT's
- Necesidad de una atención específica en la normativa preventiva (como colectivo especial típico o “atípico”)
- Principios generales de protección eficaz y de adaptación del trabajo a la persona [art. 6.1 d) Directiva Marco; art. 15.1 d) LPRL]

- Aspectos preventivos a tener en cuenta en el Estado miembro de origen del desplazado [situación previa al desplazamiento]:
 - Información y formación específica –necesaria y suficiente- sobre los riesgos [FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES...] presentes en los puestos de trabajo a ocupar en el país de destino (al estilo de lo que ya se exige en el marco del trabajo a través de ETT)
 - Información que debe exenderse, de manera más amplia, a las vertiente institucional y a las costumbres sociales y laborales del Estado de destino (lo que proporciona una preparación psicológica más adecuada y una mejor aclimatación)
 - La formación previa del trabajador en tales riesgos debería ser también un elemento para valorar en la propia selección del personal a desplazar
 - La vigilancia de la salud –previa al desplazamiento- del trabajador debe orientarse a verificar la compatibilidad de aquel y las nuevas condiciones laborales que ha de afrontar

- Aspectos preventivos a tener en cuenta en el Estado miembro de destino:
 - Integración laboral en las empresas de destino, clientes o usuarias [puede ser o no una filial de la empresa a la que se desplaza al trabajador; o puede ser una ETT la que lo desplaza temporalmente]
 - La necesidad de atender a las exigencias de coordinación de las actividades preventivas, cuando trabajadores de varias empresas presten servicios en un mismo centro de trabajo
 - Obligaciones del empresario principal de coordinación: art. 6.4 Directiva marco; art. 24 LPRL; RD 171/2004
 - Las especiales exigencias cuando se trata de trabajadores cedidos por una ETT [art. 28 LPRL; RD 216/1999]:
 - El empleador tiene que asegurarse que el trabajador posee la formación teórica y práctica en PRL necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación, experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto
 - Necesidad de culturas empresariales que valoren y fomenten la diversidad y la comunicación entre culturas

- Políticas empresariales expresas de no discriminación personal o profesional por motivos relacionados con la nacionalidad, raza o religión
- Inclusión de programas de acogida de los nuevos trabajadores desplazados, al objeto de su adecuada integración en la organización productiva de destino
- Información y formación específica en aspectos culturales y de interacción personal para una adecuada integración de todo el conjunto de trabajadores –permanentes y desplazados- que conforman el colectivo organizativo de destino
- Toma en consideración de los aspectos culturales y/o religiosos en los procesos de evaluación de riesgos
- Colaboración con los agentes sociales: especialmente con los sindicatos del país de destino
- Importancia de poner a disposición recursos y asesoramiento legal necesario para hacer valer los derechos laborales de los trabajadores desplazados
- Reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo en esta materia

