



**SAFETY AND HEALTH
OF TEMPORARY
AGENCY WORKERS
AND CROSS-BORDER
WORKERS**

“SEGURIDAD Y SALUD EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL”

**CAMPAÑA EUROPEA
COMITÉ DE ALTOS RESPONSABLES DE LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO (CARIT)
2017-2019**

Informe Final

Julio 2019



Comite de (CARIT)

This event has received financial support from the European Commission EaSI Programme 2014-2020



CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS

I – INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 Motivos del CARIT para elegir a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal
- 1.3 Objetivos de la campaña
- 1.4 Participación de las Inspecciones de Trabajo
- 1.5 Sectores
- 1.6 Enfoque común de las Inspecciones de Trabajo

II – EL PLANTEAMIENTO DE LOS ESTADOS MIEMBROS, LA ESTRATEGIA Y LA RELACIÓN CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

III – CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS INSPECCIONADAS

- 3.1 Empresas de Trabajo Temporal (ETT)
- 3.2 Empresas Usuarias (EU)
- 3.3 Accidentes laborales

IV – RESULTADOS DE LAS INSPECCIONES DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS EMPRESAS USUARIAS

- 4.1 Coordinación e intercambio de información entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias
 - 4.1.1 Información de las empresas usuarias a las empresas de trabajo temporal
 - 4.1.2 Información de empresas de trabajo temporal a empresas usuarias
- 4.2 Obligaciones específicas al intercambio de información previo a la cesión de trabajadores en las empresas usuarias

V – INFRACCIONES REGISTRADAS POR LOS INSPECTORES

- 5.1 Infracciones en las empresas de trabajo temporal
- 5.2 Infracciones en las empresas usuarias
- 5.3 Obligaciones relativas al intercambio de información previo a la cesión de trabajadores en las empresas usuarias

VI – REPERCUSIONES DE LA CAMPAÑA EN LAS INSPECCIONES DE TRABAJO

VII – RESULTADOS DE LAS INSPECCIONES, RESULTADOS Y PROPUESTAS SOBRE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS- EXPERIENCIA PILOTO

- 7.1 Planificar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores desplazados a través de empresas de trabajo temporal
 - 7.1.1 Conclusiones
 - 7.1.2 Propuestas
- 7.2 Seguridad en el trabajo y vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal
 - 7.2.1 Conclusiones

7.2.2 Propuestas

7.3 La necesidad de mejorarla cooperación entre las inspecciones de trabajo en material de salud y seguridad en el trabajo

7.3.1 Conclusiones

7.3.2 Propuestas

VIII – PRINCIPALES CONCLUSIONES Y PROPUESTAS RELATIVAS A LAS INSPECCIONES NACIONALES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y DE LAS EMPRESAS USUARIAS

AGRADECIMIENTOS

La Dirección General de Trabajo de Francia¹ (DGT) y el Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional² (INTEFP) quieren dar las gracias a las direcciones nacionales de las inspecciones de trabajo por su apoyo durante estos tres años de campaña. Especialmente gracias a las contribuciones y la participación de los jefes de proyecto y de los inspectores nacionales en el desarrollo de la campaña en los lugares de trabajo.

También se les agradece el apoyo y la participación de los interlocutores sociales nacionales de las empresas de trabajo temporal, la Confederación Mundial del Empleo (WEC) y la Unión Global UNI (Unión Mundial).

Además, nos gustaría agradecer las valiosas contribuciones y a la participación permanente del equipo de proyecto de la campaña:

- Jessy Pretto, Francia
- Martina Hackel-Bucher (Austria)
- Luc Van Hamme, Bélgica
- Karel van Damme, Bélgica
- John Schneider, Luxemburgo
- Abdellah Jamaa, Francia
- Karolina Glowczynynska-Woelke, Polonia
- Sofia Oliveira, Portugal
- Virginia de Alarcón Pareja, España
- Mats Ryderheim, Suecia
- Justine Bacic, INFP, Francia
- Agnes Glas, INFP, Francia
- Marie-Helene Anselme, INTEFP, Francia
- Daniel Xilou, INFP, Francia

Igualmente, nos gustaría agradecer la participación de los miembros del grupo de trabajo sobre el control de la normativa de desplazados y a los equipos de inspectores que participaron en el proyecto piloto. Muchas gracias a Manuel Velázquez Fernández y a José Ignacio Martín Fernández, de la Inspección de Trabajo española, por la coordinación y la presidencia de

¹ Direction Générale du Travail.

² Institut National du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle.

estos proyectos y a su participación en el equipo de proyecto de la campaña.

Sin el apoyo técnico y financiero de la Comisión Europea y el personal de la Secretaría del CARIT, esta campaña no pudo haberse realizado. Los resultados del mismo se encontrarán en las páginas del presente informe. Muchas gracias a Charlotte Grevfors-Ernoult y Maria Teresa Moitinho. Un especial agradecimiento a Lina Giedratyte para apoyar al equipo del proyecto.

Gracias también a la EU-OSHA, especialmente a Tim Tregenza. Nuestro agradecimiento a Marc Trabis de la Dirección General de Trabajo de Francia en su calidad de administrador del sitio web de la campaña y por su valioso apoyo técnico en relación con el tratamiento de datos.

Especial agradecimiento a Pierre Maurel y Romain Fleury del Departamento de Información y Comunicación (DICOM) del Ministerio de Asuntos Sociales de Francia, para su creación de campañas de artes gráficas artísticas. Asimismo, agradecimiento a Dominique Lamy, departamento de Comunicación de la Dirección General de Trabajo, que desempeñó un importante papel de coordinación en estas obras.

I – INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

1.1 Antecedentes

- En su 70.º plenario, durante la Presidencia de la Unión Europea de los Países Bajos, en mayo de 2016, el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo decide llevar a cabo la campaña «Seguridad y salud en empresas de trabajo temporal».
- Los organizadores de este proyecto fueron la Dirección General del Trabajo (DGT) de Francia y el Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (INTEFP). Austria, Bélgica, Luxemburgo, Polonia, Portugal, España, Suecia y la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo han contribuido significativamente a su consecución.
- La campaña se puso en marcha en septiembre de 2017 y se cerró en mayo de 2019.
- La campaña ha sido cofinanciada por la Comisión Europea (programa EASI).

1.2 Razones del CARIT para elegir a los trabajadores de empresa de trabajo temporal.

El empleo en las empresas de trabajo temporal en la Unión Europea ha aumentado rápidamente en la última década.

A pesar de la falta de datos básicos, fiables y comparables sobre las empresas de trabajo temporal en la UE, es incuestionable que el trabajo temporal se ha convertido en una forma de empleo creciente. La importancia de las empresas de trabajo temporal difiere de un país a otro, como demuestran varios estudios sobre la Unión Europea:

- Los trabajadores suelen ser varones (61%)³
- La mano de obra es comparativamente joven (el 21,6 % tiene entre 15 y 24 años, frente al 9 % entre los empleados totales);
- Los trabajadores presentan en su mayoría una escasa formación;
- La incidencia de los accidentes laborales es más alta que entre otros grupos de empleados⁴

Una de las razones más importantes del elevado número de accidentes es que los trabajadores de las empresas de trabajo temporal son nuevos en puestos de trabajo específicos y, por tanto, menos informados sobre la prevención de la salud y seguridad en el trabajo. De hecho, los trabajadores de las empresas de trabajo temporal no están tan bien informados sobre los riesgos para la salud en el trabajo en comparación con otros tipos de empleados⁵

1.3 Objetivos de la Campaña

La campaña europea del CARIT se ha centrado en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y en el desplazamiento de trabajadores por parte de las empresas de trabajo temporal.

Estos objetivos se han alcanzado a través de acciones que promueven y mejoran la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La definición de «empresa de trabajo temporal» (ETT), la encontramos en el artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104:

«Toda persona física o jurídica que celebre contratos de trabajo o de relaciones laborales con trabajadores de empresas de trabajo temporal con arreglo al Derecho nacional para destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo su supervisión y dirección».

La Directiva 91/383/CEE relativa a la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o una relación laboral temporal es la principal referencia común para la campaña del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT) en ETT.

La campaña se ha organizado en dos partes: ejecución y comunicación.

□ Ejecución

Inspecciones realizadas en las empresas de trabajo temporal y a en las empresas usuarias, a nivel nacional, también en relación a los trabajadores desplazados puestos a disposición por una ETT.

Para el desarrollo de estas últimas, los inspectores de trabajo podrían realizar visitas conjuntas o intercambiar información por medio del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI). Esta parte de la campaña se ha

³ Estudio sobre «El papel y las actividades de las agencias de empleo», Parlamento Europeo, 2013.

⁴ Informe sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal en la Unión Europea, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2007.

⁵ Estudio sobre las condiciones de trabajo en Europa, Eurofound 2000.

denominado «Experiencia Piloto» en materia de control de la aplicación de la normativa de desplazados.

❑ **Comunicación**

Promover la información a los empleadores (ETT y EU), trabajadores e interlocutores sociales.

Esto se hizo para contribuir a aumentar la sensibilización sobre cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Se realizaron folletos y se creó un sitio web especial para este fin (www.european-temporary-work-campaign.eu).

De manera más general, todo el mundo tuvo acceso a toda la información. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) prestó su apoyo en este ámbito. Se invitó a los interlocutores sociales europeos y nacionales a apoyar la campaña con el fin de promover la seguridad y salud de los trabajadores temporales y fomentar el diálogo social.

Participación de las Inspecciones de Trabajo

La participación de las Inspecciones de trabajo europeas en la campaña del CARIT fue voluntaria.

A nivel nacional, participaron veintitrés Estados miembros⁶, incluidos Islandia y Noruega, que también participaron en la campaña.

Para casi la mayoría de las inspecciones de trabajo, fue la primera vez que el sector de las empresas de trabajo temporal se consideraba una acción prioritaria nacional. Fue una buena oportunidad para analizar esta actividad en los países (número de empresas, tamaño, sectores, etc.). Bélgica y Suecia habían llevado a cabo previamente una campaña nacional.

Entre ellos, once países (Bélgica, Bulgaria, Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Noruega, Portugal, Rumanía y España) participaron en la experiencia piloto de control de la normativa de aplicación de la normativa de desplazados. En 2018, en toda Europa, se organizaron ocho acciones de cooperación entre Estados, que dieron lugar a quince visitas conjuntas sobre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.

1.4 Sectores

Cuando se inició la campaña, los principales sectores identificados fueron la agricultura, los servicios de limpieza, la construcción, la industria alimentaria, el sector sanitario, la hostelería y restauración, la industria del metal, el transporte y la logística [...]

⁶ Austria, Bélgica, Bulgaria, Chequia, Chipre, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, España y Suecia.

Sin embargo, algunos países también se han centrado en otros sectores, teniendo en cuenta el trabajo temporal u otras cuestiones en este ámbito.

1.5 Enfoque común de las Inspecciones de Trabajo


Para garantizar la eficacia de la aplicación de las Directivas a lo largo de las inspecciones de trabajo europeas, se propuso un enfoque común. Para ello, se elaboraron instrumentos como criterios de actuación, listas de comprobación y datos técnicos de apoyo con el fin de inspeccionar las agencias temporales y las empresas usuarias.

II – ENFOQUE, ESTRATEGIA Y CONTACTOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES.

Con alguna excepción, la mayoría de los Estados miembros inició las actuaciones de la campaña con una inspección a las ETT. La razón era obtener información relativa sobre las empresas usuarias a las que se habían enviado a los trabajadores. La selección de las ETT se realizó en muchos Estados miembros sobre la base de registros de ETT. No todos los países establecieron criterios para ello, como, por ejemplo: siniestralidad laboral, obligaciones de vigilancia de la salud; factores geográficos, tamaño de ETT, pero en cualquier caso no se han seleccionado de forma aleatoria. Entre los criterios para la selección de las empresas usuarias sobre la base de los datos recogidos, pueden citarse los siguientes ejemplos: número de trabajadores puestos a disposición en las empresas usuarias, riesgos en el lugar de trabajo, tasa de accidentes en el lugar de trabajo. Todos los Estados miembros han utilizado los cuestionarios elaborados por el grupo de la campaña. Algunos países los tradujeron a sus propias lenguas.

La propuesta desde el grupo de trabajo de la campaña fue que se inspeccionaran tres empresas usuarias por cada ETT. Algunos Estados miembros han logrado hacerlo, pero no todos. Una de las razones podría ser que, en particular, las ETT más pequeñas trabajan con una sola empresa usuaria. Así pues, el tipo medio parece situarse en torno a dos. También se ha dado el caso de un Estado miembro en el que, según su legislación nacional, corresponde a la empresa usuaria todas las responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo, por lo que no han hecho visitas de inspección a las ETT. La mayoría de los países se han beneficiado de esta campaña para recordar a los agentes interesados sus obligaciones jurídicas en materia de salud y seguridad en el trabajo, llevando a cabo una labor informativa en el marco de la campaña. En lo que respecta a los sectores inspeccionados, algunos Estados miembros deciden simplemente inspeccionar uno, mientras que otros han inspeccionado varios sectores. La gran mayoría de los Estados miembros han centrado la campaña en sectores identificados como prioritarios en la guía de la campaña. Además, algunos de ellos también han seleccionado sectores que tienen una cierta relevancia a nivel nacional. Entre los Estados miembros participantes también hay algunos que inspeccionaron todas las ETT registradas en su país.

A pesar de que las acciones de información se centraron principalmente en ETT y EU, existía un Estado miembro que extendió como destinatario de la campaña a los Servicios de Prevención.



La mayoría de los Estados miembros se pusieron en contacto con los interlocutores sociales nacionales o sectoriales antes de que se iniciaran las inspecciones.

De los dos Estados miembros que ya habían organizado campañas nacionales en el sector de las empresas de trabajo temporal en el período previo a esta campaña europea, había un país que todavía estaba ejecutando su campaña nacional. Por consiguiente, decidió integrar plenamente la campaña europea en la campaña nacional.

Por el contrario, a diferencia de la estrategia antes mencionada, dos de los Estados miembros que participan en el proyecto transfronterizo deciden inspeccionar en primer lugar las empresas usuarias y, a continuación, las ETT. Esta estrategia se explica por el hecho de que, de otro modo, se esperaba que las ETT informarían sobre las inspecciones a las empresas usuarias, pudiendo así, desvirtuar el resultado obtenido en las actuaciones.

La cooperación entre los países que participan en la experiencia piloto de control y aplicación de la normativa transfronteriza tuvo lugar mediante visitas conjuntas de inspección (con la participación de inspectores de trabajo de los países participantes) o mediante intercambios de información. En un caso, la visita conjunta estuvo marcada por la investigación de un accidente mortal en el trabajo en la empresa donde la víctima llevó a cabo sus tareas.

III – CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS INSPECCIONADAS

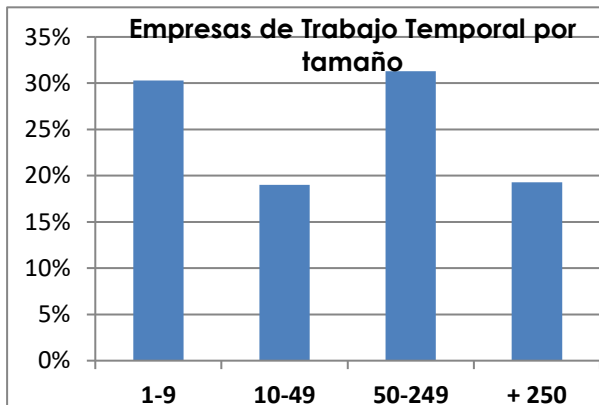
La campaña europea se ha llevado a cabo en 3.715 empresas, divididas en:

- 1.200 Empresas de Trabajo Temporal.
- 2.515 Empresas Usuarias.

3.1 Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

De las 1200 ETT visitadas, el 80% se llevó a cabo en pequeñas y medianas empresas y en torno al 30 % eran microempresas.

Estaban empleados 283.762 trabajadores, de los que el 61% eran hombres.

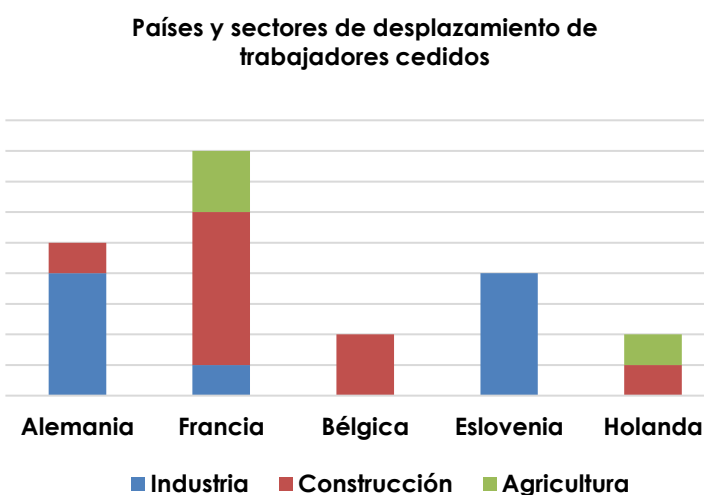


Entre ellos, alrededor del 16 % están desplazados temporalmente a otros Estados miembros, lo que corresponde al 4 % de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, el 85 % varones.

Durante las visitas se identificaron países y sectores que emplean a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. El mayor número de trabajadores estaba destinado en los sectores de industria, construcción y agricultura.

Un total de 590 días laborables de las cuales corresponden a:

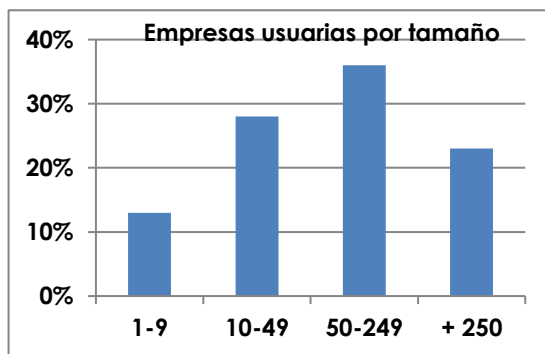
- 31 % obras de construcción
- 46 % industria
- 26% agricultura



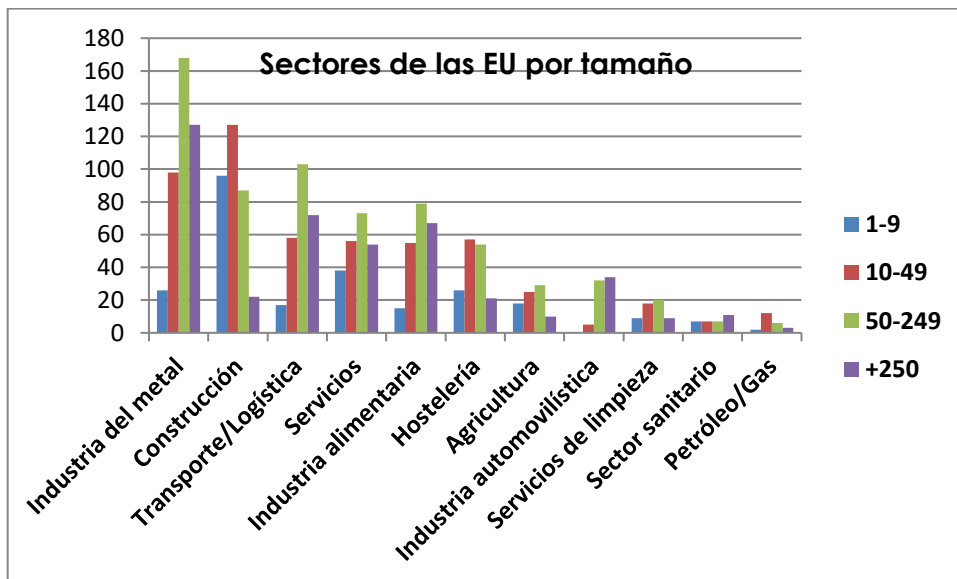
3.2 Empresas Usuarias (EU)

Se han visitado 2 515 EU, el 75 % son pequeña y mediana empresa.

Se trata de una imagen clásica de la estructura económica de las empresas que trabajan habitualmente con las empresas de trabajo temporal.

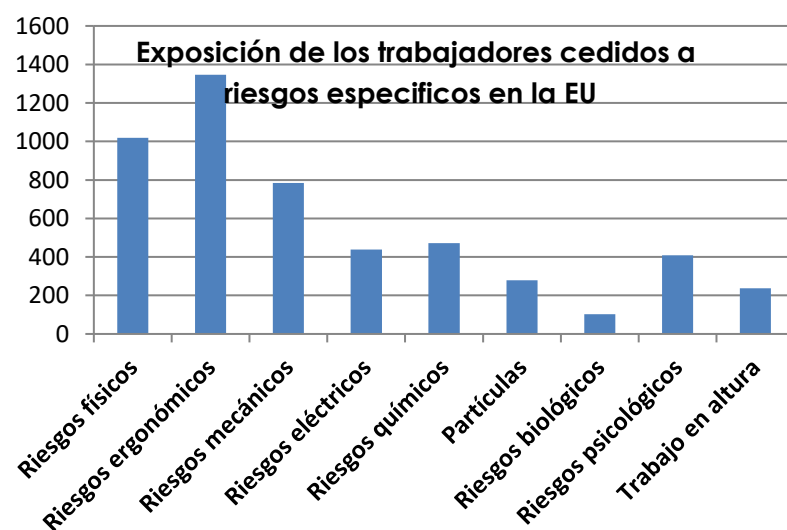


La mayoría de las inspecciones se han concentrado en sectores como la industria del metal, el 22,5 %; la construcción, el 18 %; los transportes y la logística, el 13,5 %; seguidos por las actividades de servicios y la fabricación de alimentos, el 12 %; hostelería y restauración, entre el 1 % y el 5 % en agricultura, la asistencia sanitaria y los servicios de limpieza. Además, se han elegido otros sectores, como mataderos, forestal y los astilleros, entre otros.

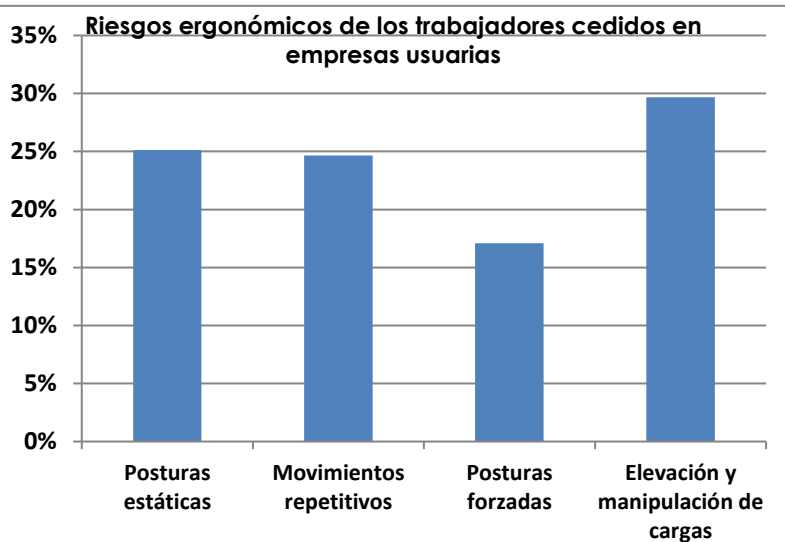


Por lo que se refiere al gran número de sectores inspeccionados durante la campaña, este gráfico ofrece una imagen de los distintos tipos de riesgos que se han identificado lugares de trabajo en los que se asignaron los trabajadores temporales. Como es sabido, cada sector se caracteriza por riesgos específicos y los trabajadores están expuestos, en muchos casos, a múltiples riesgos.

Los riesgos más identificados han sido físicos, ergonómicos y mecánicos. Por ejemplo, riesgos físicos (ruido) combinado con riesgos ergonómicos (manipulación de cargas) y trabajos a una altura elevada son característicos del sector de la construcción. Los riesgos físicos, mecánicos, térmicos, eléctricos y de exposición a partículas están relacionados con la industria del metal. Las consecuencias para la salud también incluyen trastornos musculoesqueléticos y daños psíquicos.



La mayoría de los riesgos ergonómicos se han identificado, de forma específica, en trabajos que implican levantamiento y manipulación de cargas, posturas estáticas y movimientos repetitivos.



3.3 Accidentes de trabajo

Uno de los objetivos de inspección de los procedimientos de las ETT y de las empresas usuarias era analizar los accidentes laborales de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores fijos en las empresas usuarias. Todo ello en relación con el número de accidentes mortales y no mortales durante el trienio 2015-2017.

Estos datos deben ser interpretados con prudencia, ya que:

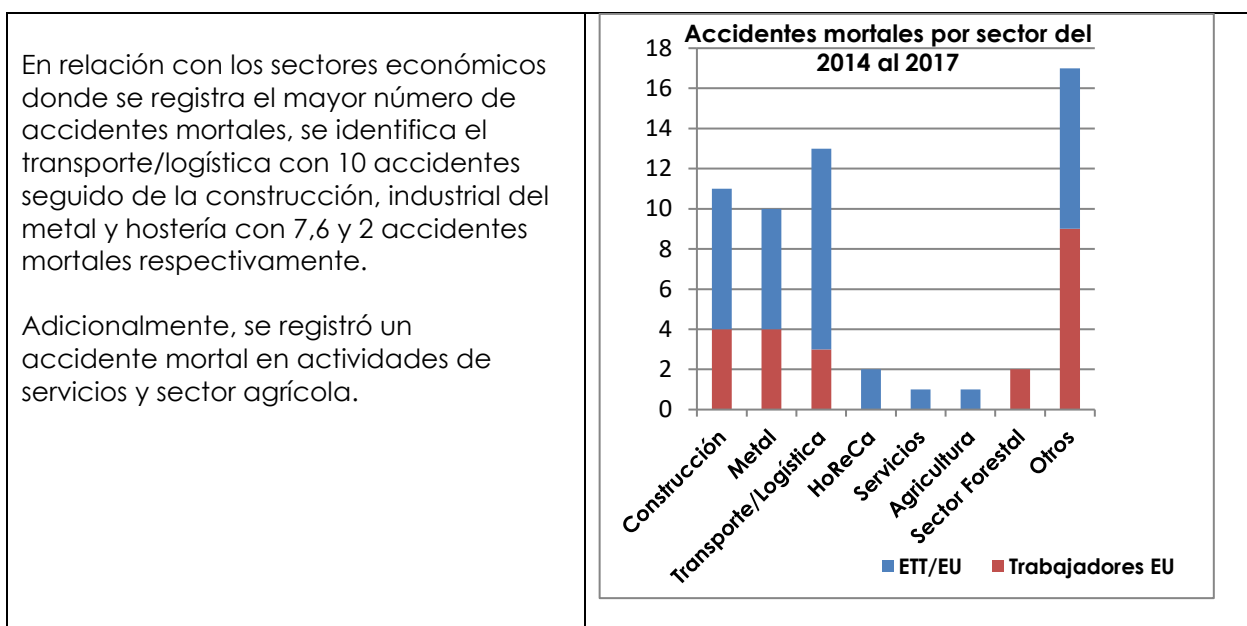
- El número de controles es muy limitado por sectores.
- Los datos se recogieron durante las visitas de inspección a las empresas

Por consiguiente, no abarcan la información total del Sistema Nacional de Seguridad Social.

Sólo parte de los estados miembros han contestado a esta cuestión

□ Accidentes de trabajo mortales

En relación con los accidentes mortales, los datos disponibles muestran que, durante el periodo de referencia, 35 trabajadores de ETT y 22 trabajadores de la plantilla de las empresas usuarias, sufrieron accidentes con resultado de fallecimiento.

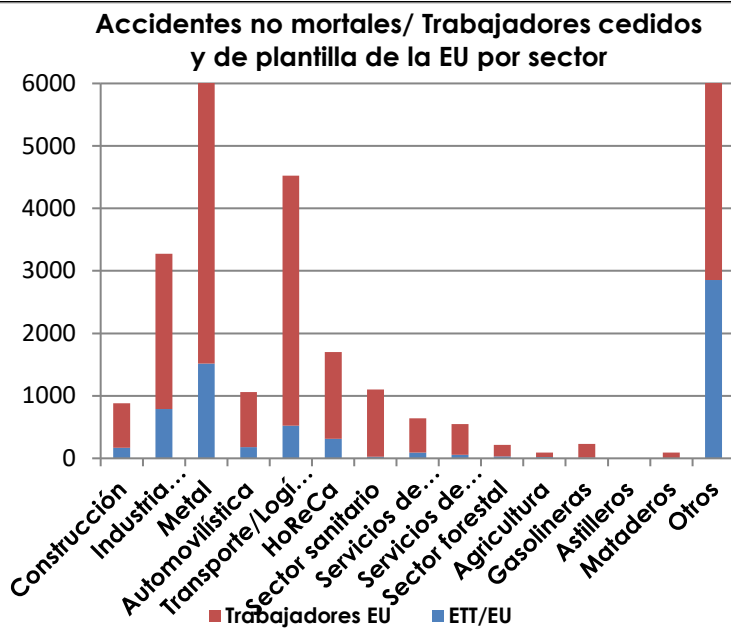


□ Accidentes de trabajo no mortales.

De los 42 675 accidentes no mortales registrados durante las visitas en el lugar de trabajo, el 15 % se han referido a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal. El 85 % de los trabajadores fijos de las empresas usuarias eran víctimas de accidentes.

Por comparación, el sector que genera más accidentes no mortales entre los trabajadores cedidos es sector del metal (23%), seguido de la industria alimentaria (12%) y el transporte y la logística (8%).

Es interesante destacar que el sector de la construcción es el segundo en accidentes mortales pero el quinto en relación con el número de accidentes no mortales (167), con Hostelería en cuarta posición (310).



In el sector industrial, los accidentes se producen más bien en empresas medianas y grandes, mientras que en la construcción y en hostelería ocurren en microempresas y pequeñas empresas.

En comparación, el sector que genera más lesiones relacionadas con el trabajo no mortal entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal es el sector metalúrgico (23 %), seguido de la fabricación de alimentos (12 %) y el transporte y la logística (8 %). Curiosamente, el sector de la construcción fue el segundo en términos de accidentes mortales, pero solo el quinto sector en cuanto al número de accidentes no mortales (167) con HoReCa en la cuarta posición (310).

Otra cuestión era conocer cuándo se produjeron los accidentes que sufrieron los trabajadores temporales, si cuando las empresas usuarias las habían investigado. En el 88 % de los casos, las empresas usuarias lo hicieron.

Los datos muestran que se ha investigado casi la totalidad de los accidentes en las industrias y los sectores del transporte y la logística. Las industrias disponen de más recursos internos en materia de seguridad. En el transporte/logística está más bien relacionado con los accidentes de tráfico con intervención policial. Sin embargo, la construcción y la hostelería son los sectores que se analizan menos (1 en relación con los 3 accidentes) y suelen ser PYME.

En general, estas diferencias pueden explicarse por la falta o el conocimiento insuficiente del entorno de trabajo y por los riesgos existentes entre los trabajadores temporales. Al ser una novedad en el lugar de trabajo, pueden no estar al tanto de los menores peligros relacionados, por ejemplo, con los procesos tecnológicos a diferencia de los trabajadores permanentes.

IV – RESULTADOS DE LAS INSPECCIONES EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS.

Las bases jurídicas comunes sobre salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal son fijadas por las Directivas que figuran más abajo y han orientado la normativa objeto de inspección durante la campaña:

- **Directiva 1989/391/CEE**, Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- **Directiva 1991/383/CEE**, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.
- **Directiva 2008/104/CE**, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Con respecto a los trabajadores desplazados, se aplican las siguientes Directivas:

- **Directiva 1996/71/CEE** 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 2014/67/UE**, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»).

Sin embargo, su transposición en los Estados miembros podría diferir en cuanto a la responsabilidad y a las obligaciones específicas para proteger las condiciones de los trabajadores en materia de salud y seguridad, como muestra el análisis que figura a continuación.

4.1 Coordinación e intercambio de información entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias

La campaña inspectora ha demostrado la importancia de una coordinación e intercambio de información adecuados entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria (EU). Es sumamente necesario mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Este requisito es especialmente importante cuando la relación laboral no afecta solo a las dos partes interesadas (el empleador y los empleados), sino a tres (ETT, EU y trabajadores). Es esencial definir y organizar un flujo adecuado de información entre estos agentes. El intercambio de información se estructura en tres niveles:

- Información de EU a ETT,
- Información de ETT a EU
- Información de ETT y EU a los trabajadores.

Esta relación laboral está regulada por la Directiva 91/383/CEE, que completa las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.

Este intercambio de información debe realizarse siempre antes de que el trabajador inicie la prestación de servicios en la empresa usuaria. Sin embargo, las obligaciones de intercambio de información entre ETT y EU difiere entre los Estados miembros, de conformidad con sus legislaciones nacionales por las que se transpone la Directiva 91/383/CEE.

No obstante, la Directiva 91/383/CEE es muy amplia a la hora de regular esta relación laboral, de establecer los derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, no especificando en muchos casos quién de los dos, ETT o EU, es responsable en cada caso del cumplimiento de dichas obligaciones.

La Directiva especifica en sus artículos 3 a 7 obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo; no obstante, debe señalarse que, para algunas obligaciones legales, su transposición difiere de un Estado miembro a otro, tal y como permite la Directiva. En el anexo, el Capítulo I presenta las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo entre los distintos Estados miembros. Se refiere a:

- Información sobre salud y seguridad en el trabajo,
- Formación en materia de salud y seguridad en el trabajo,
- Vigilancia de la salud,
- Servicios de prevención y protección,
- Evaluación del riesgo,
- Puesta a disposición de equipos de protección individual.

En consecuencia, en algunos Estados miembros, la ETT es responsable de proporcionar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal una formación adecuada en materia de salud y seguridad en el trabajo, tal como ocurre en países como España, pero en otros Estados miembros, la obligación le corresponde a la EU como ocurre en Austria, Hungría, Italia, Portugal, Polonia y Rumanía. En otros casos, la legislación nacional establece la obligación para ambas partes, ETT y EU, de poner por escrito en un futuro acuerdo entre empresas especificando a quién de ellas corresponde garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Casi todos los Estados miembros, con independencia de la forma en que han transpuesto la Directiva europea a su legislación nacional, coinciden en la importancia y la comunicación y el establecimiento de un flujo adecuado de información entre ETT y EU para mejorar la protección de la salud y la

seguridad en el trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Por ejemplo, Austria señala un nivel deficiente de coordinación entre el ETT y EU. España destacó cómo la coordinación en algunas empresas se limita a un mero intercambio de documentos y no a una verificación real de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Por esta razón, varios países, como Francia o España, sugirieron que sería útil reforzar la comunicación entre ETT y EU antes de que el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal empiece sus servicios en la empresa usuaria.

Otros países, como Finlandia, destacaron también que sería útil centrarse en la comunicación de prácticas para aumentar la sensibilización sobre la seguridad y la salud en el trabajo en los sectores que utilizan con frecuencia trabajadores temporales.

Austria sugirió también que una posible solución consistiría en incluir los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo en los contratos de trabajo temporal de las agencias de trabajo y otros acuerdos conexos.

Algunos países también han puesto de relieve como algunas legislaciones nacionales no indican qué empresa, ETT o EU es responsable de garantizar cada una de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, siendo, en estos casos, esencial que en los acuerdos/contratos, quede claro en todo momento quién tiene la responsabilidad. Ello también contribuye a establecer un nivel adecuado de coordinación.

Por último, una gran mayoría de los Estados miembros está de acuerdo en resaltar el papel fundamental que tiene la coordinación y la comunicación entre ETT y EU en esta relación laboral triangular, dado que dicha coordinación garantiza a los trabajadores cedidos temporalmente el mismo nivel de protección en materia de salud y seguridad en el trabajo que los trabajadores de la EU.

4.1.1 Información de empresas usuarias (EU) a empresas de trabajo temporal (ETT)

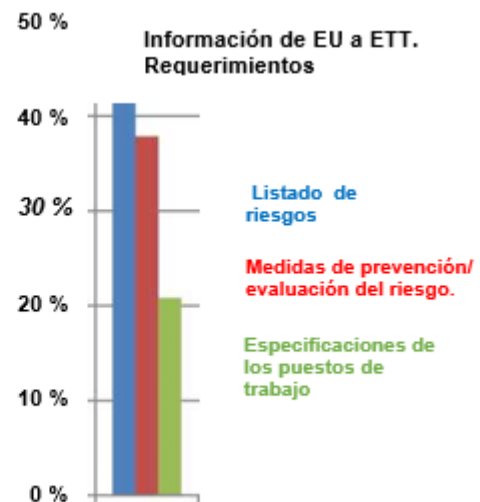
La Directiva 91/383/CEE (sección 1, artículo 7) establece que "antes de que los trabajadores tengan una relación laboral, la empresa o establecimiento utilizador deberá especificar a la empresa de trabajo temporal, entre otras cosas, las cualificaciones profesionales requeridas y las características específicas del puesto por cubrir".

La campaña de inspección, tal como se refleja en el cuadro que figura a continuación, muestra que, en algunos casos, las empresas usuarias no facilitaron plenamente a la agencia de trabajo temporal toda la información requerida. En muchos casos, las ETT sólo fueron informadas sobre el trabajo que debía prestarse en la EU sin cubrir todas las características y tareas específicas del trabajo y los riesgos relacionados con el puesto de trabajo específico que debía cubrirse. Países como Polonia pusieron de manifiesto que una situación frecuente, es que la EU no informa a la ETT de los riesgos

inherentes a un trabajo específico y de las medidas adoptadas como resultado de la evaluación de riesgos.

En 370 requerimientos realizados, en torno al 80 % se referían al hecho de que las empresas usuarias no habían transmitido a la ETT las medidas de prevención de riesgos relacionadas con la evaluación de riesgos.

El 20 % de las empresas usuarias ni siquiera había informado a la ETT sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores.



Dentro de la información que la EU ha de facilitar a la ETT, una de las principales deficiencias es la falta de comunicación de la lista de riesgos del trabajo que deben realizar los trabajadores temporales. Le sigue la ausencia de medidas de evaluación y prevención de riesgos que debían adoptarse y, en menor medida, la falta de suministro a las ETT de las especificaciones del puesto de trabajo.

En la relación entre ETT y EU, se detectó una forma particular de comunicación en Francia, donde la comunicación entre ambas empresas, realizada por una plataforma digital, introducía una nueva forma de estrechar la relación entre ambas empresas. La Inspección de Trabajo francesa señaló la necesidad de estar alerta en relación con el cumplimiento de las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, tales como visitas a la EU antes del desplazamiento del trabajador, en esta nueva forma de coordinación entre ETT y EU.

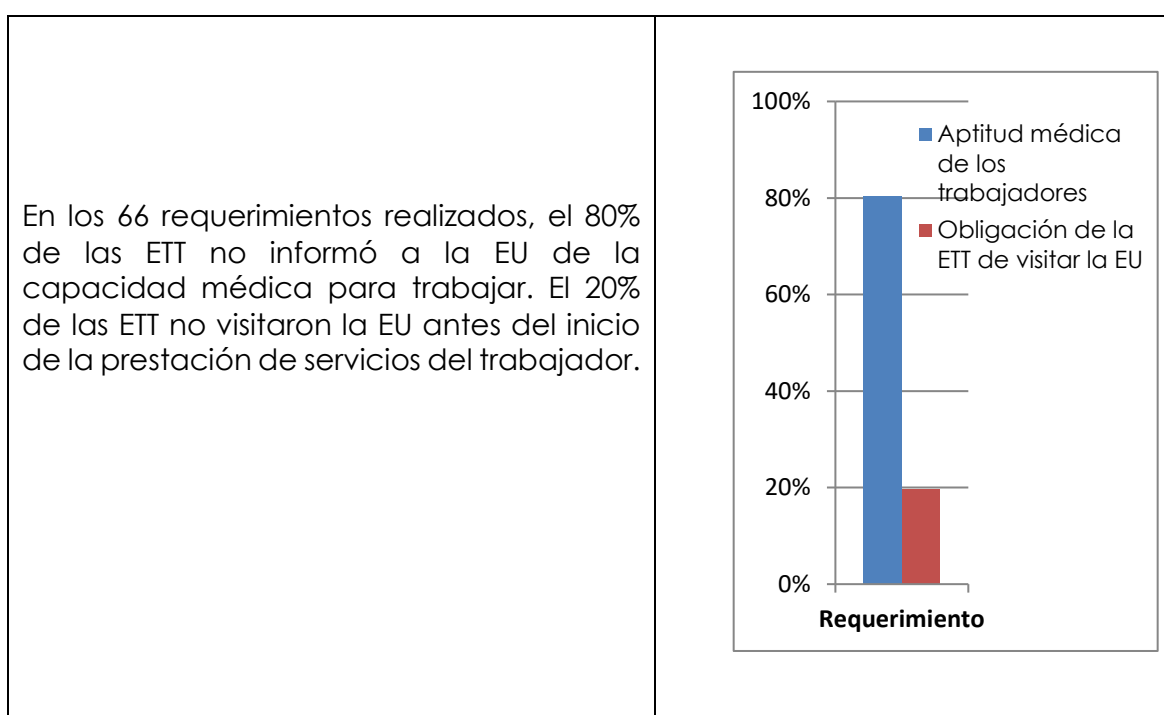
Otros países destacaron que las tareas de gestión relacionadas con el trabajo temporal fueron realizadas en su mayoría por el departamento de recursos humanos de la EU. No siempre se encontraban en estrecha cooperación con la organización de seguridad y salud en el trabajo de las empresas, ya que era habitual que una empresa externa participara en actividades de seguridad y salud, lo que dificulta el flujo de información entre empresas.

Las autoridades polacas subrayaron las buenas prácticas observadas para mejorar la coordinación entre EU y ETT, en particular, el caso en el que la EU facilitó a ETT copias de documentación sobre la evaluación de riesgos laborales.

4.1.2 Información de la empresa de trabajo temporal (ETT) a las empresas usuarias (EU).

Se ha observado el incumplimiento, en muchos casos, de la obligación de la ETT de comunicar la aptitud médica del trabajador temporal cedido a la EU. En los Estados miembros en los que la legislación nacional no especifica si es la ETT o la EU la responsable de proporcionar al trabajador temporal la vigilancia médica, se señaló, que a menudo la ETT lo facilitó con su propio Servicio de Prevención contratado sobre la base de la información facilitada por la EU.

En los 66 requerimientos realizados, el 80% de las ETT no informó a la EU de la capacidad médica para trabajar. El 20% de las ETT no visitaron la EU antes del inicio de la prestación de servicios del trabajador.



Otra deficiencia encontrada en algunos casos fue el incumplimiento de la obligación de la ETT para visitar el lugar de trabajo de la EU antes de la cesión del trabajador temporal.

4.2 Obligaciones específicas de las empresas de trabajo temporal (ETT) hacia los trabajadores temporales

El artículo 7 de la Directiva 91/383/CEE, sección 2, establece que. «la empresa de trabajo temporal pondrá en conocimiento de los trabajadores implicados el conjunto de estos elementos».

Durante la campaña, muchos Estados miembros subrayaron que las ETT no cumplen con la obligación de proporcionar información sobre salud y seguridad en el trabajo a los trabajadores temporales antes de ser asignados a la EU. En particular, se constató que, en muchos casos, la ETT no informa a los trabajadores sobre las medidas de prevención y evaluación del riesgo del

lugar de trabajo en la EU. Algunos países, como Hungría, subrayaron que esto se debió en parte a la falta de información, en parte a la transferencia de la responsabilidad en materia de salud y seguridad en el trabajo a EU, ya que se ocupan de las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo durante la cesión temporal de trabajadores.

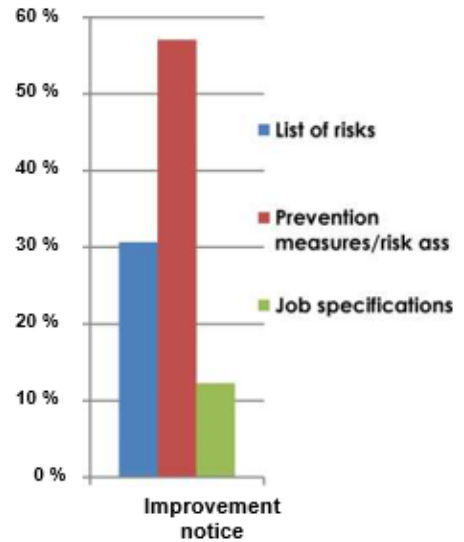


Las actuaciones de la Inspección de Trabajo en relación con las ETT se refieren a:

163 requerimientos y 11 sanciones administrativas.

El 57 % de los requerimientos están relacionados con el hecho de que ETT no informa a los trabajadores, antes de su asignación a EU, sobre las medidas de prevención y evaluación de riesgos. Se han adoptado 5 sanciones administrativas.

A continuación, el 31 % de los requerimientos y 2 sanciones administrativas estaban relacionados con una falta de lista de riesgos; Por último, sobre la falta de especificaciones laborales, se han abordado 4 sanciones administrativas.



En una proporción menor, también se constató que no comunicaban a los trabajadores la lista de riesgos, Bulgaria puso de relieve cómo la ETT no proporciona información a los trabajadores sobre la naturaleza del trabajo y los riesgos para su seguridad y su salud.

Por último, también se constató que, en algunos casos, no cumplen la obligación de informar a los trabajadores sobre las características específicas del puesto de trabajo que van a desempeñar en la EU. En particular, Croacia señaló que sería recomendable que los inspectores comprobaran si los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal estaban mal informados sobre sus derechos.

Por estas razones, países como Croacia recomiendan que estas campañas deben planificarse para que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, ETT y UU estén mejor informados de sus derechos y obligaciones. Una forma de llevar a cabo esta campaña sería utilizar las páginas web de organizaciones existentes, como las organizaciones patronales, los sindicatos o las cámaras de comercio.

VI – INFRACCIONES DETECTADAS POR LOS INSPECTORES

6.1 Las Infracciones en las empresas de trabajo temporal

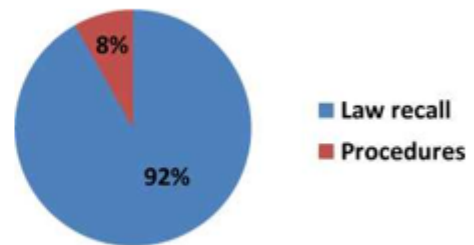
Se han llevado a cabo 1.200 visitas de inspección de trabajo en empresas de trabajo temporal durante la campaña.

La empresa de trabajo temporal tiene la responsabilidad de organizar la prevención de riesgos laborales y garantizar la vigilancia, la formación y la vigilancia de la salud a los trabajadores.

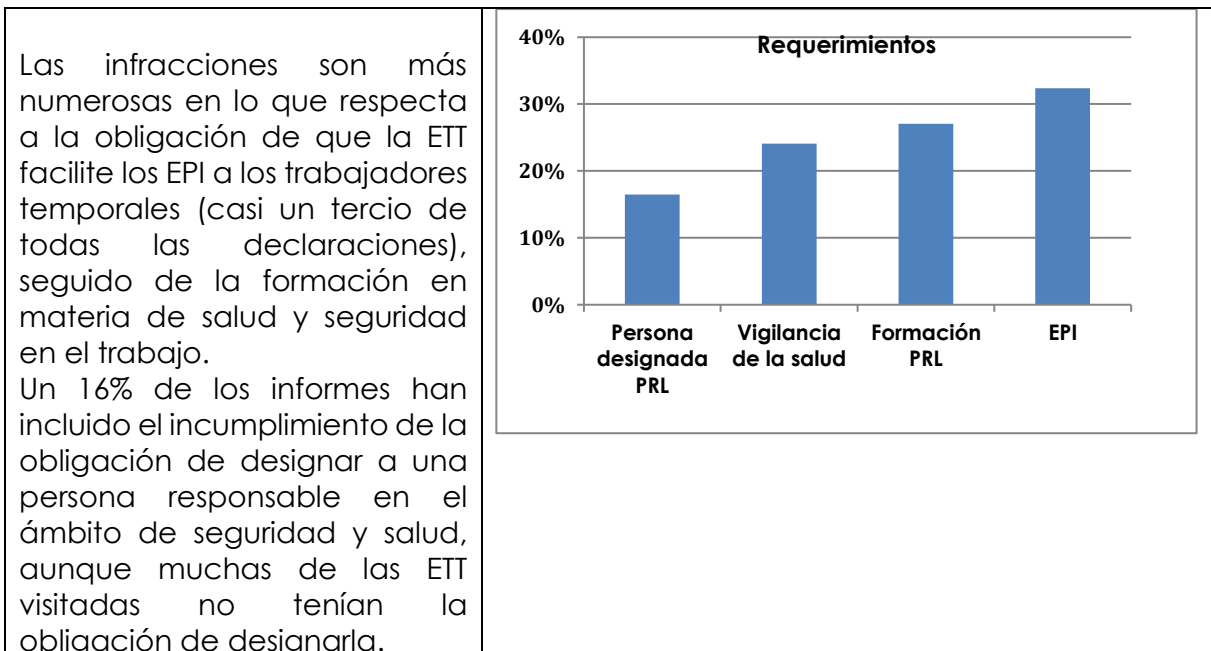
Se han detectado 882 incumplimientos durante las inspecciones realizadas en empresas de trabajo temporal y se han dividido de la siguiente manera:

- 53 % de requerimientos,
- El 2 % de paralizaciones,
- El 3 % procedimientos que podrían ser sanciones administrativas o procedimientos penales;
- Un 42 % no pertinente significa que las empresas eran conformes o que el Reglamento nacional no es aplicable.

Sin comentarios pertinentes, la mayoría eran requerimientos (advertencias por escrito o requerimientos de mejora). En el 8 % de los casos, los inspectores han optado por un procedimiento más riguroso (paralizaciones, sanciones administrativas o procedimientos penales).



Un total de 156 infracciones que se desglosan a continuación en el gráfico:



A continuación, se indican algunas características específicas de cada país:

El 60 % de las infracciones sobre falta de designación de responsable de seguridad y salud laboral, se plantearon en Francia y Austria, un 65 % de las infracciones sobre la vigilancia de la salud no inadecuada, se levantaron en tres Estados miembros (Hungría, Bélgica y España), un 56 % de las infracciones sobre formación en materia de salud y seguridad en el trabajo han sido levantadas en España y Portugal y un 59 % de las infracciones en materia de EPI sólo en Suecia.

Además, se han llevado a cabo otras actuaciones:

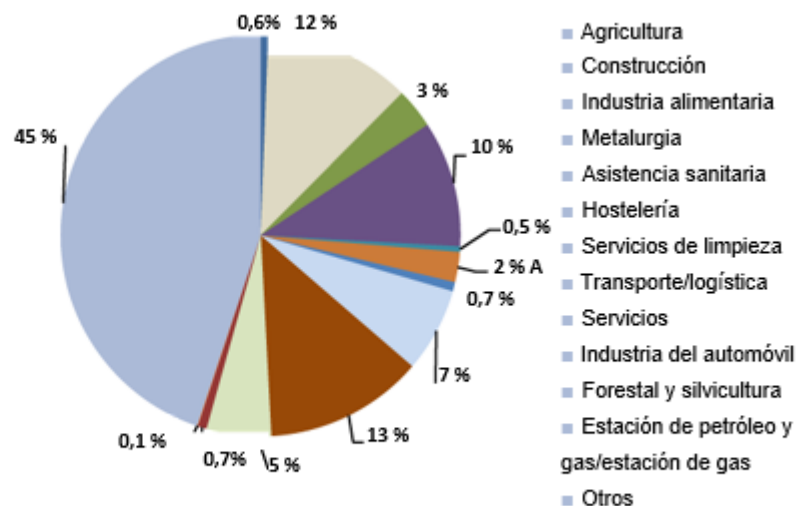
- 9 (2 %) las paralizaciones están relacionados con el fallo de equipos de protección individual, 2 por falta de vigilancia de la salud y por la persona responsable de la prevención y el último caso sobre formación en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- 28 (3 %) procedimientos que podrían ser sanciones administrativas o procedimientos penales; 15 casos de formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, 10 casos de vigilancia de la salud, 2 casos relativos a personas en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo designados y uno por falta de EPI.

6.2 Infracciones cometidas en la empresa

Se visitaron 2515 empresas usuarias durante la campaña. Tras las inspecciones, los inspectores han notificado 1933 infracciones.

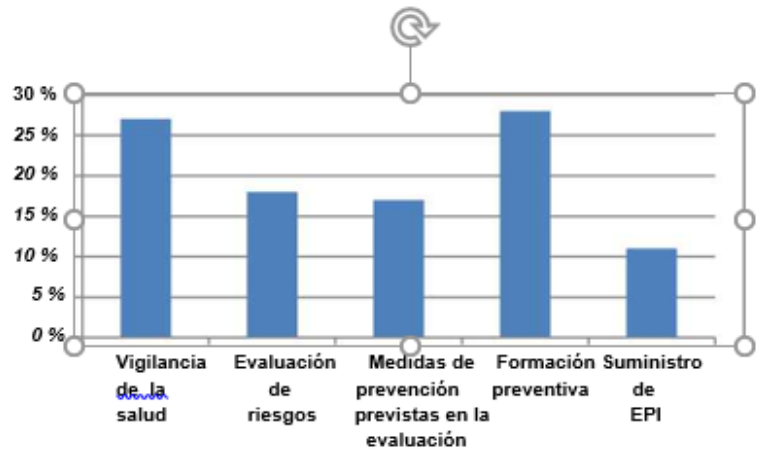
Incumplimientos relacionados con la distribución por sectores:

La construcción, los servicios, la industria metalúrgica, el transporte/logística y la industria del automóvil (con independencia de la categoría «otros») se han visto principalmente afectados.

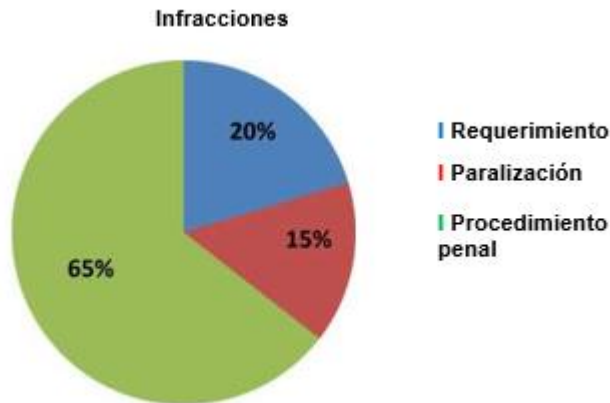


Distribución por temas:

La formación y la vigilancia de la salud en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo han sido los incumplimientos más encontrados, respectivamente el 28 % y el 27 % de las infracciones totales llevadas a cabo por los inspectores.



Trabajos prohibidos: Se constataron 197 infracciones relativas a empresas visitadas que empleaban a trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en trabajos prohibidos.



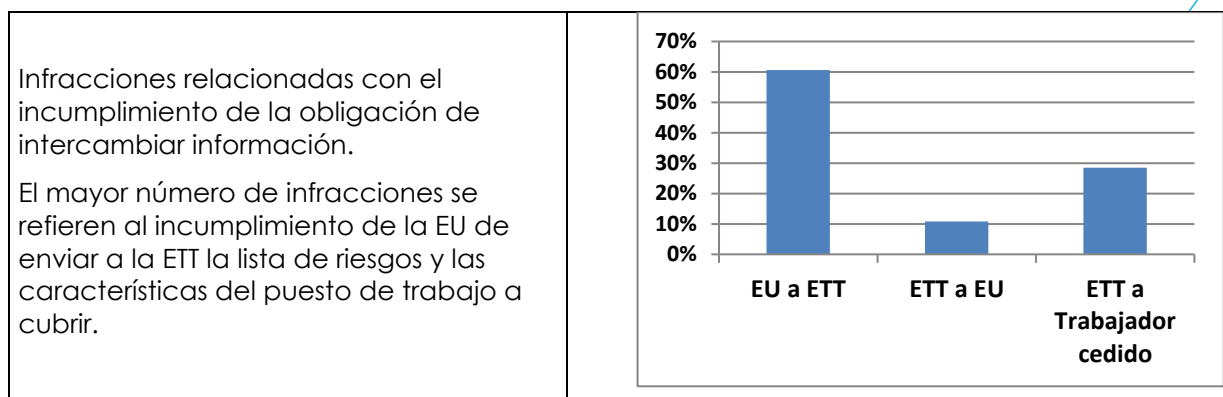
La mayoría de infracciones han sido objeto de procedimiento penal.

Por ejemplo, las obras en altura en las actividades de servicios, el uso de sustancias y preparados clasificados como peligrosos en la industria del metal o la manipulación con riesgos biológicos en la industria alimentaria

El 58 % de los casos se han observado en Suecia.

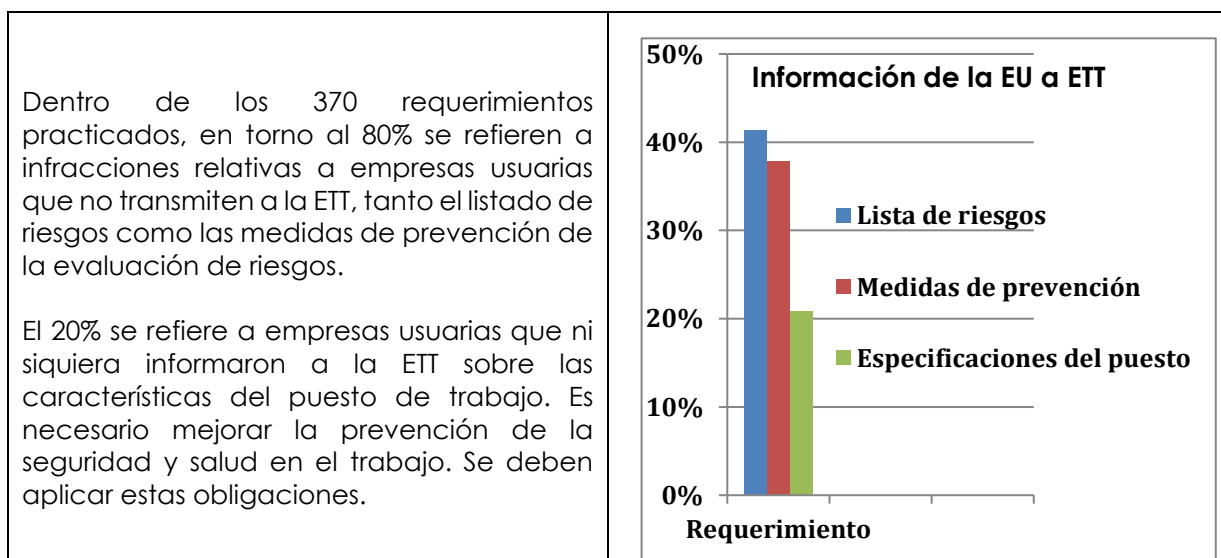
6.1 Infracciones relaciones con el incumplimiento de la obligación de intercambiar información con anterioridad a la cesión de trabajadores a las empresas usuarias.

En esta relación triangular, cada actor tiene que proporcionar información a los demás para garantizar la eficacia en materia preventiva de los trabajadores cedidos. La mayor parte de la información que falta se observa entre la EU y la ETT.



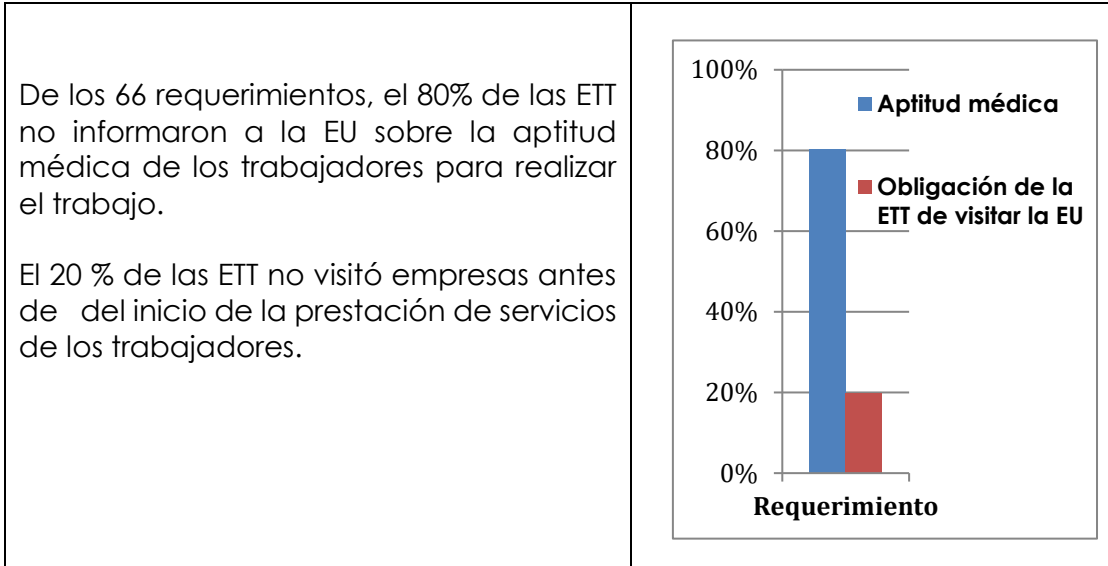
□ Información de la Empresa usuaria a la Empresa de trabajo temporal.

La empresa usuaria tiene que facilitar a la empresa de trabajo temporal información sobre los riesgos a los que pueden estar sometidos los trabajadores en sus puestos, las medidas de prevención y protección previstas en la evaluación y las especificaciones del puesto.



❑ Información de la Empresa de trabajo temporal a la Empresa usuaria.

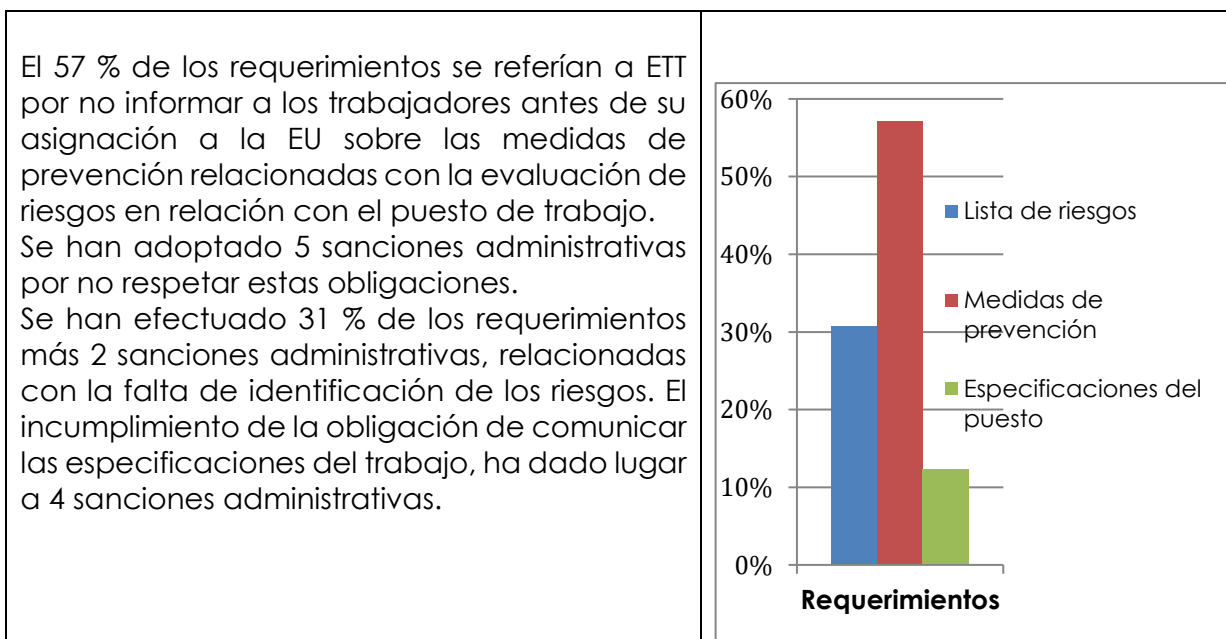
La ETT debe facilitar a la EU información sobre la aptitud médica de los trabajadores para realizar el trabajo. La ETT también es responsable, antes de asignar a los trabajadores, de visitar el lugar de trabajo.



❑ Información de la Empresa de trabajo temporal a los trabajadores cedidos

Los trabajadores temporales tienen que ser informados sobre las especificaciones del puesto y los riesgos a los que podrían estar expuestos en el lugar de trabajo.

Se han contabilizado 174 infracciones y se han distribuido 163 requerimientos notificados y 11 procedimientos (sanciones administrativas o penales).



VII – IMPACTO DE LA CAMPAÑA EN LAS INSPECCIONES DE TRABAJO

El tema de la campaña ha puesto de manifiesto una combinación de intereses convergentes tanto para las inspecciones de trabajo, como para las empresas y los interlocutores sociales, con un objetivo común de proteger las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de las empresas de trabajo temporal.

Como se ha señalado anteriormente, es la primera vez que la mayoría de las inspecciones de trabajo han decidido controlar las cuestiones relativas a los trabajadores temporales en materia de seguridad y salud laboral en los lugares de trabajo como acción prioritaria nacional.

Algunos Estados miembros destacaron el impacto positivo de esta acción. La campaña fue muy útil y una oportunidad puntual para controlar esta forma de trabajo muy extendida, especialmente en un contexto económico en el que el trabajo temporal va en aumento.

Esta acción nacional de inspección laboral ha sido una oportunidad útil:

- Fomentar la sensibilización en materia de salud y seguridad en el trabajo de las empresas de trabajo temporal.

También se señaló que es necesario aumentar la sensibilización y orientar mejor la información a las empresas que trabajan con trabajadores temporales. Para conseguir un mejor acceso a los trabajadores temporales, es importante establecer una estrategia con los interlocutores sociales de algunos sectores. También sería mejor responder de forma más específica a las necesidades de las empresas usuarias.

Las nuevas formas de trabajo vinculadas a la sociedad digital también están generando nuevos riesgos. Es fundamental seguir centrándose en la seguridad y la prevención de la salud de los trabajadores vulnerables en estos sectores.

- Velar por la importancia de los intercambios de información y de información entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias. De los resultados de esta campaña se desprende claramente que faltan conocimientos e información. Por ejemplo, se constató que algunas empresas no podían hacer nada con la información que tenían. En general, la campaña pone de manifiesto que algunas empresas usuarias no disponen todavía de una cultura de prevención, en particular cuando emplean a trabajadores de ETT.

- En las inspecciones, en particular en las empresas usuarias (EU), no se identificaron realmente como objetivos la situación de los trabajadores contratados en la propia empresa usuaria. Dado que el recurso a los trabajadores de las agencias de trabajo temporal es una práctica consolidada y constante en los lugares de trabajo, la comunicación sobre estas cuestiones seguirá siendo importante.

Por ejemplo, la inspección de trabajo de Grecia informó de que empresas de trabajo temporal y también usuarias no estaban aplicando plenamente la legislación, pero, tras la inspección y las recomendaciones (requerimientos),

están proporcionando a sus empleados la protección debida en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La campaña también llevó a los departamentos de prevención, a proponer algunos cambios necesarios en la legislación.

Algunas inspecciones laborales también señalan que las deficiencias detectadas no se han tratado de forma seria e inmediata (Austria y Luxemburgo). Es obvio que los empleados que fluctúan, respectivamente, aquellos que cambian a menudo puestos de trabajo, están algo insatisfechos y son los grupos más vulnerables en cuanto a accidentes laborales (nuevos hábitos, factores medioambientales, nuevos riesgos). El nivel de las condiciones de trabajo ha mejorado en general, debido a que las inspecciones de trabajo son el control continuo de las empresas usuarias más grandes, que utilizan en la mayoría de los casos los servicios de ETT.

Por último, las observaciones de las empresas (ETT y EU) en relación con las inspecciones de trabajo indican que la mayoría de ellas tiene una impresión positiva y acogen con satisfacción este tipo de campaña.



VII – RESULTADOS DE LAS INSPECCIONES, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS EN LA EXPERIENCIA PILOTO EN MATERIA DE EJECUCIÓN TRANSFRONTERIZA.

Este campo de la campaña sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal tenía por objeto mejorar la cooperación y la asistencia mutua entre inspecciones de trabajo para asegurar sus derechos. Esta parte de la campaña se denomina «Pilot Experience» en materia de control y aplicación de la legislación transfronteriza.

Diecisiete Estados miembros señalaron inicialmente su voluntad de participar en la experiencia piloto mediante la creación de equipos conjuntos o la realización de intercambios de información a través del IMI. Sin embargo, las dificultades para encontrar datos y la actividad limitada de estas empresas en el desplazamiento de trabajadores han dificultado su plena participación. No obstante, once Inspecciones han sido capaces de crear siete equipos conjuntos de inspección en la campaña y otras Inspecciones nacionales han realizado intercambios a través del IMI.

Todos los esfuerzos realizados han sido fructíferos para demostrar las dificultades a las que nos enfrentamos actualmente para llevar a cabo este tipo de campañas, así como para mostrar algunas conclusiones pertinentes sobre la aplicación transfronteriza de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo llevadas a cabo por las inspecciones de trabajo.

El gráfico que figura a continuación muestra una visión general de las actividades de «Pilot Experience»:

Países implicado	Formas de cooperación	Sectores	Información recursos	Principal conclusiones
Estonia Finlandia	Equipo conjunto Bilaterales acuerdo	Construcción	Desplazamiento de trabajadores declaraciones Formularios A1 Datos fiscales	Dificultades para encontrar empresas de desplazamiento Infradeclaración de los accidentes relacionados con el trabajo
Estonia Noruega	Equipo conjunto Bilaterales acuerdo	Construcción	Formularios A1 Datos fiscales	Dificultades para encontrar empresas de desplazamiento Tiempo de trabajo
Bulgaria Francia	Equipo conjunto Bilaterales acuerdo	Agricultura	Desplazamiento de trabajadores declaraciones Formularios A1	Dificultades para encontrar empresas de desplazamiento Deficiencias lingüísticas deficiencias en el intercambio de información entre empresas Notificación de los accidentes laborales Vigilancia de la salud Jornada laboral

Rumanía Bélgica	Equipo conjunto Bilaterales acuerdo	Industria de la construcción	Desplazamiento de trabajadores Declaraciones	Dificultades para encontrar empresas de desplazamiento Formación Deficiencias en el intercambio de información entre empresas Falta de conocimiento de la legislación nacional
Portugal Francia	Equipo conjunto Bilaterales acuerdo	Carpintería	Desplazamiento de trabajadores declaraciones	Dificultades para encontrar empresas de desplazamiento Barreras lingüísticas

7.1 Planificar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores desplazados a través de empresas de trabajo temporal

7.1.1 Conclusiones

Todos los organismos de inspección que intervienen en el proyecto piloto tienen dificultades para planificar acciones en materia de trabajo para la Agencia de Trabajo Temporal en materia de salud y seguridad en el trabajo. Estos son los principales motivos:

- **Dificultades en el uso de las declaraciones de desplazamiento de las inspecciones de trabajo**

La mayoría de los países participantes en el proyecto piloto han proporcionado a los proveedores de servicios de otros Estados miembros la obligación de enviar una declaración previa (artículo 9.1, letra a), de la Directiva 2014/67). Sin embargo, hemos constatado algunas dificultades para las inspecciones de trabajo en el uso de declaraciones que se efectúan a nivel nacional:

- **Datos insuficientes sobre las declaraciones sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

Por lo general, las declaraciones de desplazamiento no permiten saber si las actividades son peligrosas o la vulnerabilidad de determinados grupos de trabajadores con el fin de priorizar o planificar las inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Falta de sistemas informáticos para notificar y almacenar declaraciones de desplazamiento en todas las inspecciones de trabajo**

En algunos países, las declaraciones de desplazamiento no son enviadas a las autoridades por sistemas informáticos o no se dispone de una base de datos de empresas de desplazamiento, lo que obstaculiza la actividad de inspección del trabajo.

- **Datos inexactos o imprecisos en las declaraciones**

También se han dado casos reiterados de un período de desplazamiento previsto muy largo para las obras para lograr el servicio prestado, en las declaraciones de desplazamiento que motivan las visitas de inspección fallidas durante la campaña.

- **En el acceso a los formularios A1 de la Seguridad Social y a otros recursos de datos**

Otra fuente de información sobre el desplazamiento es la seguridad social relativa al formulario A1, una declaración de la legislación en materia de seguridad social aplicable, que normalmente incluye datos sobre el desplazamiento de trabajadores. En algunos países, los inspectores de trabajo no tienen acceso a los formularios A1.


En cualquier caso, el formulario A1 enviado desde los Estados miembros a otros no está disponible por vía electrónica, ya que el sistema europeo de información sobre seguridad social (SSI) aún no ha entrado en vigor. Esto también contribuye a obstaculizar la actividad de inspección del trabajo.

Solo en algunos países los inspectores de trabajo tuvieron acceso a los datos sobre el desplazamiento de trabajadores relacionados con obligaciones fiscales.

7.1.2 Propuestas

- **A nivel nacional**, sería necesario mejorar la declaración de desplazamiento.
 - Deben incluir información pertinente sobre cuestiones de seguridad y salud laboral.
 - Deben registrarse y almacenarse utilizando sistemas informáticos para facilitar la planificación de las actividades de inspección.
 - Los reglamentos sobre la declaración de desplazamiento deben garantizar la mayor exactitud posible de los datos relativos al período previsto de desplazamiento.
- **A nivel europeo**, sería necesaria la puesta en marcha de ESSI para transmitir los formularios A1 y garantizar el acceso de las inspecciones de trabajo a esta información. Con este fin, los Reglamentos de Seguridad Social a nivel europeo deben incluir la colaboración de las instituciones de seguridad social con las inspecciones de trabajo y su acceso a los sistemas de información.

También sería deseable una armonización de las actuales declaraciones de desplazamiento, existentes en algunos Estados miembros, a fin de incluir cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo que revisen el artículo 9 de la Directiva 2014/67. Esta armonización supondrá una gran mejora en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores desplazados y en la aplicación de las Directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo a escala de la UE.

- 
- **A nivel nacional y europeo**, la coordinación de los datos entre las declaraciones de desplazamiento a las autoridades nacionales y los formularios A1 entregados por los organismos de la seguridad social supondría una mejora importante de las actividades de las inspecciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores desplazados.

7.2 Seguridad en el trabajo y vigilancia médica de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

7.2.1 Conclusiones

Además de las conclusiones ya comunicadas en la campaña sobre la falta de cooperación entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias, estas son las conclusiones específicas de la experiencia piloto en materia de seguridad y salud en el trabajo relativas a los trabajadores desplazados:

□ Falta de información sobre la legislación aplicable en el país de acogida y barreras lingüísticas

Las actividades de inspección han puesto de manifiesto la falta de información de las empresas de desplazamiento sobre los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo en los países de acogida, especialmente en aspectos relacionados con la formación específica y la vigilancia médica. Un aspecto clave para obtener buenos resultados es que los empleadores y trabajadores puedan acceder fácilmente a esta información.

En algunos casos de empresas de desplazamiento, la barrera lingüística agrava estas deficiencias en la falta de información. Se trata de un problema importante cuando se produce el desplazamiento entre países no vecinos con importantes diferencias culturales y lingüísticas.

□ Tiempo de trabajo

Las infracciones en el tiempo de trabajo son habituales en el caso del desplazamiento de empresas, ya que quieren terminar sus tareas lo antes posible, con el fin de regresar antes a su país de origen. Algunos inspectores de trabajo han constatado infracciones legales relacionadas con el tiempo de trabajo en la experiencia piloto.

□ Investigación de accidentes de trabajo

También se han investigado en la campaña los accidentes laborales sufridos por los trabajadores desplazados. Los accidentes relacionados tienen dos implicaciones:

- Por una parte, los accidentes laborales son una cuestión que afecta a su cobertura por la seguridad social. Un caso hallado con ocasión de la experiencia piloto ha motivado un conflicto sobre las prestaciones de la seguridad social debido a la ausencia del formulario A1.

- Por otra parte, los accidentes representan también un problema de seguridad y salud en el trabajo con respecto a la posible falta de medidas preventivas que les hayan causado.

La mayoría de los accidentes laborales de trabajadores desplazados no se notifican normalmente a las autoridades laborales del país de acogida. El nivel de notificación depende de la gravedad del accidente (cuanto más grave sea, la notificación es más probable). Se trata de un obstáculo importante para las tareas de investigación de accidentes relacionadas con el trabajo llevadas a cabo por las inspecciones de trabajo.

La legislación sobre esta cuestión no ha sido armonizada por las Directivas y varía de un país a otro. En algunos países, solo debe declararse la gravedad en otros, ni siquiera esta notificación es necesaria.

7.2.2 Propuestas

□ **Mejorar el acceso a la información sobre los requisitos legales en materia de salud y seguridad en el trabajo aplicables en los países de acogida, eliminando las barreras lingüísticas**

□ **Información a nivel nacional**

El desarrollo de campañas de información en algunos de los países participantes en la campaña tuvo un efecto beneficioso y preventivo. Se recomienda especialmente facilitar información sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en un determinado país cuando una elevada proporción de trabajadores se encuentre en ese país.

□ **Información a nivel europeo**

Debe hacerse un gran esfuerzo para facilitar información sobre los derechos legales en materia de salud y seguridad en el trabajo a las empresas y trabajadores de los países de acogida en el país de acogida, especialmente en lo que respecta a los requisitos de formación y vigilancia de la salud disponibles en todas las lenguas europeas.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), en coordinación con el CARIT y otros comités de la UE, podría organizar una red para informar a los prestadores de servicios que desplazan a empresas y trabajadores sobre las exigencias legales en materia de seguridad y salud en el trabajo de cada Estado Miembro, disponibles en todos los idiomas oficiales de la UE.

□ **Reforzar la supervisión del tiempo de trabajo de los trabajadores desplazados.** Las inspecciones deben reforzar el control del tiempo de trabajo, especialmente en los desplazamientos cortos, a fin de evitar abusos.

□ **Garantizar a las autoridades laborales del país de acogida la notificación de los accidentes y las enfermedades profesionales relacionados con el trabajo.**

La notificación de accidentes y enfermedades no solo afecta a las instituciones de seguridad social del país de origen, sino también a las autoridades laborales del país de acogida, con competencia para investigar las condiciones de seguridad y salud en ellas.

La Directiva 2014/67 sobre la garantía de cumplimiento debe incluir una armonización a escala de la UE en la notificación de los accidentes y las enfermedades profesionales de los trabajadores desplazados a las autoridades laborales, a fin de garantizar su aplicación efectiva en todos los Estados miembros.



7.3 La necesidad de mejorar la cooperación entre las inspecciones de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo

7.3.1 Conclusiones

Por una parte, el proyecto piloto ha demostrado que detectar dónde están operando empresas con problemas e incumplimientos requiere más tiempo y esfuerzos que una única campaña.

Por este motivo, las actividades de control de la normativa transfronteriza no deben considerarse una acción excepcional u ocasional de las inspecciones de trabajo, sino una actividad permanente en la que todos los inspectores de trabajo, sin excepción alguna, podrían participar y la cooperación podría activarse siempre que las circunstancias así lo exijan.

Por otra parte, el proyecto piloto también ha demostrado que los acuerdos bilaterales facilitan un contacto directo entre las inspecciones de trabajo y un rápido intercambio de información.

La experiencia de los equipos conjuntos de inspección también ha sido fructífera en todos los casos, ya que proporcionan una mejor comprensión de las situaciones reales y una reacción rápida entre los inspectores.

7.3.2 Propuestas

- **Disponibilidad de mecanismos de cooperación para todos los inspectores, de cualquier tipo, cuando las circunstancias lo requieran**

Todos los inspectores de trabajo, sin excepción alguna, deben tener acceso a los mecanismos de cooperación. Los inspectores de trabajo deben tener conocimientos básicos sobre estas cuestiones. El CARIT debería establecer directrices o un manual sobre cómo los inspectores de trabajo podrían actuar sobre los trabajadores desplazados y utilizar herramientas de cooperación como el IMI, los acuerdos bilaterales y el KSS.

- **Regulación de los Acuerdos Bilaterales y de los Equipos Conjuntos de Inspección**

Los acuerdos bilaterales y los equipos conjuntos de inspección deben incluirse en la Directiva 2014/67 con el fin de garantizar su seguridad jurídica y el valor de las conclusiones de los inspectores de trabajo de otros Estados miembros.

VIII - PRINCIPALES CONCLUSIONES Y PROPUESTAS RELATIVAS A LAS INSPECCIONES NACIONALES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y DE LAS EMPRESAS USUARIAS

Las principales conclusiones de las inspecciones de las empresas se han completado con las contribuciones de los talleres y los debates mantenidos durante la conferencia final en el Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (INTFP), del 6 de mayo al 7 de 2019 en Marcy- l'Etoile, Francia.

□ **La doble responsabilidad exige reforzar la información sobre el intercambio entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias antes de asignar a los trabajadores en los lugares de trabajo.**

Con las diferencias entre las infracciones relativas a las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, es necesario seguir mejorando todos: formación en materia de información y salud en el trabajo, vigilancia de la salud, medidas de prevención en relación con la evaluación de riesgos y suministro de equipos de protección individual.

Los resultados muestran que el reparto de responsabilidades para aplicar las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias podría ser bastante diferente en los Estados miembros.

La mayor parte de los países, no señalaron la doble responsabilidad como una verdadera dificultad, pero resaltaron que se crea una «zona gris» en la que cada uno de ellos (ETT y EU) espere a ver que el otro aplique las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. Para resolver esta ambigüedad es necesario integrar previamente cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo en las obligaciones contractuales acordadas entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.

□ **Aumento de la eficiencia del flujo de información entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias**

Las inspecciones muestran que las deficiencias observadas proceden en primer lugar de las usuarias, ya que las empresas que no informan a las agencias de trabajo temporal sobre las cuestiones fundamentales para aplicar las medidas de prevención de la salud y la seguridad en el trabajo en su sector (lista de riesgos, evaluación de riesgos y especificaciones del puesto de trabajo).

Por otra parte, las empresas de trabajo temporal tienen obligaciones, como empleadores de los trabajadores, de proporcionar información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo adecuadas, vigilancia de la salud y EPI.

La protección de la salud de los trabajadores temporales depende en gran medida de la calidad del intercambio de información anterior y de las condiciones de trabajo existentes en las empresas usuarias.

Por último, la campaña ha señalado la importancia de mejorar y mantener una vigilancia permanente de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal. Estos resultados se deben a varias razones relacionadas con la naturaleza de esta mano de obra cambiante: empleo precario, vulnerabilidad (primero el empleo de los jóvenes a menudo carece de experiencia) y la asignación a diversas condiciones de trabajo existentes en las empresas usuarias.

Propuestas:

- Las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deben definir claramente entre ellos las responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo mediante un contrato o acuerdo comercial, así como los acuerdos sectoriales a nivel sectorial cuando contratan trabajadores temporales de forma repetida.
- Las empresas de trabajo temporal deben visitar los lugares de trabajo de las empresas usuarias antes de iniciar las tareas (por ejemplo, el papel de los «embajadores» en las empresas portuguesas).
- Tratar de superar las barreras lingüísticas para mejorar el flujo de información entre las agencias, los usuarios y los trabajadores.
- Ir más allá de la puesta en común de documentos: garantizar la comunicación efectiva entre las agencias, los usuarios y los trabajadores (mejorar el intercambio de conocimientos, especialmente de los conocimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo).
- Se centra en la formación práctica en las empresas usuarias, especialmente cuando existen barreras lingüísticas.
- Las empresas usuarias, antes de las asignaciones, deben definir las especificaciones del puesto de trabajo y la lista de riesgos.
- Reforzar la información sobre las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias y cómo cumplirlas, prestando especial atención a las PYME.

□ **Desarrollar herramientas técnicas para las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias**

- **El aumento de la eficiencia del flujo de información entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias es una cuestión crucial.** Se propone crear una «hoja de trabajo en materia de salud y seguridad en el trabajo» que incluya la descripción de los riesgos y las medidas preventivas (información, formación, maquinaria utilizada y requisitos legales para utilizarlos, las sustancias peligrosas y las placas de seguridad, los EPI necesarios, la vigilancia de la salud, la protección de la maternidad y la lactancia, etc.).

La presente ficha de salud y seguridad en el trabajo debe utilizarse también. La presente ficha de salud y seguridad en el trabajo debe ser un resultado fundamental de la evaluación de riesgos. Estos documentos podrían realizarse tanto en las hojas como en las hojas en papel. Debe garantizarse a las inspecciones de trabajo el acceso a estos documentos.

- **Desarrollar una evaluación de riesgos** para mejorar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Se sugiere adaptar y promover OiRA en el sector de las agencias de trabajo temporal y actividades especializadas. Esto requiere un apoyo técnico de la Agencia de la Salud y Seguridad de la Unión Europea.

□ **Para mejorar la aplicación de las Directivas, las inspecciones de trabajo necesitan más información y apoyo técnico.**

- Para hacer frente a las dificultades de interpretación de la Directiva 1991/383/CEE y la Directiva 2008/104/CE, se propone redactar unas directrices para los inspectores con el fin de mejorar el cumplimiento de las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Para aumentar la eficacia en la prevención de la salud y la seguridad en el trabajo de las empresas de trabajo temporal, es necesario disponer de una serie de datos estadísticos europeos. Hoy en día, Eurostat no dispone de información suficiente sobre este tema.

Las inspecciones laborales necesitan información sobre:

- código CNAE para las empresas de trabajo temporal
- número y tamaño de las agencias de trabajo temporal
- trabajadores permanentes y trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal/equivalentes a tiempo completo
- empresas usuarias por sectores
- género, edad y nacionalidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal
- competencias y cualificaciones profesionales (trabajadores cualificados y no cualificados, categoría profesional, etc.)
- número de accidentes de trabajo (mortales y graves) por sector

- tipos y número de enfermedades profesionales

□ Mejorar las campañas del CARIT en el futuro

• Intercambio de prácticas entre inspectores de trabajo

Una de las principales experiencias de esta campaña es la gran participación de los inspectores de trabajo en este ámbito mostrada en la conferencia final. Para la mayoría, fue su primera experiencia internacional y se consideró muy estimulante:

- En primer lugar, estaban muy satisfechos de haber recibido comentarios sobre su acción sobre el terreno, ya que destinaron tiempo y energía llevando a cabo la campaña.
- Asimismo, descubrieron que los retos son bastante similares en toda Europa, incluso aunque los contextos sean diferentes. Esto les ayudó a ser más conscientes del contexto en su propio país, algo que nunca, o raramente, se cuestionaron antes.
- Por último, el encuentro les dio la impresión de que la campaña del CARIT no era solo otro trabajo, sino una auténtica acción sobre la estrategia de protección de la salud y seguridad en el trabajo a nivel europeo, así como sobre el contenido de la Directiva.

Los inspectores estaban muy satisfechos de estar implicados hasta el final de la acción y no solo durante la ejecución de la campaña.

La aportación de los inspectores a los resultados de la campaña es esencial y constituye el núcleo del debate. Los inspectores de trabajo son testigos privilegiados porque la aplicación de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo forma parte de su trabajo diario. En consecuencia, sus propuestas son realmente prácticas.

Pueden identificar dificultades y posibles soluciones para mejorar la protección de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo e intercambiar buenas prácticas.

• Facilitar el diálogo entre los inspectores de trabajo y los interlocutores sociales

Por lo que se refiere a su actuación, las inspecciones de trabajo se planificaron con respeto a la autonomía funcional, pero por las razones antes mencionadas, es importante implicar a los interlocutores sociales en las campañas europeas del SLIC.

El diálogo entre los interlocutores sociales y los inspectores de trabajo puede dar lugar a una mejora de la normativa y mejorar su aplicación.

Además, parte del Reglamento sobre salud y seguridad en el trabajo se establece mediante acuerdo celebrado por los interlocutores sociales. La campaña es una campaña de inspección, pero hay que convencer a los interlocutores sociales de los resultados y estar plenamente informados de los métodos aplicados.

Las reuniones directas y el diálogo entre los inspectores de trabajo y los interlocutores sociales también son útiles en la perspectiva de la revisión o preparación de futuras directivas.

