



Resumen

EL PROYECTO CIBELES

El Proyecto CIBELES fue aprobado por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (Senior Labour Inspectors Committee - SLIC) en 2009 y ha sido financiado por la Comisión Europea. Nueve miembros del SLIC han participado en el proyecto, en concreto las Inspecciones de Trabajo de Bélgica, Malta, Hungría, Francia, Austria, Alemania, Italia, Portugal y España.

La reunión inicial y preparatoria del proyecto se celebró en abril de 2010 y la Conferencia Final tiene lugar los días 10 y 11 de noviembre de 2011 en Madrid. El capítulo 2 recoge una memoria de todas las actividades realizadas entre las que se incluye una conferencia de expertos en Mallorca (octubre de 2010), cuya documentación se halla en el Capítulo 3, y las visitas técnicas a todos los países del proyecto cuyos informes se contienen en el Capítulo 4. Para elaborar las conclusiones y propuestas de este proyecto, el equipo de expertos del Proyecto CIBELES celebró una reunión en Mallorca (junio 2011), así como un encuentro en Bruselas con expertos de la Comisión Europea (septiembre 2011). Los resultados finales se contienen en el Informe General (Capítulo 5) y en las Conclusiones y Propuestas (Capítulo 6). Se ha incluido en un Anexo un estudio estadístico sobre los desplazamientos transnacionales en España.

LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO

Los objetivos del Proyecto son: por un lado, mejorar el sistema de intercambio de información entre las Inspecciones de Trabajo europeas en aras de lograr la ejecución transfronteriza y la asistencia mutua respecto de los procedimientos de inspección y sanción; por otro, realizar propuestas al SLIC y a la Comisión Europea sobre iniciativas, programas y regulaciones referidas a estas materias.

La transmisión y el intercambio de información entre las Inspecciones de Trabajo, la cooperación mutua en los procedimientos de investigación de infracciones y la ejecución transfronteriza de las sanciones conforman los contenidos básicos del Proyecto. Todas estas materias ya han sido objeto de regulación a nivel europeo en otros sectores, como por ejemplo impuestos y aduanas. El objetivo de las propuestas del Proyecto CIBELES sería poner la asistencia mutua entre las Inspecciones de Trabajo al mismo nivel que esas otras instituciones que ya realizan actividades de colaboración transfronteriza.

LA RELEVANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La organización y las competencias de las Inspecciones de Trabajo europeas, pueden variar de un país a otro. La única competencia común a todas ellas es la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y por este motivo **todas nuestras conclusiones y propuestas tienen una orientación referida a la SST**, sin perjuicio del ámbito general de algunas de ellas y las lógicas conexiones de la seguridad y salud en el trabajo con otras materias.

Todos los Países Miembros de la UE comparten una legislación común en SST, la cual deriva del actual artículo 153 del TFUE y de las Directivas aprobadas, y consecuentemente todas las Inspecciones de Trabajo europeas deben asegurar su cumplimiento y observancia (Artículo 4.3 TEU y Artículo 4.2 de la Directiva Marco CEE/89/391) de un modo efectivo y uniforme **para garantizar niveles comparables de protección en todos los Estados Miembros** (según señala la Estrategia Comunitaria 2007-2012 sobre Seguridad y Salud Laboral).

Por otro lado, la aplicación de **la normativa sobre SST también está relacionada con el funcionamiento del Mercado Interno** en lo que se refiere a la libre circulación de bienes (Art. 28 TFEU), ya que ésta puede afectar a la seguridad y salud en el trabajo en lo relativo a la maquinaria o los agentes peligrosos, y también con la libre prestación de servicios y especialmente respecto de las empresas que desplazan a trabajadores (Art.56 TFEU). Todos los Estados Miembros, en sus legislaciones nacionales, deben respetar el principio básico de que las empresas garanticen a los trabajadores desplazados a otros Estados Miembros las mismas normas y condiciones de trabajo que rigen en ese país en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo (Artículo 3 Directiva 96/71/CE –Directiva de desplazamiento transnacional de trabajadores).

El desplazamiento puede llevar al deterioro de las condiciones de trabajo cuando se combina con la existencia de menos recursos disponibles para los trabajadores desplazados, mayores riesgos de fatiga física debido a los viajes frecuentes, la falta de formación en el país de acogida, la ausencia de equipos de protección obligatorios, el alojamiento de baja calidad y el transporte peligroso.

Aplicar la normativa nacional en SST conlleva la necesidad de **cooperación y asistencia mutua entre los Inspectores de Trabajo de los distintos Estados Miembros** según lo dispuesto en el art. 4 de la Directiva de desplazamiento transnacional de trabajadores. De otro modo, las infracciones de las empresas que desplazan trabajadores podrían no ser completamente investigadas, las sanciones que se impongan no podrían ser ejecutadas fuera del territorio de cada Estado y en consecuencia las conductas infractoras quedarían impunes. Por lo tanto, el trato dado por la Inspección de Trabajo a las empresas desplazadas podría ser, en estos casos, distinto al que reciben las empresas nacionales.

CONCLUSIONES DEL PROYECTO CIBELES

Las conclusiones del Proyecto CIBELES están estructuradas en una primera conclusión general referida a la importancia de la protección de los datos personales para asegurar, desde el punto de vista legal, la transmisión de información y la asistencia mutua en los procedimientos de ejecución, y en tres conclusiones sobre los tres pasos del procedimiento de ejecución:

Todos los Países Miembros de la UE comparten una legislación común en SST, la cual deriva del actual artículo 153 del TFUE y de las Directivas aprobadas, y consecuentemente todas las Inspecciones de Trabajo europeas deben asegurar su cumplimiento y observancia (Artículo 4.3 TEU y Artículo 4.2 de la Directiva Marco CEE/89/391) de un modo efectivo y uniforme para garantizar niveles comparables de protección en todos los Estados Miembros (según señala la Estrategia Comunitaria 2007-2012 sobre Seguridad y Salud Laboral).

- 1) La necesidad de **un sistema de información integrado** referido a los desplazamientos, para poder preparar y diseñar la actividad inspectora (con anterioridad a la inspección).

- 2) La **regulación de todos los tipos de asistencia mutua** en la investigación de las infracciones (durante la inspección).
- 3) Y la **necesidad de asegurar la ejecución transfronteriza de las sanciones pecuniarias de cualquier clase** (después de la inspección)



LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

De acuerdo con los dictámenes del Supervisor Europeo de Protección de Datos (European Protection Data Supervisor - EDPS) **la protección de los datos personales es un derecho fundamental** previsto en el Artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Artículo 8 de la Convención Europea sobre Derechos Humanos (CEDH), y no debería haber dudas sobre el *status* legal de las disposiciones que restringen los derechos fundamentales y sobre que dichas **disposiciones deben estar establecidas en un instrumento legal en virtud del Tratado CE que pueda ser invocado ante un juez**. De lo contrario, el titular de los datos personales se encontraría en una situación de **inseguridad jurídica** al no poder contar con la posibilidad de invocar esas normas ante un órgano jurisdiccional.

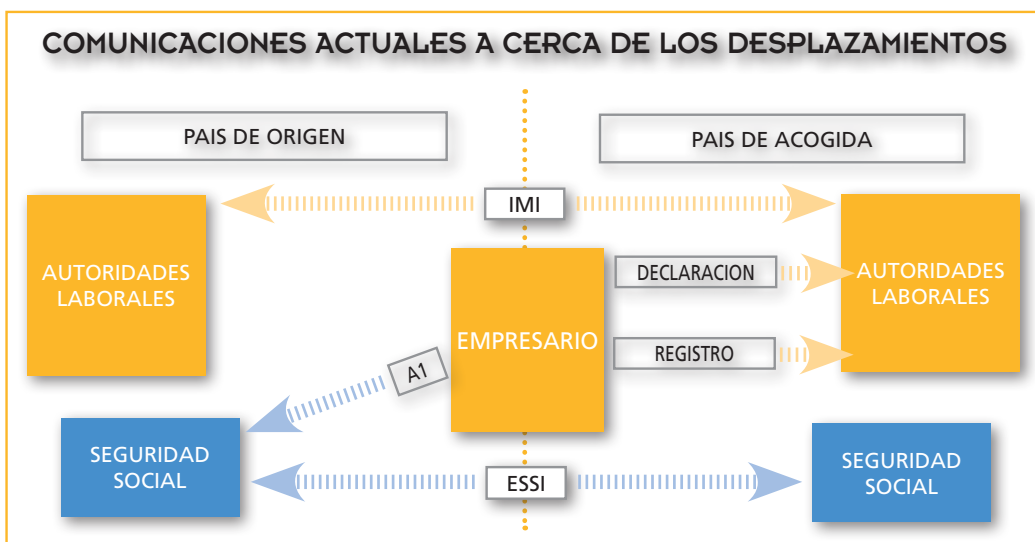
Esta es, por tanto, la primera condición para la transmisión de información y para la asistencia mutua entre los Inspectores de Trabajo: estas materias deberían ser previamente reguladas en un instrumento legal a nivel europeo y nacional para evitar la inseguridad de los organismos de vigilancia y control en relación con la protección de datos personales cuando se vayan a utilizar los mecanismos de asistencia mutua.

UN SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN SOBRE DESPLAZAMIENTOS QUE PERMITA DISEÑAR ACTUACIONES INSPECTORAS

El tener a disposición fuentes de información sobre empresas, trabajadores y centros de trabajo es esencial para llevar a cabo la labor inspectora. Los inspectores de trabajo normalmente necesitan conocer cuáles son las empresas y los trabajadores que están operando en su territorio, tener instrumentos con los que verificar su identidad, conocer dónde están los centros de trabajo, cuáles son sus actividades y cuáles son las incidencias más importantes en relación con la SST, especialmente cuando se producen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de poder realizar las tareas de inspección.

Comunicaciones e información sobre los desplazamientos

Los actuales requisitos legales para las comunicaciones de desplazamiento y los sistemas de información europeos sobre los desplazamientos muestran **deficiencias importantes tanto para las empresas como para los organismos públicos**. Los empresarios, por una parte, deben hacer frente a la difícil tarea de buscar información a este respecto, ya que los requisitos legales son distintos en cada Estado Miembro y además a menudo deben seguir al menos dos o más procedimientos distintos para comunicar los desplazamientos y en diferentes lenguas, uno en el del país de origen para asuntos de Seguridad Social (la presentación del formulario A1), otro en el país de acogida para declarar el desplazamiento, así es al menos en la mitad de los Estados Miembros, y a menudo también otro para registrar sus empresas sin tener en cuenta las notificaciones que deben realizar en el caso de un accidente de trabajo. Por otra parte, los organismos públicos de los países implicados se comunican por dos diferentes redes o sistemas de comunicación (IMI y ESSI) que no están interconectadas.



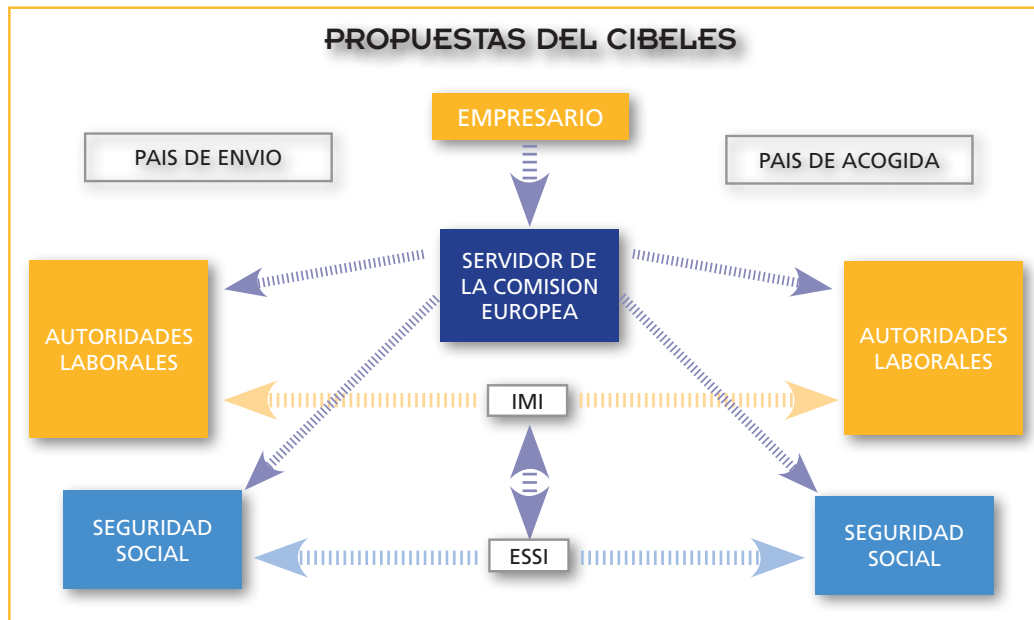
Además de todo esto, las disposiciones legales de los Estados Miembros que han establecido el derecho de los inspectores a solicitar a las empresas más información sobre los desplazamientos, generando nueva documentación, etc., han chocado con el derecho básico de libre prestación de servicios, tal y como ya lo ha considerado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en varias sentencias.

Para evitar esta situación, las propuestas del Proyecto CIBELES se orientan a una estrategia en la que todos ganan (*win-win*) y que consiste en simplificar y unificar las obligaciones establecidas para las empresas, por un lado, y en mejorar las comunicaciones entre los órganos administrativos, reduciendo así las cargas burocráticas para ambos.

Por este motivo, la **primera propuesta del proyecto CIBELES es la aprobación de una medida para que se coordinen todas las comunicaciones sobre desplazamiento en un procedimiento integrado a nivel Europeo y que se interconecten las redes o sistemas de información actuales** (Artículo 114 o 197 TFUE). Las empresas podrían enviar todas las comunicaciones que la legislación del país de envío y el país de acogida requiere dentro de un procedimiento unificado y a través de medios electrónicos a un servidor de la Unión

Europea, el cual después distribuiría la información a todos los órganos públicos afectados dando también a las empresas acceso permanente a sus propias notificaciones.

Esta medida podría aplicarse a todos los procesos de desplazamiento o bien solo a los que tengan lugar en algunos sectores específicos (los que se consideren con mayores riesgos).



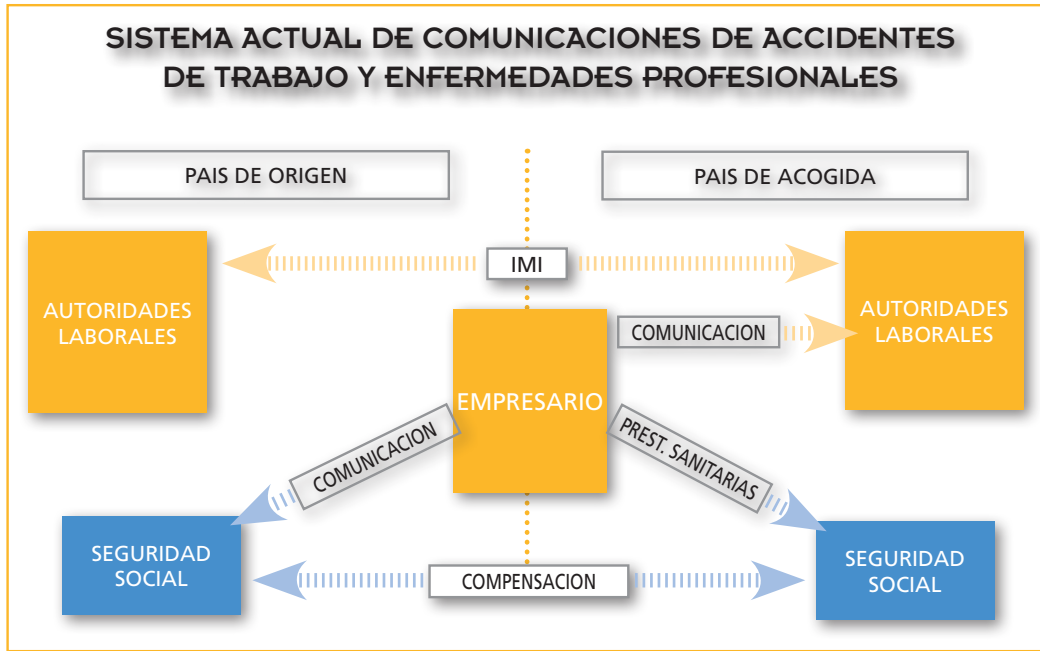
La segunda propuesta de CIBELES iría más lejos que la anterior y conllevaría una medida para la armonización legislativa a nivel europeo referida a las comunicaciones de desplazamiento (Artículo 114 o 197 TFUE) para unificar las obligaciones para las empresas que se desplazan y afianzar las tareas de supervisión que corresponden a los Inspectores de Trabajo. Los expertos del equipo CIBELES proponen que se establezca una declaración europea uniforme y obligatoria sobre desplazamientos a las Autoridades Competentes de los países de acogida.

La tercera propuesta de CIBELES está también relacionada con las dos anteriores y consiste en garantizar la plena efectividad de los deberes legales sobre comunicaciones, estableciendo sanciones que fomenten la disuasión del incumplimiento, para aquellos casos en que no se efectúe la declaración de desplazamiento.

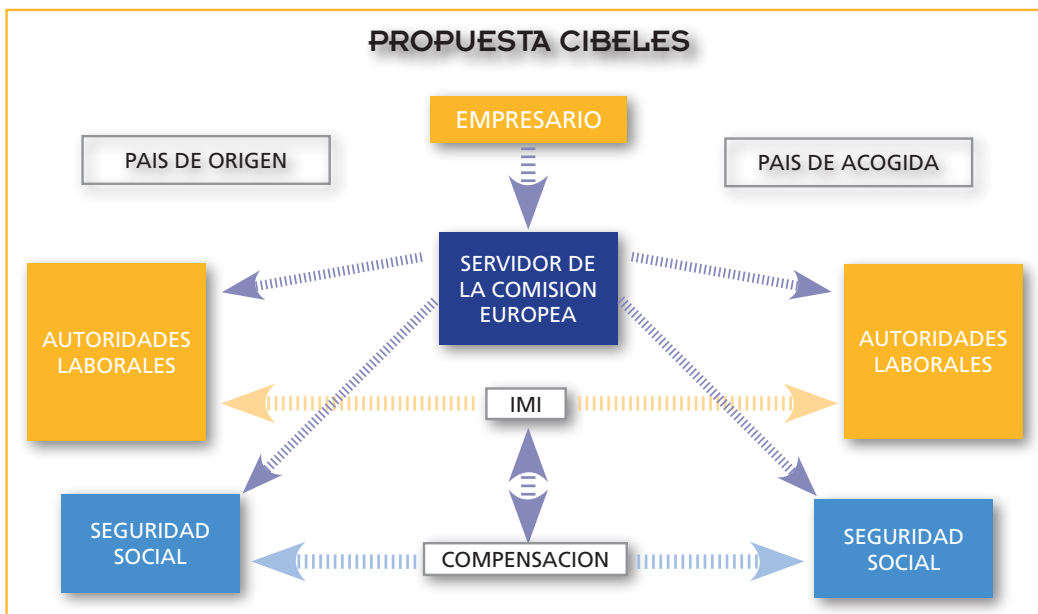
La Comunicación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los trabajadores desplazados

Cuando un trabajador desplazado sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, los empresarios deben hacer una doble comunicación de este hecho, por un lado, a la institución competente en materia de seguridad social del país de origen y también, en la mayoría de los casos, a la autoridad laboral competente del país de acogida.

La primera notificación es necesaria para determinar las prestaciones de la seguridad social mientras que la segunda se ha establecido para facilitar a los Inspectores de Trabajo la investigación sobre las condiciones de SST y otras condiciones de trabajo.



Con el fin de evitar fraudes, duplicación de trámites o la subnotificación de declaraciones de accidente o enfermedad laborales, la **cuarta propuesta** de CIBELES, es **que la comunicación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales acaecidos a trabajadores desplazados debería seguir un procedimiento coordinado a nivel Europeo** (Artículo 114 o 197 TFUE).



Un instrumento común para la identificación de trabajadores desplazados

Otra de las necesidades de los Inspectores de Trabajo es la de identificar a los trabajadores desplazados en el lugar de la prestación de servicios. Los instrumentos de que disponen actualmente son los documentos nacionales de identidad, los pasaportes (si es que los trabajadores disponen de este documento), y los formularios A1, no teniendo los Inspectores medios para verificar la autenticidad de los mismos. Asimismo, estos formularios A1 presentan varios inconvenientes ya que el país de origen puede expedirlos en cualquier momento y con carácter y efecto retroactivo.

Por esta razón, **la quinta propuesta de CIBELES, es la de proporcionar un Documento Europeo de Identidad a todo trabajador desplazado, para que estos puedan presentarlo ante los Inspectores de Trabajo** (Artículo 114 o 197 TFUE).

La primera opción sería dotar a la Tarjeta Europea de Seguro de Enfermedad (EHIC) con esta nueva función. La EHIC va con frecuencia unida al desplazamiento de trabajadores y por lo tanto esto no supondría ninguna carga administrativa adicional para ellos.

La segunda opción podría ser la de secundar el proyecto “STORK” para establecer una Plataforma Europea de Interoperabilidad que permita a los ciudadanos establecer nuevas e-relaciones transfronterizas, presentando simplemente su Documento Nacional de Identidad.

Una tercera opción sería “la tarjeta de identificación de desplazamiento”, la cual constaría de una foto del trabajador, y sería expedida por la misma autoridad que la que expide el formulario A1.

Y la cuarta y última opción no consistiría en un documento identificativo, sino en la obligación del empresario de mantener en el centro de trabajo un listado de presencia, en el que consten los nombres y números de seguridad social de todos los trabajadores desplazados que prestan sus servicios en el mismo, durante toda la duración del período de desplazamiento.

REGULACION DE TODOS LOS TIPOS DE ASISTENCIA MUTUA PARA LA INVESTIGACION DE INFRACCIONES

En cumplimiento del mandato del Convenio nº 81 de la OIT, que ha sido ratificado por todos los Estados Miembros de la UE, el proceso de investigación de infracciones por los Inspectores de Trabajo tiene en la mayoría de los casos naturaleza administrativa y deja a la discrecionalidad de los Inspectores de Trabajo el aconsejar o advertir, en lugar de incoar o recomendar el inicio de un procedimiento sancionador (art 17.2 del Convenio de la OIT). La única excepción a esta regla sería la que se produce en algunos Estados Miembros en los que las investigaciones se llevan a cabo por las autoridades judiciales.

La asistencia mutua en la investigación de infracciones por los Inspectores de Trabajo europeos viene regulada actualmente en el art. 4 de la Directiva sobre Desplazamientos de Trabajadores (DDT), si bien esta se refiere solamente al envío de información previa solicitud.

Otras formas vigentes de asistencia mutua son, por un lado, las relacionadas con la cooperación técnica entre inspecciones sin que se pueda utilizar datos personales (a través de la herramienta KSS), o las que se producen en el marco de los convenios bilaterales, los cuales presentan muy distinto alcance, contenido y efectividad.

Por otra parte, contamos también con otros instrumentos legales para la mutua asistencia que no son siempre de aplicación en todos los Estados Miembros. El primero de ellos es el “Convenio Europeo de Asistencia Judicial en Materia Penal” (2000), el cual no puede aplicarse en aquellos EE.MM, cuyas sanciones tienen naturaleza administrativa y no pueden ser recurridas ante tribunales competentes en materia penal. El segundo instrumento es el Convenio Europeo Sobre Notificación en el Extranjero de Documentos en Materia Administrativa (1977), ratificado solo por algunos EE.MM (Bélgica, España, Francia y Hungría), y por último, el tercer instrumento sería la propia legislación interna de algunos EE.MM (como España, Francia, Bélgica y Hungría) donde está regulada la asistencia mutua entre los servicios de inspección, pero cuya aplicación solo se limita a su ámbito propio.

La conclusión es que seguimos necesitando una regulación legal sobre asistencia mutua en la investigación de infracciones por los Inspectores de Trabajo y que esta debería ser jurídicamente vinculante para todos los EE.MM.

Intercambio de Información

La sexta propuesta de CIBELES es que se adopte una medida para que se regulen todas las formas de intercambio de información entre los Inspectores de Trabajo (Art. 114 o 197 TFUE).

Estas formas de intercambio incluyen la solicitud de información (ya establecida en el art. 4 de la DDT) la cual debería comprender no solo la transmisión de la información de la que el receptor de la solicitud ya dispone, sino también que se le obligue a realizar la investigación necesaria para obtener ésta, si es que no dispusiera de ella, para su posterior transmisión al solicitante.

Debe prever también el intercambio espontáneo de información relativa a infracciones o incumplimientos de disposiciones legales cuyo castigo o persecución esté dentro del ámbito de competencia de otro Estado Miembro en el momento en que la información es suministrada, así como alertas sobre incumplimientos de especial relevancia que puedan darse en materia de SST.

Y por último, se debe incluir también en la regulación la cooperación técnica entre Inspectores de Trabajo para el intercambio de información sobre legislación nacional, productos, como máquinas o agentes peligrosos, mejores prácticas de inspección, temas de seguridad, intercambio de conocimientos científicos, entre otros, así como procedimientos de inspección en materia de SST. Esta información transmitida podría incluir datos personales habida cuenta de que en muchos Estados Miembros la protección legal de datos también incluye a las personas jurídicas, y por ello sería conveniente su inclusión en esta regulación legal y evitar de esta forma la incertidumbre jurídica que se pueda derivar del uso de esta forma de asistencia mutua.

Cooperación

La séptima propuesta de CIBELES consiste en regular a nivel Europeo todas las formas de cooperación física o activa entre los Inspectores de Trabajo.

La cooperación implica acciones conjuntas para llevar a cabo la investigación de infracciones. Las formas típicas son el interrogatorio de testigos, cuando sea necesario reconstruir los hechos ocurridos con motivo de un accidente de trabajo, los equipos conjuntos de inspectores para participar en acciones simultáneas transfronterizas o en

campañas europeas del SLIC, así como otras formas de mutuo apoyo en procedimientos relativos a la notificación de actos administrativos y de apoyo en procedimientos judiciales.

Una Red Europea de expertos en Seguridad y Salud Laboral (EUROSH)

La octava propuesta de CIBELES, es el constituir una Red Europea de expertos en Seguridad y Salud Laboral, que podría llamarse EUROSH.

Esta red sería diferente de las demás existentes ya que no funcionaría en función de solicitudes previas de información, como el IMI, sino de forma proactiva, facilitando asistencia técnica a los Inspectores de Trabajo en materia de SST y organizando acciones de formación e información a nivel Europeo.

El valor legal de los datos obtenidos a través de la asistencia mutua

La novena propuesta de CIBELES es la regulación del valor probatorio de la información intercambiada para su utilización por los inspectores en sus investigaciones, debiendo tener esta el mismo valor que las obtenidas por cada Inspección en sus propias investigaciones. Esto debería ser también de aplicación a los resultados obtenidos en actuaciones de inspección conjuntas.

Regulación del ámbito y alcance de las legislaciones nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

La décima propuesta de CIBELES es clarificar el alcance de las legislaciones nacionales en SST para los trabajadores desplazados, especialmente en aspectos relacionados con la vigilancia médica, los servicios de prevención y la formación, siendo conveniente evitar duplicidades y lagunas para determinar la ley que es en cada caso aplicable.

Acuerdos bilaterales

La undécima propuesta de CIBELES es proporcionar una base legal para aquellos acuerdos bilaterales derivados de un instrumento legal Europeo.

Los Inspectores de Trabajo europeos tienen básicamente los mismos poderes de investigación pero no las mismas competencias. Un futuro marco legal europeo debe ser flexible y contemplar esta cuestión adaptando la asistencia mutua a las diferentes situaciones para permitirla siempre que sea posible, e ir más allá en las obligaciones recíprocas a través de acuerdos multilaterales o bilaterales para completar la legislación europea. Esta base jurídica debería cubrir también el uso de datos personales privados y los problemas de carácter legal que esto conlleve.

LA NECESIDAD DE ASEGURAR LA EJECUCION TRANSFRONTERIZA DE LAS SANCIONES ECONOMICAS DE CUALQUIER TIPO

A diferencia de los procedimientos de investigación de infracciones, los procedimientos de sanción en materia de SST tienen naturaleza diferente en cada país. Todos los países participantes en el Proyecto CIBELES tienen procedimientos de sanciones administrativas, pero también cuatro de ellos (BE, MT, FR, IT) se basan principalmente o dan prioridad a los procedimientos penales. Por otro lado, no todos los procedimientos de imposición de sanciones administrativas siempre tienen la misma naturaleza, a veces estas sanciones pueden ser apeladas ante la jurisdicción penal (DE), en otros Estados

ante los juzgados del orden social (BE, HU, PT) y otros ante la jurisdicción contencioso-administrativa (AT, ES, IT).

Los Inspectores de Trabajo no tienen la misma condición jurídica o status en todos los EE.MM. En cuatro países de CIBELES los Inspectores pueden perseguir ilícitos penales mientras que en los cinco restantes solo persiguen infracciones administrativas.

Por otra parte, los instrumentos que actualmente regulan la ejecución transfronteriza de sanciones pecuniarias no siempre son aplicables en todos los Estados Miembros.

- La ejecución transfronteriza de las sanciones económicas se puede llevar a cabo aplicando la Decisión Marco 2005/214/JAI para el reconocimiento mutuo de sanciones pecuniarias, cuando estas sanciones sean impuestas por las autoridades judiciales penales y también cuando sean impuestas por las autoridades administrativas y estas puedan ser recurridas ante la jurisdicción competente en materia penal, como sucede en Francia, Malta y Alemania (todavía no en Bélgica e Italia porque estos países no han traspuesto la Decisión Marco).

Es más dudosa la aplicación de esta Decisión, y esto podría depender del carácter y naturaleza de cada legislación nacional, cuando las multas se imponen por autoridades administrativas y éstas solo pueden ser apeladas ante tribunales distintos de los penales. Este problema no solo afecta a los países que imponen sanciones de carácter administrativo sino también a aquellos países que deben ejecutar las multas de otros Estados. Al menos cuatro países participantes en el proyecto CIBELES (BE, HU, ES, FR) consideran que esta Decisión Marco no es aplicable a este tipo sanciones económicas.

- Otra opción para ejecutar las sanciones en otro Estado Miembro podría ser la prevista en la Directiva del Consejo 2010/24/EU, relativa a la asistencia mutua para el cobro de los créditos correspondientes a impuestos, derechos y otras medidas, y que prevé la ejecución de las sanciones administrativas (art. 2.2.) impuestas por las autoridades administrativas competentes para la recaudación de los impuestos o derechos, o para llevar a cabo investigaciones administrativas en relación con estos, o confirmadas por órganos administrativos o judiciales a petición de estas autoridades administrativas.

Sin embargo, algunos países de CIBELES han expresado sus dudas sobre la aplicación de esta Directiva a las sanciones administrativas, derivadas de órganos administrativos que no sean las administraciones tributarias, o que se refieran a otras obligaciones legales no relacionadas con los ingresos públicos, como las relativas a la SST.

UNA REGULACIÓN GLOBAL SOBRE LA EJECUCIÓN TRANSFRONTERIZA DE LAS SANCIONES

La solución más elemental para este problema sería la **regulación en un instrumento legal del reconocimiento mutuo y la ejecución de todas las sanciones económicas de cualquier tipo**, en particular las impuestas por infracciones a las disposiciones nacionales que transponen el artículo 3 de dicha Directiva sobre desplazamiento de trabajadores (**duodécima propuesta de CIBELES**), ya sean de naturaleza penal o administrativa, y sin importar que tribunales sean tengan la competencia para conocer de las apelaciones a estas sanciones administrativas.

Sin embargo, dada la dificultad para conseguir esta regulación global a nivel Europeo que sea aplicable a todas las sanciones económicas, de carácter administrativo y penal, **la decimotercera propuesta de CIBELES es la de establecer una regulación europea solo para la ejecución de sanciones administrativas, bien ya sea en SST o en las materias de desplazamientos transnacionales de trabajadores, que puedan ser objeto de apelación ante otra jurisdicción distinta de la penal** y que por lo tanto queden excluidas del ámbito de la D.M. 2005/214/JHA.

Este instrumento de ejecución podría ser adoptado dentro del marco de los desplazamientos transnacionales (de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 3 de la Directiva 96/71/EU que incluye las materias relativas a la SST) de conformidad con el Art. 114 TFEU, o bien solo de forma específica para la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo dispuesto en el Art. 153 TFEU.

Armonización de infracciones en materia de Seguridad y Salud Laboral (SSL)

Para terminar, **la decimocuarta propuesta de CIBELES es la armonización de infracciones en SST**, habida cuenta de que el principio de la doble criminalidad es normalmente una condición previa para la asistencia mutua y el mutuo reconocimiento en la ejecución de sanciones económicas, y por lo tanto este principio podría poner en peligro la aplicación de las propuestas previamente expuestas.

Para poder poner en práctica una medida de este calibre, sería necesario realizar un estudio y análisis previo de carácter comparativo sobre las infracciones en los distintos Estados Miembros (Artículo 156 TFEU).

Conclusiones

Primera Conclusión: LA NECESIDAD DE CONTAR CON UNA REGULACIÓN LEGAL SOBRE FUENTES DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA MUTUA ENTRE INSPECTORES DE TRABAJO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LA LEGISLACIÓN DEBIDO AL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

Segunda Conclusión: SE DEBE REGULAR A NIVEL EUROPEO UN SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRAL SOBRE DESPLAZAMIENTOS CON EL FIN DE EVITAR DUPLICIDADES E INEFICIENCIAS PARA EMPRESAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS

PRIMERA PROPUESTA: una medida para que se coordinen todas las comunicaciones sobre desplazamiento en un procedimiento integrado a nivel europeo.

SEGUNDA PROPUESTA: una medida para la armonización legislativa a nivel europeo sobre comunicaciones de desplazamiento.

TERCERA PROPUESTA: establecer sanciones que garanticen el cumplimiento de presentar la declaración de desplazamiento.

CUARTA PROPUESTA: la comunicación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores desplazados debería seguir un procedimiento coordinado a nivel Europeo.

QUINTA PROPUESTA: proporcionar un Documento Europeo de Identidad a todo trabajador desplazado, para que estos puedan presentarlo ante los Inspectores de Trabajo.

Tercera Conclusión: ES NECESARIA UNA REGULACIÓN LEGAL SOBRE ASISTENCIA MUTUA EN LA INVESTIGACIÓN DE INFRACCIONES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO

SEXTA PROPUESTA: una medida que regule todas las formas de intercambio de información entre los Inspectores de Trabajo.

SÉPTIMA PROPUESTA: regular a nivel Europeo todas las formas de cooperación física o activa entre los Inspectores de Trabajo.

OCTAVA PROPUESTA: constituir una red Europea de expertos en Seguridad y Salud Laboral, que podría llamarse EUROSH.

NOVENA PROPUESTA: la regulación del valor probatorio de la información intercambiada para el de los inspectores en sus investigaciones.

DÉCIMA PROPUESTA: clarificar el alcance de las legislaciones nacionales en SST para los trabajadores desplazados.

UNDÉCIMA PROPUESTA: proporcionar una base legal para aquellos acuerdos bilaterales derivados de un instrumento legal Europeo.

Cuarta Conclusión: NO CONTAMOS TODAVÍA CON UN INSTRUMENTO LEGAL QUE REGULE LA MULTAS PECUNIARIAS PROPUESTAS O IMPUESTAS POR TODAS LAS INSPECCIONES DE TRABAJO

DUODÉCIMA PROPUESTA : la regulación en un instrumento legal del reconocimiento mutuo y la ejecución de todas las sanciones económicas de cualquier tipo.

DECIMOTERCERA PROPUESTA: establecer una regulación europea solo para la ejecución de sanciones administrativas, bien ya sea en SST o en las materias de desplazamientos transnacionales de trabajadores, que puedan ser objeto de apelación ante otra jurisdicción distinta de la penal.

DECIMOCUARTA PROPUESTA: la armonización de infracciones en SST.

This publication is commissioned under the European Union Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013). This programme is managed by the Directorate-General for Employment, social affairs and equal opportunities of the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment and social affairs area, as set out in the Social Agenda, and thereby contribute to the achievement of the EUROPE 2020 goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

PROGRESS mission is to strengthen the EU contribution in support of Member States' commitments and efforts to create more and better jobs and to build a more cohesive society. To that effect, PROGRESS is instrumental in:

- providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
- monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
- promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
- relaying the views of the stakeholders and society at large

For more information see:

<http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position of the European Commission.