



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Curso de Adaptación al Grado de Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de la Laguna

Curso de Adaptación: 2013/2014.

Convocatoria: Junio de 2014.

**CONSECUENCIA DE LA REFORMA LABORAL 35/2010 Y LA VINCULACIÓN CON LAS ETT Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

**CONSEQUENCE OF LABOR REFORM 35/2010 AND LINKS WITH ETT AND THE COLLECTIVE BARGAINING.**

Realizado por el alumno Doña María Concepción Marichal Marichal.

Tutorizado por la Profesora Doña Inmaculada Sandra Fumero Dios.

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa  
(Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)

## ABSTRACT

Law 35/2010, introduces the Additional Provision 13°, of forcing the National Institute for Safety and Hygiene at Work, to add in their periodic reports on the development of claims, specific data to clarify the evolution of occupational accidents in their jobs or occupations specially dangerous for safety and health at work for workers given by temporary agencies, in agreement established in the article 8,b by the second additional provision of Law 14/1994, by the Temporary Work Agencies are regulated. The Professions that have become the object of contract post regulation, with the entry into force of Law 35/2010 are: marine platforms, extractive industries, high voltage electrical hazards, opencast mining, manufacturing, handling and use of explosives. Will be analyzed the evolution of occupational hazard in the Works or occupations of special dangerous to the safety and health in the work of transfer workers for temporary employment agencies, during the years: 2011, 2012 and 2013.

## RESUMEN

La Ley 35/2010, introduce la Disposición Adicional 13°, que obliga al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de incorporar en sus informes periódicos sobre la evolución de la siniestralidad, datos específicos que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizado por trabajadores cedidos por ETT, conforme a lo establecido en el artículo 8,b y en la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Las profesiones que han pasado a ser objeto de contrato de puesta a disposición, con la entrada en vigor de la Ley 35/2010 son: construcción, plataformas marinas, industrias extractivas, riesgos eléctricos de alta tensión, minería a cielo abierto, fabricación, manipulación y utilización de explosivos.

Se analizará la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizado por trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal, en los años 2011, 2012 y 2013.

## **INDICE.**

1. Introducción.....	5
2. Marco referencial.....	14
2.1. Normas Internacionales.....	15
2.2. Normas Comunitarias.....	15
2.3. Normas Internas.....	17
2.4. Negociación Colectiva.....	20
3. Objeto de estudio.....	22
4. Análisis Descriptivo y Discusión de resultados.....	24
4.1. Metodología.....	24
4.2. AT en jornada de trabajo con bajas de trabajadores cedidos por ETT.....	25
4.2.1. Gráfica AT de los años 2011, 2012 y 2013.....	25
4.2.2. Gráfica AT por sectores año 2011.....	26
4.2.3. Gráfica AT por sectores año 2012.....	27
4.2.4. Gráfica AT por sectores año 2013.....	28
4.2.5. Gráfica AT por sexo años 2011, 2012 y 2013.....	29
4.2.6. Gráfica AT según gravedad años 2011, 2012 y 2013.....	30
4.2.7. Gráfica AT por actividad años 2011, 2012 y 2013.....	32
5. Conclusión y recomendaciones.....	34
5.1 Conclusión.....	34
5.2 Recomendación.....	35
6. Bibliografía.....	37

## 1. INTRODUCCIÓN.

Dentro del panorama del mercado de trabajo nos encontramos con las empresas de trabajo temporal (ETT) éstas deben tener unas disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo. A finales de los setenta, los países de la Unión Europea y España tienen ratificado el Convenio 96 de la OIT, que a lo largo del tiempo han ido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal para no perjudicar a los trabajadores contratados por ellas.

La Ley 14/1994 de 1 de junio regula a las empresas de trabajo temporal para dotar a las empresas del número necesario de trabajadores que en cada momento necesiten y con la formación necesaria.

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal (ETT) a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de la otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.<sup>1</sup>

El objetivo fundamental de una ETT, es la intermediación entre el trabajador que presta su servicios y la empresa que los recibe, es una evidente cesión de trabajadores, donde el cedente es la ETT y el cesionario la empresa llamada usuaria. Hay por tanto una relación no bilateral (empresario- trabajador) sino triangular (la ETT, el empresario de la empresa usuaria y el trabajador contratado por la ETT y que prestará sus servicios a la empresa usuaria, de esta forma los trabajadores cedidos tendrán dos empresarios). De esta complicada relación jurídica y de todos los posibles elementos de inseguridad, nace la prevención contra este tipo de empresas.

De lo dicho anteriormente nace el **contrato de puesta a disposición** que es el que se celebra entre la ETT y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria.<sup>2</sup> Por lo tanto la cesión de trabajadores debe ser documentada en un contrato de naturaleza mercantil celebrado entre la ETT y la empresa usuaria. El objeto del contrato de puesta a disposición tendrá los mismos supuestos, condiciones y requisitos que aquellos en que la empresa usuaria

---

<sup>1</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo, 16ª ed.

<sup>2</sup> art: 6.1 LETT y art: 14 RD 4/1995.

podía celebrar contratos de duración determinada<sup>3</sup>.

Hechas las consideraciones anteriores los contratos de trabajo que se pueden celebrar según marca la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> son tres.

En primer lugar el contrato de **obra y servicio** tiene por objeto la realización de obras o servicios dentro de la actividad de la empresa y su duración está limitada en el tiempo, no pudiendo tener una duración superior a tres años, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo, transcurrido estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa. En cuanto a la jornada de trabajo podrá concertarse a tiempo parcial o completo y por escrito así como el trabajo a desarrollar. A la finalización de la obra y el servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continua prestando sus servicios el contrato se hará indefinido.

En segundo lugar tenemos el **contrato eventual** por circunstancia de la producción se concierta para atender las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de una actividad normal de la empresa. Podrá ser a tiempo parcial o completo y la duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce meses y por Convenio Colectivo se pueden modificar ambas cosas, pero nunca podrá exceder de las tres cuartas partes del periodo de referencia es decir doce meses. Se formalizará por escrito cuando exceda de cuatro semanas y cuando se realice a tiempo parcial, además deberá constar la causa o circunstancia que lo justifique. Se extinguirá, previa denuncia de las partes o por la terminación del tiempo convenido y además se harán indefinidos los contratos celebrados en fraude de ley<sup>5</sup>. Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o parcial del eventual para un “primer empleo joven” podrán acogerse a bonificaciones reguladas en el artículo 12 de la Ley<sup>6</sup>.

Y en tercer lugar tenemos el **contrato de interinidad** su objeto es sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo

---

<sup>3</sup> Artículo 15 LET. Duración del contrato. Contratos temporales posibles son: obra y servicios, eventuales y los de interinidad o sustitución.

<sup>4</sup> Art: 15 de la LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

<sup>5</sup> Simulación relativa y fraude de ley: es en la que se utiliza la norma de cobertura (normalmente la regulación de algunos de los contratos que se han reputado afines al trabajo) para encubrir el contrato de trabajo y evitar así la aplicación de la normativa jurídica laboral. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo, 16ª ed.

<sup>6</sup> RD- LEY 4/2013 DE 22 DE FEBRERO.

(maternidad, vacaciones...), o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección hasta que finalmente se cubra dicho puesto. En cuanto a la jornada deberá ser completa excepto en dos supuestos: a) cuando el trabajador que va a sustituir estuviera contratado a media jornada en un puesto de trabajo cuya finalidad del puesto sea la media jornada y b) cuando el contrato se realice por una jornada reducida para trabajadores que ejercen un derecho en la Ley<sup>7</sup> y para los que disfrutan de una reducción de jornada por permisos de maternidad, adopción, preadopción o acogimiento.

Además la duración será del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Por el contrario cuando el contrato se realiza para cubrir un puesto para la selección o promoción la duración no podrá ser superior a tres meses. Éste deberá formalizarse por escrito y deberá precisar el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido, la causa de sustitución, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar. En cuanto a la extinción del contrato de interinidad será previa denuncia de las partes por las siguientes causas: a) cuando se reincorpore el trabajador sustituido, b) vencimiento del plazo legal para la reincorporación, c) pasado el plazo de tres meses para los procesos de selección. El contrato de interinidad se transforman en indefinidos cuando: a) por la falta de la forma escrita, b) por la falta de alta en la Seguridad Social<sup>8</sup>, c) si ha llegado al término y sigue prestando relación laboral y por último<sup>9</sup> los contratos realizados en fraude de ley<sup>9</sup>.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando en ningún caso el **contrato de puesta a disposición** podrá alterar el régimen general de la contratación temporal, si se alterara fraudulentamente, será cesión ilegal. Es ilegal la cesión temporal de trabajadores que no se haga a través de las ETT debidamente autorizadas art.43.1 LET, son también cesiones ilegales si se incumplen las prescripciones de los arts.: 6.2 “Las empresas usuarias contabilizarán el promedio mensual de los trabajadores puestos a su disposición por la ETT en los últimos doce meses, con el fin de determinar los

---

<sup>7</sup> Art: 37 Descanso semanal, apartado 4 y 5 de la LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

<sup>8</sup> Art: 100. Afiliación, altas y bajas de la LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

<sup>9</sup> Simulación relativa y fraude de ley: es en la que se utiliza la norma de cobertura (normalmente la regulación de algunos de los contratos que se han reputado afines al trabajo) para encubrir el contrato de trabajo y evitar así la aplicación de la normativa jurídica laboral. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo, 16ª ed.

medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención conforme a lo dispuesto en el Capítulo III del Reglamento del Servicio de Prevención” y 8 “ **actividades y trabajos de especial peligrosidad**” de la Ley 14/1994.

Además hay que calificar como cesión ilegal y así lo hace el art: 43 (RD 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), como la conducta de quien asumiendo el nombre de empresario, traslada personal a otro que, en realidad, ostenta la titularidad y organización, en suma, es el auténtico empresario.

Existen tres casos de cesión ilegal, en primer lugar “que la relación contractual interempresarial se limite a la mera puesta a disposición de trabajadores entre cedente y cesionario,” en segundo lugar “que la empresa cedente, más allá de ceder personal, carezca de actividad o de organización propia y estable” y en tercer lugar “que no tenga medios propios para desarrollar su actividad o no ejerza funciones de empresario”. Además existen responsabilidades en la cesión ilegal entre el empresario ficticio (cedente) y el real (cesionario) se establece una responsabilidad solidaria.

De acuerdo con los razonamientos anteriores, la **Administración Laboral** fija una serie de controles y exigencias con las ETT. Ésta envía a la autoridad laboral de los contratos de puesta a disposición; la información sobre los cambios de titularidad, apertura de nuevos centros de trabajo, cese de la actividad y la potestad sancionadora para perseguir y castigar las infracciones tipificadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

La **Ley 14/1994** por la que se regulan las ETT, no desvincula a la empresa usuaria de las posibles vicisitudes de esta triangular relación: a) la empresa usuaria responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, la responsabilidad será solidaria si el contrato se hubiera realizado incumpliendo los artículos 6 y 8 LETT<sup>10</sup>. B) la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección del trabajador cedido en materia de seguridad y salud laboral y responde con el recargo de prestaciones de la Seguridad Social<sup>11</sup>. C) la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores

---

<sup>10</sup> LEY 14/1994 por la que se regulan las ETT.

<sup>11</sup> Artículo 16.2 LETT, 28.5 LPRL y 5 del RD 216/1999.

de los contratos de puesta a disposición que suscriban así como entregarles copia básica del contrato de trabajo que le facilitará la ETT.

Con la entrada en vigor de **la Ley 35/2010**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se pretende recuperar la creación de empleo y reducir el desempleo y es el objetivo fundamental de todas las políticas públicas. El objetivo de la Ley<sup>12</sup> es reforzar la protección social, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de todos aquellos colectivos más perjudicados o favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas. Es evidente entonces que el objetivo final de dicha Ley es reducir el desempleo e incrementar la productividad de la economía española, por tanto los aspectos más destacables de esta Ley se dirigen a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas.

Sobre la base de las consideraciones anteriores el **art: 17 de la Ley 35/2010** donde se refieren a las empresas de trabajo temporal hace una modificación de la Ley 14/1994, donde el art: 8.b), dice “para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosas para la seguridad y la salud en el trabajo<sup>13</sup>, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos”. Además el art: 6 de esta ley introduce una disposición adicional segunda que dice: “de conformidad con lo dispuesto en el art: 8b), **no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición** para la realización de las siguientes actividades de especial peligrosidad”. Resulta oportuno mencionar dichas actividades: a) Trabajos que impliquen la **exposición a radiaciones ionizantes** en zonas controladas<sup>14</sup>, b) trabajos que impliquen la **exposición a agentes cancerígenos**, de primera y segunda categoría<sup>15</sup>, y por último la letra c) trabajos que impliquen la **exposición a agentes biológicos** de los grupos 3 y 4<sup>16</sup>.

Entre las actividades excluidas por esta Ley se encuentran éstas tres actividades que no van a poder ser objeto de contratación por las ETT. Es decir de nueve profesiones

---

<sup>12</sup> Ley 35/2010 de 17 septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>13</sup> Art: 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. LEY 31/1995, 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”

<sup>14</sup> RD 783/2001 de 6 de junio.

<sup>15</sup> RD 363/1995 Y RD255/2003.

<sup>16</sup> RD 664/1997 del 12 mayo.



que no podían ser objeto de contratación por las ETT pasan a ser tres actividades. Esta medida es preocupante por el alto índice de **accidentes de trabajo**<sup>17</sup> en nuestro país y la interrelación probada entre **temporalidad**<sup>18</sup>, **precariedad**<sup>19</sup> y **siniestralidad laboral**<sup>20</sup>.

A partir de ahora las seis profesiones de mayor peligro podrán ser objeto de contrato con las ETT, con lo que se pone en mayor riesgo la salud y seguridad de los trabajadores, ya que para las ETT la prevención de riesgos laborales no es lo más importante.

En cuanto a la **negociación colectiva** antes de la entrada en vigor de la Ley 35/2010, a través de acuerdos interprofesionales, convenios colectivos<sup>21</sup> o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de especial peligrosidad como: 1. la construcción; 2. La minería a cielo abierto y de interior; 3. Las industrias extractivas por sondeos en superficies terrestres; 4. Los trabajos en plataformas marinas; 5. La fabricación, manipulación y utilización de explosivos; 6. Los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión; se podía acordar, por razón de seguridad y salud en el trabajo, **limitaciones** para celebrar contratos de puesta a disposición siempre cumpliendo los requisitos fijados en el art:83 LET y el RDL 1/1995.

Pero con la entrada en vigor de la Ley 35/2010, a partir del 1/04/2011, respetando la **negociación colectiva**, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en las actividades de especial peligrosidad anteriormente citadas, siempre cumpliendo y respetando los requisitos establecidos por reglamento. Además en la **negociación colectiva** se deben tomar medidas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por ETT a la formación que tengan para los trabajadores de la empresa usuaria.

Las empresas podrán ir en busca de trabajadores a las ETT, para cubrir puestos de trabajo que hasta ahora estaban prohibidos por su alta peligrosidad. La alta

---

<sup>17</sup> Art: 115 LGSS. Definición: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

<sup>18</sup> Temporalidad laboral son los trabajadores temporales con respecto a trabajadores fijos, es decir la sustitución de trabajadores permanentes por trabajadores temporales por lo tanto es un factor en contra de la estabilidad y productividad del empleo.

<sup>19</sup> Precariedad laboral es el estado de situación en la que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

<sup>20</sup> Siniestralidad laboral es la frecuencia con que se producen los siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo.

<sup>21</sup> Art: 83 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo el 1/1995 de 24 de marzo.

siniestralidad que existe en las actividades y trabajos de especial peligrosidad, así como las características propias de la relación obligacional que se produce entre la ETT, trabajador cedido y la empresa usuaria, han hecho que el legislador preste atención a la **Prevención de Riesgos Laborales** a estas empresas.

Las empresas de trabajo temporal han sido objeto de un especial tratamiento jurídico preventivo, desde el punto de vista comunitario como desde el ordenamiento interno. El **Real Decreto 216/1999**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT en su artículo 8.-Actividades y trabajos de especial peligrosidad expone: “de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.b), de la Ley 14/1994, por la que se regulan las ETT, no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos en actividades de especial peligrosidad”. Además en la Directiva 91/383/CEE, se citan los deberes y obligaciones específicos de las ETT y de las empresas usuarias en la contratación de actividades y trabajos con especial peligrosidad, con el objetivo de garantizar el derecho de los trabajadores a la misma altura de protección de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, también establecer la relación de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad, deben quedar excluidos de la celebración de contratos de puesta a disposición. Después de lo anterior expuesto la reforma laboral (35/2010), viene con indudables deficiencias técnico-jurídicas trasluce una liberalización del mercado de trabajo permitiendo el acceso de las ETT que hasta ese momento les eran vetados por motivos de seguridad y salud laboral.

Con respecto a la Ley 31/1995 de **Prevención de Riesgos Laborales** tienen por objeto determinar garantías y responsabilidades para establecer un nivel de protección de la salud de los trabajadores contra los riesgos producidos de las condiciones de trabajo y además en el marco de una política lógica, ordenada y eficiente de prevención de riesgos laborales. Cabe hacer mención a la protección especial de trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, el artículo 28 de la LPRL hace mención a los trabajadores contratados por ETT disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores, además la empresa usuaria tiene el deber de informar a los representantes del personal sobre la presencia de trabajadores temporales, dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en materia de seguridad y salud. La empresa usuaria debe informar a la ETT de las características de los puestos de trabajo a desempeñar por los trabajadores temporales.

La obligación de **formar e informar** sobre los riesgos a los trabajadores que va a ceder es de la ETT y además ésta debe realizar reconocimientos médicos.

La ETT debe justificar con documentación a la empresa usuaria que el trabajador puesto a disposición ha recibido la información referente a los riesgos y medidas preventivas, además posee la formación específica y tiene un estado de salud adecuado para ese puesto. Aunque el deber de informar sea de la ETT, la LPRL obliga a la empresa usuaria a comprobar que los trabajadores enviados tengan una formación adecuada y suficiente para cubrir el puesto de trabajo que se le ha asignado, teniendo en cuenta la experiencia profesional.

Con respecto al deber de la ETT de la vigilancia de la salud<sup>22</sup>, habrá que distinguir entre el control previo a la contratación que le corresponderá a la ETT y los controles sucesivos, que deberían pertenecer a la empresa usuaria, ya que es en ésta donde se prestarán los servicios. Por lo tanto la LPRL (nada contempla la Ley 14/1994), se lo ha impuesto a la ETT, teniendo en cuenta el puesto de trabajo, los resultados de la evaluación de riesgos y la información de la empresa usuaria<sup>23</sup>.

Con respecto a la obligación de la empresa usuaria podemos decir que es responsable de las **condiciones de ejecución del trabajo** en lo vinculado con la seguridad y la salud laboral. Estas obligaciones están recogida en la siguientes normas: la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en su art: 19. Infracciones de la empresa usuaria, además el art: 8 de la Directiva 91/383/CEE, dice “la empresa usuaria será la responsable de las condiciones de la ejecución del trabajo durante el tiempo que esté contratado”, y la Ley 14/1994 por la que se regulan las ETT en su art:16.2 dice “la empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo y en caso de accidente de trabajo<sup>24</sup> o enfermedad profesional<sup>25</sup> que se produzcan en el trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a

---

<sup>22</sup> Art: 25.5 de la LPRL “las ETT, tienen la obligación de la vigilancia de la salud”.

<sup>23</sup> Art: 3.4 del RD 216/1999. Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia de la salud a cargo de la ETT, prevista en el art: 22 de la LPRL y el art: 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo, los resultados de la evaluación hecha por la empresa usuaria y toda la información requerida por el médico responsable.

<sup>24</sup> Art: 115 LGSS. Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

<sup>25</sup> Art: 116. Enfermedad profesional es la enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifique en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

disposición y que la causa sea la falta de medidas de seguridad e higiene” y el RD 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de las ETT, en su art: 5.- Obligaciones de la empresa usuaria desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador.

Resulta oportuno mencionar al Real Decreto 780/1998, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, viene a desarrollar el art: 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el apartado 1, letra d) y e). En el Real Decreto la capacidad que tienen el empresario para la actividad preventiva queda protegido por un doble mecanismo: 1. Por autoridad laboral de los servicios de prevención externos y 2. Por la evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es admitida del empresario con sus propios medios.

En el orden de las ideas anteriores se debe mencionar el art: 31 de la LPRL que hace referencia a los servicios de prevención<sup>26</sup> dice “sí fuera insuficiente las actividades preventivas, en función del tamaño de la empresa, riesgos expuestos de los trabajadores o peligrosidad de las actividades y el Reglamento de Servicios de Prevención viene a desarrollar el art: 6.1 de la LPRL, “el Gobierno procederá a la regulación por medios de las normas reglamentarias, la evaluación de la salud para los trabajadores las forma de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención como las capacidades y aptitudes que han de reunir los servicios de prevención y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva y además medidas específicas en trabajos especialmente peligrosos están previstos controles médicos especiales o cuando los riesgos sean derivados de situaciones especiales de los trabajadores”.

Además hay que hacer alusión a la evaluación de los riesgos laborales en el RSP<sup>27</sup>, ya que es el proceso dirigido a valorar la dimensión de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, logrando la información necesaria para que el empresario pueda tomar la decisión apropiada, para adoptar medidas preventivas y así reducir o eliminar el riesgo en el origen, controles periódicos de los métodos de trabajo y la salud de los

---

<sup>26</sup> Art: 31.2 LPRL. “Se entenderá como servicios de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para la realización de actividades preventiva a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes especializados. El empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación”.

<sup>27</sup> RD 39/1997. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

trabajadores.

## **2. MARCO REFERENCIAL.**

En España la legislación aplicables a las empresas de trabajo temporal está basada en la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y también Reales Decretos, convenios que se han desarrollado más tarde. Sin embargo tenemos que nombrar en primer lugar a la Constitución Española (BOE núm.311, de 29 diciembre de 1978) ley suprema que recoge en su artículo 43.1 “el derecho a la protección de la salud”.

En relación a la Ley 14/1994 en la exposición de motivos de esta ley dice que la finalidad de una ETT es ceder a trabajadores con carácter temporal a otras empresas y actúan como intermediadores en el mercado de trabajo por estimar que se puede atentar contra los derechos de los trabajadores.

En cambio por otro lado a finales de los años sesenta, los países centrales de la Unión Europea teniendo ratificado el Convenio 96 de la OIT que regula la actividad de las ETT, entienden que los trabajadores contratados por ellas pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, no pueden ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales. Además para los trabajadores es un mecanismo muy importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando una diversificación profesional y formación polivalente.

En los marcos de las observaciones anteriores nuestro país se ha mantenido ajeno a todo proceso expuesto al prohibir el artículo 43. Cesión de trabajadores, de la Ley del Estatuto de los trabajadores “la contratación de los trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan, todo lo anterior está en la Ley 14/1994 y su desarrollo reglamentario efectuado por RD 4/1995 de 13 de enero, el texto en el Capítulo I de ETT, art:1 “se denomina ETT aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas en el término

previsto en esta ley”.

Precisando los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no vienen de la actividad que realicen, sino, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo que no van a cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social, ya previsto en la cesión de trabajadores en el art: 2 de la Ley 10/1994 de 12 de mayo de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer su régimen jurídico, garantizando mediante los acuerdos requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, de los derechos laborales y de protección social.

Después de todo lo expuesto anteriormente le damos paso a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y tenemos la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

### **2.1. Normas Internacionales**

Dentro de las **normas internacionales** que podemos destacar los convenios de la OIT en materia de prevención: a) sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) sobre medio ambiente de trabajo y sobre ciertos agentes físicos o químicos, sobre sustancias o agentes cancerígenos, sobre seguridad y utilización de productos químicos en el trabajo( n,148 y 155, 139 y 170); c) sobre cuestiones tales como servicios de salud en el trabajo(n. 161); d) sobre prohibición o limitación de ciertas de productos como el benceno, la cesura en pintura o el asbesto(n.136,12 y 162); e) sobre el trabajo en actividades como: la construcción y edificación, radiaciones ionizantes, comercio y oficinas, trabajos portuarios, carga transportada por el trabajador, carga y descarga de buques, en minas(n.62 y 167,115,120.152,127,28 y 32 y 176); f) sobre la seguridad y salud en el trabajo(n. 187).

### **2.2. Normas Comunitarias**

Dentro de las **normas comunitarias**, podemos destacar los siguientes objetivos de la política europea de seguridad y salud laboral: a) mejorar las condiciones de la vida y del trabajo (art: 117 del Tratado de la Unión Europea). b) la existencia de muchas normativas nacionales que protegen la seguridad y la salud laboral puede llegar a dar diferentes niveles de protección y además competencias entre países que vayan en perjuicio de la seguridad y salud del trabajador y del mercado interior.

El Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, una de sus funciones son promover la colaboración entre los Estados miembros en protección contra los AT y las EP a favor de la seguridad e higiene en el trabajo (art: 118).

La Resolución del Consejo de 3 de junio de 2002 enumera los siguientes objetivos de estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo: a) disminuir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) reforzar la prevención de las enfermedad profesionales en especial las provocadas por el uso de sustancias peligrosas como amianto, la pérdida auditiva y trastornos musculoesqueléticos; c) tener en cuenta las formas de empleo, la organización en el trabajo y la jornada laboral; d) tener en cuenta el tamaño de las empresas, las acciones de formación, información, sensibilización y la salud de los trabajadores; e) identificar, difundir y aplicar buenas practicas que promuevan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

También hay que mencionar a la Directiva 89/391/CEE<sup>28</sup>, por la que se desarrollan las medidas que promueven mejorar la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que abarca el marco jurídico general en la política de prevención comunitaria. Después de lo expuesto es necesario mencionar la evolución que se ha producido de la normativa comunitaria, las Directivas anteriores a la Directiva Marco 89/391 son: a) Directiva 80/1107 sobre exposición a agentes físicos, químicos y biológicos; b) Directiva 75/576 sobre señalización en los lugares de trabajo; c) Directiva 78/610 sobre la acción del cloruro de vinilo monómero; d) Directiva 86/188 sobre el ruido; Directiva 82/605 sobre el plomo metálico; Directiva 83/477 sobre el amianto; e) Directiva 80/836, 84/467 y 90/641 (EURATOM) sobre radiaciones ionizantes.

De acuerdo con los razonamientos que hemos venido realizando la **Directiva Marco 89/391** supone un cambio de enfoque de la seguridad e higiene en el trabajo de la etapa anterior, afecta a todo el ambiente de trabajo las condiciones y organización del trabajo; a los aspectos subjetivos de prevención; a las relaciones laborales en la empresa; incluye instrumentos no solo reguladores en el sentido clásico; regula los principios generales de los empresarios, los servicios de prevención información consulta, participación y formación de los trabajadores.

---

<sup>28</sup>Esta Directiva incorpora los principios generales referentes a la prevención de los riesgos profesionales, a la protección de la salud y de la seguridad, a eliminar los factores de riesgo y accidentes, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de los representantes y la aplicación de los principios.

Las disposiciones de la Directiva Marco se aplican plenamente al conjunto de ámbitos cubiertos por las Directivas específicas que son las siguientes: a) La exposición al amianto, lugares de trabajo, equipos de trabajo, equipos de protección individual, trabajos con equipos previstos con pantalla de visualización, manipulación de cargas pesadas que entrañen riesgos lumbares, exposición a agentes cancerígenos, exposición a agentes biológicos, exposición a agentes químicos, obras temporales y móviles, pesca y agricultura y la b) Exposición a agentes físicos.

Dicho lo anterior hay que destacar que también hay otras Directivas que afectan indirectamente a la prevención de riesgos laborales como la asistencia médica a bordo de los buques Directiva 92/29/CEE, la seguridad y salud en trabajos temporales Directiva 91/383/CEE, la protección contra los jóvenes Directiva 94/33/CEE.

### **2.3. Normas Internas.**

Dentro del marco **normativo interno**, la política de prevención estatal está sujeta a los mandatos de carácter internacional y supranacional. Todos los poderes públicos están implicados en las políticas activas de promoción. Las partes sociales a través de la negociación colectiva y medidas de participación que ofrecen un marco legal tienen una función muy importante.

Ahora vamos a nombrar a la **Constitución Española** de 27 diciembre de 1978, donde encontramos los artículos que están protegidos por la normativa de la prevención de riesgos laborales, para empezar tenemos el artículo 15 de la CE “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física”; el artículo 40 de la CE “los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”; el artículo 41 CE “prestaciones reparadoras de seguridad social”; el artículo 43 CE “ el derecho a la protección de la salud y en especial a través de medidas preventivas”.

Para continuar destacamos el nuevo marco legal constituido por la **Ley 31/1995** de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales que viene a sustituir al del Estatuto de los trabajadores y sobre todo a las normas de los años 60 y 70 como son la OGSHT (Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo) y la normativa sobre Servicios Médicos de empresa. La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales persigue las siguientes finalidades: a) desarrollar la CE y un nuevo concepto de salud laboral y b) adaptar el ordenamiento español a la normativa comunitaria. En cuanto al



contenido general de la LPRL podemos resaltar: a) la parte preliminar de carácter general en los artículos del 1 al 5 de esta ley, ahí se destaca la finalidad y objeto art: 2 de la LPRL “objetivo de la seguridad y salud de los trabajadores aplicando medidas para la prevención de riesgos laborales”; b) definiciones de conceptos básicos; c) se establece un ámbito subjetivo y el ámbito material (art: 3 de la LPRL).

Con respecto a la LPRL y sus normas de desarrollo serán aplicables<sup>29</sup> en tres ámbitos: a) en el de las relaciones laborales reguladas por el ET sin dejar de cumplir otras obligaciones específicas; b) en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las administraciones públicas; c) en el de las sociedades cooperativas.

Además hay que destacar la intervención pública en el terreno de la salud laboral (arts. 5 a 13 de la LPRL), las Administraciones públicas se encargan del estudio e investigación, información y asesoramiento técnico, formación, fomento y control y sanción.

Hechas las consideraciones anteriores hay que destacar los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores (arts.: 14 al 32 de la LPRL, los arts. 16, 30 y 31 han sido modificados por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre): podemos destacar como la ley hace mención a grupos específicos de protección y extiende obligaciones y responsabilidades en caso de contratas, subcontratas y ETT.

Hay que tener en cuenta la lista de obligaciones y los derechos de **formación e información** de los trabajadores. El artículo 28 de LPRL hace referencia a las relaciones de trabajo en las empresas de trabajo temporal expone: deberán disfrutar del mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa, que reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, tendrán derecho a una vigilancia periódica, el empresario deberá informar a los trabajadores para desarrollar sus funciones en la empresa y la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo.

---

<sup>29</sup> Art: 3.1 de la LPRL, en la redacción de la LEY 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Por otro lado cabe citar las responsabilidades y sanciones<sup>30</sup>(arts.: 42 a 45 de la LPRL), que se centran especialmente en la administrativa sin aproximarse el alcance de la responsabilidad civil y dejando fuera el recargo de prestaciones.

Cabe citar que la **LPRL** fue modificada por la **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la PRL, que su fin es ejecutar medidas expuestas en el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales de 30 de diciembre de 2002, firmado por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT. Los objetivos son los siguientes: 1. Combatir activamente la siniestralidad laboral; 2. Fomentar la prevención de los riesgos en el trabajo y que se cumplan todas las obligaciones preventivas; 3. Integrar por completo en las empresas la prevención de riesgos laborales. 4. Cumplimiento de las normas de PRL, mediante normas sancionadoras y además la vigilancia y el control por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resulta oportuno hablar de las disposiciones de desarrollo de la **LPRL** y también hay que considerar las normas jurídico- técnicas emanadas de los diferentes Ministerios, a efectos de los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas en materia preventiva. Además están los Reglamentos de desarrollo de la LPRL (art: 5.1 y 6 de la LPRL), en el art: 6 hay una lista de materias a desarrollar y ordena al gobierno que las regule tras consultar a las organizaciones sindicales y empresariales con más representación. El desarrollo reglamentario es la vía que se utiliza para transponer al Derecho Interno las Directivas de desarrollo de la Directiva Marco cumpliendo el mandato del art. 189 del Tratado de la Unión.

Dentro de los **Reales Decretos** que están aprobados podemos destacar: **a) el RD 39/1997**, 7 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y **b) el RD 485/1997**, de 14 de abril, sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo, que transpone la Directiva 92/58 CEE del Consejo, de 24 de junio; **c) el RD 489/1997**, de 14 de abril, establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, transponiendo la Directiva 89/654 CEE, de 30 de noviembre; el RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre la utilización de los trabajadores de los equipos de protección individual, este reglamento que transpone la Directiva 89/656 CEE, de 30

---

<sup>30</sup> La LISOS ha derogado los apartados 2,4 y 5 del art: 42 y los art: 45 a 52(dispos. Derog. Única, num.2, letra c); y a su vez aquella ha sido modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgo laborales.

noviembre el objetivo es regular las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización y mantenimientos de los equipos de protección individual; **d) el RD 1215/1997**, de 18 de julio sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo; **e) el RD 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

La base del **RD 216/1999**, es la Directiva 91/383/CEE, del Consejo, de 25 de junio, donde se recogen las medidas a promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores con una relación laboral de ETT que tiene por objeto, regular las disposiciones mínimas de protección y salud de los trabajadores contratado por las ETT, para ser puesto a disposición de la empresa usuaria, con el objeto de garantizar a estos trabajadores el mismo nivel de protección que el resto de los trabajadores de la empresa que presta los servicios y determinar las actividades y trabajos que por su especial peligrosidad, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición.

Después de las consideraciones anteriores debo citar a la **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre de MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO, introduce modificaciones sustanciales en la prevención de riesgos laborales en referencia a las ETT, el art: 17 configura un nuevo marco jurídico en relación con las restricciones que nuestro ordenamiento había impuesto a las ETT por motivos de seguridad y salud en el trabajo, incorporando a nuestro Derecho la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008.

Esta Reforma, trasluce una liberalización del mercado de trabajo, permitiendo el acceso de las ETT a “actividades y trabajos de especial peligrosidad que hasta el momento les resultaban prohibidos por motivos de seguridad y salud laboral”.

#### **2.4. Negociación colectiva**

La **negociación colectiva** juega un papel muy importante en la aplicación y desarrollo de las leyes. En el art: 2.2 “la Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario **mínimo indisponible**, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos” y 35.4 y disposición transitorio 1ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También hay que hacer mención al **V Convenio Colectivo de las ETT**, donde su

art: 1 dice que el objetivo es cumplir el art: 83.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Además las partes legitimadas en el ámbito de aplicación determinan que la negociación colectiva se aplique en al ámbito estatal y en las Comunidades autónoma.

Cabe hacer mención a la reforma de la **negociación colectiva** con la entrada en vigor de la **Ley 35/2010**, para el ejercicio de autonomía colectiva, serán acordados y requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de la negociación bipartita. En el plazo de seis meses, el Gobierno adoptara medidas, como la articulación de la negociación colectiva, fijar las condiciones laborales y determinar las políticas de empleo, adaptar a las necesidades de los trabajadores. La negociación colectiva favorecerá medidas para los trabajadores cedidos por las ETT, a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

Además hay que mencionar la **ultraactividad**<sup>31</sup> del V Convenio Colectivo estatal de las empresas de trabajo temporal que sigue vigente, se mantiene el “compromiso de mantener las condiciones en el V Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Trabajo Temporal hasta el 31 de diciembre de 2014, salvo que con anterioridad se alcance un acuerdo en el conflicto sectorial planteado, se dicte una sentencia firme sobre el referido conflicto o se llegue a un acuerdo en la Negociación colectiva de un nuevo Convenio”.

---

<sup>31</sup>ULTRAATIVIDAD: Es el periodo de prorroga que se establece desde que finaliza la vigencia de un convenio colectivo hasta que concluyen las negociaciones que acuerdan el siguiente. En este periodo se mantienen las condiciones establecidas en el convenio colectivo expirado.

### 3. OBJETO DE ESTUDIO.

El objeto de estudio que realizaré en el Trabajo Fin de Grado consiste fundamentalmente en dar respuesta a la siguiente pregunta: **¿Qué consecuencia ha tenido la Ley 35/2010, en las actividades y trabajos considerados potencialmente peligrosos en la ETT?**

TABLA 1: ACTIVIDADES PELIGROSAS

Hasta el 31/03/2011. Ley 14/1994. <b>No se podrán</b> celebrar contratos de puesta a disposición en las siguientes actividades.	A partir del 1/04/2011. Ley 35/2010. <b>Sí podrán celebrar</b> contratos de puesta a disposición en las siguientes actividades.
1. Trabajos en obras de construcción anexo II.	1. Trabajos en obras de construcción.
2. Trabajos de minería a cielo abierto y de interior.	2. Trabajos de minería a cielo abierto y de interior.
3. Trabajos de industrias extractivas por sondeo en superficie terrestre.	3. Trabajos en industrias extractivas por sondeo en superficie terrestre.
4. Trabajos en plataformas marinas.	4. Trabajos en plataformas marinas.
5. Trabajos con fabricación, manipulación y utilización de explosivos.	5. Trabajos con fabricación, manipulación y utilización de explosivos.
6. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.	6. Se mantienen las <u>exclusiones</u> para esta actividad.
7. Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.	7. Se mantienen las <u>exclusiones</u> para esta actividad.
8. Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.	8. Se mantienen las <u>exclusiones</u> para esta actividad.
9. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.	9. Trabajos con riesgos eléctricos con alta tensión.

Se hará un análisis descriptivo de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para dar respuesta a esta pregunta. Antes de la entrada en vigor de la Ley 35/2010, se establecían **prohibiciones** a nueve ocupaciones y trabajos por su especial peligrosidad y después de la entrada, se establecen solo tres

prohibiciones.

Vemos en la tabla 1, que a partir de la entrada en vigor de la Ley 35/2010, se mantiene la **exclusión** para tres actividades de especial peligrosidad, donde se hace alusión de éstas en la Disposición Adicional Segunda del art: 8.b) de esta Ley. Las actividades que mantienen la exclusión, **no podrán** celebrarse contratos de puesta a disposición con las ETT, son las siguientes: Los trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes, Trabajos que impliquen exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción y Trabajos que impliquen exposiciones a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

De acuerdo con los razonamientos que hemos venido analizando, estas tres actividades u ocupaciones, coinciden con los contemplados por el artículo 8 del RD 216/1999. Esto significa que se ha abierto con carácter general la posibilidad de contratar a través de las ETT seis actividades de especial peligrosidad anteriormente citadas. (Tabla1)

A partir del **1/04/2011**, respetando las limitaciones de la negociación colectiva podrán celebrarse contratos de puesta a disposición pero están sujeta a dos condiciones: **1.** La ETT deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y tener constituido un **comité de seguridad y salud**<sup>32</sup> en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención. **2.** El trabajador deberá tener aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentales por la ETT<sup>33</sup>. Voy a centrar el estudio en investigar la **siniestralidad**, ya que la **disposición adicional decimotercera** de la Ley 35/2010 menciona la Evaluación de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Además dice que el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá elaborar informes periódicos de siniestralidad, para así poder conocer los accidentes que se producen a los trabajadores

---

<sup>32</sup> Art: 39 de la LPRL. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, éste tendrá las siguientes competencias: “ a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, y b) promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes”.

<sup>33</sup> Artículo 28.5 de Ley 31/1995, artículo 12.2 de la Ley 1994 y artículo 3.1, 3.3 y 3.5 del RD216/1999.

que tienen unas ocupaciones de **especial peligrosidad** para la seguridad y salud en el trabajo cedidos por la ETT, acorde a lo establecido en el art 8 b), de la **disposición adicional segunda** de la Ley 14/1994, por la que se regulan las ETT.

#### **4. ANALISIS DESCRIPTIVO Y DISCUSION DE RESULTADOS**

A partir de este momento me dedicare a investigar la siniestralidad laboral<sup>34</sup> de los trabajadores cedidos por ETT, después de entrar en vigor la Ley 35/2010.

Dicho lo anterior lo que se pretende es hacer un análisis descriptivo, respecto a la siniestralidad laboral en los **trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad** para la seguridad y salud en el trabajo de las ETT, analizando solo los accidentes que se producen en la jornada de trabajo.

##### **4.1 METODOLOGÍA**

Los datos se han obtenido: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Tesorería General de la Seguridad Social y de la Subdirección de Estadística de Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

La población a estudiar, está compuesta por los afiliados a la Seguridad Social, con las contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta, que son cedidos, con periodicidad mensual, por Empresas de Trabajo Temporal de todo el territorio español, por lo tanto el suceso a vigilar es la siniestralidad.

Como punto de partida se hará un análisis de todos datos por años, desde el 2011 al 2013, ambos incluidos.

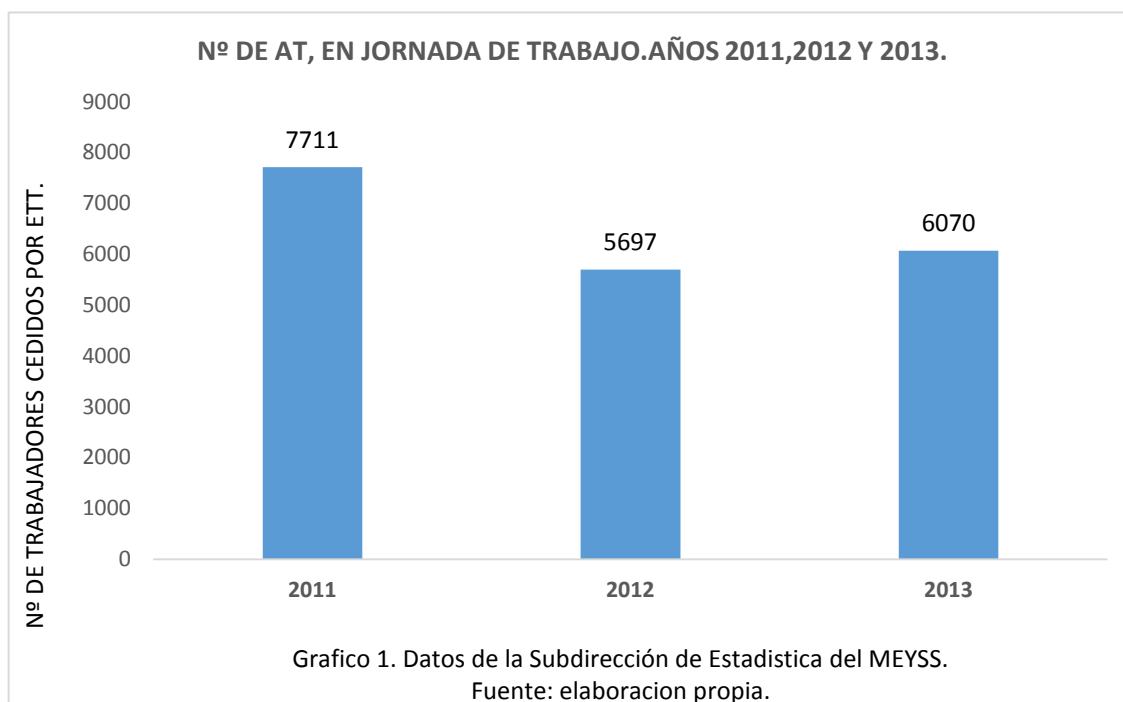
Por lo tanto se podrá disponer de indicadores que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizado por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (ETTs).

---

<sup>34</sup> Siniestralidad laboral es la frecuencia con la que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo.

## 4.2. ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA DE LOS EN TRABAJADORES CEDIDOS POR ETTs.

### 4.2.1 ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN LOS AÑOS: 2011, 2012 Y 2013.



Como podemos observar en la gráfica n 1, los datos reflejan que en los doce meses del año 2011, se produjeron **7.711**, accidentes de trabajo, estos fueron en de la jornada laboral y producidos dentro de la empresa, con trabajadores cedidos por ETT.

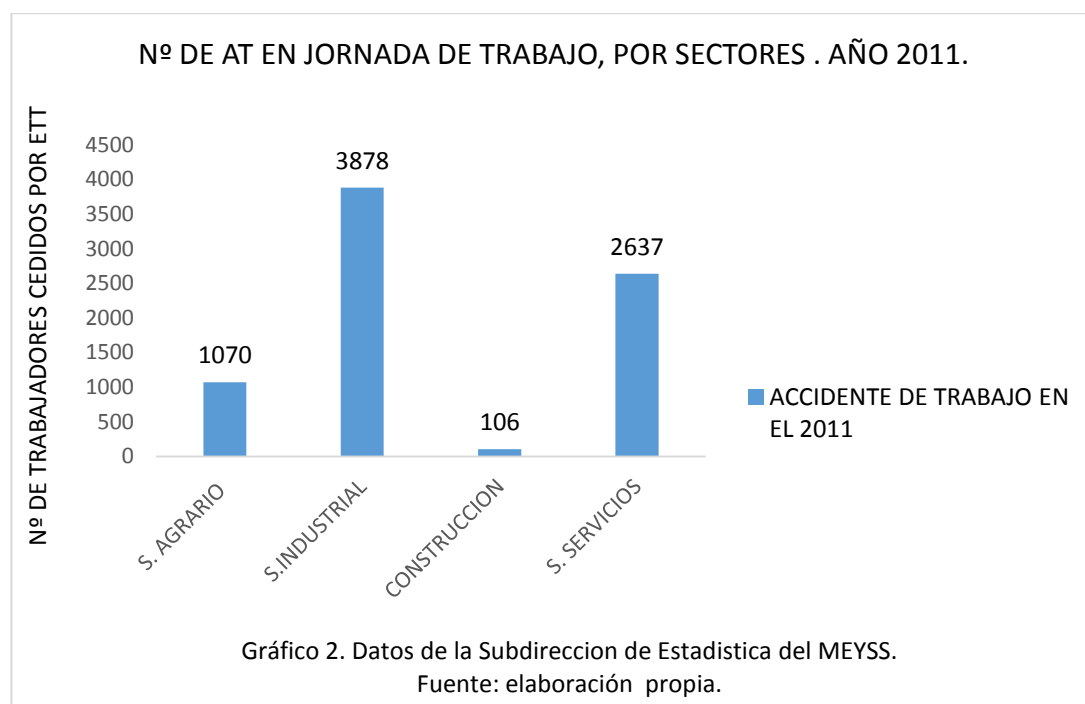
También observamos en la misma gráfica, sobre los datos reflejados, en el año 2012 que en los doce meses, se produjeron **5.697** accidentados en la jornada de trabajo, con trabajadores cedidos por las ETT. Además se observa que en los doce meses del año 2013, hubo **6.070** accidentes se produjeron en la jornada de trabajo con trabajadores cedidos por ETT.

En la gráfica n° 1, se observa que en al año 2011, se produjeron 2.014 accidentes más que en el año 2012 y 1641 accidentes más que en el año 2013. Por lo tanto se ve claro que el año 2011, es el año donde se ocasionaron más accidentes de trabajo en la jornada de trabajo, en este periodo de tres años. Estos datos son de todos los



trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Es decir aquí están todos los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad y de los trabajos que no ocasionan tanta siniestralidad laboral pero que todos, son trabajadores cedidos por las ETT.

#### 4.2.2 ACCIDENTE DE TRABAJO POR SECTORES DEL AÑO 2011.



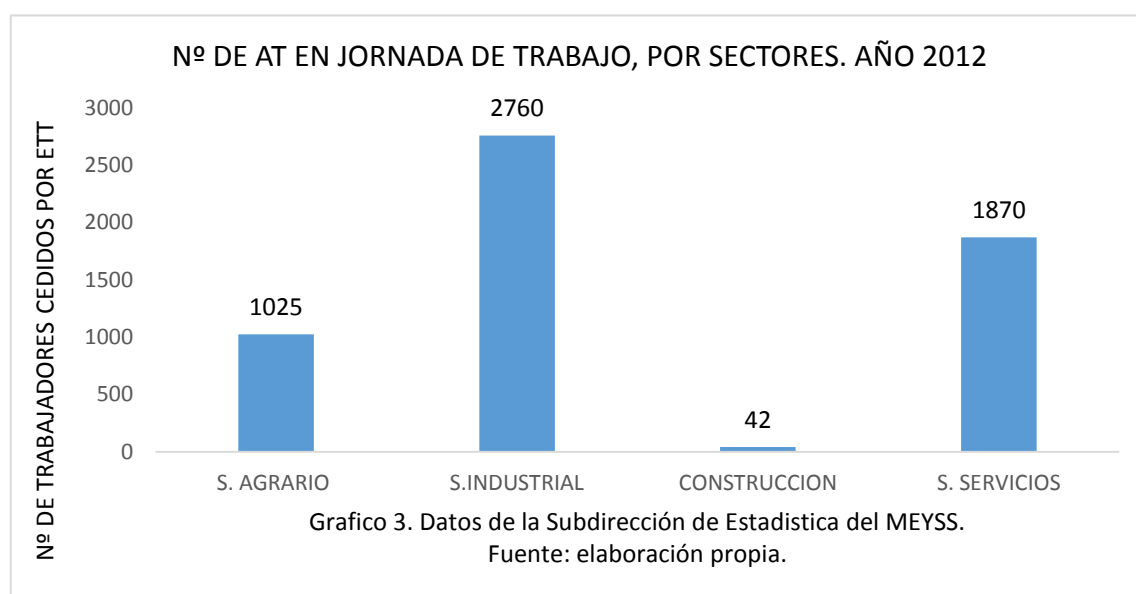
Como se puede observar en la gráfica 2, los accidentes de trabajo producidos en el año **2011**, por sectores de los trabajadores cedidos por la ETT, son muy elevados, según los datos de la subdirección de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). De los **7.711** accidentes de trabajo producidos en el año 2011, en el sector agrario se produjeron 1.070 AT, ya que acumulo un 13.9%. En la gráfica se ve que en el **sector industrial** se produjeron 3.898 accidentes de trabajo y se ve claramente un elevado índice de siniestralidad y que además es el sector que más destaca, ya que acumulo el **50.6% de los AT**. Por el contrario en el sector de la construcción se produjeron 106 accidentes, es el sector que menos accidente de trabajo se produjeron en el año 2011 y que acumulo un 1.4% de los AT.

Se ve en la gráfica que el sector de la construcción tiene un bajo índice de siniestralidad, puede deberse, a que en 2011 estalló la burbuja inmobiliaria y se vieron destruidos más de un millón de puestos de trabajos vinculados directa o indirectamente

al sector. Y por último en el sector servicios se produjeron 2.637 accidentes de trabajo, es el segundo sector donde hay más siniestralidad, acumulo un 34.2% de los AT.

En la gráfica podemos ver que el **sector de la industria** acumuló el **50.6% de los AT**, seguido de **servicios 34.2%**, **agrario 13.9%** y **construcción con 1.4%** por lo tanto se observa un índice elevado de siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad en los trabajadores cedidos por ETT.

#### 4.2.3. ACCIDENTES DE TRABAJO POR SECTORES DEL AÑO 2012.

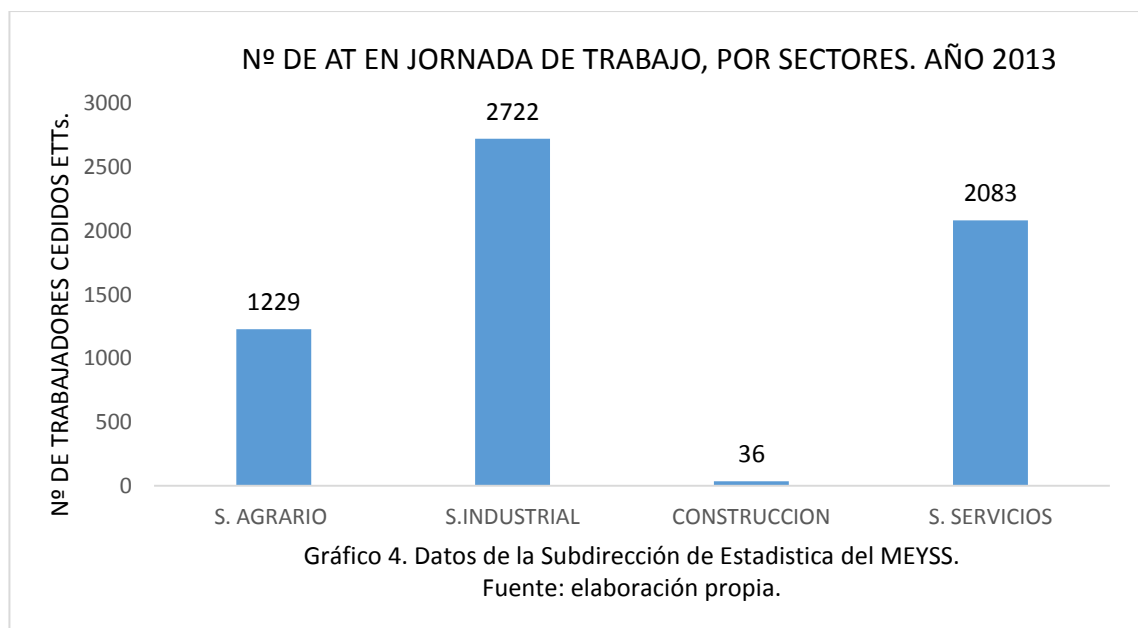


Como se puede observar en la gráfica 3, los accidentes de trabajo producidos en la jornada de trabajo, en el año **2012** y por sectores, de los trabajadores cedidos por la ETT, fueron un total de **5.697** accidentados en los doce meses. Se puede observar que se ha producido una disminución de siniestralidad con respecto al año 2011, por un total de 2.014 accidentados menos. También en la gráfica se observa que en el sector agrario se produjeron 1.025 accidentes y que acumuló un 18%. En el **sector industrial** se produjeron 2.760 accidentes se ve un alto índice de accidentabilidad de los trabajadores cedidos en este año, con respecto a los otros sectores y que es un **48.4%**, a pesar de ser un índice alto bajo con respecto al año 2011. En el sector de la construcción se produjeron 42 accidentes de trabajo en este año y acumulo un 0.7%, se puede ver en las gráficas 2 y 3 que en el sector de la construcción sigue bajando su índice de siniestralidad, con respecto a los demás sectores de este año y disminuyo con respecto al

año 2011 en 64 accidentes menos. Y por último podemos observar que en el sector servicios se produjeron 1870 accidentes de trabajo y acumulo un 32.8% también se observa que disminuyeron los accidentes de trabajo con respecto al año 2011, en 767 accidentes menos.

En este año 2012, destaca el sector de la industria por su alta siniestralidad laboral en trabajadores cedidos por la ETT, que acumulo el 48.4% y por otro lado destaca el sector de la construcción con un descenso bastante considerable que acumulo el 0.7%.

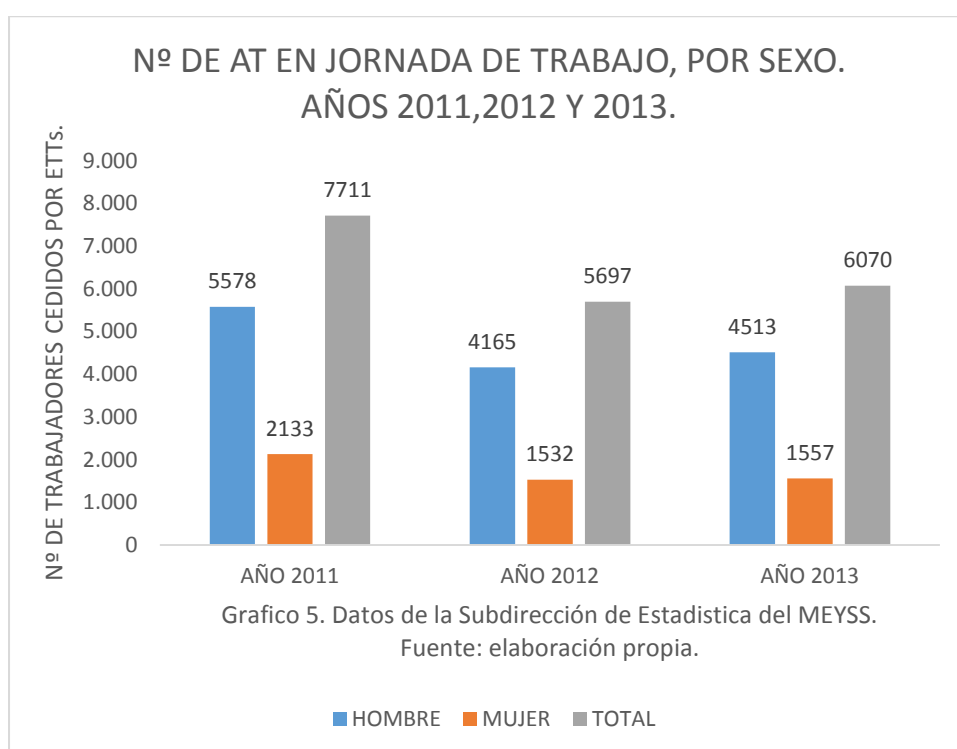
#### 4.2.4. ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTORES DEL AÑO 2013.



En el gráfico 4, se pueden analizar los accidentes de trabajo producidos en el año **2013**, por **sectores** de trabajadores cedidos por la ETTs, la siniestralidad en este sector fue de **6.070** accidentados en los doce meses del año. En el **sector agrario**, se produjeron 1.229 accidentes que supone que acumulo un 20.2% de los AT. En el **sector de la industria** se produjeron 2.722 accidentes de trabajo, se ve claramente que es el sector con más índice de siniestralidad, ya que se acumuló un **44.8%**. En el **sector de la construcción** se produjeron 36 accidentes, se ve que es el sector en donde menos se producen accidentes, ya que acumuló un 0.6%, de los AT. Y en el **sector servicios** se produjeron 2.083, accidentes de trabajo, el índice de siniestralidad en este sector es también muy alto, ya que acumuló un 34.3%. En este año se ve claro que el sector de la

industria es el que produce más siniestralidad laboral, entre los trabajadores cedidos por las ETTs.

#### 4.2.5. ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO, POR SEXO EN LOS AÑOS: 2011, 2012 Y 2013.



La gráfica 5, representa el número de AT, en la jornada de trabajo, con baja, por sexo de los trabajadores cedidos por ETTs. Según la distribución por sexo de los AT, entre hombres y mujeres, se puede ver en los tres años, los hombres tienen mayor índice de siniestralidad que las mujeres. En el año 2011, hubo 7.711 accidentes de trabajo, de los cuales 5.578 se produjeron entre los hombres y 2.133, entre las mujeres. Seguimos observando en la gráfica 5 y vemos que en el año 2012, se produjeron un total de 5.697 accidentes de trabajo, de los cuales 4.165, fueron accidentes en los hombres y 1.532 entre las mujeres. Aquí podemos observar que hay una diferencia considerable entre la siniestralidad producida en el año 2011 y la del 2012, ya que en este año podemos observar una disminución de 2.014 accidentes de trabajo menos. Y por último seguimos observando la gráfica 5 del año 2013 y vemos que el número total de los accidentes de trabajo fueron 6.070, de estos 4.513 se produjeron entre los hombres y 1.557 entre las

mujeres. En este año observamos que volvieron a aumentar los accidentes de trabajo de los trabajadores cedidos por las ETTs, con respecto al año 2012. Además observando la gráfica 5 vemos que en los tres años los hombres han sufrido más accidentes que las mujeres, esto puede deberse a que los hombres trabajan en ocupaciones más peligrosas que las mujeres y suelen estar más expuestos a peligros causados por sustancias cancerígenas o que producen enfermedades circulatorias y respiratorias. Pero además los investigadores han observado que los hombres tienden a adoptar menos medidas preventivas y de protección al efectuar su trabajo que las mujeres.

#### 4.2.6. ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO SEGÚN LA GRAVEDAD EN LOS AÑOS 2011, 2012 Y 2013.

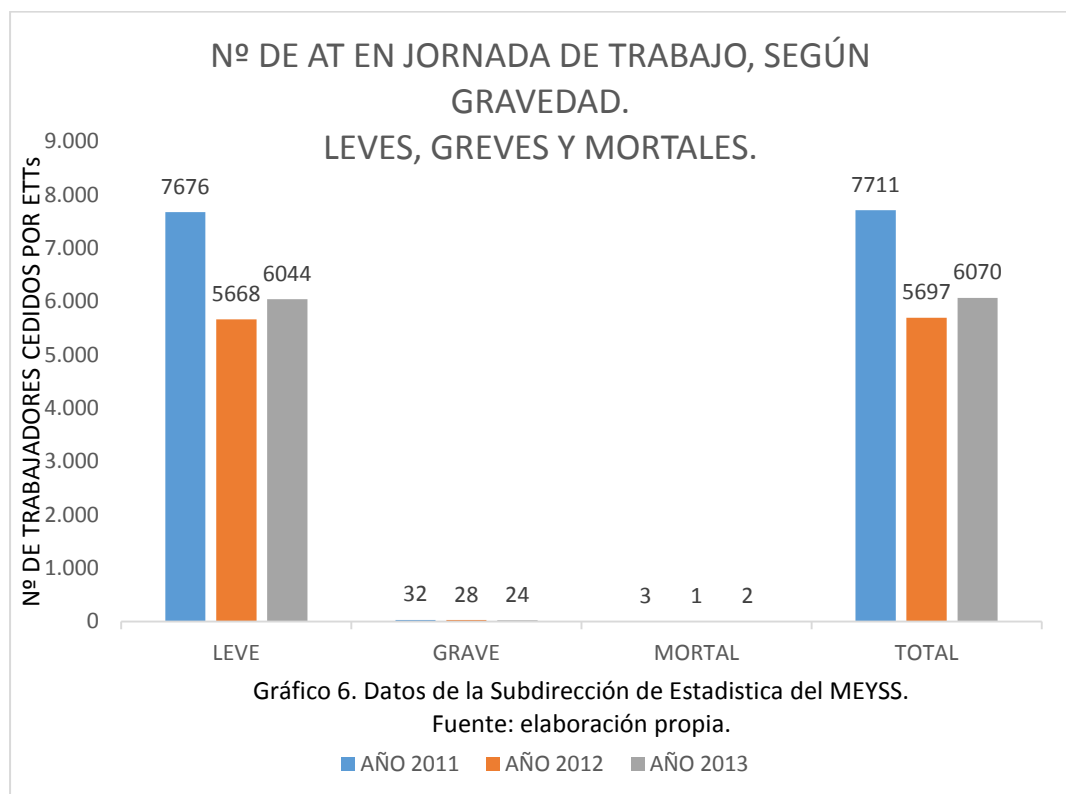


Tabla 2. Accidentes de Trabajo según **GRAVEDAD**.

Nº de AT, según Gravedad.	AÑO	AÑO	AÑO
	2011	2012	2013
AT, LEVES	7.676	5.668	6.044
AT, GRAVES	32	28	24
AT, MORTALES	3	1	2
TOTAL	7.711	5.697	6.070

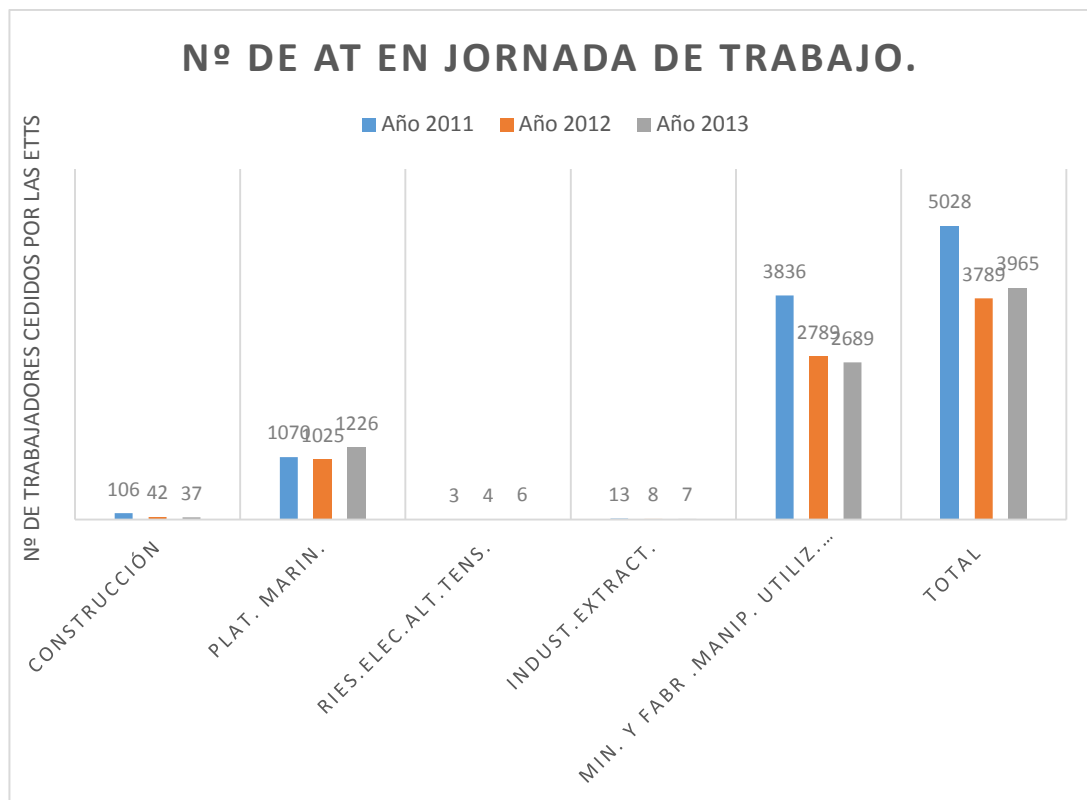
Tabla 2. Elaboración propia. Trabajadores cedidos por etts.

En la tabla 2, vamos a analizar los accidentes de trabajo producidos en los años 2011, 2012 y 2013, según la gravedad de los accidentes, que se producen en los trabajadores cedidos por las ETTs. Podemos observar que en el año 2011, se produjeron un total de 7.711 accidentes de trabajo, de los cuales 7.676 fueron leves, 32 graves y 3 mortales. En el año 2012 se produjeron un total de 5.697, accidentes de trabajo, de los cuales 5.668 fueron leves, 28 graves y 1 mortal. En este año 2012 descendió el índice de siniestralidad con respecto al año 2011 en 2.008 accidentes menos. En el año 2013, se produjeron un total de 6.070 accidentes de trabajo de los cuales 6.044 fueron accidentes leves, 24 graves y 2 mortales. En este año 2013, vemos que volvieron a aumentar los accidentes con respecto al año 2012 en 376 accidentes de trabajo, pero disminuyó la siniestralidad con respecto al año 2011 en 1.632 accidentes de trabajo.

**4.2.7. ACCIDENTE DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO POR ACTIVIDAD. PRODUCIDOS EN LOS AÑOS 2011, 2012 Y 2013.**

Gráfica y TABLA N° 3. Según **ACTIVIDAD**. Trabajadores cedidos por ETTs.

N° DE AT EN ACTIVIDADES PELIGROSAS	Año 2011	Año 2012	Año 2013
CONSTRUCCIÓN	106	42	37
PLATAFORMAS MARINAS	1.070	1.025	1.226
RIESGOS ELECTRICOS ALTA TENSIÓN	3	4	6
INDUSTRIA EXTRACTIVA	13	8	7
MINERIA Y FABR .MANIP. UTILIZ. DE EXPLOSIVOS	3.836	2.789	2.689
<b>TOTAL AT EN JORNADA DE TRABAJO.</b>	<b>5.028</b>	<b>3.789</b>	<b>3.965</b>



Una vez analizados en número de accidentes de trabajo producidos por años, por sectores, por sexo, por gravedad, de los trabajadores cedidos por las ETTs, llegamos a la parte más importante, donde averiguaremos el número de accidentes de trabajo

producido en cada una de las **actividades peligrosas** como: 1. la construcción; 2. La minería a cielo abierto y de interior; 3. Las industrias extractivas por sondeos en superficies terrestres; 4. Los trabajos en plataformas marinas; 5. La fabricación, manipulación y utilización de explosivos; 6. Los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Dicho lo anterior, podemos observar en la tabla 3, el número de accidentes de trabajo en trabajos u ocupaciones peligrosas a un nivel más desagregado por actividad, en los años 2011, 2012 y 2013.

Observamos que entre los trabajadores cedidos por las ETTs, en el año 2011, se produjeron en la actividad peligrosa de la **construcción** 106 accidentes de trabajo, sin embargo en el año 2012, se produjeron 42 accidentes, se ve un descenso de éstos con respecto al año anterior en 64 accidentes menos y en el año 2013, se produjeron 37 accidentes. Según la tabla 3, vemos que en cada uno de los años 2011, 2012 y 2013 han ido disminuyendo el número de accidente en la actividad de la construcción.

La actividad peligrosa de las **plataformas marinas**, la tenemos que meter dentro de la sección de actividades de “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, porque viene englobada dentro de esta sección. Por lo tanto podemos observar que en el año 2011, se produjeron 1.070 accidentes de trabajo, entre los trabajadores cedidos por las ETTs, también en el año 2012, se produjeron 1025 accidentes en esta misma actividad, podemos observar que disminuyó la siniestralidad en 45 accidentes. Pero en el año 2013, en esta actividad peligrosa se produjeron 1226 accidente de trabajo, se ve un claro aumento de siniestralidad laboral en este año.

También, a la actividad peligrosa **riesgos eléctricos de alta tensión**, la tenemos que meter dentro de la sección de actividades “suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, porque también viene incluida dentro de esta sección. En el año 2011, se produjeron en esta sección de actividad, 3 accidentes de trabajo, en el año 2012 se produjeron 4 accidentes y en el año 2013, se produjeron 6 accidentes de trabajo. Se observa en la tabla 3, que los tres años hubo un pequeño incremento de siniestralidad laboral, por lo tanto van en aumento estos accidentados.

Podemos observar que entre los trabajadores cedidos por las ETTs, en las actividades peligrosas de las **industrias extractivas por sondeos en superficies terrestres**, en el año 2011, se produjeron 13 accidentes de trabajo, en el año 2012 se



produjeron 8 accidentes y en el año 2013 se produjeron 7 accidentes de trabajo. En la tabla se ve cómo van disminuyendo a lo largo de los tres años el índice de siniestralidad.

Y con respecto a estas dos actividades peligrosas, **minería a cielo abierto** y de interior y la **fabricación, manipulación y utilización de explosivos** las tenemos que encuadrar en la sección de actividades “industria manufacturera”, ya que vienen incluidas dentro de esta sección. En la tabla 3 podemos observar que entre los trabajadores cedidos a las ETTs, en el año 2011, se produjeron 3836 accidentes de trabajo, es un índice muy alto de siniestralidad al año. Además vemos que en el año 2012, se produjeron 2789 accidentes de trabajo, es también un índice muy alto de siniestralidad, pero con respecto al año 2011 descendió en 1047 accidentes menos. Y por último en el año 2013 se produjeron 2689 accidentes de trabajo en esta sección, se ve un descenso en siniestralidad laboral en este año.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### 5.1. Conclusión.

El estudio del tema elegido para la elaboración del TFG, suscita gran interés debido a la vulnerabilidad ante los riesgos laborales de los trabajadores de ETT. La búsqueda de información sobre este tema ha resultado dificultosa, dado que no hay datos específicos por actividades, sino por sectores.

Tras haber analizado la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad en trabajadores cedidos por empresa de trabajo temporal, en la jornada de trabajo y por sección de actividad, podemos ver en la tabla 3, que se refiere a las actividad peligrosa (objetivo de este estudio) en el año 2011, se produjeron 5.028 accidentes de trabajo, en el año 2012, hubo 3.789 accidente y que en el año 2013, se produjeron 3.965 accidentes. Se observa que en el año 2012, disminuyeron los accidentes con respecto al año 2011, bajando la siniestralidad laboral en 1.239, accidentes de trabajo menos. Pero también se observa que en el año 2013, aumentan los accidentes en 176 con respecto al año 2012.

Por secciones de actividad son las “Industrias manufactureras”, donde más casos de accidente se produjeron con un total de 3.836, AT en el año 2011, le sigue el año 2012 con 2.789 AT y el 2013 con 2.689 accidentes es estas actividades. Dentro de esta

sección de por actividad, hemos englobado a dos de las actividades peligrosas que se están investigando: “**minería a cielo abierto** y de interior” y la “**fabricación, manipulación y utilización de explosivos**”, pero es muy difícil de analizar, porque aunque separemos las actividades peligrosas no sabremos los accidentes que se produjeron en cada una de ellas.

En las actividades de “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, hemos encuadrado a las actividades peligrosas “**plataformas marinas**”, por lo tanto no es un dato fiable, porque no sabemos los accidentes que se produjeron en esta actividad en concreto. Pero sí podemos ver en la tabla 3, que en el año 2011 se produjeron 1.070 accidentes, en el años 2012 hubieron 1.025 AT, y en 2013 se produjeron 1.226 AT. En esta actividad vemos un aumento de siniestralidad con respecto al año 2013.

Podemos observar en la tabla 3, que la actividad peligrosa de la “**construcción**” ha sufrido una disminución de los accidentes de trabajo a lo largo de los tres años. En al año 2011 se produjeron 106 AT, en el año 2012 hubieron 42 AT, y en el año 2013 hubieron 37 AT. La actividad peligrosa de la construcción no está englobada en secciones por actividad, por lo tanto los datos de esta actividad si son fiables. Se ve claramente en la tabla 3, que la siniestralidad en esta actividad ha disminuido durante los años. Pero seguro que se debe al alto índice de paro que existe hoy día en esa actividad. En las actividades peligrosas de las **industrias extractivas** por sondeos en superficies terrestres, existe a lo largo de los tres años un descenso de siniestralidad, y además hay un número pequeños de accidente.

Las actividades de **riesgos eléctricos de alta tensión**, se engloban en la sección de actividades “suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, porque también viene incluida dentro de esta sección. Podemos observar en la tabla 3, que esta actividad es la que menos siniestralidad ha sufrido a lo largo de los tres años, ya que en el año 2011 se produjeron 3 AT, en el año 2012 se produjeron 4 AT y en 2013 fueron 6 AT.

## **5.2. Recomendaciones.**

Tras hacer una búsqueda exhaustiva de información en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (MEYSS), Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Inspección del Trabajo y Seguridad Social (ITSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), bajo mi criterio entiendo

que no hay datos suficientes para hacer un estudio en profundidad sobre las **seis** actividades peligrosas que se está analizando. Hay cuatro profesiones que se encuadran por secciones de actividad y no hay datos individuales de cada una de las actividades o profesiones. A excepción de la construcción y la industrias extractivas que son las únicas que sus datos son claros propios y de la actividades.

Dicho lo anterior, me gustaría que se buscara una solución para poder decir algún día que ya **no** se producen siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad, con trabajadores cedidos por ETTs. Pero creo que la solución debe pasar un gran compromiso de todos, Gobiernos, Sindicatos y Patronal y llevar la prevención de riesgos y la cultura preventiva a las empresas y a los trabajadores, para acabar con los accidentes de trabajo.

## **6. BIBLIOGRAFIA:**

- Constitución Española (BOE núm.311, de 29 diciembre de 1978).*
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. BOE de 2 de junio.*
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE de 29 de junio.*
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE de 10 de noviembre.*
- *RD 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- RD 39/1997, 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Prevención*
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE de 31 de enero.*
- RD 485/1997, de 14 de abril, sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.*
- RD 489/1997, de 14 de abril, establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.*
- RD 1215/1997, de 18 de julio sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.*
- RD: 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. BOE de 24 de febrero.*
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la PRL.*
- V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. RESOLUCION, de 23 enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo BOE:- A-2008-2226.*
- *Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto. Ley sobre infracciones y sanciones del orden social (LISOS).*

- *Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008.*

- *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE de 7 de julio.*

- *BOE de 24 de noviembre. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION. Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral y la aclaración a dicho laudo sobre composición del banco económico en la Comisión Negociadora del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.*

- *DIRECTIVA 89/391/CEE DEL CONSEJO de 12 de junio de 1989. Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.*

- *DIRECTIVA 89/655/CEE DEL CONSEJO de 30 de noviembre de 1989.*

- *DIRECTIVA 91/383/CEE DEL CONSEJO de 25 de junio de 1991.*

- *MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. [www.empleo.gob.es/es/estadisticas](http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas).*

- *INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). [www.insht.es/](http://www.insht.es/)*

- *INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. [www.empleo.gob.es/itss/](http://www.empleo.gob.es/itss/)*

- *TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS). [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)*

- *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). [www.ine.es/](http://www.ine.es/)*