



---

# **Universidad de Valladolid**

## **Campus de Palencia**

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO

Grado En Relaciones Laborales y Recursos Humanos

### **TRABAJO FIN DE GRADO**

***“Incumplimientos de las empresas de trabajo temporal  
en materia preventiva”***

Alumna: Beatriz Escudero Fernandez

Tutora: Piedad López-Romero González

Palencia, junio 2022

## **Resumen**

El presente trabajo, tiene como objetivo analizar la situación de los trabajadores que son contratados a través de empresas de trabajo temporal. Este tipo de contratación es más flexible, lo que sitúa a los trabajadores en una situación de debilidad frente al resto. Desarrollaremos las obligaciones y responsabilidades que tienen estas empresas con los trabajadores y la importancia que juega la prevención de riesgos laborales en este sector. Finalmente, nos centraremos en los incumplimientos de las ETT.

## **Abstract**

The aim of this study is to analyse the situation of workers who are hired through temporary employment agencies. This type of hiring is more flexible, which puts workers in a weaker position than others. We will develop the obligations and responsibilities that these companies have towards their workers and the importance of occupational risk prevention in this sector. Finally, we will focus on breaches of temporary employment agencies.

## **Palabras clave**

Prevención de riesgos laborales, empresa de trabajo temporal, empresa usuaria, obligaciones, responsabilidades,

## **Key words**

Occupational risk prevention, temporary employment agencies, user undertaking, obligations, responsibilities

## **ABREVIATURAS**

CCOO. Comisiones Obreras

CP. Código Penal

LET. Ley del Estatuto de los Trabajadores

ETT. Empresa de Trabajo Temporal

EU. Empresa Usuaría

LETT. Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

LPRL. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

OIT. Organización Internacional del Trabajo

PRL. Prevención de riesgos laborales

RDETT. Real Decreto de Empresas de Trabajo Temporal

SJSO. Sentencia del Juzgado de lo Social

TFG. Trabajo Fin de Grado

## **1. ÍNDICE**

1. ÍNDICE.....	3
2. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TFG .....	5
3. EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA. ....	7
4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	14
4.1 REGULACIÓN .....	21
4.2 OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL .....	24
4.2.1 Antes de la contratación del trabajador .....	24
4.2.2 Antes de iniciar la prestación laboral.....	24
4.2.3 Durante el transcurso de la relación laboral.....	28
4.2.4 Al finalizar la prestación de servicios .....	29
4.3 OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA USUARIA.....	29
4.3.1 Antes de la contratación del trabajador .....	30
4.3.2 Antes de iniciar la prestación laboral.....	30
4.3.3 Durante el transcurso de la relación laboral.....	31
4.3.4 Al finalizar la prestación de servicios .....	31
5. SINIESTRALIDAD DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	35
6. LOS DISTINTOS TIPOS DE RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	47
6.1 Responsabilidad administrativa .....	48
6.2 Responsabilidad penal .....	51
6.3 Recargo de prestaciones .....	55
6.4 Responsabilidad civil .....	57
7. CONCLUSIONES .....	62
8. LEGISLACIÓN .....	64
9. BIBLIOGRAFIA.....	65

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Evolución de la contratación de trabajadores registrados en el SEPE contratados por ETTs .....	10
Figura 2 . Numero de CDP según supuestos de utilización. ....	17
Figura 3 Contratos más usados entre 2019 y 2021.Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social .....	17
Figura 4 Número de trabajadores contratados por medio de ETT .....	20
Figura 5 Evolución de contratos indefinidos y temporales de los últimos 5 años .....	39
Figura 6 Número de CDP realizados en 2018 y 2019 .....	40
Figura 7 índice de incidentes sectoriales de accidente de trabajo en jornada de trabajo .....	42
Figura 8 Evolución del número de AT en los años 2017, 2018, 2019 .....	43
Figura 9 Número de AT según tipo de contrato.....	44
Figura 10 Evolución del número de AT.....	46

## **2. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TFG**

Una de las cuestiones más estudiadas y debatidas a lo largo de los últimos años en el ámbito laboral, es la de la salud y seguridad en el trabajo, en las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT). El hecho de que exista una relación triangular entre trabajador, ETT y empresa usuaria (en adelante EU), implica un reparto de obligaciones, y en consecuencia de responsabilidades, entre la empresa que contrata al trabajador y aquella en la que realiza el trabajo.

El legislador, consciente de la importancia de asegurar la protección de los trabajadores contratados a través de ETT, ha adoptado una normativa que detalla las obligaciones de cada una de las empresas. En el caso de que cualesquiera de ellas las incumplieran, no solo pondrían en peligro la vida e integridad física de los trabajadores e incluso de terceros, sino que podrían ser declarados responsables, por distintas vías jurídicas, que luego analizaremos.

Este Trabajo Fin de Grado, se va a centrar en los incumplimientos cometidos por la ETT, que es la que contrata al trabajador. Pero para llegar a ellos, antes nos adentraremos en la legalización de la cesión de trabajadores en España, así como en la regulación de las ETT, y en particular en la regulación de prevención de riesgos laborales que les afecta.

En una segunda parte, nos detendremos en las obligaciones de las ETT y de las EU, para entender mejor, qué papel juega cada una respecto al trabajador, en el ámbito preventivo.

Por último, entraremos de lleno en las responsabilidades preventivas de las ETT, derivadas del incumplimiento de esas obligaciones. En este sentido, estudiaremos pronunciamientos judiciales, que nos ayudarán a analizar la situación de los trabajadores contratados por ETT, y determinar si esta, ha mejorado o empeorado en los últimos años.

En este proyecto de investigación, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

### **3. EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA.**

La contratación de trabajadores, para cederlos temporalmente a otras empresas, ha sido una práctica sancionada en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)<sup>1</sup>, hasta hace relativamente poco. Según comenta F. Valdés<sup>2</sup>, desde un principio la ilegalidad del trabajo temporal en nuestro país parecía no tener solución.

Antes de que se aprobara la Ley 14/1994, que regula las ETT, en el ET, podíamos encontrar diferentes modalidades de contratación, para atender a necesidades puntuales que pudieran tener las empresas. En el artículo 15 de la dicha ley, están reguladas todas las excepciones que pudieran justificar la realización de un contrato eventual ante uno indefinido.

Es con el RD 1989/1984, de 17 de octubre, donde se regula la *contratación temporal para el fomento del empleo*. Más tarde se aprueba el RD 2104/1984, de 21 de noviembre. En él podíamos encontrar las diferentes modalidades que se reconocían, para realizarlas de forma temporal, esto es, para aquellas actividades, la *“realización de una obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción, para el lanzamiento de una nueva actividad, contratos de interinidad o fijos discontinuos.”*

Además, según señala Miguel Rodríguez Piñero Royo, no solo se empezó a usar esto, para la atender a situaciones concretas *“como medio para lograr la flexibilidad en la gestión de la mano de obra”*, sino que empezó a emplearse para alcanzar la *“descentralización de algunas de las funciones de personal, como las de selección, reclutamiento y formación.”*<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>2</sup> F. VALDES DAL-RE, F. *Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio* 1993.

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C “La legalización de las empresas de trabajo temporal en España: crónica de un fracaso legislativo” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.56, 2000, pp. 177-220



Es finalmente, el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación<sup>4</sup>, en el que se reconoce, por primera vez, que la “*contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan*”. La aprobación de dicho Decreto, ayudo a que se terminara el monopolio que había asumido el INEM<sup>5</sup>. El servicio público de empleo, atravesó por una enorme transformación, debido a la Reforma Laboral realizada. Se dejaba de exigir la contratación por medio del INEM<sup>6</sup>

Una de las principales consecuencias, que motivaron la aprobación de esta medida, fue la crisis económica por la que atravesaba España, en 1993. La cifra de paro se situaba, según los datos recogido por el EPA, en más de tres millones de parados. Esta elevada cifra de desempleados y la destrucción de puestos de trabajo, hizo que fuera necesario la aprobación del Real Decreto anteriormente mencionado, para luchar contra el paro y potenciar la capacidad generadora de empleo. Con la aprobación de este Decreto, se quisieron mejorar los servicios públicos de empleo, facilitar la inserción laboral de los jóvenes y convertir el trabajo a tiempo parcial, en un factor que favoreciera el incremento de las tasas de ocupación.

No obstante, no es hasta la aprobación de la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal<sup>7</sup> (en adelante LETT), cuando se legalizan las ETT. Aunque, debemos mencionar, que las ETT, ya operaban antes, como agencias dedicadas exclusivamente a la selección de personal para las EU.

La legalización de la LETT, coincidió con la aprobación de la Reforma laboral que se realizó en España en el mismo año, lo que influyó en su aprobación. Esta reforma, apostaba por una mayor flexibilización de las

---

<sup>4</sup> BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 1993

<sup>5</sup> **VALDÉS DAL-RE, F** “Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición”, *Reforma de la legislación laboral: estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García* / coord. por Luis Enrique de la Villa Gil, 1995, pp.77-96

<sup>6</sup> EL PAÍS. *El Inem pierde el monopolio de la contratación y se legalizan las agencias privadas sin ánimo de lucro* [https://elpais.com/diario/1993/12/02/economia/754786801\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1993/12/02/economia/754786801_850215.html) consultado el 1 de febrero de 2022.

<sup>7</sup> BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994.

relaciones laborales, para lo que se requería actualizar los sistemas de contratación. Es por ello, por lo que se facilitó la legalización de las ETT. En definitiva, gracias a la reforma del Mercado de Trabajo de 1994, se llega a la conclusión de que *“la actividad de las ETT ha cumplido un papel positivo en la generación de empleo y en la dinamización del mercado de trabajo”*<sup>8</sup> tal y como señala Pérez Espinosa,

Según el artículo 1 de la LETT, una ETT es *aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”*.

En esta ley, solo se dedica un artículo a la Prevención de los Riesgos Laborales, pero el artículo 28 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre<sup>9</sup>, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) se refiere a ellas. Sin embargo, la regulación de la prevención de riesgos laborales con relación a las ETT, no era suficiente. Así, los agentes sociales presionaron mucho tiempo para que se regulase debidamente, hasta que finalmente se consiguió la aprobación del Real Decreto 216/1999<sup>10</sup> de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, cuyo objetivo es garantizar a los trabajadores el mismo nivel de protección que se les concede al resto de los trabajadores.

Más adelante, y gracias a la Unión Europea, se aprobó la Directiva 2008/14/CE, con la cual se garantizan las condiciones laborales de los trabajadores cedidos.

Por su parte, la OIT firmó, en 1997, el Convenio 181, con el que se establece la posibilidad de que las agencias privadas de colocación desarrollen funciones de colaboración con el Servicio Público de Empleo. Aunque, en España, no llega hasta la aprobación de la Ley 35/2010.

---

<sup>8</sup> **PÉREZ ESPINOSA, F.** “Las empresas de trabajo temporal a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra” *La reforma del mercado laboral* / Fernando Valdés Dal-Ré (dir.), 1994, pp.99-126.

<sup>9</sup> BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

<sup>10</sup> BOE núm. 47, de 24 de febrero de 1999.

El auge de las ETT en España es incuestionable. Actualmente, operan más de trescientas empresas de trabajo temporal. Todas ellas, con distinto tamaño, extensión y grado de presencia.

En la Figura 1, podemos ver reflejado el crecimiento de las ETT, en los últimos años. Está representado el número de trabajadores que han sido contratados por las ETT, desde el año 2011, hasta ahora. Claramente, se observa, cómo el número ha ido en aumento, a excepción del año 2020 debido al COVID-19.

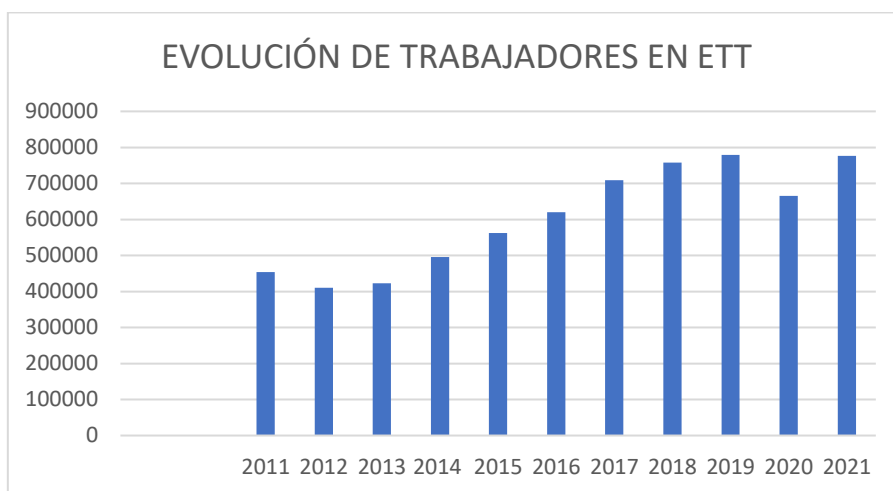


Figura 1 Evolución de la contratación de trabajadores registrados en el SEPE contratados por ETT <sup>11</sup>

Como ya comentamos, antiguamente la cesión de trabajadores era una práctica prohibida y sancionada por la legislación española. Sigue siendo así, excepto para las ETT. Estas son las únicas que están habilitadas para ceder a trabajadores de forma lícita, tal como se regula en el artículo 43 del ET. Se considera cesión ilegal, cuando:

- El objeto de los contratos de servicios, entre las empresas, se limita a una mera puesta a disposición de los trabajadores a la empresa usuaria
- Cuando la EU carece de actividad propia y estable
- Cuando la EU no cuente con los medios necesarios para desarrollar su actividad

<sup>11</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Estadística de empresas de trabajo temporal* <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm> consultado el 5 de febrero de 2022

- Cuando la empresa contratante no ejerza las funciones de dirección y control, o las funciones inherentes a su condición de empresario, sobre los trabajadores contratados

En el caso en el que se infrinjan alguna de estas cuestiones, tanto el cedente como el cesionario responderán de forma solidaria, a las obligaciones contraídas con los trabajadores y la Seguridad Social.

Además, los trabajadores que hayan sido cedidos ilegalmente tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, en la empresa cedente o en las cesionarias. Los derechos y obligaciones que adquiere el trabajador en la empresa usuaria, son los mismos que le correspondan en condiciones normales a un trabajador que preste servicios en el mismo puesto de trabajo o en uno equivalente, y la antigüedad de este se computará desde el inicio de la cesión ilegal<sup>12</sup>.

A continuación, vamos a ver una Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo<sup>13</sup>, en la que se comete una cesión ilegal de trabajadores.

Los hechos que dieron lugar a la sentencia que voy a comentar y los antecedentes, en síntesis, son los siguientes:

La empresa de trabajo temporal Adecco TT SAU ETT, (en adelante Adecco), suscribió, con la empresa de aviación Norwegian Air Resources Spain SL, (en adelante Norwegian), únicamente contratos de puesta a disposición, para cubrir necesidades permanentes de la empresa. Realizaron más de 70 contratos eventuales, por acumulación de tareas, a los trabajadores, durante casi 3 años. Norwegian en ningún momento contó con plantilla propia, para prestar los servicios de navegación propios de la empresa.

Evidentemente, estamos ante una cesión ilegal de trabajadores. Desde el 1/09/2012 hasta el 21/12/2014, Adecco cedió a más de 70 trabajadores a una empresa que no contaba con plantilla propia y vulneró lo establecido en el art 6.2

---

<sup>12</sup> RDL 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>, consultado el 30 de mayo de 2022.

<sup>13</sup> Sentencia 1206/2021 de 2 de diciembre de 2021, Rec. 4701/2018

de la Ley 14/94<sup>14</sup>. Además, los contratos realizados, como hemos visto, tenían como objeto solventar circunstancias de la producción. Vulnerando así lo establecido en el art 15.1.b ET, que establece que este tipo de contrato solo podrá realizarse cuando *“concorre una causa justificada de temporalidad”*.

El 19 de mayo del 2015 la ITSS, realizó una inspección de trabajo y detectó dichas irregularidades. Levantó acta de infracción y en vez de calificar la infracción como grave (8.2 LISOS<sup>15</sup>), la inspección de trabajo lo calificó como falta muy grave (art. 18.2.c) LISOS<sup>16</sup>).

Se debe de calificar como muy grave y no solo como grave, ya que si no fuera así, *“la cesión ilícita de trabajadores, ejecutada por una ETT, quedará reducida a falta grave, derivada de la utilización indebida de los contratos de puesta a disposición, se produciría un efecto perverso, toda vez que, siendo las ETT las únicas empresas autorizadas para la cesión de trabajadores, siempre que se ajusten a la legalidad, tal y como dispone el art. 43.1 ET, podrían ceder ilícitamente a trabajadores, desbordando su papel legal de manera desmedida,*

---

<sup>14</sup> Art 6.2 de la Ley 14/94 *“Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores .Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.”* <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con> consultado el día 31 de mayo de 2022.

<sup>15</sup>Art 8.2 Infracciones muy graves. *“2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente”*.

<sup>16</sup> Art 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal. 2. Infracciones graves: a) No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. b) No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera. c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada. d) No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación. f) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

*con una penalización muy inferior al resto de empresas, lo que comportaría un trato desigual totalmente injustificado.*<sup>17</sup>

El importe de la sanción impuesta a las dos empresas involucradas fue de 70.000 euros.

---

<sup>17</sup>**MARTIN, E.** *Tribunal Supremo: la cesión ilegal de trabajadores a través de una ETT constituye una infracción muy grave* <https://sincrogo.com/blog/tribunales/cesion-ilicita-a-traves-ett-infraccion-muy-grave/#:~:text=43.1%20ET.&text=que%20se%20ajusten%20a%20la,un%20trato%20desigual%20totalmente%20injustificado>. Consultado el 5 de junio de 2022

#### **4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La siniestralidad laboral, en nuestro país, ha ido aumentando excesivamente en los últimos años. España es uno de los países con mayor incidencia, y esto, se debe, en parte, a la gran temporalidad que existe en nuestro país, y ello a pesar de lo comentado por García Murcia, el cual opina que la cesión de trabajadores “*no ofrece mayor peligrosidad al trabajador*”<sup>18</sup>

Pero esto no es así, ya que, aunque lo neguemos y se intente evitar por muchos medios, los trabajadores temporales sufren mayor siniestralidad en sus puestos de trabajo.

Tan solo en este primer cuatrimestre de 2022, se estiman 206 muertes derivadas de la actividad laboral. Estas cifras suman un 27.2%, 44 muertes más, respecto al año 2011<sup>19</sup>.

No solo esto, sino que también aumenta el nivel de discriminación, en comparación con los trabajadores contratados directamente por la empresa principal. Al final, este tipo de trabajador cuenta con menos estabilidad dentro del puesto de trabajo y menos fuerza contractual. Así, por ejemplo, la contrata puede ofrecer peligros para el trabajador, peligros que pueden nacer de posibles insolvencias de la empresa contratista<sup>20</sup>

Además, le tenemos que sumar, que los trabajadores contratados por las ETT por norma general, son requeridos para responder a necesidades inmediatas de las empresas. Estas acuden a las ETT, para que puedan cubrir con un candidato, de forma inmediata, una vacante inesperada. Por todo esto, es muy difícil, por no decir imposible, que a los trabajadores se les pueda formar adecuadamente,

---

<sup>18</sup> **GARCÍA MURCIA**, “El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores”, *RPS*, núm. 130, 1981, p. 9.

<sup>19</sup> **UGT**. *206 muertes, la cifra de la vergüenza* <https://www.ugt.es/206-muertes-la-cifra-de-la-verguenza>, 2022, consultado el 09 de junio de 2022

<sup>20</sup> **MARAVALL, H** “El trabajo en las contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores en *RT*, núm. 47, 1974, p. 72. “*El problema común a todas las formas de subcontratación, el más grave, es la frecuencia con que se producen los casos de insolvencia, de desaparición física y jurídica de los contratistas, por la consabida razón de la escasez de medios económicos*», en «*La cesión de mano de obra, el trabajo temporal y el empleo*»,

y darles las indicaciones específicas en materia de prevención, lo que provocará un aumento de la siniestralidad.

Por estas razones, entendemos que la temporalidad está relacionada con la siniestralidad. Uno de los primeros estudiosos que relaciona la siniestralidad laboral con la temporalidad, fue Castaño, que realizó un estudio, sobre cómo los accidentes laborales, están íntimamente relacionados con la temporalidad<sup>21</sup>.

Pita y Domínguez le siguen, y en 1998 realizan un estudio en el que analizan la probabilidad de accidente dentro de una actividad, relacionándolo con la temporalidad de esta. Tras dicha investigación, llegan a la conclusión que cuando hay temporalidad, aumenta la probabilidad de accidente<sup>22</sup>.

Por otro lado, y al contrario que los anteriores, tenemos a Hernanz y Toharia, que llegan a la conclusión de que los accidentes están más relacionados con el tipo de trabajo que se realiza, que con el tipo de contrato del trabajador.

En definitiva, ninguno se pone de acuerdo, pero lo que está claro es que en España hay un alto índice de siniestralidad y temporalidad, y que ambos aspectos están íntimamente relacionados. Esto no quiere decir que la actividad no sea también un factor a tener en cuenta, a la hora de hablar de siniestralidad, pero lo que está claro es que, a diferencia de lo comentado por García Murcia, la temporalidad sí afecta a la siniestralidad.

Con todo esto, llegamos a la conclusión de la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales en el panorama laboral. Con la aprobación de la LPRL del 95, las cifras no han disminuido, a pesar de que se ha intentado por todos los medios que se redujera la siniestralidad.

En el 2010, se aprobó el RD 404/2010, de 31 de marzo. Dicho Decreto reducía las cotizaciones por contingencias profesionales, a aquellas empresas que hubieran contribuido a la disminución de la siniestralidad laboral. Podemos definirla, como *“la frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo. (...) Puede ser originada por un accidente, una*

---

<sup>21</sup> **CASTAÑO.C.**, “Las desigualdades en las condiciones de trabajo” en *Mercado de Trabajo y desigualdad*, 1993, pp.109 a 170, Fundación Argentaria, Madrid

<sup>22</sup> **PITA Y DOMÍNGUEZ, B.** “*Los accidentes laborales en España: la importancia de la temporalidad*”. *Documentación Laboral* 55, 1998, pp.37-59.



*imprudencia, malas prácticas, métodos de trabajo peligrosos o por falta de conocimiento de las normas de seguridad laboral*"<sup>23</sup>, entre otras muchas razones. Cuando hablamos de siniestralidad laboral, estamos hablando, tanto de accidentes de trabajo, como de enfermedades profesionales. Esta última, es más difícil de identificar. La siniestralidad, no solo provoca perjuicio en la persona que lo sufre, sino que también tiene un efecto negativo en el entorno de la persona dañada.

En España, en 2021, fallecieron un total de 705 trabajadores por accidente laboral. Según los datos presentados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, 575 se produjeron durante la jornada de trabajo y los 130 restantes fueron "in itinere"<sup>24</sup>.

La aprobación de la LPRL, fue la primera herramienta que se puso en marcha, para contribuir a la reducción de accidentes laborales. Pero a pesar de ser uno de los países con una de las mejores legislaciones sobre la materia, no ha sido bastante para reducir la siniestralidad.

Uno de los motivos por los que aumenta la siniestralidad laboral, es la temporalidad. Varios han sido los autores que han realizado estudios sobre esto.

La relación empresarial entre un trabajador y una ETT, hasta el año pasado, surgía a partir de un contrato de puesta a disposición de trabajadores a la EU, y podía concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Las ETT, antes de la Reforma Laboral, podían celebrar contratos de obra y servicio, de circunstancias de la producción, interinidad, formación, aprendizaje y prácticas. En la figura 2 y 3 podemos contemplar cuantos contratos de los diferentes tipos se hicieron en cada mes del año 2021.

---

<sup>23</sup> **GRUPO IOE.** *Siniestralidad laboral, ¿cómo reducirla?* <https://www.grupoioe.es/siniestralidad-laboral/> consultado el 6 de junio de 2022

<sup>24</sup> **EPDATA** *Número de accidentes de trabajo en España, estadísticas muertos y otros datos* <https://www.epdata.es/datos/numero-accidentes-trabajo-espana-estadisticas-muertos-otros-datos/508#:~:text=Datos%20actualizados%20el%2011%20de,de%20Trabajo%20y%20Econom%C3%ADa%20Social.> Consultado el 6 de junio de 2022.

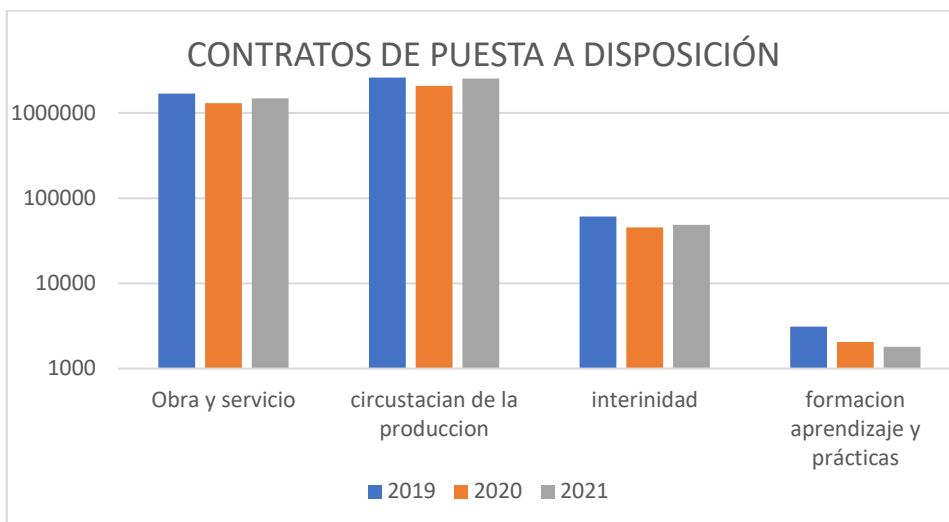


Figura 2 . Numero de CDP según supuestos de utilización.<sup>25</sup>

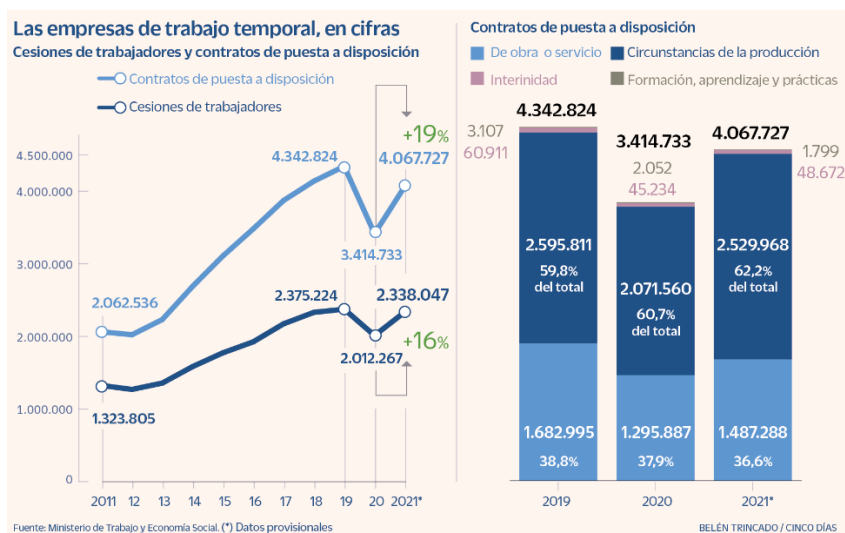


Figura 3 Contratos más usados entre 2019 y 2021. Fuente. Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>26</sup>

Como vemos, el uso del contrato de obra y servicio y de circunstancias por la producción, son los más utilizados en el último año en nuestro país. En cambio, interinidad y aprendizaje son inapreciables, ya que su uso es muy reducido comparado con obra y servicio y circunstancias de la producción.

<sup>25</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Numero de CDP según supuestos de utilización* <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm> consultado el 10 de marzo de 2022

<sup>26</sup> PASCUAL CORTÉS, R. *Las ETT advierten dificultades para convertir contratos de obra en fijos discontinuos* [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/01/economia/1646157329\\_560371.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/01/economia/1646157329_560371.html) consultado el 15 de marzo de 2022.

El contrato de obra o servicio, se usaba para la realización de obras o servicios, valga la redundancia, determinadas, con autonomía y sustantividad dentro de la empresa. Las obras o servicios eran de duración incierta, aunque limitada, es por esto por lo que se consideraba temporal. Es aquí, donde se cometían los principales fraudes de ley. Se realizaban contratos de duración temporal, para realizar actividades, que realmente cubrían necesidades permanentes. Este es uno de los motivos, por los que se ha decidido eliminar este tipo de contratos de la legislación vigente.

Debemos tener en cuenta que la Reforma Laboral, aprobada por el Real Decreto 32/2021 del 28 de diciembre del 2021, es creada para disminuir el elevado número de contratos temporales que se realizan en nuestro país.

El objeto de esta Reforma<sup>27</sup>, es hacer efectivas cuatro de las reformas que aparecen en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado el 13 de julio de 2021. Este Plan, fue creado para *“la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, tras la crisis del Covid-19, así como para preparar al país para afrontar los retos del futuro.”*<sup>28</sup>

Estas cuatro reformas, que afectan a nuestro campo de estudio, las encontramos dentro del Componente 23<sup>29</sup> llamado *“Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”* Lo que afecta a nuestra materia es la Reforma 4, *“simplificación de contratos”* reforma 6 *“establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo”* reforma 8, y la reforma 9 *“modernización de la negociación colectiva”*.

Esto va a afectar en profundidad a las ETT, ya que uno de los objetivos es terminar con la temporalidad de los contratos.

---

<sup>27</sup> **ARADAS, A.** *Resumen de la reforma laboral 2021 – RDL 32/2021* <https://www.cuestioneslaborales.es/resumen-de-la-reforma-laboral-2021-rdl-32-2021/#temporales> Consultado el 21 de marzo de 2022.

<sup>28</sup> **MINCOTUR.** *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*, <https://www.mincotur.gob.es/es-es/recuperacion-transformacion-resiliencia/Paginas/plan-recuperacion-transformacion-resiliencia.aspx#:~:text=El%20Plan%20de%20Recuperaci%C3%B3n%20traza,afrontar%20los%20retos%20del%20futuro> consultado el 22 de marzo de 2022

<sup>29</sup> **MONCLOA.ES.** *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 2021*, <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente23.pdf> consultado el 23 de marzo de 2022.

En este sentido, vamos a ver qué efectos tendrá esto, a partir de ahora, en las ETT. El RDL 32/2021 modifica el art. 15 del ET, relativo a la duración del contrato, se presume que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido y modifica las causas de temporalidad. Se suprime el contrato temporal de obra y servicio y de interinidad. Esta reforma contemplaba una *vacatio legis* de tres meses, por lo que ha entrado en vigor el 31 de marzo de este mismo año.<sup>30</sup>

Como hemos visto en la Figura 3, uno de los contratos más utilizados por las ETT en España, es el de obra o servicio. Este contrato podía ser usado antes del RD32/2021, hasta un máximo de 4 años siempre y cuando el convenio así lo permitiera. Pero con la aprobación del RDL 32/2021, esta modalidad contractual queda suspendida. Sólo aquellos que estuvieran firmados entre el 31 de diciembre y el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la legislación anterior, pero únicamente podrán durar un máximo de seis meses<sup>31</sup>. Es decir, actualmente, no debería de haber ninguno vigente.

Con la creación de una relación contractual surgen obligaciones de las partes, en este caso para la ETT y la EU, las cuales analizaremos a lo largo de este punto.

Como hemos visto, la figura de las ETT, ocupa gran parte del mercado laboral de nuestro país, desde su legalización. El número de trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias en España, fue de 779.061 en 2019<sup>32</sup>. Gran parte de los contratos laborales vigentes hoy en día, se realizan a través de ellas.

Pero, además, estas han incrementado su participación, debido a la crisis provocada por la pandemia de la Covid-19, ya que los principales empleos que se han creado desde la llegada del virus eran contratos temporales. A raíz del COVID-19, su uso, aunque ya era grande ha ido aumentado notablemente y se espera según recoge José Vicente Rodríguez, periodista de “*La Opinión*”, “para

---

<sup>30</sup> **HOSTELTUR.** *Los contratos temporales en la reforma laboral*  
[https://www.hosteltur.com/comunidad/004939\\_los-contratos-temporales-en-la-reforma-laboral.html](https://www.hosteltur.com/comunidad/004939_los-contratos-temporales-en-la-reforma-laboral.html)  
consultado el 24 de marzo de 2022

<sup>31</sup> **FERRARI, J.** *Las empresas no podrán tener más de un 15% de su plantilla en temporal*  
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11430173/10/21/Las-empresas-no-podran-tener-mas-de-un-15-de-su-plantilla-en-temporal.html> consultado el 23 de marzo de 2022.

<sup>32</sup> **MITES** *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal*  
<http://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm> consultado el 24 de marzo de 2022

este nuevo año, se confía en que las cifras de este tipo de contratación (..) sean, cuando menos, superiores<sup>33</sup>”.

Bien es cierto, que los contratos realizados por ETT, descendieron entre los meses de febrero a abril del 2020, obteniendo sus peores cifras en el mes de febrero, en el que el número de trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a EU, fue de 232.358 personas, un 8.9% menos que el año anterior, en el mismo mes.

En marzo y abril, las cifras también fueron malas. Se contrataron 339.700 personas, un 7.5% menos que el año anterior. En mayo, los datos empezaron a remontar e incluso a superar las cifras de años anteriores, a pesar de la situación en la que nos encontrábamos, posicionándonos en mayo, con 402.725 trabajadores, un 6.6% más que el año anterior. A partir de mayo, las cifras siguieron aumentando con respecto a los años anteriores.

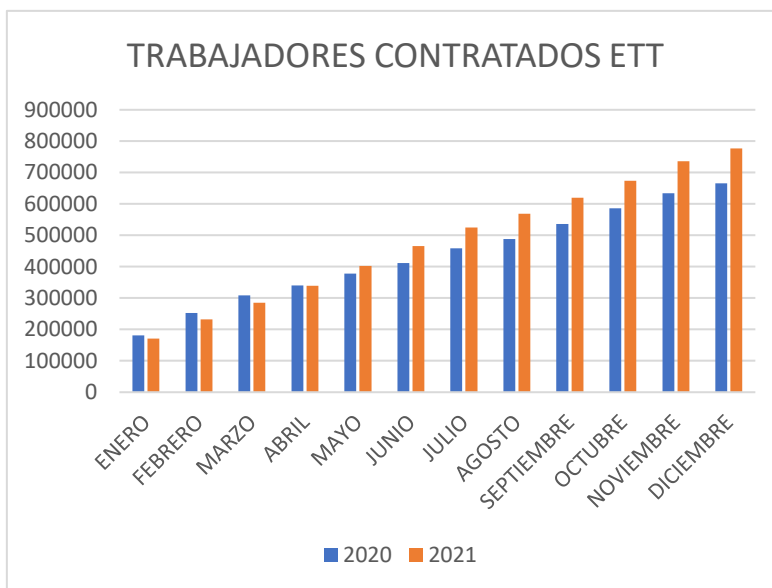


Figura 4 Número de trabajadores contratados por medio de ETT<sup>1</sup>

En la figura 4, demostramos lo comentado anteriormente. En ella, se realiza una comparación, representando el número de trabajadores contratados por ETT, en los diferentes meses de 2020 y 2021. Vemos cómo, cada mes, las ETT aumentan su presencia en el mercado de trabajo.

<sup>33</sup> VICENTE RODRIGUEZ, J. *Las ETT prevén recuperar su nivel de contratos pre COVID, en un año marcado por la nueva reforma*” Málaga a 24 de enero de 2022, consultado el 11 de junio de 2022.

La crisis de la COVID-19, refuerza la contratación por medio de las ETT. A partir del mes de mayo, empezamos a ver cómo se incrementa el número de trabajadores contratados, respecto del año anterior, llegando a diciembre del 2021 con 776.757 trabajadores contratados por ETT, un 16,7% más que el año anterior. Mayo ha sido el mes del inicio de la recuperación del mercado laboral.<sup>34</sup> Esto lo analizaremos con más detalle en el capítulo 5.

#### **4.1 REGULACIÓN**

Ahora que hemos comprobado de primera mano, cómo las ETT tienen un gran impacto en nuestro país y cómo estas dominan gran parte del mercado laboral, vamos a ver cuál es la normativa, que estas deben cumplir, en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a las ETT, en materia de prevención de riesgos laborales, nos guiaremos por el RD 216/1999, de 5 de febrero, *“sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal”*

Además, en la LPRL, concretamente, en su artículo 28, titulado *“Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y empresas de trabajo temporal”*, dispone, que *“todos los trabajadores contratados por una ETT deben disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de los trabajadores de la empresa usuaria”*.

Dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales, se contemplan distintos mecanismos de protección, para que los trabajadores cedidos por ETT o los de duración determinada, disfruten del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud, que el resto de los trabajadores, que son directamente contratados por la empresa.

El objetivo último de la empresa, será generar una ventaja competitiva respecto de sus competidores. Para ello, tiene que contar con buenos recursos,

---

<sup>34</sup> **ASEMPLEO.** *Las ETT impulsan la recuperación del empleo tras la pandemia.* [https://asempleo.com/wp-content/uploads/2020/06/NdP.AML\\_Junio-2019.pdf](https://asempleo.com/wp-content/uploads/2020/06/NdP.AML_Junio-2019.pdf) consultado el 24 de marzo de 2022.

tanto tangibles como intangibles. Estos últimos, según dice *Villafañe*<sup>35</sup>, son los que aportan éxito a la organización.

Por lo tanto, el capital humano, es uno de los recursos, por no decir el recurso más importante de la empresa. Por ello, uno de los pilares fundamentales, es tener unas buenas condiciones de seguridad, para velar por su salud. A continuación, vamos a ver, cuáles son las obligaciones que tienen tanto las ETT como las EU, en materia de prevención de riesgos.

Según recoge el art 8 de la LPRL, los trabajadores con relaciones temporales de trabajo, deberán de disfrutar del mismo nivel de seguridad, que cualquier otro trabajador de la empresa donde presta servicio.

Bien es cierto, que un trabajador cedido, tal y como apuntan diversos estudios realizados, tiene más riesgo que uno no cedido, ya que este tipo de trabajadores tiene más hándicaps a los que enfrentarse, que un trabajador contratado directamente por la empresa donde va a prestar servicios.

Según estudios realizados por la Unión Sindical Obrera (USO)<sup>36</sup>, queda demostrado, que los empleados temporales cuentan con peores condiciones de trabajo, mayor precariedad y sufren más daños derivados de la actividad laboral. Todo esto se debe a que existe una gran diferencia entre la protección laboral que reciben los trabajadores temporales y los indefinidos, cuando según establece la ley, la protección debería ser igualitaria.

Según el último informe realizado por el INSST sobre el Estado de la Seguridad y Salud en España, podemos observar, que a pesar de que los trabajadores temporales hubieran sufrido un 14.7% menos de AT, frente a los indefinidos, su índice de incidencia se mantiene en el doble que el de los indefinidos.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> VILLAFAÑE, J. "La gestión de los intangibles empresariales". *Comunicacao e Sociedade*, 8, 2012, pp.110-103.

<sup>36</sup> USO. *Los trabajadores temporales sufren el doble de accidentes que los indefinidos* <https://www.uso.es/los-trabajadores-temporales-sufren-el-doble-de-accidentes-que-los-indefinidos/> consultado el 25 de marzo de 2022

<sup>37</sup> INSST. *Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España, 2019*, <https://www.insst.es/documents/94886/0/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%B1a.+2019.pdf/fd43ae38-84ab-a4ce-3735-5f491dd98c43?t=1641435974104> consultado el 25 de marzo de 2022

Por todo ello, la coordinación de las actividades empresariales es esencial, cuando surge la relación contractual triangular. Se deberá desarrollar y cumplir una buena normativa en materia de prevención de riesgos laborales, para reducir en la medida de lo posible al máximo la siniestralidad laboral.

En el artículo 24 de la LPRL, encontramos las obligaciones que se deben cumplir en materia preventiva, en cuanto a coordinación de las actividades a realizar en un centro de trabajo. Completamos este, con el *“art 42. del RDL 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET, relativo a las obligaciones de obras y servicios de la propia actividad, se establece que dentro de las obligaciones de información entre las empresas se incluirán las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales(..)”*

Para que las obligaciones de la ETT y la EU estuvieran recogidas en la normativa, primero se tuvo que aprobar la LETT, modificada más tarde por la Ley 29/1999 de 16 de julio, antes mencionada. Más tarde, se firma el Real Decreto 4/1995 de 13 de enero, en el que se introducen las primeras obligaciones en materia de seguridad entre las ETT y EU.

Más adelante, la aprobación de la LETT, trata especialmente la delicada situación de los trabajadores puestos a disposición. Y finalmente, llegamos al RD 216/1999, de 5 de febrero, donde se tratan las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las ETT.

Tras analizar toda esta normativa, plasmaremos, de forma resumida, cuáles son las principales obligaciones preventivas, tanto de la ETT como de la EU. Es preciso, partir del hecho de que las obligaciones preventivas, se reparten entre ambas empresas. Las obligaciones que vamos a analizar a continuación tienen una gran relevancia, ya que una de las razones por las que se aprobó la legalización de las ETT, fue la de establecer una serie de mecanismos estructurales de transparencia y precisión, sobre las acciones llevadas en las ETT y las EU.



## **4.2 OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**

En este punto, vamos a analizar las obligaciones de las ETT con el trabajador, en materia preventiva, teniendo en cuenta el momento de la relación contractual, en la que se encuentran. Tal y como realiza en su libro Mercedes López Balaguer.<sup>38</sup>

Debemos tener en cuenta, que, según lo recogido en el artículo 28.5 LPRL, las obligaciones de protección hacia el empleado se realizan de forma distribuida entre la ETT y la EU. *“En estos supuestos, no hay obligaciones compartidas, ni previsiones de comunicación de responsabilidades (...) sino que se realiza una delimitación y separación de los deberes correspondientes de cada una”*. Las obligaciones se reparten, entre el empresario formal y el real, en atención a quien las pueda garantizar mejor, en el caso concreto

A continuación, veremos las obligaciones de cada una de forma aislada. Primero de la ETT y después la EU.

### **4.2.1 Antes de la contratación del trabajador**

La ETT, para poder comenzar la contratación de trabajadores, debe de haber recibido información por parte de la EU, de las características del puesto y las tareas que se van a llevar a cabo. También, una descripción sobre las características que debe cumplir el trabajador y un informe sobre los riesgos profesionales del puesto<sup>39</sup>. Como es lógico, toda esta información debe ser comunicada, antes de la realización del contrato de puesta a disposición. En el caso de que algunos de estos datos no se dieran, la ETT tiene la obligación de exigirlos. Esta información será mejor si se realiza de forma escrita en el documento que hay para ello<sup>40</sup>

### **4.2.2 Antes de iniciar la prestación laboral.**

Una vez el trabajador haya superado los requisitos previos y se haya decidido a contratarle, antes de comenzar a trabajar, la ETT tiene que

---

<sup>38</sup> **LOPEZ BALAGUER, M.** *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

<sup>39</sup> Recogido en el art 28.5 párrafo 2º de la LPRL y en el Art 2.1 RD 216/1999

<sup>40</sup> **JIMENEZ NAVARRO, P.** “La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades” 2013 pág. 31.

comunicarle las características y riesgos del puesto que cubrirá (2.2 RD 216/99, arts. 16.d y e 16.5 c y d de RDETT Y el 28.5 de la LPRL). También, será obligación de ella, indicar al nuevo trabajador toda la información que ha sido aportada por el EU relativo a él y su puesto de trabajo.

Además, será competencia de la ETT y no del trabajador, informar a la EU, de que este cumple con las características requeridas para el puesto de trabajo. Si la ETT no cumple este punto, la EU no autorizará al trabajador a comenzar la relación laboral<sup>41</sup>

La ETT, en esta fase de la relación laboral, tiene la obligación de proporcionar al trabajador una copia del contrato, la duración de este, el lugar donde se va a realizar la actividad y la remuneración que se le otorgará.

Otra de las obligaciones de la ETT, es ofrecer al trabajador la formación preventiva pertinente, que sea necesaria para desempeñar de forma correcta y segura su actividad<sup>42</sup>. Si la ETT cede un trabajador que no es apto para la cualificación, y la EU lo detecta, antes de que comience la actividad laboral, la responsable será la ETT. Si la EU no lo detecta, la responsabilidad es de ambas empresas.

De la misma manera, esta también será la encargada de vigilar la salud del trabajador cedido, en todo momento, tal y como está regulado en los arts. 28,5 LPRL y 3.4 del RD 216/99. Además de vigilar la salud del trabajador, y de cumplir el resto de las obligaciones, debe comunicar a la EU que ha realizado todo lo anterior. (arts. 28,5 LPRL y 3.4 del RD 216/99).

*“La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar”*

*“A tal fin, comprobará fehacientemente que la formación del trabajador es la requerida y que se encuentra actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos. En caso contrario, deberá facilitar previamente dicha formación al trabajador, con*

---

<sup>41</sup> Establecido en el artículo 4.2 del RD 216/1999

<sup>42</sup> Se aborda en el (art 12.2 de LETT, 28.2 de la LPRL, y 3.3 del RD 216/99).

*medios propios o concertados, durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será previo, en todo caso, a la prestación efectiva de los servicios”*

*“Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la empresa de trabajo temporal en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la empresa de trabajo temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.”<sup>43</sup>*

De todo esto concluimos, que la ETT será la encargada de proporcionar al trabajador, toda la formación que este requiera. No tendrá que hacerlo, siempre y cuando este certifique que cuenta ya con dicha formación. La formación que prestará la ETT, según el artículo 19 de la LPRL, deberá de ser *“teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”<sup>44</sup>*

Esta deberá impartirse siempre con antelación al comienzo de la actividad laboral, solo se realizará posteriormente cuando las condiciones del trabajo cambien y sea necesario impartir una nueva. Viéndolo desde un punto objetivo, es muy difícil que por norma general la contratación realizada a través de las ETT, al realizarse de forma rápida, ocurra que muchas de las veces la formación que se da es escasa o directamente inexistente.

La ETT, según recogen los artículos 12.2 de LETT, 28.2 de la LPRL, y 3.3 del RD 216/99, tiene la obligación de formar a los trabajadores que cede a las usuarias. En la Sentencia de la Sala de lo Social, del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 2019<sup>45</sup>, observamos el incumplimiento de dicha obligación por parte de la ETT<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> RD.216/1999 en su artículo 3.3

<sup>44</sup> Artículo 19.1 LPRL

<sup>45</sup> Rec 1439/2019.

<sup>46</sup> **IBERLEY** <https://www.iberley.es/jurisprudencia/auto-social-ts-sala-social-sec-1-rec-1439-2019-23-10-2019-48299507> Consultado el 1 de junio de 2022

Los hechos que dieron lugar a la sentencia que voy a comentar y los sucesos jurisdiccionales previos son, resumidos, los siguientes:

D<sup>a</sup> Estela es contratada por la ETT Randstad Empleo ETT SA, en adelante Randstad, para ser cedida a la Editorial Copostel SA, en adelante Copostel.

Fue contratada como repartidora para distribuir la prensa entre los establecimientos que tenían concertado este servicio.

Durante una jornada laboral, la actora junto con una compañera, llegaron a un establecimiento que se encontraba cerrado. Dicho local, carecía de buzón donde poder introducir la mercancía y la persiana se encontraba bajada y las trabajadoras tampoco tenían llave que pudiera abrirla. Ante esta situación D<sup>a</sup> Estela decidió introducir el periódico por debajo de la persiana, sufriendo un tirón en la espalda y necesitando la ayuda de su compañera para recuperarse y poder introducirse de nuevo en el camión de reparto.

Este acto, le provocó a la trabajadora una incapacidad permanente total. La sentencia establece que la ETT es responsable de su accidente, ya que la trabajadora no había recibido información, respecto a los riesgos del puesto de trabajo, lo cual era competencia de Randstad. La ETT, sólo había aportado un certificado a la Mutua como justificación de la realización de la formación preventiva, pero dicho justificante carecía de firma de la trabajadora, por lo que asumimos que no lo realizó.

Con todo lo expuesto anteriormente, llegamos a la conclusión de que no existió en ningún momento formación, al no haber firma alguna por parte de la trabajadora y aunque lo hubiera esta formación había sido de forma genérica y no se habría incidido en formación específica relativa a su puesto de trabajo.

Se ha incumplido el art 12.2 de le LETT, *“Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional”* y el 12.3, *“La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta*

*su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>47</sup>*

A consecuencia del incumplimiento de la Ley, se le impone a la ETT Randstad, un recargo del 30% como consecuencia del accidente sufrido por la trabajadora.

#### **4.2.3 Durante el transcurso de la relación laboral**

Durante el transcurso de la relación laboral, la ETT, tendrá la obligación de vigilar la salud de su empleado. Antes de llegar a este punto, se ha tenido que cumplir lo mencionado al principio, la ETT tendrá que asegurarse de que la salud inicial del trabajador se encontraba en buenas condiciones y era compatible con el desempeño de la actividad.

Lo que deriva en que también, será obligación de la ETT, responder en cuanto a la obligación de realizar la vigilancia de la salud, en los distintos momentos de la relación laboral.

También es obligación de la ETT, la realización de los reconocimientos médicos<sup>48</sup>. Estos tienen carácter voluntario y siempre con previo consentimiento del trabajador. Sólo tendrá carácter obligatorio cuando se realice para comprobar las condiciones de un puesto de trabajo y ver si este pone en peligro a los integrantes de dicho puesto de trabajo, lo encontramos recogido dentro del artículo 22 de LPRL.

En definitiva, será obligación de la ETT nuevamente la formación y vigilancia de la salud del trabajador cedido. Esta obligación ya la tenían antes de

---

<sup>47</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

<sup>48</sup> Recogido en el Apartada 4 del Art.3 RD

empezar la relación laboral como hemos visto, pero en este punto de la relación se exigirán otros aspectos.

La ETT será la obligada de modificar la formación de sus trabajadores siempre y cuando sus funciones o los medios con los que realiza su trabajo se vean modificados. Esta formación se impartirá *“dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma”*<sup>49</sup>

#### **4.2.4 Al finalizar la prestación de servicios**

A diferencia de la EU, la ETT, cuando finaliza la prestación de servicios del trabajador en la EU, sigue teniendo obligaciones. Esto ocurre cuando ha realizado trabajos que deriven riesgos. La ETT, puede realizar un control sobre la salud del trabajador. Mantendrá la realización de los controles médicos. Esta obligación la encontramos en el artículo 22.5 de la LPRL *“En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen”*.

Si las circunstancias lo exigieran, será la encargada de notificar a la autoridad laboral, los accidentes de los trabajadores que han sido cedidos, así como efectuar la investigación de las causas que lo hayan podido motivar junto con la EU. Por ello, la relación entre la ETT y la EU debe ser bilateral y coordinada. La EU, se encarga de los gastos que el trabajador genere a la Seguridad Social y la responsabilidad de la ETT es solidaria.

### **4.3 OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA USUARIA**

En este punto, vamos a ver cuáles son las obligaciones de la EU, con el trabajador, teniendo en cuenta el momento en el que se encuentran de la relación contractual del trabajador con la ETT. Adelantamos que la EU, según señala la LETT, es aquella que lleva a cabo *“las facultades de dirección y control de la actividad laboral”*<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Artículo 19.2 LPRL

<sup>50</sup> Artículo 15.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal

#### **4.3.1 Antes de la contratación del trabajador**

A la EU, se le atribuye el deber de informar a las partes que componen esta relación laboral. Con relación a la ETT, debe comunicarle todo lo “*relativo a las características del puesto de trabajo y a los riesgos derivados de la prestación de funciones en el mismo*”<sup>51</sup>. En relación con el trabajador, la EU, ha de brindarle “*la información precisa sobre los riesgos del puesto y la exigencia de cualificaciones o controles médicos derivados del mismo*”<sup>52</sup>

La EU, es la que conoce realmente el puesto y con ello los riesgos que puede haber. Esta información, debe ser realizada por escrito e incorporarse en el contrato de puesta a disposición y finalmente entregarla a la ETT.

#### **4.3.2 Antes de iniciar la prestación laboral.**

La EU, una vez que la ETT le haya proporcionado el resultado apto, de la vigilancia de la salud del trabajador, y un documento que demuestre que ha comunicado a este las características y riesgos del puesto y que ha formado al trabajador, informará a los delegados de prevención y representantes de los trabajadores.<sup>53</sup>

Se asegurará de que el trabajador posee las capacidades y cualidades requeridas, para desempeñar las tareas que se le encomienden, y que haya recibido las informaciones pertinentes, sobre las características del puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador esté bien formado, pero finalmente se le destine a otro puesto de trabajo para el que no ha sido formado, en el caso de accidente, la responsabilidad recae sobre la EU.

Antes de que empiece la prestación laboral, debe informar de todo lo anterior al trabajador, que comenzará próximamente a prestar servicios. No podrá aceptar la incorporación de un trabajador, hasta que no esté seguro de que todo lo anteriormente citado se cumple. También, los delegados de prevención, y si no los hubiera, los representantes legales de los trabajadores,

---

<sup>51</sup> Artículo 15 d) y e) RDETT, 28.5 LPRL, Y 2 del RD216/99

<sup>52</sup> Artículo 28.2 LPRL, 4.1 del RD 216/99

<sup>53</sup> Artículo 28.4 LPRL, 4.3 del RD216/99

tienen que ser informados de la incorporación de cualquier trabajador puesto a disposición por una ETT.

#### **4.3.3 Durante el transcurso de la relación laboral**

En este punto, el trabajador cedido, ya forma parte de la EU. Las obligaciones de la EU, en este momento, son esenciales, ya que ella será la encargada de desarrollar y adoptar todas las medidas que sean necesarias, para garantizar la salud y seguridad del trabajador, asegurándole el mismo nivel de seguridad que al resto de los trabajadores no cedidos de la empresa.

En este punto, la EU, deberá informar sobre los riesgos a los que se encuentren expuestos los trabajadores y sobre los periodos en los que se realizará la evaluación de los riesgos. En estos informes se recoge el grado y duración de la exposición y las condiciones perjudiciales a las que están expuestos los trabajadores.

#### **4.3.4 Al finalizar la prestación de servicios**

La EU no tiene obligaciones, una vez se ha agotado la relación laboral con el trabajador cedido.

A modo de conclusión, la formación de los trabajadores es competencia de la ETT, ya que estos serán los encargados de cederlos a empresas y puestos, para los que estén suficientemente formados, razón por la cual, la EU es la encargada de realizar una descripción detallada del puesto vacante, en la que de forma detallada evalúa el puesto, las medidas que habría que adoptar y la seguridad que necesita el puesto. Hay ocasiones en las que la EU es la encargada de la formación de estos, pero los gastos correrían a cargo de la ETT.

En el caso de que la EU, no sea la encargada de realizar la formación, esta deberá asegurarse de que el trabajador es apto para realizar el trabajo y cuenta con la formación necesaria, y una vez incorporado en su empresa, debe tratarlo como un empleado más, garantizando en todo momento su seguridad.



Por último, debemos destacar, que la ETT no puede ceder trabajadores, cuando la tarea a realizar incurra en actividades especialmente peligrosas.<sup>54</sup>

A continuación, vamos a comentar una sentencia de la ETT “*Adia Intergrupp*”<sup>55</sup>, la cual vulnera este último punto mencionado. Es la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo<sup>56</sup>, Sección 4<sup>57</sup>.

Los hechos que dieron lugar a la sentencia que voy a comentar y los sucesos jurisdiccionales previos son, resumidos, los siguientes:

La ETT “*Adia Intergrupp*”, en adelante ETT, suscribió a día 9 de abril un contrato de puesta a disposición con el Sr. Corona. Este fue cedido a la constructora “*COGEINSA S.A*”, en adelante, COGEINSA. El contrato suscrito con el fallecido tenía como objeto el de “*limpiezas de obras y movimiento de material por partida de proyectos en obra sia en Triumph*”. Además, la ficha de riesgos de este puesto de trabajo contemplaba la “*caída al mismo nivel de objetos, cortes y golpes*”. Importante recalcar al mismo nivel.

La obra que estaba realizando COGEINSA, consistía en la construcción de un edificio de 150 viviendas, locales, garaje y piscina. Por lo que, aunque el accidente mortal no se hubiera cometido, en el momento que celebran dicho CDP, la infracción ya se había cometido. No se puede realizar un CDP, para la obra de construcción de una vivienda de las características anteriormente mencionadas. Esta obra de primeras ya contaba con una peligrosidad especial, para la que las ETT no tienen la capacidad de contratar.

No obstante, al margen de no realizar el CDP correcto, pasado un mes de la realización de dicho contrato, el Sr. Corona, fallece tras caer de una altura de 25 metros en la obra.

---

<sup>54</sup> IRIGUIBEL GUERRERO, J, *Seguridad y salud en el trabajo, Análisis de la formación en prevención de los trabajadores de empresas de trabajo temporal*, Universidad Pública de Granada, 2014 <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/12683> consultado el 3 de mayo de 2022

<sup>55</sup> EL PAIS. *El Gobierno cierra una ETT por ceder a un obrero para un puesto de riesgo donde murió La Comunidad de Madrid multa a la empresa y a la constructora con 90.000 euros.* [https://elpais.com/diario/2002/03/08/madrid/1015590271\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2002/03/08/madrid/1015590271_850215.html) consultado el 3 de mayo de 2022

<sup>56</sup> Rec 2847/2006 de 02 de diciembre de 2008

<sup>57</sup> IBERLEY. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-ts-sala-contencioso-sec-4-rec-2847-2006-02-12-2008-4286891?collection=sentencias&term=Adia+Intergrupp+2002+MUERTE&query=Adia+Intergrupp+2002+MUERTE&noIndex> consultado el 4 de mayo de 2022

Infracciones que se cometen. El trabajador no fue contratado para la realización de trabajos en altura, pero fallece al caer de 25 metros de altura.

Además, se realiza un contrato de puesta a disposición que “*de conformidad con lo dispuesto en el art. 8, párrafo b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de (...) trabajos en actividades de especial peligrosidad: a) Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el anexo II del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, del ANEXO II.*

En este apartado, se recoge la relación no exhaustiva, de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores.

*1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo. por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.*

En definitiva, vemos como se incumple el artículo 8.b) de la LETT<sup>58</sup>, además de las infracciones ya mencionadas. La ETT, finalmente, fue sancionada a fecha 7 de marzo del 2002, con infracción muy grave, apreciada en su grado máximo. Además, se suspendió por un año la actividad como ETT y el pago de 90.151,82 euros.

No obstante, tanto la ETT, como la EU, tienen obligaciones comunes. Entre estas se encuentran, el deber de documentación (art. 7 RD 216/1999 en relación con el art 23 LPR). Todo aquello relacionado con la organización de la actividad preventiva (art 1.2 RD 216/1999 en referencia a cuanto disponen, por cuanto aquí interesa, los arts.10 a 22 RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y, en particular, el art. 6.1 y 2 LETT). También, la obligación de coordinación mutua, cuando sea necesaria (art. 6.3. 2º RD 216/1999), y finalmente el ejercicio de los derechos de representación (arts. 28.5. 3º LPRL y 4.3. 1º RD 216/1999).

---

<sup>58</sup> BOE <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con> consultada el 27 de mayo de 2022.

Por otro lado, debemos hacer referencia a lo que ocurre, en el momento en el que hay que un accidente y daños sobre la salud de los trabajadores<sup>59</sup>. La ETT, deberá informar a través del sistema Delt@ (el sistema de declaración electrónica de Trabajadores Accidentados), que entró en vigor el 1 de enero del 2004.

Además, se debe atender al art 16 de la LPRL, la cual obliga al empresario a que cuando *“se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (...) o aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos”*.

Con relación al reparto de obligaciones, tanto la ETT como la EU, tienen las suyas. En este sentido, la ETT las tiene como empleadora, pero para poder cumplir algunas de ellas, necesitará que la EU cumpla las suyas.

---

<sup>59</sup> **LOPEZ CUMBRE, L.** “Accidente de trabajo en empresa usuaria. Alcance de la responsabilidad de la empresa de trabajo temporal” *Análisis GA&P* | septiembre 2015.

## **5. SINIESTRALIDAD DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

En este punto vamos a analizar, con más detenimiento, la siniestralidad de los trabajadores cedidos. Como hemos ido viendo a lo del trabajo, inevitablemente, en el trabajo temporal la siniestralidad aumenta con respecto a otros empleos. Es cierto, que debemos tener en cuenta que hay veces que la responsabilidad de la siniestralidad se atribuye a la ETT, pero hay casos en los accidentes se producen por la irresponsabilidad del trabajador.

En ese sentido, a continuación, vamos a comentar, la Sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo<sup>60</sup>, Sección 1,<sup>61</sup>.

Los hechos que dieron lugar a la sentencia que voy a comentar y los sucesos jurisdiccionales previos son, resumidos, los siguientes:

El trabajo del demandante consistía en el desplazamiento de vigas, el trabajo se realiza en parejas, para estar siempre asistidos durante el desempeño de la actividad. En el momento del accidente, una de las vigas que estaban colocando en ese momento cae, atrapando la pierna derecha de uno de los trabajadores. Esto le provoca una fractura de tobillo, entre otras lesiones.

Dicho trabajador, denuncia a la empresa alegando falta de previsión, evaluación y formación preventiva, por parte de esta, sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo, así como incumplimiento de las normas de prevención sobre espacios de trabajo y zonas peligrosas<sup>62</sup>

El TSJ desestimó dicha demanda alegando que en la evaluación de riesgos realizada tanto antes (año 2000), como después (año 2015) del accidente, se observan los mismos riesgos laborales y a su vez las mismas medidas de prevención. Además, alegan que el sujeto llevaba años realizando la misma actividad laboral, para la cual no se requiere la presencia constante del recurso preventivo, sumándole que este se encuentra siempre auxiliado por otro

---

<sup>60</sup> Rec. 2497/2022 de 19 de abril de 2022

<sup>61</sup> CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> consultado el 6 de mayo de 2022.

<sup>62</sup> RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Art 12, ANEXO I. 2) <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8669-consolidado.pdf>

compañero con la misma formación y experiencia que él. Por todo esto, la Inspección de Trabajo no apreció, en ningún momento, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Esta sentencia me gustaría tomarla como referencia para demostrar que no siempre el fallo es realizado por las empresas, como siempre se suele pensar. Bien es cierto, que la mayoría de los casos en los que ocurren AT, suele ser por insuficiencia de formación preventiva o por incumplimiento de las obligaciones preventivas, establecidas en la ley para cada caso. Pero debemos ser objetivos, y como en este caso, ver que hay AT, que sufren los trabajadores como consecuencia de imprudencias e irresponsabilidades, que comenten en su jornada laboral y no de la empresa como siempre tendemos a pensar.

El trabajador, no contento con la resolución, la recurre indicando como contraste la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo, de 4 de mayo de 2015<sup>63</sup>. En este sentido, si vamos a ver un caso, en el que las ETT comete ciertas irregularidades en materia preventiva, provocándose por ello un AT.

La trabajadora, cedida por una ETT a “*Taller del Cartón SA*” (en adelante Taller) sufre, el 15 de junio de 2007, un AT que desencadena en una Incapacidad Permanente Total, en junio 2009.

Los hechos que provocan tal situación, son los siguientes. La actora, trabajaba usando una maquinaria con las siguientes características: *“tiene unos rodillos que prensan el cartón, disponiendo por delante de los rodillos de una placa de metal de protección, a una distancia aproximada de unos 20 a 30 cms, y además tiene una protección metálica (puesta en el momento del accidente)”*.

La trabajadora, durante su jornada laboral, al alcanzarle los rodillos, se quedó con la mano atrapada en dicha máquina.

Según relata la sentencia *“La máquina posee a cada lado de esta unos botones para pararla en caso de emergencia, y cuando la actora sufrió el referido accidente, un trabajador los accionó para pararla. Los compañeros de trabajo de la accidentada, tuvieron que subir los rodillos al máximo, pero aun así no era*

---

<sup>63</sup> Rec. 1281/2014

*suficiente, por lo que tuvieron que hacer palanca para separar los rodillos hasta que la trabajadora pudo sacar el brazo”.*

En este caso, a diferencia de la sentencia anteriormente comentada, si vemos un incumplimiento por parte del Taller y de la ETT. La EU no cumplió con su obligación de proporcionar a la trabajadora una protección eficaz en materia de seguridad e higiene (no se acreditó que así fuera).

La ETT, por su parte, no acredita, en ningún momento, el cumplimiento del art 28.2 LPRL, relativo a la impartición de una formación adecuada, teórica y práctica, sobre el trabajo a realizar.

En este caso, si vemos responsabilidad por parte de ambas empresas, no como en el caso anterior. Son casos totalmente opuestos por lo que el Tribunal, rechaza el recurso interpuesto por el primer trabajador.

Las cifras hablan por sí solas y nos demuestran que los accidentes de trabajo, en nuestro país, van en aumento, a pesar de que las empresas e incluso la mayoría de los trabajadores encuestados, afirman ofrecer y recibir una formación inicial y continuada en sus puestos de trabajo.

Tomando como referencia, los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>64</sup>, vamos a ver de manera objetiva la realidad de los accidentes de trabajo acaecidos en estos últimos años, en el entorno de las ETT.

Este análisis, tendrá tres partes claramente diferenciadas. Por un lado, nos centraremos en los datos recogidos en los tres últimos años, anteriores a la aparición del COVID-19. En la segunda parte, analizaremos el impacto que tuvo la pandemia, con relación a los accidentes de trabajo de los trabajadores cedidos. Y, por último, lo contrastaremos con los datos actuales. Con esta diferenciación, mi objetivo es alcanzar una conclusión lo más objetiva posible.

Pero, antes de nada, debemos saber, que el COVID-19 ha afectado mucho al mundo del trabajo tal como lo conocíamos. El modelo productivo de

---

<sup>64</sup> MITES. Estadísticas de accidentes de trabajo <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm> consultado el 15 de mayo de 2022

España, se caracteriza por ser muy dependiente del sector servicios y de actividades vinculadas al turismo y comercio.<sup>65</sup>

El COVID-19, supuso un cierre total del país y con ello de muchas de sus actividades laborales. El 13 de marzo de 2021, el presidente del Gobierno, declaraba el estado de alarma, debido a la emergencia sanitaria generada por el coronavirus. Se limitó la circulación de personas, el uso y consumo de servicios. autorizándose sólo, el funcionamiento de actividades y negocios con artículos de primera necesidad.

Estas medidas, provocaron que el mercado laboral cambiara totalmente, ya que el mundo estaba “paralizado”. Como hemos mencionado anteriormente, nuestro modelo productivo, se basa en actividades temporales, turísticas y serviciales. Todas estas, iniciado el Estado de alarma, quedaron suspendidas y prohibidas. El impacto generado en el empleo ha sido brutal. España cuenta con una tasa de temporalidad 11,11 puntos superior a la media europea. Somos el país de la Unión Europea con mayor peso del trabajo eventual.<sup>66</sup>

En la siguiente Figura, podemos ver cuál es la evolución del número de contratos eventuales e indefinidos que se realiza en España, desde el 2017 al 2021.

---

<sup>65</sup>ADRIÁN FRANCISCO. V, *El empleo temporal y a jornada completa (...)* <https://www.businessinsider.es/como-ha-afectado-coronavirus-empleo-temporal-tiempo-completo-832369> , consultado el 23 de abril de 2022.

<sup>66</sup>FRESNEDA, D. *Radiografía de la temporalidad en España,* <https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml#:~:text=Espa%C3%B1a%20cuenta%20con%20una%20tasa,de%202020%2C%20e n%20plena%20pandemia>, consultado el 23 de abril de 2022.

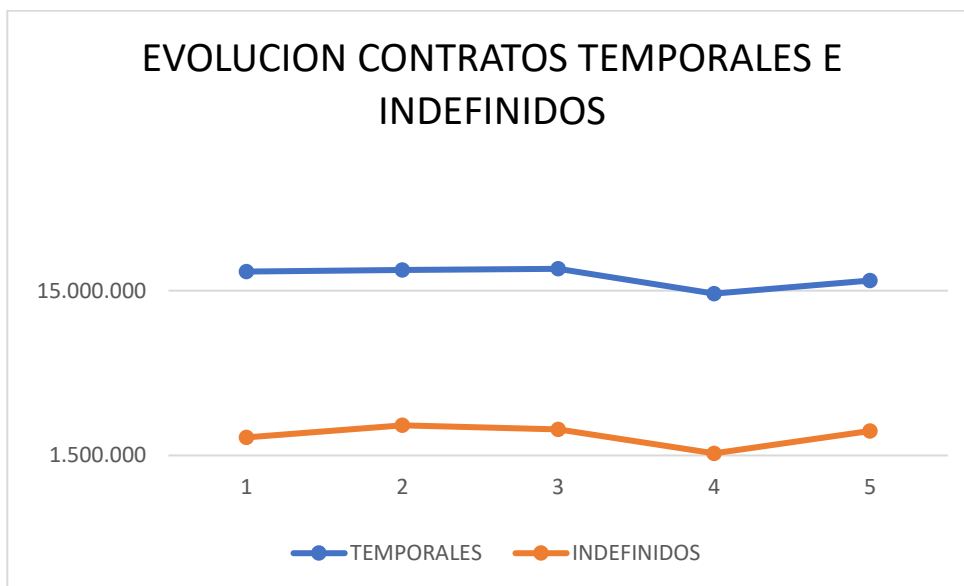


Figura 5 Evolución de contratos indefinidos y temporales de los últimos 5 años<sup>67</sup>

Está representada linealmente, la diferencia que existe entre los contratos indefinidos y temporales de los últimos 5 años, en España. Vemos que existe una evolución ascendente y continua de los temporales del año 2017(1) al 2019(3). Esta era la tendencia normal antes del COVID-19, el incremento de la contratación temporal. Por otro lado, vemos como la contratación indefinida no sufre grandes aumentos. En suma, los números de contratos temporales superan en millones a los realizados de forma indefinida. Tomando como ejemplo 2019, pico de los contratos temporales, se realizaron 20.352.787 temporales frente a 2.159.434 indefinidos. Además, con esta gráfica podemos ver como comentábamos anteriormente, que a partir del año 2019 hay una enorme caída debido a la irrupción del COVID-19.<sup>68</sup>

La crisis provocada por el COVID-19 en el mundo laboral, como era de esperar, repercutió también en las ETT. Lo podemos observar comprobando los datos de contratos de puesta a disposición (en adelante CPD), que se realizaron durante la pandemia, comparados con los del año anterior.

<sup>67</sup>SEPE. Resumen de datos Estadísticos, mayo 2022 <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html> Consultado el 25 de abril de 2022.

<sup>68</sup>SEPE. Resumen de datos Estadísticos, mayo 2022 <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html> Consultado el 25 de abril de 2022.





Figura 6 Número de CDP realizados en 2018 y 2019 <sup>69</sup>

Como vemos reflejado en la Figura 6, el número de CPD, realizados en 2017 fue de 3.872.487, en 2018, aumenta considerablemente, llegando hasta 4.138.242 de contratos. En 2019, también crece con respecto al año anterior, obteniendo 4.342.824. Como es lógico, en 2020 disminuye en casi un millón de contratos, debido a la pandemia, obteniendo 3.414.733. En 2021, poco a poco, se han ido recuperando las cifras que se alcanzaban antes de la pandemia, esto es, 4.067.727. La caída es considerable, pero es razonable teniendo en cuenta el entorno.

También, es curioso analizar estos contratos, teniendo en cuenta el sector de actividad, que se realizaban antes y después del COVID-19. Entre 2018-2019, los cuatro sectores que más requerían de mano de obra temporal eran, en orden de mayor a menor, la industria manufacturera, el sector agrícola y ganadero, la hostelería y por último el comercio y el transporte y el almacenamiento.<sup>70</sup>

A su vez, durante 2020, y debido al COVID-19, el sector hostelero desaparece de los 4 sectores más relevantes, en los que más CPD se realizan,

<sup>69</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Estadísticas de ETT. Numero de AT según tipo de contrato <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm> Consultado el 25 de abril de 2022.

<sup>70</sup> MITES. Datos obtenidos de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, datos 2018-2019. <http://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>, Consultado el 27 de abril de 2022.

y es sustituido por el sector del comercio y la reparación de vehículos. Todo esto, tiene su explicación, debido a la pandemia.

En 2021, existe una ligera subida con respecto al año anterior, pero no se llegan a alcanzar las cifras que se obtuvieron en 2019 o anteriores. 2021 cierra con la firma de 4.067.727 CPD. Como era de esperar, los sectores de actividad que realizan estos CPD, han cambiado. Dado que la forma de vivir durante este año cambia, también lo hacen las necesidades de la población.

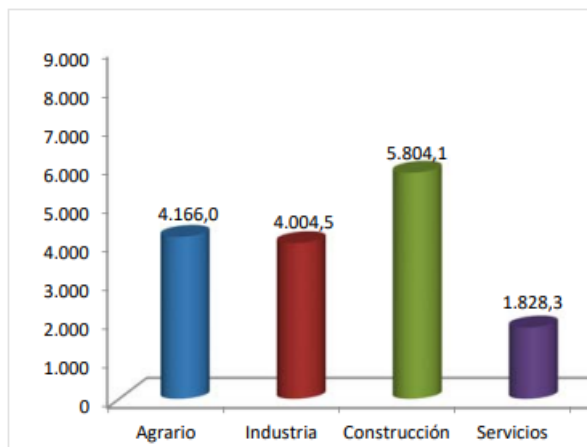
Los cuatros sectores que precisaron más mano de obra temporal, en esos momentos, fueron; en primer lugar, la industria manufacturera. En segundo lugar, aparecen los transportes y el almacenamiento, ya que con el COVID-19 aumentó exponencialmente la industria logística. La pandemia aceleró los procesos de este sector, para poder satisfacer la creciente demanda de servicios. Los demandantes de estos servicios, al no poder salir de casa, tenían la necesidad de pedir por internet los productos. Fue uno de los sectores más resilientes y que mejor se adaptó ante la situación. En el tercer puesto, encontramos la agricultura y ganadería y por último nuevamente el comercio y la reparación de vehículos.

En este punto, es curioso ver el gran crecimiento de los contratos en el sector de actividad de los transportes y el almacenamiento. Poco a poco, España se va recuperando de la grave crisis que provocó la llegada del COVID-19 a nuestras vidas, pero actualmente seguimos sin llegar a los datos anteriores de la pandemia.

Una vez hemos analizado cuales han sido los principales cambios del mundo laboral y cómo ha afectado la pandemia a los diferentes sectores, volvemos al tema que nos ocupa en este punto de nuestro trabajo, el del aumento de la siniestralidad de los trabajadores, que han sido cedidos por las ETT a las EU.

Una de las principales razones por las que se ha aprobado la nueva Reforma laboral, es precisamente para incidir en esto. Se trata de reducir la siniestralidad, optando por la contratación indefinida y con un empleo de calidad, ya que los oficios con más siniestros, son aquellos donde predomina la contratación a partir de CPD o contrato temporal. Cuando hablamos de

siniestralidad, los sectores primario y secundario, son los más afectados, ya que se producen un gran número de accidentes, en comparación con el sector terciario. Las profesiones como la construcción, la agricultura o la industria son las de mayor riesgo.



*Figura 7 Índice de incidentes sectoriales de accidente de trabajo en jornada de trabajo<sup>71</sup>*

En la figura 7, está representado el número de accidentes de trabajo acaecidos durante la jornada laboral, en los diferentes sectores del año 2020. Se demuestra lo comentado anteriormente, y es el hecho de que la siniestralidad es mayor, en aquellos sectores donde predomina la contratación temporal, esto es, la agricultura, industria y la construcción, frente al sector servicios dónde la contratación no suele ser, con tanta frecuencia, temporal.

Como señalamos anteriormente, vamos a analizar la siniestralidad de los trabajadores temporales, frente a los indefinidos y veremos qué impacto ha tenido el COVID-19 sobre esto.

La muestra que tomaremos de referencia, es la de aquellos accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo y los in itinere, es decir, los sufridos en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo. Estarán incluidos, también, los trabajadores con contrato temporal o de puesta a disposición. Todos los datos que usaremos de guía, los hemos obtenido de la base de datos que ofrece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.<sup>72</sup>

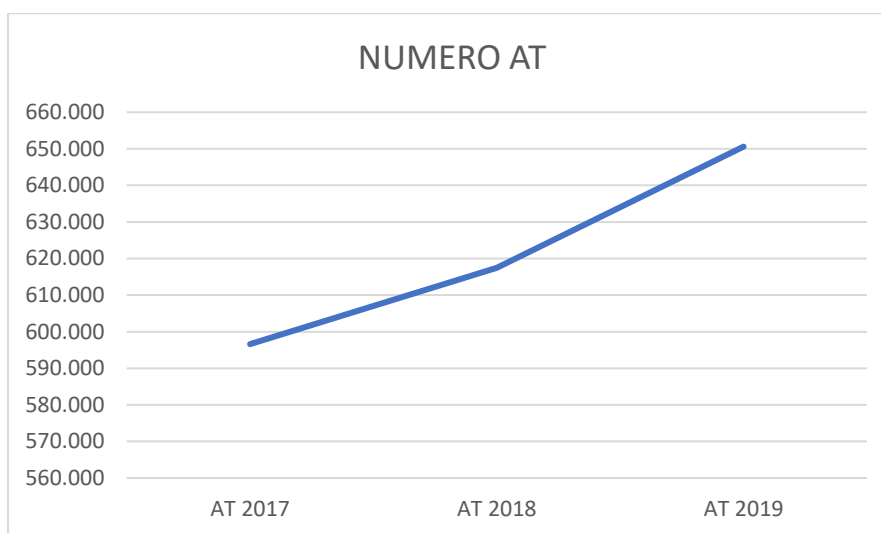
<sup>71</sup> INSST. *Elaboración del INSST a partir del fichero de microdatos de accidentes de trabajo 2020* MITES.

<sup>72</sup> INSST. *Estadísticas de 2018/2019/2020/2021* <https://www.insst.es/> consultado el 10 de mayo de 2022.

Primero, vamos a analizar los datos del 2017,2018 y 2019, para tener de tomar como referencia la situación en España, en condiciones normales. Debemos de tener claro, que los datos que veremos en 2020, son excepcionales, y están condicionados por la irrupción del COVID-19. Están alterados, debido a las restricciones laborales y sociales, que se llevaron a cabo en España, con la entrada del estado de alarma.

Nuestro objetivo es demostrar, que los trabajadores temporales sufren más accidentes de trabajo (en adelante AT). Por otro lado, queremos evidenciar cómo la siniestralidad va en aumento.

En la Figura 8, vemos claramente como del año 2017 al año 2019, aumentan los AT. En este gráfico no diferenciamos por contrato, es el total de AT en general.



*Figura 8 Evolución del número de AT en los años 2017, 2018, 2019*

En la siguiente figura, vemos representado en número de AT de cada año, teniendo en cuenta el tipo de contrato.

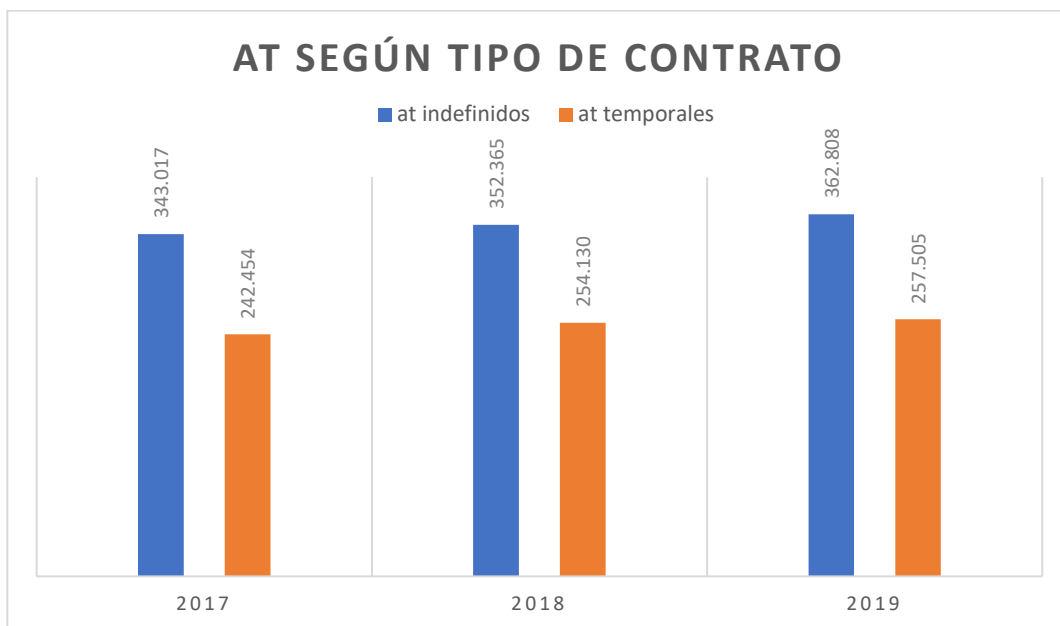


Figura 9 Número de AT según tipo de contrato<sup>73</sup>

A simple vista, podemos decir que suceden más AT, en los contratos indefinidos, que, en los temporales, lo cual desmonta nuestra teoría. Pero debemos tener en cuenta el número de contratos, de cada tipo, que se han realizado en cada año. Por ejemplo, en 2019 se hicieron 2.159.434 contratos indefinidos y 20.352.787 temporales<sup>74</sup>. Es por esto, por lo que, aunque a simple vista el número de accidentes de trabajo sea mayor en los indefinidos, verdaderamente lo es en los temporales, ya que el índice de incidencia en 2017 y 2018, de los temporales, fue el doble<sup>75</sup> que el de los indefinidos, y en 2019, 1,7 veces mayor que el de los indefinidos<sup>76</sup>. El índice de incidencia es el indicador

<sup>73</sup> MITES Estadísticas de accidentes de trabajo <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm> consultado el 20 de mayo de 2022.

<sup>74</sup> SEPE. Resumen de datos estadísticos. Tipos de contratos registrados. Datos obtenidos del SEPE, <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html> consultado el 20 de mayo de 2022.

<sup>75</sup> INSST. Informe anual de accidentes <https://www.insst.es/documents/94886/602563/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2018/145414aa-b7b2-4944-8cab-cf2f93398b22#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%2C%20durante%20el%20a%C3%B1o,suponen%20el%2086%2C3%25>. Consultado el 29 de abril de 2022

<sup>76</sup> INSST Informe anual de accidentes <https://www.insst.es/documents/94886/785254/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2019#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%2C%20durante%20el%20a%C3%B1o,suponen%20el%2086%2C5%25>. Consultado el 29 de abril de 2022

concreto que representa el número de accidentes con baja acaecidos por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo<sup>77</sup>.

Después de ver todo esto, nos vamos acercando a la idea que queremos demostrar, que es la de que la temporalidad aumenta la siniestralidad.

Según el economista estadounidense Gary Becker, la formación de los trabajadores, va íntimamente relacionada con la duración de estos dentro de la organización. Formar, incurre en gastos que se recuperan con los resultados obtenidos de los trabajadores, si se ha realizado la formación adecuada. Pero si la estancia del trabajador es corta, la empresa no tendrá tiempo de recuperar los gastos de haber realizado la formación. Esta es una de las principales razones, por las que los trabajadores temporales no reciben la misma formación que los que no lo son.<sup>78</sup>

Llegados a este punto, ya hemos visto, como los AT han ido en aumento en los últimos años y como los trabajadores con contratos temporales, son los que más sufren la siniestralidad.

A continuación, vamos a ver cómo ha afectado el COVID 19.

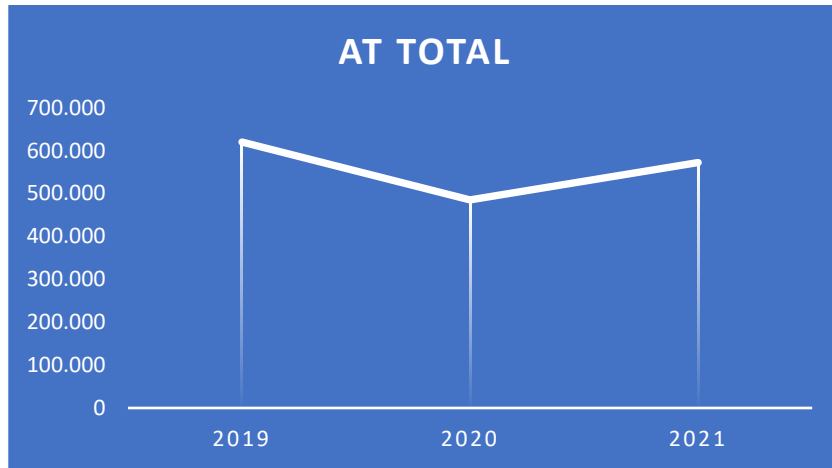
Para empezar, vamos a ver el número de AT, que han sufrido los trabajadores durante el 2020 y el 2021. Volvemos a recordar que estas cifras son excepcionales y se deben a la situación puntual que nos ha tocado vivir.

En la Figura 10, tenemos representada la evolución de los AT de los últimos tres años. Vemos como en 2020, caen con respecto a 2019, pero como poco a poco en 2021, mientras nos vamos adaptando a la situación provocada por el COVID-19 y el mundo laboral, empieza a funcionar de manera más normalizada, empiezan a aumentar los AT.

---

<sup>77</sup> **INSST** ¿Qué es un índice de incidencia? [https://www.insst.es/el-observatorio/conceptos-basicos/que-es-un-indice-de-incidencia#:~:text=Un%20%C3%ADndice%20de%20incidencia%20es,jornada%20de%20trabajo%20\(ATJT\)](https://www.insst.es/el-observatorio/conceptos-basicos/que-es-un-indice-de-incidencia#:~:text=Un%20%C3%ADndice%20de%20incidencia%20es,jornada%20de%20trabajo%20(ATJT)) consultado el 26 de mayo de 2022

<sup>78</sup> **GRUPO DE ESTUDIOS SECTORIALES Y TERRITORIALES**. *Capital humano. Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*, <https://es.scribd.com/document/172392193/Capital-Humano-Una-mirada-desde-la-educacion-y-la-experiencia-laboral> Consultado el 29 de abril de 2022



*Figura 10 Evolución del número de AT*

En definitiva, los trabajadores de ETT o aquellos que, aunque no vengan de ETT, sean temporales, por mucho que haya quien intente convencernos de que si, no tienen las mismas condiciones que un trabajador indefinido. Para que un trabajador cedido o temporal, fuera equiparable a uno indefinido, tendríamos que formarlos, pero si realizas un contrato temporal, la propia palabra lo dice, es para un momento específico y un tiempo limitado, por lo que no hay tiempo y menos el necesario, para formar adecuadamente al trabajador.

Por esta razón, como hemos visto, los índices de incidencia son mayores en los temporales, que en los indefinidos. Estos se encuentran más expuestos al riesgo, porque son contratados para realizar tareas nuevas que desconocen y para las que se les ha instruido de forma escueta y rápida, por lo que desconocen, la mayoría de las veces, los riesgos que van a correr e incluso muchas veces, y por puro desconocimiento, aceptan trabajos que conllevan grandes riesgos.

## **6. LOS DISTINTOS TIPOS DE RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Con la aprobación de la LPRL, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores empieza a cobrar una gran importancia. Además, debido al contexto social en el que nos encontramos, se da más importancia a la mejora de las condiciones de trabajo.

La protección, va más allá del deber general que existe sobre el amparo del empresario hacia sus trabajadores. Las responsabilidades se reparten entre la ETT y la EU.<sup>79</sup> A la ETT, se le atribuye la categoría de empleadora y será la responsable del pago de la retribución correspondiente. Puede darse el caso en el que la empresa usuaria responda “subsidiariamente *de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo*” según recoge el artículo 16.3 de la Ley 14/94<sup>80</sup> STSJ Madrid n.º 1483/1999, de 4 de noviembre de 1999<sup>81</sup>).

Se crea así, un mecanismo de garantía, al involucrar a ambas empresas a la hora del reparto de las responsabilidades.

Hay que tener en cuenta, que en el caso de que se den “*circunstancias que les sean ajenas, anormales o imprevisibles o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieran podido ser evitadas, a pesar de toda la diligencia desplegada*”<sup>82</sup>, la responsabilidad recae en la EU.

Los poderes públicos, tienen la obligación, según se recoge en el artículo 40 CE, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Esta obligación se recoge,

---

<sup>79</sup> **BLASCO, F.J.** *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal: Aspectos críticos* [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis\\_fcojavier\\_blasco\\_deluna\\_2022.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis_fcojavier_blasco_deluna_2022.pdf?sequence=1) consultado el 1 de mayo de 2022

<sup>80</sup> Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>

<sup>81</sup> **IBERLEY.** <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-madrid-04-11-1999-13668191> consultado el 3 de mayo de 2022.

<sup>82</sup> Artículo 5.4 de la Directiva 89/391/CEE



tanto en el ET como a la LPRL. El artículo 19 del ET, reconoce que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de seguridad e higiene. Y la LPRL, garantiza este derecho en su artículo 14.

En el artículo 42 de la LPRL, podemos ver que existen distintos tipos de responsabilidades empresariales, en el caso de incumplimiento de la normativa en materia de PRL. Se habla de responsabilidad **penal, administrativa, civil y de recargo de prestaciones de seguridad social**.

Según lo establecido en el artículo 42 de la LPRL, en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de la ETT y la EU, *“dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*.

A continuación, vamos a ir viendo las diferentes responsabilidades que pueden surgir por el incumplimiento de las obligaciones que hemos desarrollado en punto 4 del presente trabajo.

### **6.1 Responsabilidad administrativa**

A la hora de hablar de la responsabilidad administrativa, debemos tener muy presente la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social<sup>83</sup> (de ahora en adelante LISOS), concretamente el capítulo II, Sección 2ª y el Real Decreto 928/1998 del 14 de mayo<sup>84</sup>, que recoge las sanciones, para el caso de que se comentan infracciones de orden social.

La administración laboral, funciona como una figura protectora, para garantizar el cumplimiento y reconocimiento de los derechos de los trabajadores. En el caso de incumplimiento, se sancionará, haciendo uso de la multa<sup>85</sup>, sin necesidad de que exista un accidente de trabajo, simplemente con el incumplimiento de las normas de salud y seguridad. No obstante, en el artículo

---

<sup>83</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

<sup>84</sup> Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. BOE núm. 132, de 3 de junio de 1998.

<sup>85</sup> **PÉMAN GAVÍN I.** *El sistema sancionador español*. Cedecs, 2004.

46 LISOS, aparecen otras sanciones, accesorias, que consisten en la pérdida de las bonificaciones en materia de SS que hubiera adquirido la empresa.

Las conductas, que podrán sancionarse por esta vía, son las mencionadas en el artículo 5.2 de la TRLISOS. “*Son infracciones laborales las acciones u omisiones contrarias a las normas legales, reglamentarias (...) de los convenios colectivos*”.<sup>86</sup> En caso de incumplimiento, el empresario es el responsable y sancionado.

Todas las sanciones administrativas deben estar recogidas en ley, ya que es el único medio capacitado para la tipificación de estas sanciones.

Se generará responsabilidad administrativa cuando el acto se indique como sanción. Se exige para ello que se cumplan los siguientes principios:

- Que las infracciones y sanciones que sucedan sean determinadas como norma con rango de ley, principio de **legalidad**.
- Que las conductas que vayan a ser sancionadas se hagan de forma clara, principio de **tipicidad**.
- Que se impongan las sanciones que estén vigentes en el momento que sucede la infracción, principio de **irretroactividad**.
- Que se imponga una sanción que sea equivalente a la infracción que se haya cometido, principio de **proporcionalidad**.

En el caso de que se cumpla lo mencionado, el responsable, sujeto imputado, será el empresario. Los responsables serán otros si las infracciones cometidas eran competencia de otros sujetos ajenos al empresario, tal y como establece el artículo 2 de la TRLISOS, “*son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley*”

Dentro de la responsabilidad administrativa, se distinguen diferentes tipos de infracciones, tipificadas en los artículos 11 a 13 de la LISOS, en la Sección 2ª, clasificadas según su gravedad, en leves, graves o muy graves. Por ejemplo.

- Leves (art 11 TRLISOS), las que supongan el incumplimiento de LPRL o que afectan a las obligaciones de carácter formal o documental.

---

<sup>86</sup> BOE <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> artículo 5

- Graves (art 12 TRLISOS), no realizar reconocimientos médicos o la evaluación de los riesgos laborales, entre otras.
- Muy graves (art 13 TRLISOS), eludir las normas relativas de materia de protección del embarazo, lactancia y menores, entre otras.

Por ejemplo, la obligación de las ETT con respecto a la vigilancia de la salud de los trabajadores será tipificada como infracción grave. En cambio, se considerará muy grave no llevar a cabo la formación de los trabajadores cedidos. Otro ejemplo, cuando la ETT no cede trabajadores adecuados al puesto, esto se tipificará como infracción muy grave.

En el ámbito de la ETT y las EU, tendremos que guiarnos por los art 18 y 19 de la sección cuarta del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones, sección 4ª de infracciones en materia de empresas de trabajo temporal<sup>87</sup>. En estos artículos, vemos la clasificación de las infracciones que pueden cometer tanto las EET y las EU, con respecto a los trabajadores cedidos. Se sigue la misma graduación que veíamos anteriormente, leves, graves y muy graves.

Asimismo, las infracciones podrán establecerse según el grado de alcance, en mínimo, medio o máximo, según diferentes criterios como el número de trabajadores afectados, la peligrosidad de las actividades que han sido desarrolladas o el incumplimiento de las advertencias, entre otras muchas otras.

Para clasificar la gravedad de las infracciones se utilizarán las siguientes pautas<sup>88</sup>:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias

---

<sup>87</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social- BOE del 08 de agosto de 2000

<sup>88</sup> Real Decreto Legislativo, de 4 de agosto, aprueba texto refundido de la Ley de Infracciones y sanciones del orden social. Art 39.3

- El número de trabajadores afectados
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la LPRL.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales

A todas las infracciones, dependiendo su grado de alcance y gravedad se les asignara una cuantía distinta.

No obstante, debemos recalcar que previo a la sanción, la Inspección de Trabajo habrá tenido que generar un expediente sancionador.

Como hemos visto, salvo excepciones, el empresario será el sancionado si se incumple la normativa. Y la Inspección de Trabajo, será la encargada de controlar el cumplimiento de las normas laborales y solicitará, en caso de sospecha o evidencia, toda la documentación pertinente. En algunos casos, puede incluso solicitar directamente la suspensión de la actividad o si es claro proponer directamente la sanción.

La ETT podrá ser sancionada con responsabilidad administrativa cuando no cumpla las obligaciones que hemos visto que tiene en materia de formación e información. Debe demostrar para que no se le sancione, los documentos en los que se recoja como los trabajadores han recibido la formación e información relativo a la prevención de riesgos laborales.

## **6.2 Responsabilidad penal**

Dentro del Código Penal (en adelante CP), encontramos un apartado destinado a los delitos contra los derechos de los trabajadores, concretamente

en el Título XV, los incumplimientos empresariales en materia de PRL.<sup>89</sup> Entre ellos, nos encontramos con el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores.

Según el artículo 316 del CP, aquellos que cometan *“infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”*

De lo que deducimos que no es necesario que suceda el accidente, simplemente con el hecho de que se ponga en peligro grave al trabajador ya puede aplicarse el delito contra la seguridad y salud<sup>90</sup>. Principalmente, esta responsabilidad surge para proteger la *“integridad física y una buena política de seguridad e higiene”*<sup>91</sup>

Para generar derechos penales, se puede hacer mediante la denuncia de las víctimas o por denuncia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

*“En determinados casos de graves infracciones a la normativa de seguridad e higiene, principalmente, cuando de ellas derivan muerte o lesiones graves, estas infracciones son susceptibles de enjuiciarse desde dos ángulos bien distintos, como correspondientes a parcelas del ordenamiento jurídico, también distintas: la penal y la laboral, confluyentes ambas en el mismo objetivo de protección de la vida, integridad física y salud del trabajador”*<sup>92</sup>

Dentro de la responsabilidad penal, en el ámbito de prevención podemos encontrar:

---

<sup>89</sup> Ley Orgánica 10/95, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 132, de 03 de junio de 1998.

<sup>90</sup> **MUTUA INTERCOMARCAL** *Responsabilidad empresarial en materia de salud y seguridad en el trabajo* <https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/documento/530/RESPONSABILIDAD-EMPRESARIAL-EN-MATERIA-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD>

<sup>91</sup> Artículo 4.1 RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 28 de marzo)

<sup>92</sup> **FERNANDEZ MARCOS, L.** *“Responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales” UNED.*

## **Delitos de peligro**

Estos se encuentran regulados en los artículos 316, 317 y 318 del CP. Se condenará a aquellos que no faciliten a los trabajadores los medios para que puedan desarrollar su actividad de forma segura y respetándose las medidas de higiene pertinentes.

Si no cumplen esto y ponen en peligro la vida, salud o integridad física se condenará con una pena de prisión de entre 6 meses a 3 años y una multa correspondiente con un máximo de 300 euros.

## **Delitos de homicidio**

Hacen referencia a aquellas situaciones donde el trabajador pierda la vida. Regulado desde el artículo 138 al 142.

Cuando se mate, tanto el reo de homicidio será condenado a prisión de diez a quince años y el reo asesinato de quince a veinte años, siempre y cuando haya cometido el delito:

- Con alevosía
- Por precio, recompensa o promesa
- Con ensañamiento

Si comete a la vez dos o más de las mencionadas, la pena aumenta de veinte a veinticinco años.

El aspecto más relevante para nuestro trabajo es el punto 3 del artículo 142, *“Cuando el homicidio fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años”*

## **Delitos de lesiones**

Los podemos ver reflejados en los artículos 147 al 152 del CP. De los que deducimos:

Se considerará delito de lesiones cuando se dañe la integridad o salud psíquica o física de un trabajador, cuando este necesite ayuda médica o

intervención quirúrgica para su recuperación. El responsable se le condenara de 3 meses a 3 años de multa<sup>93</sup>

En el caso de que las lesiones causen pérdida de órganos, impotencia, enfermedades o mutilación genital las penas de cárcel y multa varían, están se recogen en el artículo 149, con detenimiento. *“será castigado con la pena de prisión de seis a 12 años”* En el caso de menores o discapacitados, *“será aplicable la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de cuatro a 10 años, si el juez lo estima adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección”*

Cuando exista provocación, conspiración o proposición para cometer los delitos de lesiones que hemos visto, se castigara *“con la pena inferior en uno o dos grados a la del delito correspondiente”*.

A continuación, vamos a comentar un caso en el que se condena a la empresa de limpieza *“Trace”* como responsable penal. Lo encontramos publicado en el periódico digital *“El Faro”*<sup>94</sup>

Los hechos que lo motivan es la muerte de un trabajador que fallece en noviembre de 2020, al caer del estribo del camión y golpearse en la cabeza, hay que resaltar que el sujeto no portaba casco de protección. El traumatismo provocado le provocó ingreso en la UCI donde a los pocos días finalmente falleció.

Como hemos visto anteriormente, al provocar la muerte del trabajador estaríamos ante un delito de homicidio. La empresa es condenada por delito de homicidio por imprudencia menos grave. Se fija una pena de 3 meses, y la obligación de abono de una cuota de seis euros al día.

*“La responsabilidad penal viene marcada por no haber facilitado un casco al trabajador”*

---

<sup>93</sup> GONZALEZ PASCUAL, A. *El delito de lesiones en el Código Penal* <https://es.scribd.com/document/172392193/Capital-Humano-Una-mirada-desde-la-educacion-y-la-experiencia-laboral> consultado el 22 de mayo de 2022.

<sup>94</sup> ECHARRI, C. *“Trace pagará la indemnización tras la muerte de un trabajador”* Periódico digital El Faro a 12 de junio del 2022, <https://elfarodeceuta.es/trace-pagara-indemnizacion-muerte-trabajador/> consultado el 13 de junio del 2022

### **6.3 Recargo de prestaciones**

El recargo de prestaciones,<sup>95</sup> se recoge en el artículo 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS). Establece que todo accidente derivado del trabajo o por enfermedad profesional, se aumentara teniendo en cuenta la gravedad de falta. Se generará un incremento entre un 30% o 50%, siempre y cuando la lesión se haya producido por:

- equipos de trabajo o en instalaciones
- centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, no lo usen o estos estén en mal estado.
- Cuando no se haya observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo
- Cuando no se haya adecuado cada trabajo a quien lo ejecuta teniendo en cuenta sus características.

Independientemente del recargo que finalmente se establezca, siempre dentro de los límites, la cuantía total a recibir tiene en cuenta también el daño creado al trabajador.

En cuanto al pago del recargo de prestaciones, se realiza en un único pago. Lo realiza directamente el empresario. No puede contar con la colaboración económica de un seguro. Cuanto mayor sea la sanción cometida por el empresario, mayor será la cuantía que recibirá el trabajador, ya que es proporcional a la infracción cometida.

El INSS, será el encargado de establecer el porcentaje de recargo a aplicar, es decir, la cuantía que se debe aumentar en las prestaciones. La cuantía establecida por el INSS podrá ser alterada.

Debemos mencionar, que a lo largo del proceso pueden surgir beneficiarios al margen del trabajador accidentado. Para que todo el trámite se lleve a cabo, debe contar con una causa justificada, en la que se aprecie realmente, falta de medidas de seguridad e higiene. Una vez esté justificado, nos pondremos en

---

<sup>95</sup> **CABAÑAS CARLOS.** *Que es y requisitos para el recargo de prestaciones por accidente laboral,* <https://indemnizacionporaccidente.com/recargo-de-prestaciones-por-accidente-laboral/> Consultado el 10 de junio de 2022.



contacto con la Inspección de Trabajo. Una vez ésta ya haya mirado el caso, se pondrán en contacto con las partes interesadas y como hemos visto será el INSS quien se encargue de la resolución final.

Regulado actualmente en el artículo 164 TRLGSS, se establece un recargo de prestaciones de seguridad social, en todas las prestaciones que hayan surgido por accidente de trabajo (AT), o en aquellos casos donde una enfermedad se haya adquirido por causa directa de la realización de nuestro trabajo (EP).

El empresario será el responsable del pago del recargo, sin posibilidad de compensarlo o transmitirlo a terceros. En el caso de la ETT y de la EU, la responsabilidad se traslada de la ETT a la EU, al ser esta última el lugar donde se prestan efectivamente los servicios del trabajador, esta *“será la responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”*<sup>96</sup>

Con esto se pretende garantizar el mismo nivel de derechos en materia de seguridad y salud tanto a los trabajadores de la empresa usuaria, como a los cedidos.

El recargo de prestaciones, según el art. 16.2 de la LETT, considera que la empresa usuaria es responsable del recargo de prestaciones de Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene

La EU no ser hará cargo de las prestaciones, sino que será la ETT quién lo haga, en caso de incumplimientos en materia de formación y vigilancia de la salud de sus trabajadores, y esta haya sido la causa del daño. Asimismo, cabe la posibilidad en la que, en ciertos casos, se impongan condenas solidarias a ambas empresas.

La mayoría de los pronunciamientos judiciales, que he ido analizando durante la realización de este Trabajo Fin de Grado, se ha fallado condenando a la empresa usuaria como responsable, aunque desde mi punto de vista, no siempre debería de ser así)

---

<sup>96</sup> Art 16.2 LETT, art 28.5 y 42.2 párrafo 21 LPRL

La EU será la responsable siempre y cuando:

1. El AT o EP se produzca en el centro de trabajo a nombre de la EU.
2. El CPD esté vigente.
3. El AT o EP haya surgido debido al incumplimiento de las obligaciones de salud y seguridad de la EU, las cuales hemos visto en el punto 3.3 del presente trabajo.

Si todo esto se cumple, el pago del recargo de las prestaciones correrá a cuenta del empresario de la EU.

“Por consiguiente, y aunque en la mayoría de las ocasiones la empresa responsable del recargo de prestaciones será la empresa usuaria, al darse todos los presupuestos exigidos legalmente, habrá de estarse en cada caso, a la determinación del sujeto infractor, que tanto podrá ser la empresa usuaria, la ETT, como ambas a la vez, al atribuirse por la LPRL obligaciones de información, formación y de vigilancia de la salud a esta empresa, cuya trasgresión también podrá ser la causa que desencadene el accidente o la enfermedad del trabajador en misión, provocando en este caso que la ETT sea la empresa infractora, y consecuentemente, la responsable del recargo de prestaciones.”<sup>97</sup>

Estas prestaciones se aumentarán según la gravedad en un 30% o 50% si la lesión ha derivado del uso de máquinas o instalaciones que carecían de los mecanismos de precaución, estos estaban obsoletos o eran inexistentes.

#### **6.4 Responsabilidad civil**

La responsabilidad civil del empresario surge cuando se producen daños relacionados con el trabajo y se quebrantan las normas de seguridad y salud en el trabajo<sup>98</sup>. Esta responsabilidad surge para cubrir el importe total de los daños

---

<sup>97</sup> **BLASCO, F.J.**. *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal: Aspectos críticos* [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis\\_fcojavier\\_blasco\\_deluna\\_2022.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis_fcojavier_blasco_deluna_2022.pdf?sequence=1)  
Consultado el 4 de junio de 2022.

<sup>98</sup> **TAPIA HERMIDA, A.** “La responsabilidad civil del empresario por daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, *CEF Legal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, núm. 186, 2016, pp. 35-68.

que puedan derivar de incumplimiento de la LPRL, ya que este tipo de responsabilidad es compatible con las prestaciones de la SS.

Para que se genere la responsabilidad civil, no será necesario que exista una relación contractual entre el dañado y el sujeto causante del daño, ya que dentro de la responsabilidad civil encontramos la derivada de la relación contractual y de la extracontractual<sup>99</sup>. Una de las peculiaridades de este tipo de responsabilidad es que puede o no, ser generada por la “*comisión de un delito*”<sup>100</sup>

En el caso de delito, hay juicio penal y con ello posible condena. Si fallan a favor del trabajador este recibirá una indemnización. Correrá a cargo de la empresa si el hecho causante se ocasiono durante el trabajo.

Si no existe delito, se juzgará por vía civil y el juez resolverá.

La contractual se deduce del incumplimiento o el mal cumplimiento de las obligaciones contractuales. Según establece el artículo 1101 del Código Civil, debe existir “*dolo o negligencia*” que cause “*daños y perjuicios*” en el “*cumplimiento de las obligaciones*”.

El empresario, no tendrá la obligación de responder en el caso en el que los daños que haya sufrido el trabajador no pudieran haberse previsto o que habiéndose previsto estos fueran inevitables. Tampoco responderá, si se hubiese observado “*diligencia de un buen padre de familia*”, es decir se haya tenido una conducta adecuada, esto es, la esperada dentro de una sociedad normal.<sup>101</sup>

Por otro lado, tenemos la responsabilidad extracontractual. Esta necesita de tres factores para que sea efectiva, “*debe existir una persona con deber de actuación diligente, unos hechos con resultado de perjuicio de un tercer y que dichos hechos sean consecuencia de la ausencia de diligencia exigida*”.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> PEREZ DE LOS COBOS, F. “*Comentarios a Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” La Ley, Madrid, 2010.

<sup>100</sup> IBERLEY. *Personas civilmente responsables por la comisión de un delito* <https://www.iberley.es/temas/personas-civilmente-responsables-comision-delito-64905> consultado el 27 de mayo de 2022.

<sup>101</sup> WOLTERS KLUWER *Buen padre de familia* [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDc2MLtbLUouLM\\_DxblwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgDRNX52NQAAAA==WKE#:~:te xt=El%20buen%20padre%20de%20familia,espera%20de%20un%20hombre%20razonable](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDc2MLtbLUouLM_DxblwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgDRNX52NQAAAA==WKE#:~:te xt=El%20buen%20padre%20de%20familia,espera%20de%20un%20hombre%20razonable). Consultado el 30 de mayo de 2022.

<sup>102</sup> Código civil (CC) Ley 16 de 1889, del 24 de julio del 1889

Esta es la que surge entre la empresa y un tercero accidentado. A diferencia de la anterior, no necesita exclusivamente que derive de una relación contractual, o hechos ocurridos alrededor del mismo, ya que esta abarca un ámbito más amplio, se dará siempre y cuando *“por acción y omisión cause daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”* (art 1902 CC). Dándose esta situación cuando reclama un tercero ajeno al negocio laboral.

Para hablar de responsabilidad civil dentro del ámbito de las ETT deben darse cuatro elementos:

1. El daño debe haberse producido, si este no ocurre la responsabilidad será administrativa o penal. Este daño debe ser *“derivado del trabajo”* como lo son *“las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo y ocasión del trabajo”*<sup>103</sup>
2. El sujeto que ha sufrido el daño debe ser un trabajador en misión o cedido.
3. Este daño debe ser consecuencia de AT o EP.
4. El AT o la EP generada, debe de haber surgido debido al incumplimiento de la LPRL, por parte de la empresa.

Si se cumplen todas estas premisas, la responsabilidad contractual sería hacia la ETT, ya que es esta quien está vinculado con el trabajador por medio del contrato de trabajo.

La EU, sería la responsable en términos de responsabilidad extracontractual, mientras esté en vigor el CPD.

Si se cumple todo esto, el perjudicado deberá interponer la demanda en el Juzgado de lo Social. Además de dirigirse al resto de sujetos implicados para que su queja llegue con mayor brevedad y se reduzcan así sus tiempos de espera para recibir la prestación.

Como ejemplo de responsabilidad civil podemos hablar del caso “Ron Montero”.

Andrea Martín administradora única de la compañía fue condenada a tres años de cárcel por incumplimiento de la prevención de riesgos laborales. No se

---

<sup>103</sup> Art 4 LPRL

realizó en ningún momento una evaluación inicial de riesgos laborales de la protección contra atmosferas explosivas. Esto provocó la muerte de un empleado y genero incapacidad a otros dos.

El accidente que motiva tal responsabilidad se produjo el 2 de julio del 2014. Cuando estos ya habían finalizado *“la habitual tarea de trasiego de alcohol entre depósitos y hallándose uno de ellos prácticamente vacío, se abrió su compuerta inferior para examinar su contenido. Por esa compuerta salieron hacía el exterior vapores inflamables que se mezclaron con el aire, lo que generó una mezcla “incluida dentro de los límites de inflamabilidad.*

*En ese momento, los tres trabajadores se aproximaron a la escotilla que estaba abierta con un foco de luz, lo que activó una energía que al entrar en contacto con la mezcla de aire/alcohol que había en el lugar generó una explosión que produjo un incendio de gran violencia. Los trabajadores sufrieron quemaduras de segundo y tercer grado por diversas partes de su cuerpo, ante lo que uno de ellos acabó muriendo”.*<sup>104</sup>

En un primer momento a la responsable fue condenada el 3 de abril de 2019 por vía penal. Pero en este caso no centraremos en la civil, fue penada a indemnizar a los dos trabajadores supervivientes, uno con 268.641 euros y al otro con 329.015 euros a consecuencia de las lesiones causadas.

Pero finalmente Andrea Martin ha sido indultada del delito en mayo de este 2022. La sentencia ha considerado que *“concurren razones de justicia y equidad para conmutar la pena por otra de dos años de prisión por lo que no entrara en la cárcel a condición que no vuelva a cometer delito doloso en el plazo de tres años desde la publicación de real decreto*<sup>105</sup>”

En esta sentencia vemos un claro ejemplo de la importancia y seriedad que se le otorga a la prevención en nuestro ordenamiento. Es increíble que una

---

<sup>104</sup> **SIN AUTOR.** “El Gobierno indulta a la exadministradora de Ron Montero por el accidente donde murió un trabajador” Granda Digital, <https://www.granadadigital.es/gobierno-espana-indulta-exadministradora-ron-montero-accidente-murio-trabajador/> Consultado el 13 de junio de 2022

<sup>105</sup> **OLIAS, L.** “El Gobierno indulta a una empresaria condenada a prisión por un accidente laboral con un muerto y dos heridos” El Diario 26 de Mayo del 2022, [https://www.eldiario.es/economia/gobierno-indulta-empresaria-condenada-prision-accidente-laboral-muerto-heridos\\_1\\_9027311.html](https://www.eldiario.es/economia/gobierno-indulta-empresaria-condenada-prision-accidente-laboral-muerto-heridos_1_9027311.html) Consultado el 13 de junio de 2022.

persona o empresa quede libre habiendo incumplido una normativa y que tal acto haya provocado la muerte de un trabajador y lesiones en otros dos.

Aquí se demuestra lo que defendemos, entre otras cosas, en este trabajo, la necesidad de reforzar la importancia de la PRL dentro de las empresas. Y a su vez las penas y las obligaciones a los empresarios. Ya que con el ejemplo que acabamos de ver, los empresarios seguirán incumpliendo sus obligaciones en materia preventiva al ver que, no se les castiga.

## **7. CONCLUSIONES**

A lo largo del presente trabajo, hemos observado cómo la temporalidad es un factor que afecta a la seguridad de los trabajadores. También hemos visto como la legislación establece una serie de obligaciones para las ETT, cuyo incumplimiento, genera diferentes responsabilidades, tanto para ella, como para la usuaria, y a veces para ambas.

A pesar de la extensa normativa aprobada para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no se está consiguiendo. Bajo mi punto de vista, a pesar de toda la importancia que se presume dar, en la práctica realmente no se realiza, sobre todo dentro de las ETT.

Una de las principales causas son la falta de dinero y tiempo. Además de una buena concienciación sobre el tema. Normalmente las empresas reaccionan y llevan a cabo la prevención de riesgos, una vez ya se ha cometido una infracción y se han visto sancionados.

En nuestra investigación, hemos visto casos en los que las ETT han incumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo en riesgo a los trabajadores. Este es el principal problema sobre el que hay que poner el foco. Provocado por el elevado coste de la formación y de la falta de tiempo. Las ETT, tienen que responder con inmediatez a las demandas de la usuaria y no gastan tiempo en formar en materia preventiva al trabajador.

Llegamos a la conclusión, que es necesario reforzar la vigilancia en las ETT. Naturalmente los accidentes seguirán sucediendo ya que son impredecibles, pero si realmente cumpliéramos toda la normativa de forma correcta, la siniestralidad en nuestro país disminuiría considerablemente.

Bien es cierto que, con la aprobación de la Nueva Reforma Laboral, la siniestralidad puede verse reducida en los próximos años. Con ella se va a conseguir que la temporalidad de los contratos se reduzca. Se crearán mejores empleos, que reducirán la precariedad y temporalidad laboral, lo que generará relaciones más duraderas, estables y seguras.

Al conseguir empleos más duraderos, la ETT será capaz de formar mejor a sus trabajadores y a llevar un mejor control de estos. Pero, inevitablemente seguirán existiendo las demandas urgentes de trabajadores, que no serán formados adecuadamente.

Una de las soluciones que veo para solventar los incumplimientos en materia preventiva, es que el trabajador se encargue también del control de dicha materia. Es decir, que este sea consciente de todas las actuaciones que tendrían que llevar a cabo tanto la empresa usuaria como la ETT y ser él quien determine, en cierto modo, si se está haciendo de manera adecuada y suficiente. Para esto se deberá dar a conocer a los trabajadores todas las obligaciones que tienen ambas empresas con él. Por qué, ¿Quién se va a preocupar más de su salud y seguridad que el propio trabajador?

En definitiva, vemos como la salud y seguridad de los trabajadores ha mejorado mucho a lo largo de los años, dentro de las empresas de trabajo temporal. Pero siendo objetivos, falta mucho por hacer. Falta compromiso por parte de la usuaria como de la ETT. El primer paso para que mejore la situación es que ambas empresas les interesaran y se preocupasen de verdad en cuidar a los trabajadores.



## **8. LEGISLACIÓN**

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

-Real Decreto Legislativo, de 24 de julio, por el que se publica el Código Civil. BOE núm 206, de 16 de diciembre de 2021.

-Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm 281, de 13 de abril de 2022.

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 29 de diciembre de 2014.

-Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm 261, de 23 de marzo de 2022.

-Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE núm. 131, de 1 de marzo de 2022

-Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. BOE núm 147, de 20 de junio de 2015.

## 9. BIBLIOGRAFIA

- **ADRIÁN FRANCISCO. V**, *El empleo temporal y a jornada completa (...)*  
<https://www.businessinsider.es/como-ha-afectado-coronavirus-empleo-temporal-tiempo-completo-832369>
- **ARADAS, A.** *Resumen de la reforma laboral 2021 – RDL 32/2021*  
<https://www.cuestioneslaborales.es/resumen-de-la-reforma-laboral-2021-rdl-32-2021/#temporales>
- **ASEMPLEO.** *Las ETT impulsan la recuperación del empleo tras la pandemia.*  
[https://asempleo.com/wp-content/uploads/2020/06/NdP.AML\\_Junio-2019.pdf](https://asempleo.com/wp-content/uploads/2020/06/NdP.AML_Junio-2019.pdf)
- **BLASCO, F.J.** *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal: Aspectos críticos* [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis\\_fcojavier\\_blasco\\_deluna\\_2022.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis_fcojavier_blasco_deluna_2022.pdf?sequence=1)
- **BLASCO, F.J.** *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal: Aspectos críticos* [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis\\_fcojavier\\_blasco\\_deluna\\_2022.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34278/tesis_fcojavier_blasco_deluna_2022.pdf?sequence=1)
- **CABAÑAS CARLOS, CABAÑAS CARLOS.** *Que es y requisitos para el recargo de prestaciones por accidente laboral,*  
<https://indemnizacionporaccidente.com/recargo-de-prestaciones-por-accidente-laboral/>
- **CASTAÑO.C,** “Las desigualdades en las condiciones de trabajo” en *Mercado de Trabajo y desigualdad*, 1993, pp.109 a 170, Fundación Argentaria, Madrid
- **ECHARRI, C.** “Trace pagará la indemnización tras la muerte de un trabajador” Periódico digital El Faro a 12 de junio del 2022,  
<https://elfarodeceuta.es/trace-pagara-indemnizacion-muerte-trabajador/>
- **EL PAIS.** *La Comunidad de Madrid multa a la empresa y a la constructora con 90.000 euros*  
[https://elpais.com/diario/2002/03/08/madrid/1015590271\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2002/03/08/madrid/1015590271_850215.html).

- **EPDATA** *Número de accidentes de trabajo en España, estadísticas muertos y otros datos* <https://www.epdata.es/datos/numero-accidentes-trabajo-espana-estadisticas-muertos-otros-datos/508#:~:text=Datos%20actualizados%20el%2011%20de,de%20Trabajo%20y%20Econom%C3%ADa%20Social.>
- **ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO,** <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>
- **F. PÉREZ ESPINOSA,** “Las empresas de trabajo temporal a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra”
- **F. VALDES DAL-RE** *Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio* 1993.
- **FERNANDEZ MARCOS, L.** “Responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales” UNED.
- **FERRARI, J.** *Las empresas no podrán tener más de un 15% de su plantilla en temporal* <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11430173/10/21/Las-empresas-no-podran-tener-mas-de-un-15-de-su-plantilla-en-temporal.html>
- **FRESNEDA, D.** *Radiografía de la temporalidad en España,* <https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml#:~:text=Espa%C3%B1a%20cuenta%20con%20una%20tasa,de%202020%2C%20en%20plena%20pandemia>
- **GARCÍA MURCIA,** “El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores”, p. 9 *RPS*, núm. 130 (1981)
- **GONZALEZ PASCUAL, A.** *El delito de lesiones en el Código Penal* <https://es.scribd.com/document/172392193/Capital-Humano-Una-mirada-desde-la-educacion-y-la-experiencia-laboral>
- **GRUPO DE ESTUDIOS SECTORIALES Y TERRITORIALES,** *Capital Humano. Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*
- **GRUPO IOE.** Siniestralidad laboral, ¿cómo reducirla? <https://www.grupoioe.es/siniestralidad-laboral/>

- **H. MARAVALL**, “La cesión de mano de obra, el trabajo temporal y el empleo”, en *RT*, núm. 47, 1974, pág. 72.
- **HOSTELTUR**. *Los contratos temporales en la reforma laboral* [https://www.hosteltur.com/comunidad/004939\\_los-contratos-temporales-en-la-reforma-laboral.html](https://www.hosteltur.com/comunidad/004939_los-contratos-temporales-en-la-reforma-laboral.html)
- **IBERLEY**. “Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec. 2847/2006 de 02 de diciembre de 2008” <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-ts-sala-contencioso-sec-4-rec-2847-2006-02-12-2008-4286891?collection=sentencias&term=Adia+Intergrupp+2002+MUERTE&query=Adia+Intergrupp+2002+MUERTE&noIndex>
- **INSST** ¿Qué es un índice de incidencia? [https://www.insst.es/el-observatorio/conceptos-basicos/que-es-un-indice-de-incidencia#:~:text=Un%20%C3%ADndice%20de%20incidencia%20es,io,nada%20de%20trabajo%20\(ATJT\)](https://www.insst.es/el-observatorio/conceptos-basicos/que-es-un-indice-de-incidencia#:~:text=Un%20%C3%ADndice%20de%20incidencia%20es,io,nada%20de%20trabajo%20(ATJT))
- **INSST** Informe anual de accidentes <https://www.insst.es/documents/94886/785254/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2019#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%2C%20durante%20el%20a%C3%B1o,suponen%20el%2086%2C5%25>.
- **INSST**. *Elaboración del INSST a partir del fichero de microdatos de accidentes de trabajo 2020* MITES.
- **INSST**. Estadísticas de 2018/2019/2020/2021 <https://www.insst.es/>
- **INSST**. Informe anual de accidentes <https://www.insst.es/documents/94886/602563/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2018/145414aa-b7b2-4944-8cab-cf2f93398b22#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%2C%20durante%20el%20a%C3%B1o,suponen%20el%2086%2C3%25>.
- **INSST**. *Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España, 2019*, <https://www.insst.es/documents/94886/0/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%B1a.+2019.pdf/fd43ae38-84ab-a4ce-3735-5f491dd98c43?t=1641435974104>

- **IRIGUIBEL GUERRERO, J**, *Seguridad y salud en el trabajo, Análisis de la formación en prevención de los trabajadores de empresas de trabajo temporal*, Universidad Pública de Granada, 2014 <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/12683>
- **JIMENEZ NAVARRO, P**, “La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades” 2013 pág. 31.
- **LOPEZ CUMBRE, L**. “Accidente de trabajo en empresa usuaria. Alcance de la responsabilidad de la empresa de trabajo temporal” *Análisis GA&P* | septiembre 2015.
- **LOPEZ BALAGUER, M**. *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- **MARAVALL, H** “El trabajo en las contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores en RT, núm. 47, 1974, p. 72. “El problema común a todas las formas de subcontratación, el más grave, es la frecuencia con que se producen los casos de insolvencia, de desaparición física y jurídica de los contratistas, por la consabida razón de la escasez de medios económicos», en «La cesión de mano de obra, el trabajo temporal y el empleo”,
- **MARTIN, E**. *Tribunal Supremo: la cesión ilegal de trabajadores a través de una ETT constituye una infracción muy grave* [https://sincrogo.com/blog/tribunales/cesion-ilicita-a-traves-ett\\_infraccion-muy-grave/#:~:text=43.1%20ET.&text=que%20se%20ajusten%20a%20la,un%20trato%20desigual%20totalmente%20injustificado](https://sincrogo.com/blog/tribunales/cesion-ilicita-a-traves-ett_infraccion-muy-grave/#:~:text=43.1%20ET.&text=que%20se%20ajusten%20a%20la,un%20trato%20desigual%20totalmente%20injustificado).
- **MINCOTUR**. *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*, <https://www.mincotur.gob.es/es-es/recuperacion-transformacion-resiliencia/Paginas/plan-recuperacion-transformacion-resiliencia.aspx#:~:text=El%20Plan%20de%20Recuperaci%C3%B3n%20otraza,afrentar%20los%20retos%20del%20futuro>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL** *Estadísticas de empresas de trabajo temporal*. <http://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>

- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**, *Estadística de empresas de trabajo temporal*  
<https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**, *Numero de CDP según supuestos de utilización*  
<https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**. *Estadísticas de ETT. Numero de AT según tipo de contrato*  
<https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>
- **MONCLOA.ES**. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 2021*,  
<https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente23.pdf>
- **MUTUA INTERCOMARCAL** *Responsabilidad empresarial en materia de salud y seguridad en el trabajo* <https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/documento/530/RESPONSABILIDAD-EMPRESARIAL-EN-MATERIA-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD>
- **OLIAS, L.** “El Gobierno indulta a una empresaria condenada a prisión por un accidente laboral con un muerto y dos heridos” El Diario 26 de Mayo del 2022, [https://www.eldiario.es/economia/gobierno-indulta-empresaria-condenada-prision-accidente-laboral-muerto-heridos\\_1\\_9027311.html](https://www.eldiario.es/economia/gobierno-indulta-empresaria-condenada-prision-accidente-laboral-muerto-heridos_1_9027311.html)
- **PASCUAL CORTÉS, R.** *Las ETT advierten dificultades para convertir contratos de obra en fijos discontinuos*  
[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/01/economia/1646157329\\_560371.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/01/economia/1646157329_560371.html)
- **PÉMAN GAVÍN I.** *El sistema sancionador español*. Cedecs, 2004.
- **PEREZ DE LOS COBOS, F.** “Comentarios a Ley de Prevención de Riesgos Laborales” La Ley, Madrid, 2010.
- **PÉREZ ESPINOSA, F.** “Las empresas de trabajo temporal a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra” La reforma del mercado laboral / Fernando Valdés Dal-Ré (dir.), 1994, pp.99-126.

- **PITA Y DOMÍNGUEZ, B.** “Los accidentes laborales en España: la importancia de la temporalidad”. *Documentación Laboral*, 55, 1998, pp.37-59.
- **RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C** “La legalización de las empresas de trabajo temporal en España: crónica de un fracaso legislativo” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.56, 2000, pp. 177-220
- **SEPE.** *Resumen de datos estadísticos. Tipos de contratos registrados. Datos obtenidos del SEPE*, <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>
- **SIN AUTOR.** “El Gobierno indulta a la exadministradora de Ron Montero por el accidente donde murió un trabajador” Granda Digital, <https://www.granadadigital.es/gobierno-espana-indulta-exadministradora-ron-montero-accidente-murio-trabajador/>
- **TAPIA HERMIDA, A.** “La responsabilidad civil del empresario por daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, *CEF Legal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, núm. 186, 2016, pp. 35-68.
- **USO.** *Los trabajadores temporales sufren el doble de accidentes que los indefinidos* <https://www.uso.es/los-trabajadores-temporales-sufren-el-doble-de-accidentes-que-los-indefinidos/>
- **VALDÉS DAL-RE, F** “Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición”, *Reforma de la legislación laboral: estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García / coord. por Luis Enrique de la Villa Gil*, 1995, pp.77-96
- **VICENTE RODRIGUEZ, J** “Las ETT prevén recuperar su nivel de contratos preCovid en un año marcado por la nueva reforma” Málaga a 24 de enero de 2022.
- **VILLAFAÑE, J.** “La gestión de los intangibles empresariales”. *Comunicacao e Sociedade*, 8, 2012, pp.110-103.
- **WOLTERS KLUWER** *Buen padre de familia* <https://quiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params>

[=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDC2MLtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgDRNX52NQAAAA==WKE#:~:text=El%20buen%20padre%20de%20familia,espera%20de%20un%20hombre%20razonable.](#)