



Cuadernillo Informativo
de PRL:
**EMPRESAS
DE TRABAJO
TEMPORAL
ETT'S**

**“CON PREVENCIÓN,
GÁNATE LA VIDA”**



Madrid

www.saludlaboralugtmadrid.org

Cuadernillo Informativo
de PRL:
**EMPRESAS
DE TRABAJO
TEMPORAL
ETT'S**

**"CON PREVENCIÓN,
GÁNATE LA VIDA"**



El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2007-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

(Cláusula Segunda, Punto 6 del Convenio)

La utilización en este escrito del masculino plural cuando nos refiramos a mujeres y hombres en el trabajo como colectivo no tiene intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva, para facilitar la lectura con el menor esfuerzo posible, dada la abundancia de datos, refiriéndonos explícitamente a trabajadoras y trabajadores cuando la comparación entre sexos sea relevante en el contexto.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid

Imprime: Gráficas de Diego

Depósito Legal: M-41526-2012

ÍNDICE

1. Presentación.....	5
2. Introducción.....	9
3. Algunos conceptos previos.....	11
4. Las empresas de trabajo temporal.....	15
4.1. ¿Qué es una empresa de trabajo temporal?.....	15
4.2. Funcionamiento.....	15
4.3. Derechos de los trabajadores.....	16
4.4. Obligaciones de las ETT.....	17
4.5. Obligaciones de los empresarios.....	18
4.6. ¿Qué dice la ley?.....	21
5. Agencias de colocación.....	23
6. Infracciones.....	25
7. Sistema de información de siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (SISSET).....	29
8. Las empresas de trabajo temporal en la Unión Europea.....	31
9. Referencia normativa.....	35
10. Propuestas de UGT-Madrid.....	37
11. Anexos.....	39
12. Publicaciones.....	43
13. Direcciones de interés.....	49



PRESENTACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó ya hace más de 15 años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables en la Comunidad de Madrid.

Durante estos años, se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a prevención de riesgos laborales, pero en la realidad, la implantación de la prevención no ha ido aplicándose paralelamente, las empresas siguen sin incluir en su gestión la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, aunque sí existe un cumplimiento documental de las obligaciones derivadas de estas normas.

Por otra parte, la actividad laboral en nuestra Comunidad, ha sufrido variaciones importantes, habiéndose producido un descenso de la misma, fundamentalmente en el sector de la construcción, sector con un elevado índice de incidencia y donde la siniestralidad es más grave. Esto lleva aparejado un aumento de la precariedad laboral, derivado de la necesidad de los trabajadores/as de obtener o mantener un puesto de trabajo, viéndose obligados a renunciar a derechos tanto económicos como laborales como sociales.

Esta situación se ha traducido en la pérdida de inversión en prevención dentro de las empresas, reduciéndose la formación de los trabajadores/as, eliminándose medidas preventivas como las protecciones colectivas y los EPIs, e incluso exigiendo ritmos y sistemas de trabajo que propician los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, en cuyo origen se encuentra una mala organización que aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales.

Superar esta situación implica a todos: al empresario/a, que debe cumplir con la legislación vigente integrando de manera efectiva la prevención en su gestión y no únicamente como un trámite para evitar sanciones; a la Administración que tiene la obligación de realizar actividades de control y seguimiento de esta integración, incluso con la imposición de sanciones cuando se detecten infracciones en las empresas, y a los trabajadores/as que deben exigir a los empresarios todas las medidas preventivas necesarias para conseguir un trabajo totalmente seguro, incluyendo no sólo los equipos de protección individual o herramientas y maquinaria en buen estado, sino también la formación, la vigilancia adecuada de su salud, el nombramiento de los delegados de prevención, la creación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Pero también hay que conseguir que toda la sociedad sea consciente de la existencia de esta lacra que hay que erradicar con todos los medios de que se disponga, porque son muchos los trabajadores y las trabajadoras que han sufrido accidentes graves o incluso mortales, en el desarrollo de su actividad laboral o en el de otras actividades relacionadas con ella.

En Madrid, cada día se producen más de 300 accidentes laborales; cada día se producen dos accidentes de trabajo graves y cada 4 días fallece un trabajador como consecuencia de su trabajo.

Una realidad que la sociedad no puede aceptar de ninguna manera. Los accidentes laborales tienen un gran coste, no solo económico por pérdida de jornadas de trabajo, reducción del salario o pérdida de productividad, sino que también tiene un elevado coste sanitario y la propia pérdida de la salud de los afectados, así como un enorme coste social que se refleja directamente en los familiares de los accidentados, pérdida de valores, etc.

Por ello es necesario que la ciudadanía se rebele contra esta accidentalidad y exija una lucha sin tregua que obligue a los empresarios y a la Administración a poner todas las medidas que sean necesarias para conseguir un trabajo seguro y sin riesgos, que evite más enfermedades, muertes y dolor a los trabajadores/as, sus familiares y a la propia sociedad.

En una época de crisis, más que nunca, no podemos permitir estas pérdidas, que también significan la pérdida de valores para las propias empresas, lo que supone un futuro aún más incierto para su permanencia en un mundo en el que es necesario el mantenimiento de empresas seguras, rentables y con productos y procesos de calidad que las hagan atractivas al mercado laboral y a los consumidores.

Los atrapamientos, las caídas, los golpes, choques, los accidentes con vehículos, etc., son fácilmente evitables si se identifican los riesgos y se ponen las medidas para que no se produzcan estos siniestros.

Un tipo de riesgos que cada vez tiene una mayor presencia en el ámbito laboral, son los riesgos derivados de una mala organización en el trabajo, que generan enfermedades psicosociales largas y que pueden suponer una muy grave pérdida de salud de los afectados, por ello, es necesario exigir la evaluación de estos riesgos y la implantación de medidas preventivas que eviten el daño antes de que éste aparezca.

Por otra parte, las enfermedades músculo-esqueléticas, las hipoacusias, las enfermedades derivadas por contacto con virus, los cánceres laborales y otras enfermedades de origen laboral, también se pueden evitar y merecen una especial atención, dado que su aparición no se evidencia inmediatamente sino con el paso del tiempo, siendo en muchos casos difícil repercutir la responsabilidad correspondiente por desaparición de empresas o imposibilidad de localización de los responsables. Por eso hay que realizar revisiones médicas periódicas que identifiquen indicios de enfermedades cuyo origen se encuentra directamente relacionado con la actividad laboral, con el fin de prevenir su aparición. De ahí la importancia de que la atención primaria sanitaria tenga los medios materiales y formativos necesarios para relacionar la enfermedad con la actividad laboral.

La eliminación de estos riesgos está directamente relacionada también con el conocimiento de los mismos, de la existencia de medidas que eviten los daños y con el funcionamiento y la utilización adecuada de las medidas preventivas. Por ello, los trabajadores y las trabajadoras debemos exigir formación e información suficiente

sobre los riesgos a los que estamos expuestos, sobre las medidas existentes en nuestras empresas para evitarlos y sobre cómo debemos usar estas medidas preventivas.

Para ello, contamos con toda la organización sindical, y más directamente con nuestros delegados de prevención, que son los que entre sus funciones tienen las de participar y facilitar la participación en el diseño de la planificación preventiva en nuestras empresas, que incluye la formación e información, la investigación de los accidentes e incidentes que se hayan producido, detección de riesgos en los centros de trabajo y la eficacia de los medios que se hayan puesto para evitar la siniestralidad laboral.

La experiencia nos indica que donde hay representación de los trabajadores, las empresas son más seguras, la prevención está más presente y hay una mayor implicación en la integración de la prevención en la gestión de la empresa.

Desde UGT-Madrid, luchamos también por defender la inclusión en las negociaciones colectivas de cláusulas de prevención de riesgos laborales que vayan más allá de lo que marca la normativa, de manera que teniendo en cuenta las propias especificidades de los puestos de trabajo, de la empresa o del sector, queremos conseguir que el trabajo sea más seguro.

Como trabajadores y trabajadoras aún tenemos mucho que hacer para conseguir preservar de una manera eficaz y total nuestra propia salud.

UGT-Madrid ha firmado con la Consejería de Empleo y Mujer, actual Consejería de Empleo, Turismo y Cultura el III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, 2008-2011, contando con la cofinanciación del FSE, con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral en todos los sectores, haciendo un especial esfuerzo en lograr la eliminación de los accidentes laborales, fundamentalmente los mortales y graves, así como las enfermedades profesionales. Una de las actividades que realizamos dentro de este III Plan Director, vigente en la actualidad, es la edición de material informativo, para ofrecer a los trabajadores y trabajadoras, y especialmente a los delegados de prevención, una guía y un apoyo que les sirva para conocer sus derechos y facilitar la preservación de su seguridad y su salud y la de sus compañeros, sabiendo que pueden contar con el sindicato que les ofrece todo su apoyo y que puede ayudarles en el desempeño de sus quehaceres diarios en esta lucha.

Secretaría de Salud Laboral

UGT-Madrid

INTRODUCCIÓN

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicara los trabajadores por ellos contratadas pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

La contratación temporal, las empresas de trabajo temporal y, las contratas y subcontratas, presentan características diferentes que, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, necesitan un análisis exclusivo.

La crisis económica que atraviesa España desde 2008 no tiene precedentes. Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que en el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE27 es del 14%.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral., cita textualmente en su preámbulo:

“La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos.”

La reforma laboral da preponderancia a las empresas de trabajo temporal (ETT) debido al fracaso del Servicio Público de Empleo, pero la experiencia que tenemos del funcionamiento de estas empresas es:

- Los trabajadores se incorporan directamente al puesto con una formación/información en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) básica, en el caso de que la reciban.

- La formación en PRL específica del puesto de trabajo se produce en el momento de la incorporación y con una baja supervisión por parte de los responsables.
- La vinculación de los trabajadores con la empresa es muy baja por no pertenecer a ella; debido también a la duración limitada del contrato y a las nulas posibilidades de promoción, ya que simplemente están cedidos.

Estos tres indicadores potencian la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo en este colectivo.

Por todo lo anteriormente expuesto desde UGT-Madrid nos hemos planteado editar este cuadernillo con las claves básicas de prevención de riesgo Laborales en las ETT's. Queremos que los trabajadores/as que están puestos a disposición de las empresas usuarias dispongan de todas las herramientas que puedan necesitar para cubrir sus necesidades formativas/informativas.

ALGUNOS CONCEPTOS PREVIOS

La **prevención** se define como el conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Los **Delegados/as de Prevención** son los representantes legales de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y son designados por y entre los Delegados/as de Personal.

El número total de delegados/as va a depender del número de trabajadores/as de la empresa, de acuerdo a la siguiente escala:



**El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal*

***El Delegado/a de Prevención será elegido entre los Delegados/as de Personal*

Empresas	Nº de Delegados de Prevención
De 6 a 30 Trabajadores	1 Delegado/a de Prevención*
De 31 a 49 Trabajadores	1 Delegado/a de Prevención**
De 50 a 100 Trabajadores	2 Delegado/a de Prevención
De 101 a 500 Trabajadores	3 Delegado/a de Prevención
De 501 a 1000 Trabajadores	4 Delegado/a de Prevención
De 1001 a 2000 Trabajadores	5 Delegado/a de Prevención
De 2001 a 3000 Trabajadores	6 Delegado/a de Prevención
De 3001 a 4000 Trabajadores	7 Delegado/a de Prevención
De 4001 en adelante Trabajadores	8 Delegado/a de Prevención

Riesgo laboral: Según el art. 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), es la posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Daño derivado del trabajo: Según el art. 4 de la LPRL, se considerarán como daños del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Los daños derivados del trabajo se pueden clasificar en: Accidentes de trabajo, Enfermedades profesionales, y Enfermedades derivadas del trabajo, pues muchas enfermedades que son consideradas como comunes y tratadas así, pueden tener relación con el trabajo que se realiza.

Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Accidente de trabajo in itinere, es el ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo.



Desde el punto de vista técnico-preventivo, **enfermedad profesional** o relacionada con el trabajo es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición a contaminantes, considerando como tales, desde un punto de vista amplio, un producto químico, una energía o un ser vivo presente en un medio, en este caso un medio laboral, que en cantidad suficiente puede afectar a la salud de las personas que entren en contacto con él.

El concepto de **enfermedad profesional** es esencialmente jurídico. La enfermedad profesional requiere que la enfermedad relacionada con el trabajo esté incluida en el listado restrictivo y en las condiciones que marca la normativa, RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

Empresa de trabajo temporal: Es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados

Empresa usuaria: Es la que requiere los servicios de uno o varios trabajadores con carácter temporal y encarga a la ETT la selección y puesta a disposición de dichos trabajadores.

La empresa usuaria tiene la obligación de prestar el mismo nivel de protección para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as cedidos que la otorgada a sus propios trabajadores/as.

El **contrato de puesta a disposición** es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

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 la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores/as puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la ETT para el puesto y los riesgos específicos a los que van a estar expuestos.

La empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de los que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

Así mismo la **empresa usuaria** tiene la obligación de **informar a los delegados de prevención** o en su defecto **a los delegados de personal / comité de empresa** de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición, especificando el puesto a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas. **El trabajador podrá dirigirse a estos representantes** en el ejercicio de sus derechos tanto en materia preventiva como en materia de desarrollo de sus tareas.

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La regulación legal de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) surge a raíz de la normativa establecida en el convenio 96 OIT, aprobado en 1943 y modificado en 1949. A medida que los diferentes países la han ido adoptando, se han creado las legislaciones nacionales correspondientes: El concepto de Empresa de Trabajo Temporal, denominadas en principio, <<**agencia retribuida de colocación**>>, se estableció en el convenio 96 OIT, incluye es el de cualquier persona física o jurídica que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleado con objeto de obtener de alguno de los dos un beneficio material directo o indirecto.

En España la Norma que regula las Empresas de Trabajo Temporal es la **Ley 14/1994, de 1 de Junio y posteriores modificaciones**.

4.1. ¿Qué es una Empresa de Trabajo Temporal?

Es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

En el trabajo temporal se produce siempre una triple relación. Aquella que se produce entre la ETT y el trabajador/a (**relación laboral**); la que se establece entre la ETT y la Empresa Usuaria (**relación mercantil**) y la existente entre la Empresa Usuaria y el propio trabajador/a, que es una **relación funcional** o de funcionamiento.

Las Empresas de Trabajo Temporal, contratan directamente a los trabajadores/as y posteriormente los ceden a la Empresa Usuaria, delegando en ellas la dirección y control del trabajo a desarrollar.

4.2. Funcionamiento

Cuando una Empresa necesita cubrir un puesto de trabajo y recurre a una ETT, establecen, mediante contrato, una **relación mercantil**. Después, la ETT realiza un proceso de búsqueda y selección para encontrar el trabajador/a adecuado a las necesidades de la Empresa Usuaria, procediendo a su contratación y estableciendo con el mismo una **relación laboral**. Por último, el trabajador/a que ha sido contratado por la ETT prestará sus servicios en la Empresa Usuaria, que es la que genera el trabajo temporal, bajo cuya dirección y autoridad, el trabajador/a desempeñará sus funciones.

Las Empresas de Trabajo Temporal son las **únicas autorizadas** para ceder trabajadores/as, siendo la cesión de trabajadores/as a través de otras empresas ilegal. En este punto hay que recalcar lo tenue de la línea que, en el caso de las empresas de servicios, separa el prestamismo laboral ilegal, que encuentra su regulación en el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores/as, de la subcontratación de servicios, perfectamente legal.

El **contrato de trabajo** celebrado entre el trabajador/a y la ETT será:

- **De duración indefinida** (no confundir con contrato indefinido) o por **duración determinada** coincidente con al del contrato de puesta a disposición .
- Se formalizará por **escrito**, de acuerdo con lo establecido para cada modalidad.

Las empresas de trabajo temporal **no podrán celebrar contratos de aprendizaje** con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

CONTENIDO DEL CONTRATO

- 1- Los datos identificativos de las partes que celebrarán el contrato (trabajador/a, ETT, y Empresa Usuaria)
- 2- La causa del contrato de puesta a disposición.
- 3- El contenido de la prestación laboral (las funciones a desarrollar por el trabajador/a).
- 4- Los riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- 5- La duración estimada del contrato de trabajo.
- 6- Lugar y horarios del trabajo.
- 7- Remuneración convenida, que nunca podrá ser inferior a la regulada en el convenio colectivo de aplicación a la Empresa Usuaria en materia de retribuciones según categoría, siéndoles de aplicación igualmente, los pactos de empresas, acuerdos generales de la empresa con el Comité, convenios extraestatutarios, etc.

4.3. Derechos de los trabajadores (art. 11 de la Ley 14/1994)

A/ Retribución: La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Debiendo incluir la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

B/ Protección especialmente sensibles: Los trabajadores contratados por ETT tendrán los mismos derechos en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

C/ Cuando el contrato se haya estipulado por un tiempo determinado, el trabajador tiene derecho a una **indemnización** equivalente a 12 días de salario por año de servicio prestado, al término de su contrato y para todo tipo de contratos.

D/ También tienen derecho a que se aplique el **calendario laboral, días de libranza**, etc.... que esté vigente en la empresa y que tengan su causa en la distribución de la jornada anual aplicable a la empresa.

4.4. Obligaciones de las ETT (art. 12 de la Ley 14/1994)

A/ La ETT es la **responsable del pago** del salario y del pago de cuotas a la Seguridad Social.

B/ La ETT está obligada a destinar el 1% de la masa salarial para la **formación de los trabajadores/as contratados para ser cedidos**.

C/ Formación: La ETT tiene la obligación de dar al trabajador contratado para ser cedido, la **formación teórica y práctica en materia de Prevención de Riesgos Laborales** necesaria para el puesto de trabajo que va a desempeñar, previo a la puesta a disposición de la empresa usuaria. Esta formación será cubierta con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario

D/ El coste de la selección y formación de los trabajadores/as será a cargo de la ETT, siendo nula cualquier cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador/a a pagar a la ETT cualquier gasto en concepto de selección, formación o contratación.

E/ El trabajador/a cedido, estará sometido a la **facultad de dirección y control de la actividad laboral, que serán ejercidos por la empresa usuaria**, durante el tiempo de prestación del servicio. No obstante, la **facultad disciplinaria está atribuida a la ETT**.

F/ Igualmente los trabajadores/as en misión, tendrán derecho a la **utilización del transporte e instalaciones colectivas**, por ejemplo; el comedor de la Empresa Usuaria mientras estén desarrollando sus funciones en la misma.

G/ Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores/as en su artículo 15.5 *“Los trabajadores/as que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, con las mismas a diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos”.* (**suspensión temporalmente** por el Artículo 17. de la Ley 3/2012 de reforma laboral)



Citamos textualmente Artículo 17. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:

«1. Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. 2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del período de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los períodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.»

4.5. Obligaciones de los empresarios

Muchas veces las empresas optan por resolver situaciones puntuales de carga de trabajo, bajas por enfermedad o accidente de algún empleado o por situaciones derivadas de las vacaciones, maternidad, etc., con la contratación de trabajadores/as puestos a disposición por una ETT.

Es en ese momento cuando coinciden los intereses de las Empresas Usuarias con las Empresas de Trabajo Temporal. La flexibilidad ante las necesidades de producción de la Empresa Usuaria, serán atendidas por la ETT, poniendo a disposición de las empresas usuarias un servicio integral de recursos humanos.

La ETT simplifica a la Empresa Usuaria la gestión de búsqueda y selección de trabajadores/as, sin tener que asumir los riesgos que ello comporta, ya que **la selección y formación de los mismos, correrá a cargo de la ETT.**

La Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán, que los trabajadores/as puestos a disposición tendrán:

- > **El mismo nivel de protección** y el mismo trato en Seguridad y Salud que el que tengan los trabajadores/as de la Empresa Usuaria en la que están prestando los servicios.
- > **Se avisará a los trabajadores/as designados o a los servicios de prevención** correspondientes de la incorporación de trabajadores/as eventuales a efectos de poder desempeñar su función de control y vigilancia.
- > Se garantizarán las tres obligaciones fundamentales que en materia de prevención tienen las Empresas de Trabajo Temporal con respecto a la puesta a disposición y que son:

1/La información previa sobre:

- Riesgos a los que se expone el trabajador
- Necesidades de cualificación determinadas
- Exigencias de controles médicos específicos

- Existencia de riesgos específicos
- Medidas de protección y prevención

2/Formación:

- Suficiente y adecuada
- Según puesto
- Características de cualificación y experiencia, pudiendo impartir la formación con medios propios o concertados, sin que en ningún caso esto conlleve o suponga un coste para el trabajador.

3/ Derecho a una vigilancia periódica de la salud

- > Inversión del 1, % de la masa salarial de la ETT en la formación de los trabajadores/as contratados para ser cedidos, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por Formación Profesional, estableciendo el segundo Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal vigente hasta el 31 de diciembre de 1999, una inversión adicional destinada específicamente a prevención de riesgos laborales.

El artículo 28 de la LPRL establece las **obligaciones del empresario** en materia de Prevención de Riesgos Laborales respecto a los trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, que se añaden a las mencionadas en artículos anteriores de la misma Ley:

- > **El mismo nivel de protección y el mismo trato en Seguridad y Salud** que el que tengan los trabajadores/as de la Empresa Usuaría en la que están prestando los servicios (**principio de igualdad de trato**).
- > Informar a los representantes de los trabajadores/as en la Empresa Usuaría: es una obligación de la empresa usuaria.
- > **Vigilancia periódica de su estado de salud**, en los mismos términos establecidos en el artículo 22 de la LPRL.
- > Suministrar **información sobre riesgos específicos y generales**, medios de protección y prevención, cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
- > **Formación suficiente y adecuada** a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

Especialmente importante el cumplimiento de las dos últimas obligaciones pues se ha comprobado mediante estudios sobre la materia, que la excesiva siniestralidad laboral entre los trabajadores/as de las Empresas de Trabajo Temporal se debe en la mayor parte de los casos a los siguientes factores:

- > **Formación deficiente o nula**, en materia de prevención.
- > **Carencia de información** en materia de prevención.

Se dará la **responsabilidad solidaria** cuando se concierte entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa Usuaria un contrato de puesta a disposición en **fraude de ley**, esto es, cuando el objeto del contrato es la realización de actividades no contempladas en la Ley. Por ejemplo cuando se contrata a un trabajador de Empresa de Trabajo Temporal para cubrir puestos permanentes de de la empresa y no de carácter temporal.



Las obligaciones de la Empresa Usuaria y la Empresa Trabajo Temporal se pueden clasificar en conforme al momento de su cumplimiento:

OBLIGACIONES PREVIAS a la celebración del contrato de puesta a disposición:

- o La Empresa de Trabajo Temporal ha de facilitar toda la información recibida de la Empresa Usuaria, a los trabajadores/as que tiene intención de ceder. La Empresa Usuaria ha de facilitar información a la ETT sobre las aptitudes y cualificaciones que deben reunir los trabajadores/as que desea contratar, así como los posibles:
 - riesgos del puesto,
 - medidas de protección y prevención para éstos,
 - contenido de la formación precisa para desempeñar las tareas, así como
 - la necesidad o no de la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores/as cedidos.
- o La formación es obligada y puede ser previa o simultánea a la firma del contrato. Nunca podrá impartirse una vez comenzada la ejecución de la prestación laboral. Tendrá que ser teórica y práctica.
- o En lo que respecta a la vigilancia de la salud, esta también tendrá que realizarse, de forma previa a la firma del contrato de puesta a disposición.

La Empresa Usuaria no puede permitir el inicio de la actividad laboral, sin asegurarse previamente de que la ETT ha cumplido con sus obligaciones. Para ello, la primera solicitará de la segunda la documentación oportuna.

OBLIGACIONES POSTERIORES al inicio de la prestación laboral:

- o Desde este momento la Empresa Usuaria es la única responsable del daño que sufra el trabajador, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, sobre ella recae la coordinación de actividades en los supuestos de contratas o subcontratas con otras empresas.
- o La Empresa Usuaria está obligada a poner en conocimiento de la ETT todas las posibles alteraciones en las condiciones de trabajo, que puedan tener incidencia sobre la salud del trabajador, teniendo que practicarse nuevos reconocimientos de salud.
- o Los documentos que acreditan el cumplimiento de las obligaciones deben ser guardados tanto por la Empresa Usuaria, como por la ETT.

4.6. ¿Qué dice la ley?

La **Directiva Comunitaria 91/383/CEE** es la que reguló en un principio la situación de las ETT's en el ámbito de los países miembros de la UE. Esta Directiva viene a centrarse en otorgar protección a todos los trabajadores/as con contratos de duración determinada y, en concreto, a aquellos contratados por las ETT's para ser cedidos a una Empresa Usuaria.

Dicha Directiva se aplica en España a través de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el **RD 4/1995**, de 13 de enero por el que se desarrolla dicha **Ley**. La parte relativa a la seguridad e higiene de este tipo de trabajadores/as se regula a través de la LPRL.

La **Ley 14/1994**, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, quedó modificada por la **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de se **prohíben los contratos de puesta a disposición para:**

- > *Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.*
- > *Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría.*
- > *Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.*

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, mediante los acuerdos interprofesionales o Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, aprobado por **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la **minería** a cielo abierto y de interior, las **industrias extractivas** por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en **plataformas marinas**, la fabricación, manipulación y utilización de **explosivos**, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en **alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para**

la **celebración de contratos de puesta a disposición**, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- *Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.*
- *Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.*
- *Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.*

Tampoco podrán las empresas celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en **huelga** en la empresa usuaria.
- b) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los **artículos 50 , 51 y 52**, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- c) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Se entiende por **agencias de colocación** aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de **intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado** a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades

Desde la aprobación de la ley 3/2012 de la reforma las empresas de trabajo temporal podrán, además, **actuar como agencias de colocación** cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

Por lo que las posibilidades de las ETT se amplían, ya que hasta la reforma **sólo podían actuar como proveedores de trabajadores temporales para otras empresas**: esto es, ellas contrataban al trabajador temporal y cedían sus servicios a la empresa que lo necesitaba.

Legalmente **las ETT no podían hacer el servicio de reclutamiento**, formación o selección para una empresa que finalmente contratase de forma directa al trabajador, esto quedaba en manos de los Servicios Públicos de Empleo Estatal.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.

La diferencia básica entre las empresas de trabajo temporal (ETT) y las agencias privadas de colocación consiste en que las empresas de ETT contratan al trabajador, con lo que establece una relación laboral y, por el contrario, las agencias privadas de colocación y no lo contratan si no que actúan como intermediarios.

INFRACCIONES

A/ INFRACCIONES RELATIVAS A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

También se modifica la Ley 35/2010 de 17 de Septiembre el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En el art.18 del citado texto legal se recogen las **infracciones en materia de Empresas de Trabajo Temporal**.

1. Infracciones leves:

- a. **No cumplimentar**, en los términos que reglamentariamente se determine, **los contratos** a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994 de 1 Junio (contratos de trabajo entre trabajador y ETT), que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.
- b. **No incluir** en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo **su identificación** como Empresa de Trabajo Temporal y el número de autorización.
- c. **No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo** o la orden de servicio de los trabajadores/as puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.

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 (Contratos de puesta a disposición, cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y cese de actividad, trabajo en ámbito geográfico distinto al autorizado a la Empresa 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 apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que

se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, obra o servicio determinado, contratos de interinidad) o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

- d. No destinar a la formación de los trabajadores/as 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. La puesta a disposición de trabajadores/as en **ámbitos geográficos** para los que **no se tiene autorización administrativa** de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

3. Infracciones muy graves:

- a. No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.
- b. Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de **especial peligrosidad** para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente.
- c. **No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la Empresa de Trabajo Temporal.**
- d. La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.
- e. **Ceder trabajadores/as con contrato temporal a otra Empresa de Trabajo Temporal** o a otras empresas para su posterior cesión a terceros

B/ INFRACCIONES RELATIVAS A LAS EMPRESAS USUARIAS

Se recogen en su artículo 19 donde se establece:

1. Son infracciones leves:

- a. No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.
- b. No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Son infracciones graves:

- a. No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.
- b. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, obra o servicio determinado, contratos de interinidad) o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- c. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores/as puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal
- d. La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1. de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores/as puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

- e. Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores/as puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

3. Son infracciones muy graves:

- a. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores/as en huelga por otros puestos a su disposición por una Empresa de Trabajo Temporal.
- b. La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias.

SISTEMA DE INFORMACIÓN DE SINIESTRALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (SISSET)

La **Disposición Adicional 13º** de la Ley 35/2010 introduce la obligación para los poderes públicos, en concreto para el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, de incorporar en sus informes periódicos sobre evolución de la siniestralidad datos específicos que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizados por trabajadores/as cedidos por ETT conforme a lo establecido en el artículo 8,b y en la disposición adicional segunda de la **Ley 14/1994**, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Por este motivo, y con el objetivo de disponer de indicadores periódicos que permitan **conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizados por trabajadores cedidos por ETTs** y detectar colectivos de trabajadores más vulnerables, se elabora dicho informe.

Conclusiones del Informe:

De los 8.579 accidentes de trabajo ocurridos entre trabajadores cedidos por ETT en Madrid durante el 2011 se pueden sacar las siguientes conclusiones:

- 868 accidentes (10,1%) se produjeron **al ir o volver del trabajo**.
- De los 7.711 Accidentes de Trabajo en Jornada de Trabajo:
 - o 9,5% fueron leves, también se registraron 32 accidentes graves y 3 mortales.
 - Un 72,3% de los accidentados fueron hombres y un 27,7% mujeres.
 - Un 21,1% se dieron entre trabajadores de nacionalidades diferentes a la española.

En la distribución del AT por **sector destaca Industria** (acumuló el 50,6% de los AT), seguido de Servicios 34,2%, Agrario 13,9% y Construcción 1,4%.

Por secciones de actividad son las Industrias manufactureras las que más casos acumularon (casi el 50% sobre el total de AT).

Los sobreesfuerzos representaron el 34,5% de los AT, afectando sobre todo a peones.

Entre los AT graves, según forma de contacto, destacan 8 atrapamientos y 6 amputaciones.

Los tres accidentes mortales respondieron a las denominadas formas no traumáticas.

Los índices de incidencia han sido bastante estables a lo largo del periodo, aunque parece existir cierta tendencia decreciente que viene manifestándose desde julio de 2011. Destacan leves incrementos de la incidencia en los meses de marzo, mayo y julio, siendo mayo el mes con mayor índice situándose en 434,6 AT por cada 100.000 trabajadores cedidos por ETTs y de 258,5 por cada 100.000 relaciones laborales.

A pesar de estos datos esclarecedores, con la aprobación de Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y tal como hemos comentado en el cuadernillo se **autoriza a contratar a las ETT en actividades cuya exclusión estaba plenamente justificada por ser de especial peligrosidad para la seguridad y salud de los trabajadores**, con lo que se está dando un paso atrás en la aplicación de la norma en materia de prevención de riesgos laborales.

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

La heterogeneidad y progresiva incidencia del trabajo temporal en la Europa social de los veintisiete, y el importante rol que ocupan las Empresas de Trabajo Temporal en este contexto ha llevado a analizar este fenómeno desde una perspectiva comunitaria. El estudio "Temporary agency work in an enlarged European Union" desarrollado por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), diferencia entre los países que llevan más tiempo en la Unión (EU-15) más Noruega y los demás países que se incorporaron en 2004, más Bulgaria y Rumania.



El informe profundiza en la naturaleza y extensión de las Empresas de Trabajo Temporal, examinando el significado de dichas empresas en cada uno de los países y estudiando los sectores a los que pertenecen las Empresas Usuarias, la duración de los contratos de trabajo y la composición de la fuerza de trabajo. Asimismo, compara la estructura la regulación legal de este tipo de empresas y las formas de negociación colectiva sectorial a nivel nacional.

El trabajo temporal por medio de ETT's supone de un 1% a 2% de la tasa de empleo total en la mayoría de los países de Europa. Es un porcentaje que se traduce en un total de 2,5 a 3 millones de trabajadores/as a jornada completa, empleados por veinte mil empresas aproximadamente.

Estos datos explican el controvertido debate generado sobre esta reforma de empleo y, en particular, la dificultad de conseguir una normativa uniforme que regule la igualdad de trato entre los trabajadores/as fijos y aquellos contratados temporalmente por las Empresas Usuarias. En 2002 la Comisión lanzó una propuesta de Directiva que incluía el principio de no discriminación como premisa principal, sin embargo, algunos Estados entorpecieron el proyecto legislativo y no fue posible hacer avances en dicha norma. En septiembre de 2005 la Comisión anunció nuevamente su deseo de plantear propuestas para este sector. Sin duda, esta situación pone de manifiesto la preocupación europea de dotarse de una regulación armonizada para la materia.

Gran parte de los países europeos experimentaron un fuerte aumento en la implantación de ETT's a mitad de los noventa debido al crecimiento económico y a cambios en la regulación legal de las mismas. Así, Reino Unido, Holanda, Francia y Bélgica se han

convertido en los mayores usuarios de estas empresas. Por el contrario, la presencia de Empresas de Trabajo Temporal es mucho menor en los nuevos países miembros de la UE, pudiendo encontrar en la reciente legalización de esta forma de empleo el motivo principal de la divergencia.

De manera coincidente, la expansión de las ETT's y su regulación jurídica, señala el informe EIRO, (European Industrial Relations Observatory on-line), todos los miembros comunitarios se han dotado de legislaciones nacionales, con diferencias en su evolución, objetivos, requisitos y restricciones en la materia, así como en el momento de su entrada en vigor. Así, se conformó un grupo de países dentro de los 15 que comenzó a legislar desde 1965 a 1977 y, posteriormente, la "segunda ola" de Estados que reguló esta forma de empleo desde finales de los años 80 hasta el cambio de siglo (entre ellos España, Italia y Portugal).

El perfil sectorial y ocupacional de las Empresas Usuarias dentro de la UE, varía entre países, las ETT's están más presentes en el sector primario principalmente en Austria, Francia, Holanda y Portugal, en el sector servicios en España, Suecia y Reino Unido y una combinación de estos sectores en el resto de países.

El estudio de la Fundación Europea señala que la mayor parte del empleo temporal por medio de ETT's consiste en trabajos no cualificados, ya sea dentro del sector servicios o el industrial. No obstante, algunos países (Francia, Alemania, Italia y Reino Unido) emplean profesionales y técnicos cualificados.

Los trabajadores/as que más demandan los servicios de este tipo de empresas por género son hombres, asimismo, los jóvenes de menos de 25 años representan una parte importante de la clientela de las ETT's debido, principalmente, a la pretensión de este colectivo de adquirir experiencia en el mercado profesional.

La duración media de la cesión de trabajadores/as tiende a reducirse al corto plazo, de manera acusada en aquellos países que cuentan con restricciones legales en este sentido. En España, la tercera parte de las cesiones dura menos de una semana. Paralelamente, en Irlanda, Bélgica, Holanda y Reino Unido coexisten cesiones de corta y larga duración.

En cuanto al marco legal, la mayoría de los países de la UE cuenta con alguna norma estatutaria o previsión de Convenio Colectivo que garantiza la igualdad de trato entre los trabajadores/as temporales y la plantilla fija de la empresa usuaria. El estudio del Observatorio Europeo valora de forma positiva la regulación legal que ha hecho en su conjunto este grupo de países, señalando que las modificaciones legislativas realizadas han querido, al mismo tiempo, dar respuesta y facilitar el crecimiento del sector. Las restricciones que estos países han establecido están ligadas a los supuestos, duración y sectores que puedan establecerse en este tipo de contratación temporal.

Es importante reseñar, acercándonos a este escenario, la modificación de la normativa Italiana, que ha flexibilizado en gran medida los supuestos de cesión temporal y, además, ha permitido la cesión indefinida de trabajadores/as en supuestos tasados, pero enunciados de manera amplia y sujetos a una posible ampliación por medio de Convenios Colectivos.

Los nuevos países miembros han introducido marcos jurídicos similares para la regulación de las ETT's, siguiendo las recomendaciones de la OIT y la práctica del resto de países comunitarios. El requisito de autorización, preciso para actuar como Agencia de Trabajo Temporal, es común en la mayoría de los ordenamientos de estos países. Este requisito está basado en códigos de práctica muy arraigados, dentro de los cuales existe una buena organización de los trabajadores/as, matiza el informe.

La distinción entre los quince países que llevan más tiempo en la Unión y los nuevos países miembros se acentúa si se tiene en cuenta la regulación a nivel de negociación colectiva. Todos los Estados más antiguos de la Unión cuentan con una organización patronal, y en muchos casos, por razones de tamaño y distribución territorial, son varias las organizaciones bajo las que están agrupadas estas empresas.

A pesar de las limitaciones, la publicación de la Fundación Europea destaca que todos los países de la UE cuentan con una activa negociación colectiva, que cobra especial relevancia regulatoria en Estados con una Ley fuerte como Bélgica y Francia. Asimismo, los acuerdos colectivos pueden servir como paliativo o mejora de unas previsiones estatutarias débiles, como en el caso de Dinamarca y Holanda. En otros contextos, la fundación que cumplen los acuerdos colectivos es intermedia dentro de la tensión que se plantea entre la Ley fuerte y el estatuto débil.

El sistema más novedoso y longevo de negociación colectiva a nivel sectorial se encuentra en Holanda, donde las agencias de gestión de trabajo temporal se organizan bajo dos grandes asociaciones que negocian acuerdos sectoriales vinculantes, y por ende, aplicables a las ETT's de manera prácticamente general.

Con todo, los doce países que se incorporaron en 2004 no emplean formas de negociación colectiva a nivel sectorial ya que, tal y como puntualiza el informe, la mitad de ellos tampoco cuenta con organizaciones patronales de Empresas de Trabajo Temporal.

Los criterios mencionados explican que los países que recientemente están experimentando un fuerte crecimiento de este tipo de empresas opten por un marco jurídico más o menos fuerte. Cuando no existe una capacidad efectiva de partenariado social, argumenta el estudio, corresponde a la Ley mejorar la reputación de esta forma de empleo y reducir las objeciones, tanto políticas como sindicales, que puedan tener las Empresas Usuarias y los propios trabajadores/as temporales. De ahí que la regulación legal en este tipo de contextos iniciales, sirva para legitimar la normalización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Sin embargo, en los países que cuentan con una implantación más arraigada de ETT's, se ha demostrado la importancia de la autorregulación y la necesidad de conseguir un equilibrio entre flexibilidad, igualdad y seguridad. Algunos países con una técnica muy estructurada para la negociación colectiva han dado un giro regulatorio en años recientes, pasando a utilizar en gran medida las posibilidades de la negociación colectiva en vez de las previsiones estatutarias. Otros países han mantenido la dualidad de instrumentos en su aproximación a la técnica regulatoria aunque con diferencias en la utilización de la Ley o la negociación. Como casos excepcionales, encontramos una intención voluntarista en algún marco jurídico nacional, por lo cual, tanto la Ley como la negociación colectiva están muy limitadas.

A pesar de las diferencias entre los sistemas jurídicos a nivel nacional, podría extraerse una pauta común en la finalidad de la regulación, argumenta el estudio de EIRO, que se concreta en permitir un crecimiento de la gestión que realizan las ETT's a la vez que se busca mantener la protección para los trabajadores/as cedidos de forma temporal.

Por tanto, concluye la publicación, no podemos extraer de la comparación realizada la idea de que existen diferencias importantes en términos legales entre los dos grupos de países analizados.

Efectivamente, la tendencia globalizadora que impera en el mundo social y jurídico muestra su alcance en la convergencia que los últimos países incorporados a la Unión pretenden conseguir, palpable también en aspectos concretos como el acercamiento a la regulación de las formas de empleo temporal.

Sin embargo, la ausencia de negociación colectiva sectorial en los nuevos Estados miembros, así como en Bulgaria y Rumania se mantendrá como un rasgo distintivo durante algún tiempo.

REFERENCIA NORMATIVA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre); en su artículo 40.2.
- **Ley 14/1994**, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 29 de junio de 1994).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).
- **Real Decreto 363/1995**, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.
- **Real Decreto 150/1996**, de 2 de febrero, por el que se modifica el artículo 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera
- **Real Decreto 664/1997**, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 1389/1997**, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en las actividades mineras.
- **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- **Real Decreto 230/1998**, de 16 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de explosivos
- **Ley 29/1999**, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24 de febrero de 1999).
- **Real Decreto 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
- **Real Decreto 783/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. BOE nº 178 26-07-2001
- **Real Decreto 255/2003**, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.
- **Convenio N° 96 de la OIT**, Relativo a las agencias retribuidas de colocación.
- **Directiva 2008/104/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Las propuestas que desde UGT-Madrid hacemos para intentar reducir la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid irían encaminadas a:

- Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a los derechos de los trabajadores/as.
- Continuidad de Acuerdos firmados entre Administración y Agentes Sociales y mayor duración de los mismos.
- Aplicación del Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, e instar a la Administración a que se publique no sólo en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma, sino también a través de los medios de comunicación de forma que se de la mayor publicidad posible.
- Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- La comunicación inmediata, al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- Instar a la Administración a personarse como acusación popular en aquellos casos en que exista presunción de delito por parte del empresario.
- Demandar una efectiva coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral; a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- Solicitar una aplicación efectiva del convenio de colaboración firmado entre la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y Ayuntamiento de Madrid, para actuar contra la Siniestralidad laboral.
- Aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo de la Comunidad de Madrid, así como del IRSST (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), solicitando un incremento del número de inspectores y técnicos habilitados para una mayor vigilancia y control de la norma.

- Desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la sociedad española en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo, de forma que se de cumplimiento a uno de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

NO OLVIDES QUE ...

Uno de los objetivos de UGT-Madrid es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo y la gestión del riesgo, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud, en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

... ponte en contacto con UGT Madrid, ¡TU SINDICATO!



MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID
 C/ Ramírez Arellano, 19
 28071 MADRID.

D./Dña. _____, con DNI _____ y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle _____ nº ____ y localidad _____ ante este organismo comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de prevención de riesgos laborales contra la/s empresa/s _____, con domicilio/s _____

HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que tenga por presentado este escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En _____ a ____ de _____ de 2.00__

NOMBRES Y FIRMAS

MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

*Asunto:

- **Visita a la empresa** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Asesoramiento** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Consulta** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

GERENTE I.R.S.S.T.
C/ Ventura Rodriguez, 7-6^a
28008 MADRID

En _____ a ____ de _____ de 2.00____

Estimado Gerente:

D. (Nombre y apellidos del solicitante) con DNI _____, como (Delegado/a, Trabajador/a, etc) de la empresa _____ con CIF _____ y domicilio en (Localidad), calle _____, n^o _____, solicita al IRSST. (*Asunto que corresponda)

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos legales que correspondan)

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado.: NOMBRE.....
 CARGO

MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En _____ a ____ de _____ de _____

Dirección Provincial de Trabajo
Director General
C/ Princesa, 5, Planta baja
28008 Madrid

Muy Sr. Nuestro:

Por la presente le comunico con carácter urgente que el día ____ de _____ de _____ a las _____ horas, ocurrió un accidente con lesiones _____ (1) en el centro de trabajo, sito en la localidad _____ calle o término _____ n° ____, que afectó al/los siguiente/s trabajador/es _____(2).

Atentamente

-
- (1) Elegir según los casos: grave, muy grave, mortal o leve que afecten a más de 4 trabajadores/as.
 - (2) Relacionar el/los trabajador/es accidentados

MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En _____ a ____ de _____ de _____

A los representantes de los trabajadores/as/as

Muy Srs. Nuestros:

El artículo 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el concordante artículo 4 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, indican que la empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores/as/as de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la formación e información recibidas por el trabajador/a.

Mediante el presente escrito se informa sobre los siguientes extremos:

1. La empresa tiene suscrito un contrato de puesta a disposición con la empresa de trabajo temporal _____ (1).
2. Los trabajadores/as/as cedidos y los puestos de trabajo que va a desempeñar cada uno son los siguientes:

Sr. D _____ con DNI _____ puesto de trabajo

Sr. D _____ con DNI _____ puesto de trabajo

1. Riesgos inherentes al puesto de trabajo y medidas preventivas _____ (2).
2. Formación e información recibida por el trabajador _____ (3).

Rogamos se acuse recibo de este escrito

La Empresa

Representantes de los trabajadores/as

Firmado

Firmado

-
- (1) Indicar la razón social de la empresa de trabajo temporal
 - (2) Relacionar uno a uno los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas para preservar de dichos riesgos.
 - (3) Indicar la formación e información (cursos, jornadas, comunicados, etc.).

PUBLICACIONES

A continuación se detallan las últimas publicaciones realizadas desde la Secretaría de Salud Laboral, que tenéis a vuestra disposición.

Boletín Informativo

- Nº 27 (Marzo 2009). Tema del mes: "Hacia una ley integral de la siniestralidad laboral".
- Nº 28 (Junio 2009). Tema del mes: "Absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo".
- Nº 29 (Septiembre 2009). Tema del mes: "Riesgos Ergonómicos y Psicosociales".
- Nº 30 (Diciembre 2009). Tema del mes: "Relaciones Laborales Integrales".
- Nº 31 (septiembre 2010). Tema del mes: "III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales".
- Nº 32 (octubre 2010). Tema del mes: "Juventud: Precariedad y siniestralidad".
- Nº 33 (noviembre 2010). Tema del mes: "Asma Laboral".
- Nº 34 (diciembre 2010). Tema del mes: "Acoso Laboral".
- Nº 35 (enero 2011). Tema del mes: "Ergonomía en el Ámbito Laboral".
- Nº 36 (junio 2011). Tema del mes: " El atraco como riesgo laboral".
- Nº 37 (septiembre 2011). Tema del mes: "Estrés térmico por calor".
- Nº 38 (diciembre 2011). Tema del mes: "El necesario IV Plan Director".

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales:

- Maternidad y Paternidad
- Pantallas de visualización de datos
- Conformidad de los equipos de trabajo
- EPI'S
- Díptico de red social
- Teletrabajo
- Acoso psicológico laboral

- Stress laboral
- Violencia física y psicológica
- Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burn-out
- Ansiedad y depresión laboral
- Conflicto laboral
- La Evaluación de riesgos psicosociales
- Pautas de actuación frente a los riesgos psicosociales
- Tríptico preguntas más frecuentes sobre riesgos psicosociales.
- Jóvenes
- Mujeres
- Actuación en caso de accidente
- Servicios
- Delegado de prevención
- ¿Por qué prevenir?
- Presentación Secretaria Salud Laboral
- Enfermedad y trabajo
- Inmigrantes en varios idiomas
- Riesgos en la Manipulación de cargas y cómo prevenirlos
- Alergia al látex
- Lipoatrofia semicircular
- Incapacidad temporal
- Las mutuas y tu salud

Trípticos Informativos circulares en materia de prevención de riesgos laborales de los siguientes títulos:

- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
- ¿Por qué prevenir?
- Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

- Adaptación del puesto de trabajo
- La prevención desde un ámbito jurídico
- Trabajadores con personas con discapacidad (sector educativo)
- Personas con discapacidad
- Trabajadores/as Jóvenes
- Camarera de piso
- Lugares de trabajo
- Mujer trabajadora
- Accidentes de trabajo
- Servicios públicos
- Subcontratación
- El absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo
- Transporte y comunicaciones
- Protocolo acoso laboral
- Primeros auxilios
- Plan de autoprotección
- Alergia la látex: la gran desconocida del ámbito laboral....

Manuales dirigidos a los siguientes sectores:

- Riesgo eléctrico
- Delegados/as de prevención y los Riesgos psicosociales
- Automoción
- Madera y Mueble
- Delegados de prevención
- Conviene saber...Salud y Seguridad en el trabajo
- Sustancias químicas
- Mutuas-sociedades de prevención
- Enfermedades profesionales

- Acoso psicológico
- Riesgos psicosociales
- Auditoria del sistema de gestión en la PRL
- Sistemas de Gestión en la PRL

Estudios de investigación:

- Estudio sobre los accidentes de trabajo en el sector del metal en la Comunidad de Madrid.
- Estudio sobre la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos de Madrid 2010.

Otras publicaciones como

- DVD de publicaciones
- Juego interactivo "PREVENIR 365"
- CD legislación en prevención de riesgos laborales
- **Pegatinas:**
 - Contenido de botiquines en los centros de trabajo
 - ¿A quién llamar en caso de accidente.
 - Servicios que ofrecemos de salud laboral
 - EPI'S
- **Carteles:**
 - Primeros auxilios
 - EPI'S
 - Uso correcto del extintor
 - Trastornos musculoesqueléticos
 - Accidente de trabajo

Elaboración de informes Técnicos sobre:

- Estadística de siniestralidad.
- Negociación Colectiva.
- Síndrome del Edificio Enfermo.
- Mobbing.

- Riesgos Psicosociales.
- Y otros.

A través de la página web <http://www.saludlaboralugtmadrid.org> se puede acceder a las publicaciones arriba citadas, así como a otras publicaciones realizadas que tratan de diversos temas transversales y sectoriales de interés en materia de prevención de riesgos laborales. Se encuentran en diversos formatos como manuales, trípticos, carteles, cuadernillos, etc.

DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT- MADRID

Secretaría de Salud Laboral UGT - Madrid.

Avda. América 25, planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 09/10
e-mail: saludlaboral@madrid.ugt.org
<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT - Madrid.

C/ Alcántara, 67 - 69, bajo dcha.
28006 Madrid
Telf.: 900 36 36 37
e-mail: prevencion@madrid.ugt.org / slaboral@madrid.ugt.org

Servicio de Prevención, Información y Orientación sobre las drogodependencias en el ámbito laboral

Avda. de América, 25, planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org
<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Secretaría Salud Laboral Confederal

C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid
Telf.: 91 589 09 52
e-mail: slaboral@cec.ugt.org

UNIONES COMARCALES

Unión Comarcal Norte UGT - Madrid

Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas
Telf.: 91 662 08 75
e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Sur UGT - Madrid

Avda. de los Ángeles, 20
28903 Getafe
Telf.: 91 696 05 11
e-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Este UGT - Madrid

C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares
Telf.: 91 888 08 18/09 92
e-mail: uceste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Oeste UGT - Madrid

C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba
Telf.: 91 850 13 01 / 91 849 11 97
e-mail: saludlaboraloeste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Sureste UGT – Madrid

C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey
Telf.: 91 876 89 65
e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Suroeste UGT – Madrid

C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada
Telf.: 91 690 40 68
e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES

FETE (Trabajadores de la Enseñanza)

Avda. América, 25 - 3ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 387 92 38 / Fax: 91 589 73 78
e-mail: prevencion.madrid@fete.ugt.org

FES (Servicios)

Avda. América, 25 - 2ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 387 92 41
e-mail: slaboral@fesmadrid.org

MCA (Metal, Construcción y Afines)

Avda. América, 25 - 4ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 48
e-mail: saludlaboralmadrid@mca.ugt.org

CHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juego)

Avda. América, 25 - 5ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 57 / 91 589 75 57
e-mail: chtj@madrid.ugt.org

FITAG (Industria y Trabajadores Agroalimentarios)

Avda. América, 25 - 6ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 68 / 72 10
e-mail: fitag@madrid.ugt.org

TCM (Transportes, Comunicaciones y Mar)

Avda. América, 25 - 7ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 84
e-mail: slaboral.medioambiente.madrid@tcmugt.es

FSP (Servicios Públicos)

C/ Miguel Yuste, 17
28037 Madrid
Telf.: 91 589 70 43
e-mail: fsp_saludlaboral@madrid.ugt.org

UPJP

Avda. América, 25 planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 65
e-mail: ujp@madrid.ugt.org

OTROS ORGANISMOS

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Telf.: 900 71 31 23
e-mail: irsstprevencion@madrid.org

Inspección Provincial de Trabajo

C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 - Madrid
Telf.: 91 363 56 00

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Telf.: 91 363 41 00
www.mtas.es/insht/principal/consul_cnnt.htm

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

C/ Príncipe de Vergara, 108 6ª Planta
28002 Madrid
Telf.: 91 535 89 15
www.funprl.es
e-mail: fundacion@funprl.es

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Gran Vía, 33
48009 Bilbao
Telf.: 94 479 43 60



Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Salud Laboral
Avenida de América, 25 - 8ª Planta - 28002 - Madrid
Tel.: 91 589 09 09 - Fax: 91 589 71 45
email: saludlaboral@madrid.ugt.org

www.saludlaboralugtmadrid.org



CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid
www.madrid.org



FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro