

**TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: REPERCUSIONES PARA EL  
CIUDADANO**

**Consuelo Chacartegui Jávega**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Pompeu Fabra (Barcelona)

*1.- Los cambios en el mercado laboral derivados de la globalización económica y su afectación al Derecho del Trabajo.*

*2.- Las repercusiones de los cambios productivos para los colectivos especialmente vulnerables*

*2.1.- El reflejo de la discriminación laboral en la protección social posterior de las mujeres.*

*2.2.- Siniestralidad laboral y colectivos especialmente vulnerables: el caso paradigmático de los trabajadores inmigrantes y el de los trabajadores de empresas de trabajo temporal*

**1.- Los cambios en el mercado laboral derivados de la globalización económica y su afectación al Derecho del Trabajo.**

Aunque el capitalismo desde sus orígenes se ha caracterizado por su incesante expansión, hasta finales del siglo XX la economía mundial no se ha convertido en una economía auténticamente global sobre la base de la nueva infraestructura que han proporcionado las tecnologías de la información y la comunicación, y con la ayuda decisiva de las políticas de desregulación y liberalización aplicadas tanto por los gobiernos como por las instituciones internacionales.

Las claves de esta globalización económica son, por un lado, los mercados financieros globales y, por otro, la revolución tecnológica que se materializa en la llamada sociedad de la información o sociedad red<sup>1</sup>. Con respecto a la globalización de los mercados financieros, en la actualidad, el capital se gestiona, durante las veinticuatro horas del día, en mercados financieros integrados globalmente, que funcionan en tiempo

---

<sup>1</sup> Los nuevos sistemas de información y las tecnologías de la comunicación permiten enviar y reenviar los capitales entre economías en espacios de tiempo muy breves, prácticamente con una automaticidad inmediata, de forma que el capital –y, por tanto, los ahorros e inversiones– están conectados a escala mundial, desde los bancos a los mercados bursátiles y al intercambio de divisas Castells, M. (2002), Tecnologías de la información y la comunicación y desarrollo global, Revista de Economía Mundial, nº 7/2002, 91-107.

real por primera vez en la historia, de tal forma que en los circuitos económicos de todo el mundo tienen lugar, en cuestión de segundos, transacciones por valor de miles de millones de dólares.

Como segundo elemento de la internacionalización, puede señalarse el desarrollo de una infraestructura tecnológica que incluye una red de telecomunicaciones avanzadas, sistemas interactivos de información y poderosos ordenadores capaces de procesar datos a alta velocidad, diseñados especialmente para gestionar la complejidad de las transacciones mundiales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación producen, en las modernas sociedades de la información, efectos preocupantes, sobre todo respecto a los derechos y libertades de los ciudadanos<sup>2</sup>.

Como sucedía con el concepto de flexibilidad, la noción de globalización es básicamente una noción económica difícil de trasladar al ámbito jurídico. Sin embargo, los efectos de la globalización son muy similares a los que provocaba la flexibilidad, en una línea de tendencia permanente de desregulación de las condiciones de los trabajadores y de eliminación de las normas protectoras que, tradicionalmente, han caracterizado al Derecho del Trabajo, todo ello con la apariencia de un contexto mundial en el cual los límites se diluyen y las diferencias se atenúan, como si de un proceso incontrolable e irreversible se tratase.

Según el Libro Verde *Modernizar el Derecho del Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI*, de la Comisión Europea<sup>3</sup>, este ordenamiento está obligado a adaptarse a las nuevas realidades sociales, puesto que “el presente Libro Verde tiene como objetivo estimular el debate sobre la necesidad de un marco reglamentario más reactivo para reforzar la capacidad de los trabajadores de anticipar y gestionar los cambios, con independencia de su tipo de contrato (duración indeterminada o duración determinada atípica)”. Se fomentan así las formas de trabajo flexible y adaptadas a las empresas como los contratos “cero horas”, el contrato a tiempo parcial, la movilidad en el seno de la empresa o el teletrabajo. Sin embargo, la gran pregunta que no responde el Libro Verde es dónde queda el Derecho del Trabajo como mecanismo tuitivo de la parte contratante débil, como ordenamiento tuitivo y compensador de las desigualdades

---

<sup>2</sup> COLÀS NEILA, E. (1999). “Poderes empresariales y derechos fundamentales del trabajador. Sobre la licitud de la consulta del correo electrónico por parte del empresario”, Revista CEF-Gestión, núms. 12 y 13/1999, p. 55.

<sup>3</sup> Bruselas, 22.11.2006 COM(2006) 708 final.

sociales<sup>4</sup>, en especial teniendo en cuenta el impacto que, sobre determinados colectivos especialmente vulnerables, comportan los continuos cambios productivos<sup>5</sup>.

Un ejemplo de esta tendencia lo tenemos en la última Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de noviembre de 2007, sobre los principios comunes de la flexiguridad<sup>6</sup>, en la que se considera “que las estrategias de flexiguridad deben facilitar la contratación y permitir dar respuesta rápidamente a las circunstancias cambiantes de la economía y que deben tratar estos problemas mediante un diálogo transparente entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas de forma que la flexibilidad y la seguridad se refuercen recíprocamente”.

## **2.- Las repercusiones de los cambios productivos para los colectivos especialmente vulnerables**

### **2.1.- El reflejo de la discriminación laboral en la protección social posterior de las mujeres.**

La necesidad de adoptar medidas eficaces para corregir las desigualdades por razón de género que todavía persisten en el ámbito laboral constituye una prioridad en todas las sociedades democráticas. Sin embargo, las cifras demuestran que las desigualdades todavía están bien presentes en el mercado de trabajo español. Algunos ejemplos son altamente significativos. Según los datos proporcionados por el MTAS a 12 de noviembre de 2007, la tasa de actividad de las mujeres en España tan sólo alcanza un 48,98 %, frente a la de los hombres, que asciende a un 69,61%. Paralelamente, la tasa de paro de las mujeres es sustancialmente más alta que la masculina, situándose en un 10,53%, frente a la de los hombres, en un 6,21%<sup>7</sup>.

Esta es una situación en la que España no es un país aislado, como pone de manifiesto la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según dicho organismo, la situación global de las mujeres en materia de empleo no ha evolucionado significativamente desde 2001. Las Tendencias Mundiales de Empleo de la OIT (2003)

---

<sup>4</sup> ALARCÓN CARACUEL, M., R., “La vigencia del principio pro operario”, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Homenaje al Profesor Manuel Alonso Olea*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.

<sup>5</sup> PÉREZ AMORÓS, F., “Retos del Derecho del Trabajo del Futuro”, *Revista de Derecho Social*, nº 32, 2005, pág. 45 y ss.

<sup>6</sup> (2007/2209 (INI))

<sup>7</sup> Según el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Boletín mensual de noviembre de 2007. Disponible en <http://www.mtas.es/estadisticas>

indican que las mujeres continúan teniendo menores índices de participación en el mercado de trabajo, mayores tasas de desempleo y significativas diferencias de remuneraciones, en comparación con los hombres. Además, las mujeres ocupan mayoritariamente los empleos más precarios y a tiempo parcial, con lo que ello comporta en el ámbito de la protección social posterior<sup>8</sup>.

De esta manera, una carrera intermitente, con condiciones de trabajo precarias no sólo va a tener un impacto de género negativo en la vida laboral de las trabajadoras, sino que también va a tener su reflejo en las pensiones futuras, en un sistema contributivo como el nuestro en el que la cuantía de las pensiones va a depender del esfuerzo contributivo que haya realizado previamente el sujeto<sup>9</sup>. Sin embargo, el sistema no contempla apenas mecanismos correctores derivados de la discriminación de la mujer en el mercado laboral –manifestándose particularmente en el régimen especial de empleados de hogar-<sup>10</sup>, ni mucho menos teniendo en cuenta que en multitud de ocasiones nos encontramos con supuestos de doble discriminación y discriminación múltiple (por ejemplo, tal como destaca la OIT, es el caso de las mujeres inmigrantes)<sup>11</sup>.

Un claro ejemplo lo tenemos en el contrato a tiempo parcial. El Tribunal Constitucional, en sus STC 49/2005 y 50/2005 ya ha señalado, en relación prestación por invalidez permanente derivada de enfermedad común y de jubilación respectivamente, que la regulación del contrato a tiempo parcial comporta una discriminación indirecta en perjuicio de las mujeres trabajadoras, puesto que “lo no aparece justificado es que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social, diferenciación, por tanto, arbitraria y que además conduce a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los

---

<sup>8</sup> PUMAR BELTRÁN, N., *La igualdad ante la ley en el ámbito de la Seguridad Social*, Aranzadi, 2001.

<sup>9</sup> El principio de contributividad que informa a nuestro sistema de Seguridad Social justifica sin duda que el legislador establezca (como lo hace en la norma cuestionada) que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de lo efectivamente cotizado, de donde resultará, lógicamente, una prestación de cuantía inferior para los trabajadores contratados a tiempo parcial, por comparación con los trabajadores que desempeñen ese mismo trabajo a jornada completa. Vid. la STC 49/2005, de 14 de marzo, Fundamento Jurídico 3º.

<sup>10</sup> Un análisis de la trascendencia de la convergencia del régimen general y regímenes especiales – particularmente respecto al régimen especial de los empleados de hogar- en LÓPEZ GANDÍA, J., “La convergencia entre regímenes de Seguridad Social”, en *Temas Laborales*, nº 8, 2005, pág. 207 y ss.; FARGAS FERNÁNDEZ, J., “La prestación por Incapacidad Temporal de los Empleados de Hogar: ni legal ni constitucional”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1998, pág. 1439 y ss.

<sup>11</sup> Informe Global sobre la Igualdad en el Trabajo de 2007. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª Reunión, 2007, pág. 51.

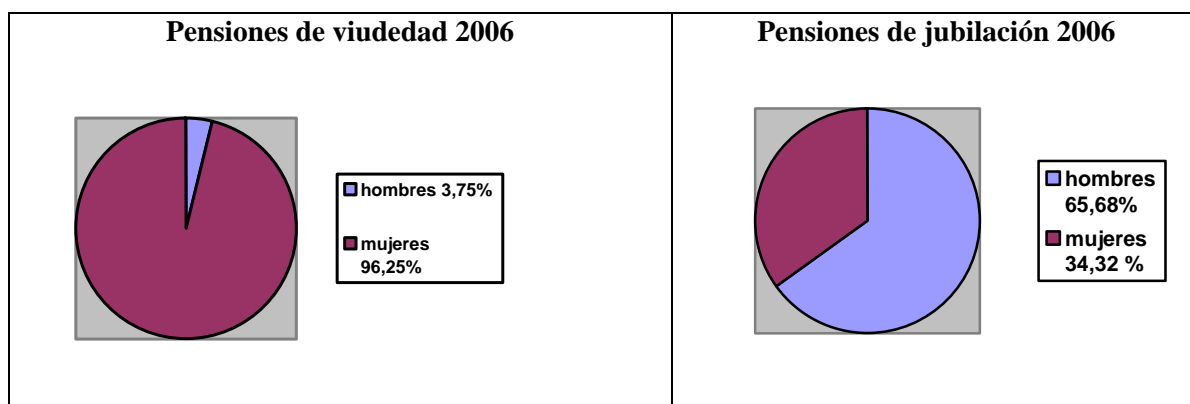
trabajadores contratados a tiempo parcial. Ello, a su vez, comporta una discriminación indirecta por razón de sexo por cuanto la regulación afecta predominantemente a las mujeres trabajadoras”.

La doctrina laboralista también ha señalado cómo la relación de las mujeres con el mercado de trabajo va a condicionar su relación con la Seguridad Social de manera que “la situación de las mujeres dentro de la Seguridad Social es el eslabón de una larga serie de discriminaciones que las mujeres padecen a lo largo de su vida”<sup>12</sup>. Los datos estadísticos relativos a las pensiones de viudedad, jubilación e incapacidad permanente del MTAS en 2006 confirman lo anteriormente expuesto.

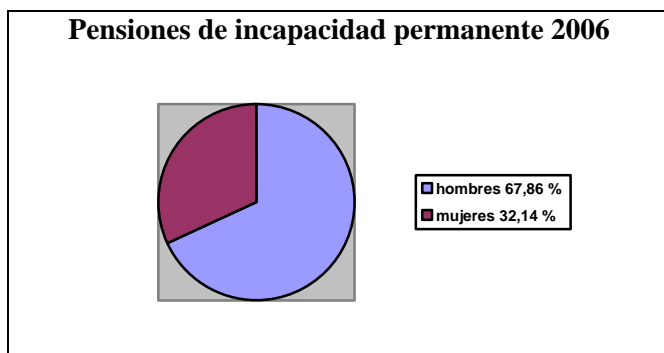
<b>Pensiones de viudedad 2006</b> Total: 1.607.000		<b>Pensiones de jubilación 2006</b> Total: 4.669.400		<b>Pensiones de incapacidad permanente 2006</b> Total: 842.000	
<b>Mujeres</b>	<b>hombres</b>	<b>mujeres</b>	<b>hombres</b>	<b>mujeres</b>	<b>hombres</b>
1.546.600	60.400	1.602.900	3.096.500	270.600	571.400

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales del MTAS (2006)

Así, según datos proporcionados por el MTAS, mientras el importe medio de la pensión de viudedad, pensión que reciben mayoritariamente las mujeres, fue en 2006 de 483,39 euros, la pensión de jubilación, mayoritariamente percibida por los hombres, ascendió a un importe medio de 503,68 euros y la de incapacidad permanente a 594,55 euros. Los siguientes gráficos pueden contribuir a ilustrar las afirmaciones anteriores.



<sup>12</sup> LÓPEZ LÓPEZ, J., (2005) “Pensión de viudedad y dependencia económica: un análisis de las reformas desde el punto de vista del género”, en AA.VV. (dir: LÓPEZ LÓPEZ y CHACARTEGUI JÁVEGA) *Las últimas reformas y el futuro de la Seguridad Social*, pág. 106.



Fuente: Elaboración propia, a partir del Anuario de Estadísticas Laborales del MTAS (2006)

## **2.2.- Siniestralidad laboral y colectivos especialmente vulnerables: el caso paradigmático de los trabajadores inmigrantes y el de los trabajadores de empresas de trabajo temporal**

### a) Trabajadores inmigrantes y siniestralidad laboral

Como ya se ha puesto de relieve, en el avance de las nuevas tecnologías uno de los primeros afectados son los derechos laborales, a los que se les culpabiliza constantemente de entorpecer la eficiencia económica. Sin embargo, este discurso oculta otras realidades. Mientras se habla de sectores y sujetos “sobreprotegidos”, los emigrantes se colocan –en los países más desarrollados– en trabajos que, frecuentemente, son rechazados por los otros ciudadanos, aceptando condiciones notablemente inferiores y, en muchas ocasiones, inhumanas. El resultado de todo ello es que, inexorablemente, también estos sujetos se organizan, buscando el reconocimiento de los derechos de ciudadanía, y que, antes o después, reivindicarán también los correspondientes derechos sociales y los derechos derivados del contrato de trabajo. En este contexto, la necesidad de aplicar la normativa de derechos humanos –en especial en relación a los extranjeros que se encuentran en situación irregular- se hace necesaria para garantizar que se cumplen los derechos fundamentales asociados a la dignidad de las personas<sup>13</sup>.

Si uno de los principales problemas que afectan al mercado de trabajo español es la siniestralidad laboral, este riesgo se incrementa notablemente cuando hablamos de los

<sup>13</sup> ROJO TORRECILLA, E., “Inmigración y Derechos Humanos: retos y perspectivas”, Jueces para la Democracia, núm. 44, 2002, pág. 57.

trabajadores inmigrantes. Según los últimos datos proporcionados por el MTAS, en el período de enero a septiembre de 2007 se produjeron 697.675 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 690.457 fueron leves, 6585 fueron graves y 633 mortales, tal como pone de manifiesto el siguiente gráfico. Los sectores más perjudicados son el sector servicios y el de la construcción<sup>14</sup>. Respecto al sector de la construcción, se intenta evitar el riesgo de accidentes de trabajo limitando la cadena de contratistas y subcontratistas a un máximo de tres, de tal manera que el tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo<sup>15</sup>, además de otras cautelas específicas<sup>16</sup>, tal como prevé la Ley 32/2006, de 18 de octubre. Subcontratación en el Sector de la Construcción<sup>17</sup>.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Salud y migración”<sup>18</sup> concluye que “es importante que las políticas de la UE y de los Estados miembros proporcionen un nivel elevado de salud a los migrantes y sus familias. Ello requiere tomar medidas en un gran número de ámbitos políticos como el empleo, la salud y seguridad en el trabajo, la educación y la protección social, así como la promoción de la salud y la asistencia sanitaria”. El Dictamen dedica una atención

---

<sup>14</sup> La OIT también ha citado nuevos datos que muestran que en el sector de la construcción, cada año se producen al menos 60.000 accidentes mortales - lo que equivale a una muerte cada diez minutos. Casi el 17 por ciento de todos los accidentes mortales en el trabajo se producen en ese sector, pero además los trabajadores de la construcción también deben hacer frente a otros riesgos para la salud, incluida la exposición a polvo cargado de amianto, sílice y productos químicos peligrosos. En consonancia con los convenios, las recomendaciones y orientaciones de la OIT, el informe destaca la necesidad de realizar una mejor planificación y coordinación para abordar las cuestiones de seguridad y salud en las obras de construcción, así como un mayor enfoque para reducir la mala salud y la enfermedad relacionadas con el trabajo. Vid. el Informe conjunto de la OIT y la OMS de 28 de abril de 2005. Vid. en Internet: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/safew05.htm>

<sup>15</sup> Tal como señala CALVO GALLEGOS, J., “La nueva Ley sobre subcontratación en el sector de la construcción”, *Temas Laborales*, nº 8, 2006, pág. 43, respecto a la posibilidad de acceder al cuarto grado de subcontratación, hay una voluntad del legislador –en supuestos excepcionales- de convertir al autónomo o al subcontratista que aporta básicamente mano de obra en el último eslabón de las cadenas de subcontratación en dicho sector.

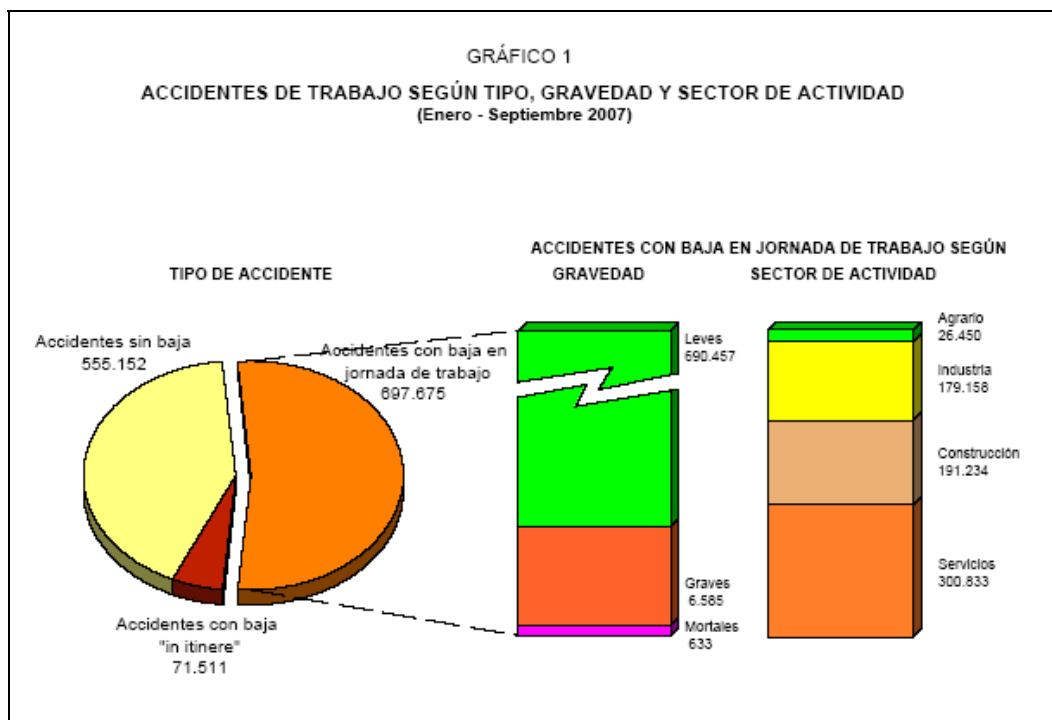
<sup>16</sup> Tal como destaca la Exposición de Motivos de la Ley 32/2006, las cautelas se dirigen en una triple dirección. En primer lugar, exigiendo el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. En segundo lugar, exigiendo una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzando estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa. Y, en tercer lugar, introduciendo los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

<sup>17</sup> BOE 19-10-2006

<sup>18</sup> DO C 2256/123, de 27 de octubre de 2007

específica a las enfermedades y accidentes profesionales, estos últimos prácticamente dos veces más frecuentes entre los trabajadores migrantes en Europa. Por ello, señala que “se debería dar prioridad a la salud de los migrantes en el trabajo”.

Todo ello, según el Dictamen, requiere que los interlocutores sociales colaboren y que las autoridades competentes garanticen el mantenimiento de unas normas elevadas de salud y seguridad en el trabajo en los sectores en los que hay muchos migrantes empleados. Asimismo, se deberían desarrollar ulteriormente los programas de promoción de la salud en el trabajo, en colaboración con los servicios basados en la comunidad, para contribuir a satisfacer las necesidades de los migrantes que trabajan y de sus familias.



Fuente: Estadística de ATEP. Avance Enero-Septiembre 2007. MTAS

En los sectores de la construcción y agricultura, donde prestan mayoritariamente sus servicios la población inmigrante, existe un alto riesgo de accidentes de trabajo, como pone de manifiesto. Según se desprende de los datos del MTAS, en 2005 el índice de morbilidad entre los trabajadores inmigrantes fue un tercio superior al de los trabajadores nacionales<sup>19</sup>. Por su parte, el Informe elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Comisiones Obreras, sitúa las principales causas de la siniestralidad en la temporalidad, condiciones laborales precarias y el déficit en formación en materia de prevención de riesgos laborales<sup>20</sup>.

Esto hace que situemos el foco de actuación de los poderes públicos en el aspecto formativo, siendo responsabilidad directa del empresario, como deudor de seguridad, proporcionar a los trabajadores un ambiente de trabajo seguro y libre de riesgos laborales, a través de las acciones formativas encaminadas en dicha dirección (art. 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales). Últimamente, las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos, se han centrado, en buena parte, en las actividades preventivas respecto a las Mutuas de Accidentes de Trabajo. Así, la

<sup>19</sup> Un 8,4 por cada 100.000 para los trabajadores inmigrantes, frente a un 6,3 por cada 100.000 para el conjunto de los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros.

<sup>20</sup> Vid. LÓPEZ JACOB, M.J (2007), "Trabajadores Inmigrantes: Daños a la Salud", Informe realizado para el Encuentro Sindical sobre Inmigrantes y Salud Laboral de 20 de junio de 2007. Disponible en internet en <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3235>

Resolución de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales<sup>21</sup>.

Entre las actividades preventivas a desarrollar durante el año 2007 por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se encuentra la siguiente: “3. Programa de elaboración y difusión, a través de actuaciones específicas, de códigos de buenas prácticas por actividad, dirigidas a empresas incluidas en las ramas de actividad del anexo. Las actividades de divulgación tendrán en cuenta los aspectos relativos a la lengua y cultura de la población emigrante”. La pregunta es si esta externalización de la responsabilidad en la formación preventiva es conveniente o no desde la perspectiva de la prevención de riesgos.

En mi opinión, la propia configuración de la figura del empresario como deudor de seguridad hace deseable un mayor control por parte del mismo, como empleador de los trabajadores a su servicio, especialmente si tenemos en cuenta que el art. 25 de la Ley 31/1995 señala que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.

#### b) Los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal

Los trabajadores temporales constituyen el colectivo de trabajadores en los que también se ha detectado un alto índice de siniestralidad laboral, como ya lo ponía de manifiesto el *Informe Papandreu*<sup>22</sup> en los años 90 y como también ha destacado la

---

<sup>21</sup> BOE 12-4-2007.

<sup>22</sup> Según este informe de la Comisión, de 11 de junio de 1990, págs. 82 y ss “en Francia, ciertos estudios demostraron que en 1986 el índice de frecuencia de los accidentes laborales de los trabajadores interinos era de un 12.1% frente a un 5.2 % del resto de los trabajadores. En Bélgica el índice de frecuencia de los accidentes de trabajo fue de un 44% para todos los trabajadores frente a un 112% para los trabajadores de ETT. En la República Federal Alemana la frecuencia de accidentes fue de 1.5 a 4 veces más elevada para los trabajadores de empresas de trabajo temporal que para el resto”.

Organización Internacional del Trabajo<sup>23</sup>. El riesgo al que están expuestos los trabajadores puestos a disposición se ve incrementado por el hecho de las empresas usuarias solicitan trabajadores para cubrir necesidades urgentes de mano de obra, lo cual obliga a los trabajadores a incorporarse de forma inmediata<sup>24</sup>. Esta inmediatez en la respuesta característica de los servicios prestados por las ETT dificulta de forma notable una formación adecuada de los trabajadores temporales para poder evitar los riesgos específicos a los que están expuestos en la empresa usuaria. De este modo, la misma temporalidad que constituye el requisito indispensable para poder recurrir a ETT (art. 1 Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal), impide una adecuada formación del trabajador en el puesto de trabajo asignado en la empresa usuaria, como ya se ha visto en el apartado relativo a la formación.

Además, surgen algunos problemas específicos derivados del hecho de la existencia de la relación triangular entre la ETT, la empresa usuaria y el trabajador puesto a disposición, pues la persona que contrata al trabajador -la ETT- no es la misma que la que recibe la prestación de servicios de éste -la empresa usuaria-. Ello implica que sea necesaria una clara delimitación de las obligaciones de las dos empresas que entran a formar parte de la relación laboral, con vistas a la atribución de las obligaciones y responsabilidades que corresponden a cada una de ellas. Ahora bien, el hecho de que el poder de dirección esté en manos de la empresa usuaria es un dato fundamental a la hora de asignar a éste la mayor parte de obligaciones y responsabilidades con respecto a la salud laboral de los trabajadores cedidos.

Con carácter general, el art. 14.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece el “deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”. Este deber se ha de poner en relación con el apartado 2º del mismo precepto, el cual dispone que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

---

<sup>23</sup> Vid. OIT (2001) Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001) en <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm>

<sup>24</sup> En este sentido, señalan GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J. (1996) “Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales”, Trotta, Madrid, pág. 182 que “o bien se contrata a estos trabajadores para los trabajos con más carga o más riesgo; o bien el tipo de integración de los mismos en la empresa (marginal, de corta duración, en tareas secundarias o inestables) tiene como consecuencia que accedan con más dificultades a los medios para combatir la inseguridad en el trabajo”.

Por otra parte, el art. 28 de la Ley 31/1995, relativo a las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, establece que los trabajadores con estas relaciones de trabajo deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. Ello nos lleva a afirmar que la Ley 31/1995 atribuye al empresario la cualidad de garante de la seguridad y salud de los trabajadores, de forma que éste no sólo queda obligado a que los trabajadores no sufran lesiones como consecuencia del desempeño del trabajo, sino también exige al empresario la garantía de que tal resultado lesivo no va a producirse<sup>25</sup>.

Ahora bien, como se ha puesto de manifiesto, la estructura triangular de la relación que se establece entre la ETT, la empresa usuaria y el trabajador provoca que las obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud de los trabajadores cedidos se repartan entre ambas empresas. La especialidad reside en que, aunque el empresario formal del trabajador es la ETT, la empresa usuaria -que ha incorporado a éste en su ámbito organizativo- es la que tiene atribuidas las facultades de dirección y control de la actividad laboral durante el tiempo de prestación de servicios del trabajador (art. 15 de la Ley 14/1994). Es por ello que el art. 28 de la Ley 31/1995 y el art. 16 de la Ley 14/1994 establece un reparto de obligaciones y responsabilidades entre la ETT y la empresa usuaria.

La protección del trabajador en materia de seguridad y salud en la Ley 31/1995 ha seguido en gran medida las pautas que ha marcado la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, que completa las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de ETT<sup>26</sup>. De este modo, la Directiva 91/383/CEE completa, a su vez, lo dispuesto con carácter general por la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>27</sup>, por lo que la primera de ellas se ha considerado “complementaria”<sup>28</sup> de la segunda, ya que pretende ser una concreción o aplicación de la Directiva Marco en el ámbito concreto de las relaciones de trabajo temporal.

---

<sup>25</sup> Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., “Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, op. cit., pág. 107.

<sup>26</sup> DOCE serie L, nº 206, de 29 de julio de 1991.

<sup>27</sup> DOCE serie L, nº 183, de 26 de junio de 1989.

<sup>28</sup> Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1992) “Protección de la salud y seguridad en el trabajo y trabajo temporal”, Relaciones Laborales, 1992, Tomo II, pág. 343.

La Directiva 91/383/CEE manifiesta un especial interés por lograr que los trabajadores contratados por ETT disfruten de un nivel de protección equivalente al de los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria (art. 2 de la Directiva 91/383/CEE). Ello se ha reflejado también en la Ley 31/1995, al señalar el art. 28.1 -cumpliendo lo dispuesto en la citada Directiva- que los trabajadores temporales y los contratados por ETT “deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”. Esta previsión obedece al hecho del mayor riesgo que poseen tanto los trabajadores temporales como aquellos puestos a disposición por ETT de sufrir las consecuencias de una mayor inexperiencia derivada de la corta duración de las misiones a las que son destinados.

A este respecto, creo que la exigencia de igualdad de trato constituye una exigencia mínima que ha de ser cumplida estableciendo una intensificación de las medidas formativas y preventivas de los trabajadores temporales o de las ETT, máxime teniendo en cuenta que el art. 5 de la Directiva 91/383/CEE prevé la posibilidad de prohibir el recurso a este tipo de trabajadores para la realización de trabajos especialmente peligrosos, prohibición también contemplada en el art. 8 b) de la Ley 14/1994, cuando se trate de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o salud se determinen reglamentariamente, desarrollo que tuvo lugar en el año 1999 por parte del RD 216/1999, de 5 de febrero, del que podríamos destacar las siguientes medidas:

1.- La necesidad de informar, por parte de la empresa usuaria, en relación a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos laborales.

2.- Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la empresa de trabajo temporal en los términos previstos en el art. 22 de la Ley 31/1995, y en el art. 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable.

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 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 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.

A todas estas previsiones hay que añadir que el RD 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales, pretende insistir en los deberes de todas las empresas implicadas en la seguridad y salud de los trabajadores, para reducir así los indeseados índices de siniestralidad laboral. Esa exigencia de coordinación de ambas empresas, sobre todo en materia formativa, se destaca por la jurisprudencia a la hora de atribuir la corresponsabilidad a ambas empresas en caso de accidente de trabajo y, particularmente en relación al recargo de prestaciones del art. 123 de la Ley General de Seguridad Social<sup>29</sup>, como mecanismo sancionatorio en caso de incumplimiento de la normativa de prevención con resultado lesivo para el trabajador.

Ello no son más que algunos ejemplos que demuestran que los cambios productivos necesitan un replanteamiento que vaya más allá de la adaptabilidad del Derecho del Trabajo a las nuevas realidades productivas o empresariales. Así pues, se quiere con ello llamar la atención sobre el hecho de que existe también la posibilidad de repensar, desde una perspectiva tuitiva y compensadora el ordenamiento jurídico laboral –como, por otra parte siempre la ha tenido - para evitar las desigualdades sociales que el mercado provoca, incidiendo en una mayor calidad de vida y, consecuentemente, en una mayor protección social posterior de las personas trabajadoras.

---

<sup>29</sup> Tal como señala la STSJ de Madrid de 16 de mayo de 2007 (JUR 2007\200365) “la empresa recurrente "entregó al actor como formación, dos folletos, uno de normativa básica y otro de manejo manual de cargas, habiéndose realizado un test al trabajador sobre estas cuestiones con resultado de apto", lo que no supone la formación antedicha ni cubre suficientemente la obligación normativa al respecto de la recurrente”.