

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SUS RIESGOS LABORALES

Matías Reche, F.
Universidad de Granada

RESUMEN

En este trabajo busco las causas de la mayor proporción de accidentes en el trabajo para los trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT) con respecto al resto. Para este fin expongo las características más sobresalientes del trabajo temporal por agencia y hago referencia a las consideraciones de la literatura sobre las causas de accidentes laborales. Así, podemos concluir que entre éstas, la edad y el clima psicológico pueden estar en el origen de esa mayor proporción de accidentes en el trabajo. A fin de reducir estos efectos propongo la adopción de algunas medidas o procedimientos.

PALABRAS CLAVE. Empresas de trabajo temporal, Prevención riesgos laborales, Seguridad laboral.

INTRODUCCIÓN

Las elevadas cifras de siniestralidad en el trabajo, acentuadas en el caso de los trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT), me hacen considerar el diferencial de estos trabajadores con respecto al resto y buscar la justificación de su alto grado de accidentalidad. Con este **objetivo**, se examinan las características más relevantes de esta forma de trabajo, se hace mención a la protección jurídica de este tipo de trabajadores, así como a las principales consideraciones teóricas sobre la seguridad laboral. Por último, se exponen los resultados sobre siniestralidad laboral de los trabajadores temporales de ETT y se discute sobre el respaldo teórico al mayor grado de accidentes laborales de este tipo de trabajadores.

TRABAJO TEMPORAL POR AGENCIA Y LA SEGURIDAD LABORAL. CONSIDERACIONES TEÓRICAS

El interés creciente que ha suscitado el **trabajo temporal por agencia** tiene básicamente un doble origen: Por una parte, como forma de flexibilidad laboral, se encuentra incluido en el debate que sobre la misma se mantiene durante los últimos años en los países desarrollados. Por otra, los empleos temporales suelen ser ocupados por personas que están marginadas o desaventajadas para conseguir un empleo indefinido y a tiempo completo (minorías étnicas, mujeres con responsabilidades familiares, jóvenes sin experiencia laboral, etc.), por lo que puede ser preciso que los estados intervengan a fin de no agravar aún más la situación de este segmento de la población.

A la hora de conceptualizar el trabajo temporal por agencia, podemos hacerlo a partir de la definición que la Ley 14/1994 da de las ETT como empresas suministradoras y gestoras de este tipo de servicios. Así, el trabajo temporal por agencia se puede definir como aquella actividad por medio de la cual una ETT "pone a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados" (art. 1).

De la anterior definición se desprenden los **principales elementos caracterizadores** de esta forma de trabajo. Uno es la relación trilateral y otro el carácter temporal de esta forma de trabajo.

La relación trilateral aparece al separar y diferenciar la persona que contrata al trabajador de la que se encarga de dirigirlo, controlarlo y recibir el fruto de su trabajo. Las tres relaciones que surgen son: la del trabajador con la ETT, la de ésta con la empresa usuaria o cliente y por último la del trabajador con la empresa cliente¹.

La relación entre el trabajador y la ETT es la única que tiene **carácter laboral**, considerándose a esta última como el empleador, por lo que se tendrá que hacer cargo de la contratación, retribución y cotización a la seguridad social del trabajador y de todas aquellas obligaciones que se desprendan de la consideración de empleador. En general, la ETT se reserva la potestad de aplicar medidas disciplinarias para faltas leves, graves o muy graves en las que incurra el trabajador en el desarrollo de su trabajo.

La prestación del trabajo la realiza el trabajador en otra organización diferente a la que lo contrató, dando lugar a la segunda relación puesta de manifiesto anteriormente, **la ETT con la empresa usuaria**. Por lo general, el vínculo entre estas dos organizaciones viene regulado por el derecho mercantil o por una normativa específica que regula esta forma de trabajo². La ETT suministra los trabajadores que le demanda la empresa cliente y percibe un pago por este servicio. Esta relación está gobernada por un contrato de naturaleza mercantil denominado *contrato de puesta a disposición*.

La última de las relaciones reseñadas anteriormente y quizás la menos clara es la que se establece entre la **empresa usuaria y el trabajador** de la ETT. La falta de claridad viene justificada por la ausencia de un contrato que regule esta relación. No obstante, si está recogida en la normativa específica de la mayoría de países de nuestro entorno. Así, la dirección, control y seguridad de la actividad laboral será ejercida por la empresa usuaria y será responsable subsidiaria³ de las obligaciones salariales y de la seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del *contrato de puesta a disposición*.

Para comprender la naturaleza y contenido de la actividad desarrollada por las ETT, es preciso diferenciar y definir claramente cada una de las relaciones de las que consta, configurándose esta característica como el principal elemento diferenciador de esta forma de trabajo con respecto al resto de empleos contingentes o flexibles.

Con respecto a **la temporalidad** de la relación, es necesario considerar que esta característica no es única de esta forma de trabajo, sino que es compartida con otros tipos de empleo que entran en la categoría más amplia denominada trabajo contingente, por lo que asociamos el trabajo temporal por agencia a este más amplio fenómeno de nuestros días. Por este motivo, tenemos que deslindar con más detalle el alcance y contenido del carácter *temporal* de las distintas relaciones que aparecen en el desarrollo de esta forma de empleo y determinar seguidamente cuál es la que le confiere esta consideración.

De las distintas relaciones que se desprenden de la definición de trabajo temporal por agencia y que han sido tratadas anteriormente, se desprenden tres tipos de temporalidad.

Del análisis de la **primera relación** (la del trabajador con la ETT) se desprende que esta puede ser, tanto temporal como permanente, ya que los trabajadores contratados por la ETT, bien sean para destinarlos a realizar misiones en diversos destinos o para realizar tareas en el seno de la propia ETT, pueden ser contratados con carácter temporal como permanente. Por lo que podemos concluir que esta relación no es caracterizadora de la naturaleza temporal de esta actividad, al menos en sentido estricto. No obstante, la práctica común es que las ETT hagan coincidir la duración de las misiones con la de los contratos laborales que formalizan con los trabajadores que las desempeñarán.

Respecto a la **segunda relación** (la de la ETT con la *empresa usuaria*), esta se formaliza por medio de un *contrato de puesta a disposición*, estando por lo general establecida en los distintos ordenamientos jurídicos de nuestro entorno y en el nuestro la naturaleza temporal de este tipo de contratos. Es decir, las misiones a realizar en la empresa cliente no podrán ser indefinidas, sino que con anterioridad a su inicio se conocerá su duración, aunque en determinadas circunstancias se puede autorizar las prórrogas en la misión. De esta forma, las ETT no actúan como meros mediadores en el mercado laboral, poniendo en contacto la oferta y demanda de empleo y desapareciendo posteriormente, sino que actúan como auténticos empleadores que gestionan la temporalidad de otras empresas. Por lo tanto, esta relación sí se encuadra perfectamente dentro del carácter temporal de la actividad desarrollada por las ETT.

Considerando la **tercera relación** tratada (la del trabajador con la empresa usuaria), la mayoría de las normativa jurídica que regula esta actividad en los países de nuestro entorno consideran que el tipo de tareas que pueden realizar los trabajadores enviados por las ETT tienen que ser de naturaleza temporal, no pudiéndose dedicar trabajadores temporales por agencia a la realización de otros trabajos que no sean los especificados expresamente por la legislación de cada país o en las circunstancias igualmente expuesta por esta y que en general, se trata de aquellos trabajos que no pueden ser desempeñados por otro tipo de trabajador (permanente o temporal contratado directamente por la empresa cliente). Por consiguiente, al igual que de la relación anterior se desprende una clara temporalidad de la misión; en esta última, también se aprecia el carácter netamente temporal, aunque pueda darse el caso de que el trabajador, una vez extinguida su relación con la ETT, continúe en la empresa cliente realizando el mismo trabajo u otro diferente, pero como empleado de esta última.

Consecuentemente, “el trabajo temporal va a suponer la prestación temporal de servicios profesionales para la satisfacción de necesidades también temporales de mano de obra de las empresas clientes” (Rodríguez-Piñero, 1992: p. 90).

En cuanto a los **riesgos laborales** podemos diferenciar los referidos a la salud o higiene y los que aluden a la seguridad en el trabajo. Los primeros “se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde son ejecutadas” (Chiavenato, 1988: p. 423). No vamos a adentrarnos en el estudio de la salud en el trabajo, ya que no contamos con información o argumentos lógicos que nos puedan hacer pensar en una relación entre ésta y el uso de trabajadores temporales por agencia, por lo que nos centraremos tan sólo en la seguridad laboral.

La **seguridad laboral** se define como “el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones

inseguras del ambiente, e instruir o convencer a las personas sobre la implantación de medidas preventivas” (p. 429).

Un accidente laboral se puede conceptualizar como un consecuencia del trabajo que provoca, directa o indirectamente, alguna lesión corporal, perturbación funcional, o enfermedad que determine la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad de trabajo (p. 433)⁴.

En la Ley 31/1995, se señalan una serie de derechos de los trabajadores y deberes de las empresas relacionadas con la seguridad y salud laboral. En este sentido, las empresas tienen atribuidas una serie de obligaciones genéricas, específicas, relacionadas con los trabajadores y con sus representantes, con otras empresas y con la Administración. A fin de no hacer muy extensa la exposición sobre estas obligaciones, tan sólo vamos a referirnos a las principales obligaciones genéricas y aquellas referidas al trabajo temporal por agencia.

Las principales obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo son: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todo lo que esté relacionado con el trabajo, cumplir los deberes establecidos por las normas laborales y no laborales sobre prevención de riesgos, evitarlos, combatirlos en su origen y evaluarlos en caso de que no se puedan evitar, adaptar el trabajo al trabajador, considerar la evolución técnica y las capacidades profesionales de los trabajadores a la hora de encomendarles una tarea, planificar la prevención, dar preferencia a la prevención colectiva sobre la individual, instruir a los trabajadores en la prevención e impedir su acceso a zonas de grave y específico riesgo sino han recibido la suficiente y adecuada información, prever los posibles descuidos o imprudencias no temerarias cometidas por los empleados.

Para la protección y prevención de riesgos profesionales el empresario designará a uno o varios trabajadores y constituirá un servicio de prevención propio, o bien, lo concertará con una entidad especializada ajena a la empresa (art. 30.1). Se entenderá por servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Cuando la empresa tenga menos de 6 trabajadores, el propio empresario podrá asumir las funciones de protección y prevención de riesgos profesionales, no siendo necesario que designe a ningún trabajador para ello.

En cuanto a los trabajadores de ETT en particular, varios son los niveles en los que se han desarrollado normas sobre la seguridad en el trabajo de estos trabajadores. A nivel de la Unión Europea, contamos con la Directiva marco 89/391/CEE sobre protección de la salud y seguridad en el trabajo, de 12 de junio, dirigida a los trabajadores en general; y a los trabajadores temporales en particular, también es aplicable la Directiva 91/383/CEE por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.

A nivel nacional, la seguridad y salud en el trabajo está regulada principalmente por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y por el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. El artículo

28.1 de la anterior Ley considera que los trabajadores bajo esta situación deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral que los restantes trabajadores de la empresa usuaria. Ésta adoptará las medias necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, estos trabajadores reciban la información sobre los riesgos a los que vayan a estar expuestos, las medidas de protección existentes, etc. Recibiendo, en todo caso, formación suficiente y adecuada para desempeñar correctamente y con el menor riesgo posible las tareas del puesto asignado (art. 28.2). Los trabajadores aquí considerados tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud (art. 28.3). El empresario de la empresa usuaria deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención, o en su caso, al servicio de prevención de riesgos laborales del empleo de trabajadores temporales por agencia (art. 28.4). La empresa usuaria deberá informar a los representantes de sus trabajadores sobre la adscripción de trabajadores por medio de ETT, y a la ETT y ésta a sus empleados afectados, antes de su puesta a disposición, sobre las características del puesto a ocupar y de las cualidades requeridas (art. 28.5). Por consiguiente, tal y como considera el artículo 8 de la Directiva 91/383/CEE, la empresa usuaria es responsable de las condiciones laborales relacionadas con la seguridad, salud e higiene en el trabajo de los trabajadores temporales por agencia en misión, mientras dura ésta. Incluso, según el artículo 5 de esta misma directiva, en el caso de desempeñar puestos que requieran un control médico especial, la empresa usuaria se puede ver obligada a realizarlo aún después de que finalice la misión.

En cuanto a las **causas de los accidentes laborales**, por lo general, hay tres factores básicos que contribuyen a los accidentes laborales: los acontecimientos inesperados, las acciones inseguras de los trabajadores y las condiciones inseguras del lugar de trabajo (Dessler, 1991: p. 737). Los primeros son difíciles de controlar, por lo que tan sólo nos centraremos en los dos últimos factores.

Las **acciones inseguras de los trabajadores** hacen referencia a aquellas actuaciones negligentes y provocadas por los propios trabajadores, no habiéndose encontrado hasta el momento la manera de erradicar definitivamente esta causa de accidentes laborales. Algunos ejemplos de acciones inseguras son: asumir riesgos innecesarios, no utilizar los equipos de protección o no hacerlo correctamente, trabajar a un ritmo inadecuado, distraerse, etc. El 80% de los accidentes de trabajo tienen su origen en acciones inseguras de los empleados (Terry y Rue, 1982: p. 131).

Durante mucho tiempo, los psicólogos han intentado determinar los rasgos característicos de las personas que eran propensas a tener accidentes laborales. Sin embargo, aún no se conoce definitivamente un conjunto de rasgos homogéneos y comunes entre aquellos que tienen muchos accidentes, siendo probable que difieran según la particularidad de cada situación. No obstante, se ha comprobado que hay muchas características personales relacionadas con la frecuencia de accidentes, aunque asociadas a situaciones específicas (McCormick y Tiffin, 1974: pp. 522 y 523). Una de las características personales que se puede generalizar a una mayor variedad de accidentes laborales es la edad. Así, la frecuencia de accidentes en el trabajo es mayor en trabajadores entre 17 y 28 años de edad, descendiendo posteriormente hasta llegar a su nivel más bajo a finales de los cincuenta años (Miner y Brewer, 1976: pp. 995-1031).

Las **condiciones inseguras** hacen referencia a las características del entorno del trabajo que parecen dar lugar a un mayor número de accidentes laborales. Algunos ejemplos son:

máquinas, equipos o herramientas defectuosas o no protegidas adecuadamente, mal acondicionamiento de pasillos y suelos, apilamiento inadecuado de materiales, insuficiente o inadecuada iluminación y ventilación, etc.

A pesar de que los accidentes pueden suceder en cualquier lugar, existen zonas de alto riesgo, por ejemplo: áreas próximas a montacargas, grúas o lugares de manejo y de carga y descarga. Los accidentes más graves suelen ocurrir cerca de máquinas y sierras cortadoras de metales o madera y en la proximidad de máquinas con engranajes, poleas o bandas de distribución. Las caídas en escaleras, rampas, pasillos y andamios son la tercera causa más común de accidentes industriales. Por último, también el manejo de herramientas de mano y de equipo eléctrico suele estar en el origen de gran número de accidentes (Dessler, 1991: pp. 737-741).

Además de las acciones y condiciones inseguras, otros tres factores relacionados con el trabajo pueden contribuir a un mayor número de accidentes laborales: las características propias del puesto de trabajo, el horario laboral y el clima psicológico en el lugar de trabajo (p. 741).

En cuanto a las **características propias del puesto**, es evidente que en puestos de oficinista es menos probable sufrir un accidente que en una cadena de montaje o como albañil en una obra en construcción.

El **horario de trabajo** también está relacionado con la frecuencia de accidentes laborales. Éstos suelen ocurrir en las últimas horas de la jornada laboral (posiblemente motivados por la fatiga) y durante los turnos de noche.

Por último, el **clima psicológico** del lugar de trabajo igualmente se encuentra asociado a la frecuencia de accidentes laborales. Por ejemplo, los empleados con actitud positiva padecen menos accidentes laborales que los que tienen una actitud negativa (Jordan y Simons, 1984); los trabajadores que trabajan bajo condiciones generadoras de estrés (alta temperatura, mala iluminación, zonas congestionadas, etc.) o que perciben que su puesto de trabajo está amenazado o inseguro suelen tener más accidentes que quienes no lo están (Zohar, 1980).

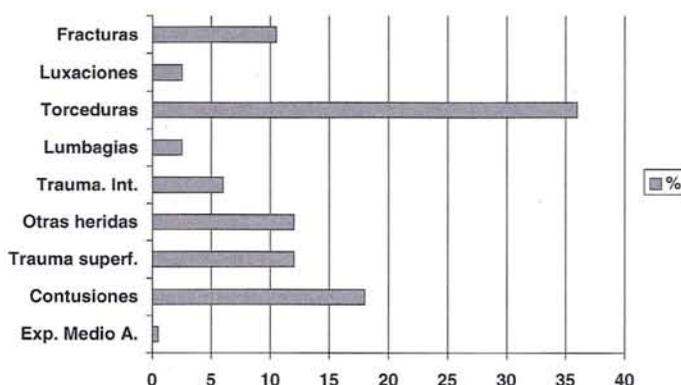
SINIESTRALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ETT. RESULTADOS Y JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Por lo general, dos elementos son tenidos en cuenta para el control y evaluación de los accidentes laborales: la frecuencia y la gravedad de los mismos. En cuanto a la **frecuencia de accidentes laborales**, *El informe Papandreu* menciona que en Francia, en 1986 el índice de frecuencia de los accidentes laborales con interrupción de la actividad era de un 12,1% para los trabajadores puestos a disposición por las ETT contra un 5,2 % para el conjunto de los trabajadores (Relaciones Laborales, 1990); además, en el *Informe Cousté*, presentado a finales de los años setenta, igualmente, se ponía de manifiesto este fenómeno (Droit Social, 1979). En la actualidad ésta es la tónica general en la mayoría de los países industrializados, sin discriminar sectores económicos (Poblet, 1997).

En lo referente a la **gravedad** de los accidentes, la información suministrada por una de las principales ETT en España para 1996 muestra que todos los accidentes sufridos por sus

empleados son leves. La mayoría de las lesiones son torceduras, esguinces y distensiones en los brazos (Poblet, 1997) (ver figura 1.1).

Figura 1.1.- TIPO Y FRECUENCIA DE LESIONES ENTRE LOS TRABAJADORES DE ETT



Fuente: Poblet (1997: p. 11).

Otros datos aportados por Poblet (1997) indican que un 28% de los accidentes son *in itinere* (durante la ida o la vuelta del trabajo). El día de la semana en el que se produce un mayor número de siniestros laborales es el lunes (25%). En más del 40% de los casos, la duración de la baja no sobrepasa la semana de duración. Por sexos, los hombres se lesionan más que las mujeres, un 52,2% y un 48,8% respectivamente. La explicación podría ser porque los primeros suelen ocupar, en mayor medida que las segundas, puestos con superiores niveles de riesgo.

La edad puede justificar en parte el mayor índice de siniestralidad laboral de los empleados temporales por agencia con respecto a los trabajadores considerados en su conjunto, ya que aquellos son más jóvenes que el resto de trabajadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997: p. 329 y Nollen, 1996).

Las condiciones inseguras también podrían justificar el mayor índice de siniestralidad laboral de los empleados temporales por agencia con respecto al conjunto de trabajadores, ya que puede ser que las empresas con peores condiciones laborales sean las que más acudan a este tipo de trabajadores⁵ a fin de disminuir el coste que lleva consigo los accidentes laborales. En el caso de ser un trabajador temporal por agencia quien lo sufra, la empresa usuaria se vería menos afectada que si fuera uno de sus empleados, al ser la ETT y posteriormente la mutua con la que la ETT haya asegurado los accidentes laborales de sus empleados, los que se harían cargo de los costes de salario y seguridad social del trabajador accidentado. A la empresa usuaria⁶, si lo desea, la ETT le podría suministrar, lo antes posible, un nuevo trabajador para sustituir al accidentado. No obstante, no contamos con información sobre las condiciones laborales de los empleados de ETT y los de las empresas usuarias por lo que no podemos considerar la anterior conclusión como algo definitivo.

En cuanto a las características de los puestos ocupados por los trabajadores temporales por agencia, en principio, creemos que no justifican la mayor proporción de accidentes laborales entre estos trabajadores, ya que la mayoría de puestos de trabajo ocupados por este tipo de trabajadores son de oficina, donde el riesgo de accidente es menor que en otras ocupaciones, como de producción, almacén, etc. (Joray y Hulin, 1978: p. 265)

El horario de trabajo es otro elemento que podría estar en el origen de la mayor propensión de los trabajadores temporales por medio de ETT a sufrir accidentes; sin embargo no contamos con estadísticas que nos informen sobre los horarios de trabajo más comunes entre estos empleados, por lo que tampoco podemos considerar que sean sus peores horarios laborales los causantes de su mayor nivel de accidentes.

El clima psicológico del lugar de trabajo es uno de los elementos que puede afectar en gran medida a la mayor probabilidad de los trabajadores temporales por agencia de padecer accidentes laborales. En este sentido, estos trabajadores se sienten inseguros sobre su empleo y son pesimistas sobre su futuro (Feldman, Doeringhaus, y Turnley, 1994), y ésto los podría conducir a cometer acciones inseguras, y por ende a provocar o sufrir un accidente.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La mayor frecuencia de accidentes laborales de los trabajadores de ETT con respecto al resto de trabajadores podría justificarse por las características particulares de esta forma de empleo. La mayor juventud de aquellos, los puede llevar a tener mayor probabilidad de tener un accidente que éstos, ya que por lo general, los jóvenes son más propensos a padecerlo que los de mayor edad. También es posible que peores condiciones laborales incidan positivamente en dicha propensión, aunque éste extremo debe ser contrastado con futuras investigaciones. Por último, el clima psicológico de los trabajadores temporales por agencia, caracterizado por un alto nivel de inseguridad en su empleo y pesimismo sobre su futuro, puede estar incidiendo en su mayor grado de accidentalidad laboral. Por consiguiente, ciertas medidas se podrían arbitrar para compensar el mayor grado de siniestralidad laboral entre los trabajadores de ETT, como profundizar en el desarrollo de mejores sistemas de protección para los más jóvenes y mejorando el clima psicológico mediante procedimientos o medidas que les aporten mayor seguridad en su empleo y que a la postre se traduzcan en una actitud más positiva respecto a su futuro, por ejemplo, siendo necesario cierto porcentaje de trabajadores en misión con una relación laboral indefinida con la ETT.

Entre las principales **limitaciones** de este trabajo está que las fuentes de información utilizadas son secundarias, lo que no permite por ejemplo, desagregar los resultados sobre siniestralidad laboral por sectores de actividad, y así poder determinar si existen diferencias significativa según el sector considerado, por lo que **futuros trabajos** deberían abordar este tema. Igualmente, se debería obtener un coeficiente de gravedad de accidentes que nos permitiera determinar de manera objetiva las posibles diferencias de gravedad según la empresa usuaria utilice más o menos intensamente trabajadores de ETT, por lo que también futuros trabajos deberían tratar este aspecto.

NOTAS

- (1) En algunos casos, sobre todo, desde una perspectiva jurídica el diagrama a dibujar es angular en vez de triangular, ya que no resulta factible establecer un vínculo jurídico entre el trabajador y la empresa utilizadora, aunque esta ejerza cierto control sobre la ejecución del trabajo (CORDOVA, 1986).
- (2) La actividad del trabajo temporal por agencia viene regulada en España por la Ley 14/1994, de 1 de junio, Real Decreto 4/1995, de 13 de enero y el 2º Convenio Colectivo a nivel estatal firmado el 31 de enero de 1997 por las principales organizaciones sindicales y asociaciones patronales de ETT.
- (3) La responsabilidad por estos conceptos será solidaria para la empresa usuarias en el caso de incumplir lo dictado por la Ley 14/1994 en cuanto a supuestos de utilización y exclusión de trabajadores de ETT.
- (4) Por lo general, los indicadores sobre siniestralidad laboral (coeficiente de frecuencia y gravedad) no consideran los accidentes laborales que no provocan, al menos, la pérdida total de la aptitud para el trabajo durante el día del accidente (CHIAVENATO, 1988: p. 433).
- (5) La Ley 14/1994 considera que las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente (art. 8b). Sin embargo, reglamentariamente no se ha especificado los trabajos que son considerados peligrosos para la seguridad o la salud, tan sólo considera que en el contrato de puesta a disposición y en el contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador se debe de mencionar los riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir (RD. 4/1995 de 13 de Enero, art. 14c y 15d).
- (6) A la empresa usuaria, la inspección de trabajo le puede levantar acta sancionadora por malas condiciones de trabajo, aunque si se verifica que cumple adecuadamente con las medidas de prevención de riesgos laborales, no se vería sancionada.

BIBLIOGRAFÍA

- "Directiva del Consejo 91/383/CEE, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal", de 25 de junio, *DOCE*, serie L, N. 206 (29 Junio 1991).
- "Directiva marco 89/391/CEE, sobre protección de la salud y seguridad en el trabajo", de 12 de junio, *DOCE*, serie L, N. 183 (29 Junio 1989).
- "I Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal", *BOE*, N. 95 (21 Abril 1995).
- "II Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal", *BOE*, N. 35 (10 Febrero 1997).
- "Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de trabajo temporal", *BOE*, N. 131 (2 Junio 1994).
- "Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales", *BOE*, N. 269 (10 Noviembre 1995).
- "Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994", *BOE*, N. 27 (1 Febrero 1995) c.e. *BOE*, N. 88 (13 Abril 1995).
- "Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención", *BOE*, N. 27 (31 Enero 1997).
- CORDOVA, E. (1986): "Las relaciones de trabajo atípicas", *Relaciones Laborales*, Vol. 1, pp. 239-283.
- CHIAVENATO, I. (1988): *Administración de recursos humanos*, McGraw-Hill/Internacional de Méjico, Méjico.
- DESSLER, G. (1991): *Administración de personal*, Prentice-Hall Hispanoamericana, Méjico.
- DROIT SOCIAL, (1979): "Le travail temporaire. Analyse du rapport Cousté", *Droit Social*, N. 11, pp. 431-434.
- FELDMAN, D.C.; DOERPINGHAUS, H.I. y TURNLEY, W.H. (1994): "Managing temporary workers: A permanent HRM challenge", *Organizational Dynamics*, Vol. 23, N. 2, pp. 49-63.
- JORAY, P. y HULIN, C. (1978): "A survey of the socio-economic aspects of temporary work in the United States", en W. Albeda y G. Veldkamp (Eds.): *Temporary work in modern society. Temporary work within a socio-economic framework*, Kluwer, Deventer, pp. 247-310.
- JORDAN, J.D. y SIMONS, R.D. (1984): "It's no accident: What you think is what you do", *Personnel Journal*, N. Abril, pp. 16-20.
- MCCORMICK, E. y TIFFIN, J. (1974): *Industrial Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- MINER, J. y BREWE, J.F. (1976): "Management of Ineffective performance", en M. Dunnette: *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand-McNally, Chicago, pp. 995-1031.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- NOLLEN, S. (1996): "Negative aspects of temporary employment", *Journal of Labor Research*, Vol. 17, N. 4, pp. 567-582.
- POBLET, D. (1997): "La formación, un ejemplo de actuación preventiva efectiva: la estrategia de Manpower ETT", *Capital Humano*, N. 103, Extra trabajo temporal, pp. 10-13.
- RELACIONES LABORALES (1990): "Formas particulares de empleo", *Relaciones Laborales*, N. 18, pp. 82-120.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1992): *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- TERRY, G.R. y RUE, L.W. (1982): *A guide to supervision*, Learning Systems, Homewood.
- ZOHAR, D. (1980): "Safety climate in industrial organization: Theoretical and applied implications", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, N. Febrero, pp. 96-102.