

9

Trabajadores temporales y prevención de riesgos laborales



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Índice

- 1. INTRODUCCIÓN 3**
 - 1.1. Contexto **3**
 - 1.2. Enfoque cuantitativo internacional y europeo de trabajadores/as temporales y parciales **4**
- 2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES 5**
- 3. SUS CONSECUENCIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 6**
- 4. PREVENCIÓN, PROPUESTAS Y PAUTAS PARA BUENAS PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES/AS TEMPORALES 11**
- 5. BIBLIOGRAFÍA 15**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-13788-2019

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje: *el autor de esta monografía, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por tanto, se ha procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se usa la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones excesivas de uno u otro género, sin posibilidad de ver en ello ninguna intención de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO

El contexto social y laboral de la población trabajadora temporal -personas contratadas, ya sea de forma directa por la empresa que las selecciona o mediante una empresa de trabajo temporal (ETT) para desempeñar un trabajo con una duración dentro de un periodo determinado de tiempo- está caracterizado por¹:

- Desde hace ya más de tres décadas es una forma de contratación atípica², cada vez más frecuente en muchos países desarrollados. A pesar del esfuerzo de juristas y legisladores para cumplir con el objetivo del empleo estable, existe una contradicción persistente y preocupante porque aunque la normativa y numerosa jurisprudencia tratan de favorecer la contratación indefinida, **la realidad sigue mostrando que cada año se realizan más contratos temporales. La alarma de este fenómeno no es sólo a nivel sindical, también se reconoce incluso por la OIT³:**

*Según este informe, el avance de los empleos temporales se estancó entre 2014 y 2016, “pero está de nuevo en aumento en varios países europeos”. Alerta de que “está aumentando **significativamente en España**”, donde alcanzó el **26,8% citado, el más alto valor desde 2008**” (Informe “Trabajar para un futuro más prometedor” Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. OIT. Ginebra. Primera edición 2019).*

- Este aumento imparable de la contratación temporal suele acarrear: una mayor **precarización** de determinados segmentos del mercado laboral, más **inseguridad** en el empleo, **deterioro de las condiciones de trabajo**. Por lo tanto estos problemas también llegan a afectar a las empresas y sociedades en general, como reconoce incluso la Comisión Europea⁴.
- La conjunción de temporalidad y parcialidad en la contratación avoca a los trabajadores que las sufren a la precariedad, debido a sus innumerables inconvenientes⁵. Así en relación con los riesgos laborales podríamos destacar que las personas contratadas temporalmente a tiempo parcial pueden:
 - o Tener más dificultades en general en cuanto a su desarrollo profesional dentro y fuera de la empresa. Esta inestabilidad genera entre los trabajadores/as temporales un mayor estrés laboral que los trabajadores indefinidos.
 - o Son trabajadores/as que además se ven **forzados a compaginar varios trabajos** con similares tipos de contratación para poder alcanzar un sueldo digno cada mes, con la consiguiente **mayor fatiga física y/o mental** según las tareas que en conjunto deba realizar, junto a los posibles consecuentes **problemas de poder conciliar sus trabajos con su vida** personal y familiar, así como la mayor incidencia de la siniestralidad laboral.
- Como se aprecia, todas estas características hacen que normalmente la temporalidad laboral desembogue en una **preocupante siniestralidad laboral**. Por ejemplo, así se pone de manifiesto con el siguiente gráfico en el que se representa el **índice de incidencia según tipo de contrato y sector⁶** que debe servir para saber **dónde priorizar las actuaciones preventivas frente a estos datos de siniestralidad tan elevados del 2016:**

¹ Para mayor información: SEMPERE NAVARRO, A.V. “La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales” Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº58. 2005. P. 151-183: https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual/descargas.action?f_codigo=W0140558&codigoOpcion=3

² https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang-es/index.htm

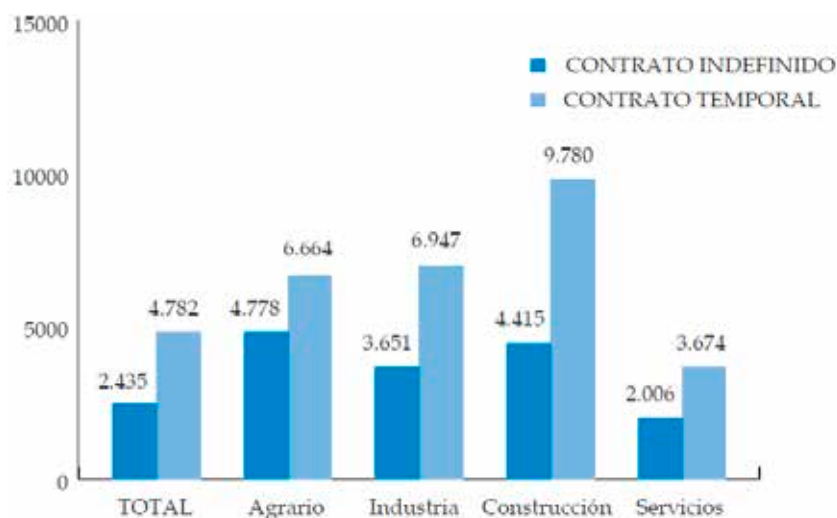
³ TRINCADO, B. y col. “España, el país europeo donde se hacen más contratos de menos de seis meses” https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/02/13/economia/1550053742_396312.html?rel=estr_articulo#1554449332442, 13 de febrero del 2019.

⁴ El uso “generalizado” del contrato temporal lastra la productividad de España, dice la CE <https://www.farodevigo.es/economia/2017/02/23/generalizado-contrato-temporal-lastra/1628672.html>

⁵ https://www.elconfidencial.com/economia/2017-12-19/empleo-tiempo-parcial-indefinidos-cco-ugt-contratos-temporales-jornada-laboral-fraude-tiempo-completo-asalariados-epa-sepe_1495083/

⁶ MAESTRO ACOSTA, J. Dir. y col. “Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2016” INSSBT. Febrero 2018. P. 74 y 75.

Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada por sector de actividad. 2016.



Fuentes: Elaboración del INSSBT a partir del fichero de micro-datos del MEYSS 2016, y Fichero de micro-datos de la EPA. 2016. INE

- La contratación temporal está destinada a **proyectos o actividades específicas**, es decir como acuerdos contractuales para un evento previamente definido o una limitada duración. Con la finalidad, entre otras, de **proporcionar una mayor flexibilidad a la empresa para responder a sus intereses** según la fluctuación del mercado de la oferta y la demanda, así como evaluar a las personas antes de contratarlas indefinidamente. Pero en deterioro de sus condiciones de trabajo que pueden afectar a su seguridad y salud, según el Criterio técnico 95 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)⁷.
- Puede **variar la normativa** de referencia a la contratación temporal entre distintos países.
- También hay que llamar la atención sobre las posibles **diferencias respecto a trabajadoras/es fijos**, sobre las que insistimos que deben analizarse más para evitar sus consecuencias en su seguridad y salud.
- Generalmente los trabajadores buscan estabilidad en sus empleos, por lo que este tipo de contratos no son elegidos libremente.

1.2. ENFOQUE CUANTITATIVO INTERNACIONAL Y EUROPEO DE TRABAJADORES/AS TEMPORALES Y PARCIALES

Parcialidad a escala internacional

Llaman la atención los datos que aporta la OIT dentro de su portal específico sobre la modalidad de trabajo atípico a tiempo parcial, ya que las **mujeres trabajadoras son el 40% del empleo total y el 57% del total que trabaja lo hace a tiempo parcial**⁸. Por tanto tienen las complicaciones de la doble presencia (tanto en el trabajo como su rol en su vida familiar y personal), así como en su caso, los inconvenientes del trabajo a tiempo parcial, y temporal en muchos casos, en cuanto a calidad de empleo incluyendo la seguridad y salud laboral.

Además indica que existen grandes **diferencias de género del trabajo a tiempo parcial en la mayoría de los países**: “especialmente altas en los Países Bajos, los países de Europa del Norte, India, Japón, Níger y Suiza. ...Los líderes en trabajo a tiempo parcial marginal entre las mujeres son Alemania, Brasil e India”. Estas diferencias de trato deberían ser analizadas para **eliminar cualquier tipo de discriminación**.

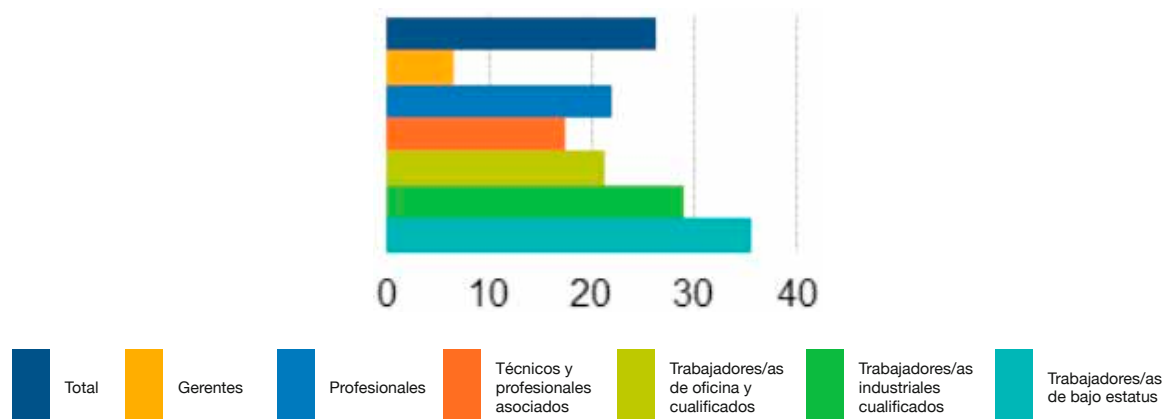
⁷ “Criterio técnico en materia de contratación temporal” CT 95/2015. P6. www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS.../CT_95_Anexos.pdf

⁸ La relación entre temporalidad y trabajos a tiempo parcial y más según la variable del sexo se explica en: el apartado “Empleo a tiempo parcial”, gráfico sobre “principales razones para trabajar a tiempo parcial” y el primer párrafo del último apartado “Mujer y temporalidad” del reciente artículo de la OIT: “La OIT avisa de la precarización del empleo en el mundo y destaca la alta temporalidad en España. El porcentaje de mujeres europeas que trabajan a tiempo parcial por cargas familiares duplica el de los hombres”, artículo completo disponible en la nota 11 del presente Folleto.

Escala europea

Destacamos los datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT)⁹. Así hay que resaltar que en el 2016 en la UE28 la población trabajadora entre los 15 años y los 74 con contrato de duración determinada representó el 14,2% (**España 26,3%**). Además los porcentajes por grupo ocupacional contratado temporalmente en nuestro país en esta franja de edad fueron los siguientes:

Porcentajes por grupo ocupacional contratado temporalmente en España



Fuente: Estadísticas de Empleo. Gráfico 7. EUROSTAT. Junio-julio 2017

Este gráfico es muy representativo, donde menos contratos temporales hay son en los puestos directivos, mientras que hay una **mayor presencia en la población trabajadora menos cualificada**, justo donde más inseguridad laboral hay. La flexibilización de las condiciones laborales ha un mercado laboral más cambiante en detrimento de las condiciones de trabajo adecuadas.

Escala nacional

Según los datos de cuarto trimestre de 2018 de la Encuesta de Población Activa (EPA)¹⁰, podemos destacar que:

- Respecto a dicho periodo “La tasa de temporalidad disminuye 57 centésimas, hasta el 26,86%”.
- Además en cuanto a los últimos doce meses el número de trabajadores asalariados aumentó en 531.000, de los cuales 363.700 corresponden a contratos fijos y 167.300 a temporales.

2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

Una definición amplia de quienes son los trabajadores y las trabajadoras temporales puede ser la facilitada por la OIT: “El empleo temporal, en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, **basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días**”.

De una manera más detallada podemos ofrecer la indicada por EUROSTAT: “Se considera que un trabajador tiene un empleo temporal cuando el empresario y el trabajador acuerdan que su final **está determinado por condiciones objetivas**, como una fecha concreta, la realización de una tarea o el regreso de un trabajador sustituido temporalmente. **Algunos casos típicos son:** las personas con empleos estacionales; las personas contratadas por agencias de empleo u oficinas de colocación y cedidas a un tercero para realizar

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE) de 29 de enero de 2019. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

tareas concretas (a menos que exista un contrato de trabajo escrito de duración indefinida); las personas con contratos de formación específicos”.

A pesar de esta gran variedad, se puede decir que este tipo de contratos presentan unas **características generales que deberían ser sometidas a un mayor control y análisis debido a que comprometen la salud de trabajadoras/es afectados** por los mismos. Ya que como venimos insistiendo desde UGT, la salud laboral debe ser entendida en un sentido amplio como indica la OMS (física, psíquica y social).

Los trabajadores temporales muchas veces se ven obligados a tener que atender **varios trabajos de distintas empresas a la vez**, alto grado de **inestabilidad laboral** según el motivo de dicho contrato, y en general **condiciones de trabajo más precarias, diferencias de trato, alta siniestralidad, el creciente número de contratos temporales y parciales al mismo tiempo** como así llama la atención incluso, la propia OIT¹¹, etc. Además de los aspectos ya referidos en el contexto del trabajo temporal también han de considerarse las siguientes características de los mismos, por ejemplo:

- Con las distintas modalidades de trabajos temporales se pueden **cubrir distintos puestos** que quedan vacíos por bajas por enfermedad, maternidad o paternidad.
- Los trabajadores/as temporales también pueden verse obligados a **enfrentarse a puestos o departamentos donde se “acumulan tareas” que pueden ser complejas o repetitivas**.
- También hay que contar con las “dificultades” que puede suponer a estas personas **sustituir a trabajadores/as que se encuentren en períodos vacacionales**. Por lo tanto pueden ser contratadas incluso por horas, o muy pocos días como así se “alerta” en medios de comunicación, por ejemplo con el siguiente artículo tan representativo de esta problemática en materia de salud laboral de los contratos con temporalidad mínima: **“Contratos de muy corta duración en España. Un 24% de los contratos firmados en 2015 son de 7 días o menos”¹²**.
- Además debido a la nula o escasa vinculación con la empresa y/o valoración de ésta hacia su trabajo pueden sufrir: una **frecuente rotación** de puestos de trabajo, **falta de información y formación** sobre los riesgos inherentes a los mismos y al lugar de trabajo, **escaso desarrollo profesional**, tener que cubrir las **tareas más peligrosas en condiciones más precarias**, etc.

3. SUS CONSECUENCIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Estas características generales de este tipo de contratación pueden conllevar a trabajadores/as contratados, ya sea directamente o de forma indirecta, para una duración determina a importantes problemas jurídicos, como indicamos en su contexto, aun así no forman parte del **objetivo del presente Folleto que se centra en la prevención de sus riesgos laborales y cómo les pueden afectar** dichas condiciones de trabajo al dañar su salud tanto física, como psíquica y social; ya sea manifestándose en:

- Accidentes de trabajo (AT).
- Enfermedades profesionales (EEPP).
- U otras patologías relacionadas con el trabajo no calificadas como AT ni EEPP por la normativa pero que sí lesionan a estos trabajadores y trabajadoras que son más vulnerables por todas las características citadas de dicha temporalidad. Por lo que no es de extrañar que su protección frente a los riesgos laborales sea regulada específicamente por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (**LPRL**) en su art. 28 sobre **“Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal”**.

¹¹ DONCEL L. “La OIT avisa de la precarización del empleo en el mundo y destaca la alta temporalidad en España. El porcentaje de mujeres europeas que trabajan a tiempo parcial por cargas familiares duplica el de los hombres”. https://elpais.com/economia/2019/02/13/actualidad/1550088419_496910.html?rel=str_articulo#1554445878234 14 de febrero de 2019.

¹² https://elpais.com/elpais/2015/06/05/media/1433527878_480010.html?rel=mas. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid, 7 Junio 2015.

“En general podemos señalar que las consecuencias respecto a su salud laboral que puede tener este colectivo son mayor **insatisfacción, inestabilidad, autodesconfianza de sus capacidades profesionales, y por tanto más procesos de estrés y violencia relacionados con el trabajo debido a la competitividad y diferencias de trato generadas frente a otros tipos de contratación, así como ser más propensos a sufrir distintos tipos de trastornos músculo esqueléticos de origen laboral**”.

Así a modo de ejemplo según datos ofrecidos por el INSST en marzo del 2018 destacamos, entre sus resultados principales, el análisis “provisional”¹³ que realizó de 16.488 AT con baja en el 2017 de trabajadores/as cedidos por ETT:

Un **89,5% fueron durante la jornada** de trabajo mientras que el 10,5% se produjo como AT in itinere. Consideramos que aunque sean en menor proporción los que sufren en su camino de ida o vuelta debido a su trabajo, también deben prestarse un mayor interés ya que dichos **traslados pueden verse “incrementados” teniendo en cuenta ciertas características comentadas de este tipo de contratación muy asociada con la precariedad de las condiciones de trabajo**, por ejemplo por verse obligada/o a tener que atender varios trabajos simultáneos.

De los que transcurrieron en la jornada de trabajo, 45 fueron graves y 6 mortales (**2 por infarto, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas**, según tabla 25 del citado Informe del INSST); y de los AT in itinere, 12 fueron graves y **también fallecieron 6 personas**.

Además los índices de incidencia mensuales de AT ocurridos en jornada laboral muestran una mayor siniestralidad del sector de industria. **Recalcamos que esta alarma de la temporalidad en industria sigue siendo una realidad preocupante desde hace años**, como así ya lo indicaba el mismo INSHT en su informe anual del 2011 sobre AT en nuestro país¹⁴: “El efecto de la temporalidad fue especialmente destacado en los sectores **Industria y Construcción, cuyos índices de accidentes en trabajadores temporales fueron alrededor del doble del índice de los trabajadores indefinidos**. Esta circunstancia viene detectándose desde años anteriores”.

También como base para saber dónde se requiere una **actuación preventiva más urgente**, resaltamos entre sus datos de los AT en jornada de trabajo en ETT:

- “76,7% de los accidentados fueron **hombres** y un 23,3% mujeres”.
- “18,3% de los accidentados fueron trabajadores de nacionalidades diferentes a la española”. Aunque en porcentaje no destaque frente a la nacionalidad española (81,7·%), y como indicó el INSHT en su estudio “Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes. 2008”: “La incidencia de los accidentes de trabajo en jornada tanto para inmigrantes como para españoles es **mucho mayor cuando los contratos son temporales que cuando son indefinidos**”¹⁵; queremos incitar a una reflexión más práctica en cuanto a que hay que tener en cuenta **la mayor vulnerabilidad que en general pueden sufrir los trabajadores/as inmigrantes**¹⁶ debido por ejemplo a:
 - o Las barreras de idioma.
 - o Las necesidades que les hacen trasladarse de su país, hasta el punto de verse obligados a aceptar cualquier tipo de trabajo.
 - o Encontrarse obligados a sobrevivir en condiciones precarias y de explotación.
 - o Diferencias culturales, legales, etc.

¹³ “Siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Informe enero - diciembre 2017” INSSBT. 2018. P. 7 y 8.

¹⁴ “Informe anual de accidentes de trabajo en España año 2011” INSHT. P. 9.

¹⁵ GONZÁLEZ TRAVÉS, C. y col. “Condiciones de trabajo y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes” INSHT. 2008. P.56. Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes. 2008

¹⁶ DEL ARCO, S. “La contratación de inmigrantes para trabajo temporal crece más del 33% en Cataluña”.

https://elpais.com/diario/2006/11/14/catalunya/1163470039_850215.html 14 de noviembre del 2006

- Por orden de sectores: primero se sitúa industria (50,02%), **seguida de servicios (33,9%)**, en tercer lugar agrario (15%) y por último construcción (0,9%). Además tenemos que recordar que el **sector servicios es cada vez más extenso**¹⁷ abarcando a un mayor número de personas.
- En relación con la mayor vulnerabilidad de determinados colectivos **calificados por la LPRL como especialmente vulnerables**, tenemos que destacar los siguientes datos por ser la “parte más débil” que resultó en este estudio reciente sobre personas contratadas por ETT y accidentadas durante su jornada: “*Las ocupaciones que más ATJT acumularon fueron: Peones de las industrias manufactureras (37,8% de los AT), Peones agrícolas (14,3%), Peones del transporte, descargadores y afines (9,2%) y Trabajadores de la industria de la alimentación (4,5%)*”.
- También tenemos que resaltar para futuras líneas preventivas de actuación frente AT durante la jornada en trabajadores/as contratados por ETT, **la forma y condiciones de trabajo que pueden deberse a falta de información y formación, o mala gestión de la organización del trabajo** en concreto nos referimos a dichos AT por: “*sobresfuerzos representaron el 34,4%... 20,6%... se produjo como consecuencia de una pérdida de control de máquinas, equipos de transporte/carga o herramientas*”.

Por otro lado, estadísticamente también debemos destacar la realidad que sufren los trabajadores y trabajadoras temporales dentro de los RIESGOS LABORALES ERGONÓMICOS en cuanto a los **trastornos músculo-esqueléticos**¹⁸ **especialmente respecto a los miembros superiores**, como lesiones relacionadas por su puesto de trabajo. Como así lo indica el INSST a través de su Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT) en base a la VI y VII (2007, 2011 respectivamente) Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), donde además está el valor añadido de un enfoque no sólo cuantitativo sino también desde un análisis cualitativo ya que cuenta con opiniones reales de trabajadores y trabajadoras que sufren este tipo de riesgos debido a movimientos repetitivos de manos y brazos a los que están expuestos, entre otras exigencias laborales, el OECT señala que:

“En cuanto al tipo de contrato, los trabajadores temporales presentan mayor exposición a esta demanda física que los trabajadores indefinidos, 62,9% frente a 59,6%, reflejándose así las peores condiciones laborales que suelen acompañar a los contratos temporales”.

Este valor cuantitativo y a la vez cualitativo también destaca en los temas tratados en la primera parte del estudio “*Seguridad y Salud Laboral de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación*”¹⁹ realizado por el Grupo de trabajo de ETT de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del INSHT. Principalmente se editó para ofrecer buenas pautas de actuación e intercambio de experiencias que puedan adaptarse a las diferentes problemáticas de salud laboral de este sector. Ahora nos centramos en “algunos datos que muestran las consecuencias reales” que sufren los trabajadores y trabajadoras contratadas por ETT para una empresa usuaria (EU):

Podemos decir que el perfil está formado por personas contratadas “*mayoritariamente en la industria y los servicios*” especialmente jóvenes y quienes tienen menor formación, así como extranjeros/as teniendo en cuenta las serias dificultades que puede producir las barreras lingüísticas. De nuevo trabajadores/as en **condiciones más precarias donde es más fácil su explotación.**

¹⁷ GARCÍA, M.V. “El sector servicios acapara casi ocho de cada 10 trabajadores en España. La caída de la construcción y el tirón de áreas como la hostelería explican el fenómeno” https://elpais.com/economia/2018/04/29/actualidad/1525029661_007193.html 30 de abril de 2018.

¹⁸ Para mayor información de estos riesgos laborales se puede consultar el Folleto de “Trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo” editado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC del 2019.

¹⁹ Seguridad y Salud Laboral de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación - Año 2017 P.9-14.

Se han identificado también que son contratados para **enfrentarse a trabajos que son “rechazados” incluso por personas trabajadoras de la propia plantilla de la EU** de destino.

En cuanto a la carga física, 24,4% respondió a las encuestas que trabajan manipulando cargas con **herramientas pesadas, debiendo soportar “siempre o casi siempre o a menudo” posturas mantenidas o forzadas.**

Dentro de las preguntas sobre la organización del trabajo y factores psicosociales, tenemos que destacar que **más del 60% “nunca o casi nunca o rara vez” puede elegir:** el orden de tareas, el método de trabajo, las pausas, el ritmo o vacaciones y días libres.

Es especialmente llamativo por todo lo que puede repercutir en la seguridad y salud de estos trabajadores/as que **“siempre o casi siempre o a menudo” su ritmo de trabajo depende** para un 59,8% de la cantidad o topes de producción o servicio, y para el 53,8% de los plazos que se les exige.

Respecto a factores que incrementan la carga de trabajo mental, **“siempre o casi siempre o a menudo”, se debe para el 83% a tener que mantener un elevado o muy alto nivel de atención.**

Para obtener más información de condiciones de trabajo que puedan afectar la salud y seguridad de personas contratadas por una duración determinada, sin referirnos ya sólo a cuando intervienen las ETT, también se puede acudir a otros estudios técnicos que ofrecen más información detallada de su realidad, por ejemplo:

- El “Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2016” que el INSSBT editó en febrero del 2018. Hay que destacar que a su vez utiliza dos fuentes competentes como son la ENCT del 2015 y los “Resultados para España de la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (6ª EWCS)” para conocer no sólo la situación de los riesgos laborales en nuestro país, sino también y lo que más queremos resaltar es su utilidad sobre todo para identificar qué aspectos necesitan mejorarse en este colectivo afectado por la temporalidad laboral.
- Y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2015-2020, como marco de este Informe del INSSBT.

Por tanto nos centramos primero en esta base, la EESST 2015-2020²⁰, donde participaron los distintos interlocutores sociales, las CCAA y la Administración General del Estado y porque consideramos de suma importancia resaltar cómo recoge esta problemática:

- Dentro del diagnóstico que la prevención laboral tiene en nuestro Estado, estamos de acuerdo en que se destaque como una prioridad el conjunto de la siniestralidad que padece la población trabajadora y en especial ciertos colectivos más vulnerables como trabajadores/as jóvenes y temporales, sin dejar duda de que ambas características se relacionan con una mayor siniestralidad. Así lo muestra textualmente: *“Los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto de trabajadores, situación que se ha producido durante años sucesivos y en distintas situaciones económicas”*.
- Debido a estas consecuencias que pueden sufrir las personas contratadas temporalmente, ya sea de forma directa o a través de ETT, deben ser objeto de un estudio más pormenorizado de sus condiciones de trabajo, teniendo en cuenta las características de dicha temporalidad que las pueda hacer más vulnerables.

²⁰ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015 - INSHT

Del “Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2016” respecto a los trabajadores/as temporales tenemos que destacar dentro de sus principales resultados, ya sea por separado o sobre todo si es de forma acumulativa aspectos tales como que:

- Dentro de los factores psicosociales, las personas con contrato temporal se ven más obligadas a trabajar a “gran velocidad” que las indefinidas, 41% respecto al 32%. Por tanto podemos suponer una mayor carga de trabajo mental que puede elevar su estrés y reflejarse aunque sea de forma indirecta en una mayor probabilidad de materializarse en AT y en otras patologías no traumáticas que puedan lesionar su salud como cefaleas, etc. Incluso consecuencias relacionadas con riesgos psicosociales que puedan padecer, consecuencias tales como trastornos del sistema cardiovascular, digestivo, insomnio, etc. Más aún si en dichos trabajos temporales falta la evaluación de riesgos laborales, información y formación necesaria en riesgos laborales generales y específicos, así como si no se realiza la vigilancia de la salud.
- Además en cuanto a datos de la gestión y distribución del tiempo de trabajo, donde tenemos que destacar que los trabajadores/as “temporales realizan con mayor frecuencia que los indefinidos semanas de 48 o más horas (14% y 9%, respectivamente)”. Con el consiguiente incremento de carga de trabajo, tanto física como mental.
- Llama mucho la atención que la falta de información sobre riesgos laborales y sus medidas se dé con mayor frecuencia en los siguientes colectivos que es justo donde mayor protección se tendría que tener según la LPRL: “mujeres, menores de 35 años, trabajadores por cuenta ajena, contratados temporales o entre los que no tienen contrato y aquellos que trabajan a tiempo parcial”. Porcentajes que se pueden apreciar en su tabla 3 que reúne las opiniones de la población trabajadora encuestada que o “no está muy bien” o está “nada informada” sobre los riesgos inherentes a su trabajo:

Falta de información MÁS frecuente	Falta de información MENOS frecuente
Mujeres 14%	Hombres 9%
Hasta 34 años 16%	De 35 años y más 10%
Temporales 18%	Fijos 7%
Sin contrato 34%	
Jornada a tiempo parcial 18%	A tiempo completo 9%

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en “tipo de contrato”: asalariados (N= 2.776).

Dentro de los colectivos calificados por la LPRL como más sensibles para ciertos riesgos laborales, dicho Informe “vuelve” a nombrar a las personas jóvenes como las más afectadas por los contratos temporales (46% hasta 34 años, frente a 23% de 35 a 49 años y 15% de 50 a más años), sobre todo en el sector agrario y de construcción, que pueden verse aún más desprotegidos de todos sus derechos y no sólo en el ámbito de los riesgos laborales, si además trabajan sin contrato. Y en el sector servicios, la temporalidad es mayor en comercio, hostelería y educación.

También queremos destacar respecto a la temporalidad, que el mencionado Informe del INSSBT dedica un apartado exclusivo a la siniestralidad laboral de las actividades agrarias, ya que dentro de sus características es muy típico el marcado carácter de estacionalidad que suele conllevar trabajos discontinuos de muchas de sus tareas, ya que engloba no sólo el trabajo agrícola, sino también el forestal, el ganadero y la silvicultura. Por tanto, son sectores con horarios atípicos ya que se alternan jornadas laborales largas con periodos donde se reduce la actividad.

Dentro de estas actividades las mayores cifras de contratación laboral se encuentran en agricultura con un 72% y apoyo agrícola y ganadero con el 66% según la EPA del 2014. Por tanto podríamos decir que habría que priorizarse la prevención de los riesgos laborales para evitar la alta siniestralidad de estos sectores relacionada con su marcada temporalidad que les caracteriza y por tanto con acusadas condiciones de trabajo más precarias. En este sentido el INSSBT destaca textualmente que:

“Se observan porcentajes superiores de siniestralidad entre los trabajadores con contrato temporal, pero hay que tener en cuenta que en las actividades agrarias es más frecuente este tipo de contratos”.

Esta realidad puede deberse, entre otras condiciones de trabajo: al predominio de los contratos temporales en el sector agrario, la falta de información y formación de sus trabajadores/as sobre y priorizar la necesidad “inmediata” de contratación temporal.

4. PREVENCIÓN, PROPUESTAS Y PAUTAS PARA BUENAS PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES/AS TEMPORALES

En todo caso para los trabajadores y trabajadoras temporales se deben aplicar todas las obligaciones que la LPRL y su marco de desarrollo establecen para otras personas que no trabajan de forma temporal. Así lo establece sin “ningún tipo de dudas” la LPRL en su art. 28.1, en caso contrario es un “incumplimiento” que como tal debe SANCIONARSE, por todas las razones que resaltamos en el mismo a continuación:

*“Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, **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. La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará **en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo**, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La presente **Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente** a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.”*

Por tanto, esta protección específica al colectivo de trabajadores temporales debe existir independientemente las siguientes posibilidades laborales:

Si son contratados de forma directa o indirecta. Porque además hay que tener en cuenta que las formas de temporalidad, subcontratación, falta de experiencia de trabajadores jóvenes, ausencia de prevención de riesgos laborales en micro-empresas y PYME, son causas principales de la siniestralidad como venimos insistiendo desde hace tiempo y más si son circunstancias que se dan a la vez²¹.

Las características propias del sector donde tengan que trabajar durante cierto tiempo (por ejemplo la temporalidad innata de ciertos servicios o productos estacionales o estivales, como actividades agrarias, hostelería, etc.).

La duración de dicha temporalidad. Como hemos citado en numerosas ocasiones la contratación es por días sueltos, horas, menos de un mes o semana, festivos, sin tener en cuenta temas de conciliación laboral, con jornadas muy extensas, etc.

Y del tamaño de empresa. Incluso también donde suele haber una mayor dificultad para la prevención de los riesgos laborales como son las PYME y microempresas.

²¹ “La temporalidad, la precariedad o la subcontratación, principales causas de la siniestralidad laboral en España”. <http://portal.ugt.org/actualidad/2012/marzo/a15032012.html>

Por lo tanto, hay que insistir en que la prevención de los riesgos laborales de trabajadores/as temporales tiene que aplicarse cumpliendo todas las obligaciones establecidas para sus riesgos laborales en el marco normativo de la PRL y sus normas específicas en la materia, como es por ejemplo en su caso la Ley 14/1994, que regulan las obligaciones que corresponde a la ETT y a la empresa usuaria para garantizar todos sus derechos frente a cualquier tipo de riesgo laboral, también los ergonómicos y psicosociales²².

La preocupación por la gestión preventiva real, adaptada y constante, frente a los distintos *cambios socio-laborales y ante las reformas laborales, que precarizan aún más las condiciones de trabajo de todo lo que supone la temporalidad*, es compartida, no sólo a nivel sindical sino que también se unen organismos técnicos y competentes como por ejemplo el INSST, EUROSTAT, la OIT; como hemos “mostrado” en distintos estudios cuantitativos y cualitativos. Incluso el Comité de Altos Responsables de las Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea (SLIC) celebró la Campaña Europea para 2017-2018, dedicada a la “Seguridad y Salud de los trabajadores temporales en las ETT”.

Así que por lo tanto, como mínimo, teniendo en cuenta todo el conjunto de la normativa legal aplicable a este problemática laboral, se debe exigir y comprobar la eficacia básicamente de:

- La **evaluación “multidisciplinar”** donde se incluyan todos los riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores temporales, para en base a sus resultados poder planificar y priorizar unas medidas preventivas.
- Actividades que les ofrezcan una adecuada **información junto a la formación** en materia preventiva, cumpliendo “como mínimo” todo lo que establezca la normativa pertinente, y fundamentadas en documentos básicos, como la evaluación y planificación correspondiente. Sin que se sustituyan entre las mismas, sino todo lo contrario, que sean complementarias; porque como hemos resaltado en este Folleto suelen ser insuficientes y producir mayores problemas en la seguridad y salud de las personas trabajadoras contempladas en dicho art. 28 de la LPRL, titulado “*Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal*”.
- A pesar de la temporalidad de los contratos y su duración, estos trabajadores también tienen los derechos de **consulta y participación** de forma directa o mediante sus representantes legales. Aunque en ocasiones los/las delegados/as de prevención (DP) no nos informados de dichas contrataciones.
- También que sean objeto de una “adecuada” **vigilancia de la salud y detección precoz** de los efectos de los riesgos laborales debidos a los lugares de trabajo, medio ambiente laboral, contacto con sustancias químicas, etc. Es decir no tiene que servir de filtro o control para perseguir o producir diferencias que ya puedan haber con otro tipo de trabajadores/as, sino para detectar precozmente las causas, indicios y síntomas que puedan tener a corto o largo plazo o incluso de forma acumulativa.
- Además, hay que tener en cuenta **el cumplimiento de la normativa aplicable a este “extenso” colectivo de trabajadores/as**, sea de prevención de riesgos laborales, laboral, etc. para evitar malas praxis o tendencias en el mercado laboral que puedan repercutir negativamente en su seguridad y salud. Por ejemplo encadenar distintos tipos de contratos temporales, que pueden considerarse en “fraude de ley.
- Y todas las actividades preventivas que se desarrollen deben ser **siempre desde un enfoque “integral” con los demás sistemas de gestión** empresariales, como así obliga la LPRL y se indica en la citada web de la ITSS y su nivel europeo (SLIC) en la salud laboral de contratados/as por ETT, que destaca “*la importancia de integrar la prevención de riesgos laborales en la relación triangular que se produce entre la empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria y el trabajador puesto a disposición*”²³.
- También habrá que **comprobar si la ETT y EU cumplen con sus correspondientes obligaciones en materia** de prevención de riesgos laborales, que se regulan por ejemplo en el Artículo 12. Obligaciones

²² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>

²³ http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2017/12/20171213_Not_web_port.html
13 de diciembre de 2017 DGI TSS.

de la empresa y el Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT. En concreto nos referimos a las siguientes obligaciones que hay que diferenciar a quién corresponde para poderlas exigir en todo momento en beneficio de los trabajadores/as temporales, donde resaltamos lo más importante para conseguir estos objetivos:

Art.12.3 obligaciones ETT “...deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto... En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario...”.

Art. 16. Obligaciones EU “1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos. 2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974,...en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene. 3...”.

- En materia de **ETT y actividades de especial peligrosidad** también hay que vigilar que se cumple con la exclusión o imposibilidad de celebrar contratos por ETT para actividades y trabajos que así se determinen reglamentariamente, en base a su especial peligrosidad, según el art. 8. b de la citada Ley 14/1994.

“Hay que **reclamar y verificar** que a los trabajadores y trabajadoras temporales se les garanticen los mismos derechos en prevención de riesgos laborales que a los demás”.

Para conseguirlo e ir “más allá” del cumplimiento meramente formal, **ofrecemos otros ejemplos de PRO-PUESTAS Y PAUTAS** que sirvan como modelos incluso para buenas prácticas, debido al variado conjunto de la población trabajadora afectada, para mejorar de forma “constante” sus condiciones laborales:

- Como elemento básico, la información y formación en riesgos laborales -tanto generales (incendios, etc.) como específicos de su puesto (manipulación manual de cargas, estrés laboral, etc.). Son necesarias en toda la estructura empresarial sin excepción. Además de la formación e información regulada en la LPRL, sería conveniente la inclusión de los trabajadores temporales en **programas de concienciación, sensibilización y se vean apoyados por la plantilla fija y sus superiores**.
- Garantizar la **consulta y participación de los trabajadores temporales**, escuchando sus quejas y aplicando propuestas para mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estos derechos son recogidos en capítulo V de la LPRL. Como formas de fomentar su participación y consulta, sobre todo en aquellas empresas en las que no existe representación de los trabajadores, podemos proponer buzones de sugerencias, reuniones sobre seguridad y salud que impliquen a todos los niveles jerárquicos de la empresa, visitas periódicas de los delegados de prevención, o del comité de seguridad y salud a los puestos de trabajo *para hacer “más visibles” las necesidades en materia de salud laboral*, y así tenerlas en cuenta en los compromisos y políticas preventivas, independientemente de la modalidad de su gestión, promoción de programas informativos sobre seguridad y salud laboral. A partir de todas las medidas mencionadas es posible **mejorar la sensibilización sobre la inestabilidad laboral, evitar cualquier tipo de desigualdad en materia de prevención de riesgos laborales**; así como adaptar la vigilancia de la salud a las peculiaridades de este tipo de trabajadores/as.

- **Planificar distintas acciones dentro de un ciclo de mejora continua**, por ejemplo analizando y registrando causas de imprevistos pasados o accidentes o incidentes para evitar que se repitan; así como actualizando la documentación y **fortaleciendo la coordinación y auténtica colaboración**, y más en el caso de ETT y EU como bien apunta en varias ocasiones el Grupo de Trabajo del INSHT en su citado estudio del 2017, sobre buenas prácticas tanto en coordinación como en formación.
- En todos los puestos de trabajo, incluyendo los temporales, se deben aplicar los **principios de la acción preventiva del art. 15 de la LPRL** (eliminar desde el origen, adaptar el puesto a la persona y no al revés, sustituir lo peligroso por lo que involucre poco o ningún peligro, ofrecerles debidas instrucciones, planificar considerando entre otros factores las TIC y sobre todo la organización del trabajo, etc.).
- Es fundamental dar un **mayor peso a la negociación colectiva**; como así se reconoce por ejemplo por la OIT, dentro del diálogo social para seguir insistiendo en mejorar cualquier condición de trabajo que pueda a trabajadores/as temporales y así lo establece la LPRL en su art. 2.2: *“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de **Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos**”*. Por ejemplo mediante cláusulas que sirvan para planificar o que establezcan protocolos de acogida, planes de anticipación e identificación de tareas y puestos que realmente puedan ser atendidos temporalmente pero en condiciones adecuadas de seguridad y salud para dichas personas, etc. Es decir erradicar todo lo que les pueda suponer unas condiciones laborales precarias.
- **Valorar y promover el rol de DP**, por ejemplo mediante unos adecuados procedimientos de comunicación que posibilite una consulta y participación activa, fluida y eficaz de trabajadores/as temporales y sus representantes; dotándoles, a estos últimos, de mayores garantías a través de los correspondientes convenios colectivos.
- **Potenciar las actuaciones de la ITSS para que actúe con más contundencia y asiduidad** en el cumplimiento de la normativa sobre las condiciones de trabajo que afectan a trabajadores/as temporales (condiciones de empleo, desigualdades de trato, concatenación de contratos temporales, etc.).

Además de las anteriores debemos destacar el estudio “Seguridad y Salud Laboral de trabajadores de ETT. Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación”²⁴ editado por el INSHT. El citado estudio recoge buenas prácticas en materia de coordinación empresarial y formación, ofreciendo de forma más resumida una información clara para identificar mediante tablas las debilidades y soluciones para ambos tipos de buenas prácticas.

Por citar algunos ejemplos, dentro de las buenas prácticas sobre coordinación empresarial podemos indicar:

- Por ejemplo, *“rapidez de respuesta ante las necesidades de servicios de ETT que precisan las EU”*, una recomendación o pauta más específica a destacar es por ejemplo, reforzar los lazos de colaboración entre ambas empresas porque repercute en la salud y seguridad de las personas contratadas temporalmente. Esta necesidad puede facilitarse planificando con antelación los picos o momentos de temporalidad que realmente requieren la necesidad de contratación a través de la ETT.
- Otro ejemplo de buenas prácticas en coordinación es la participación del trabajador de ETT en el proceso de coordinación. Es necesario facilitar la participación de todo trabajador y más teniendo en cuenta los problemas indicados en el presente Monográfico, especialmente frente a la desprotección que les podría causar que sean así a través de una ETT. *“La participación de todos los agentes intervinientes en este proceso: EU, ETT, servicio de prevención y, de manera muy especial, los trabajadores. Es fundamental incluirlos en este proceso, dado que no deben ser considerados meros receptores de información”*. Con este objetivo, resaltamos el valor que tiene facilitar el poder acudir a los DP de la empresa usuaria, porque ambos son clave en esta participación. Así como recoge dicho estudio:

²⁴ <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vqnextoid=37ef912c4cd7d510VgnVCM100008130110aRCRD&vqnextchannel=c4f44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

“Cada vez que una persona trabajadora se incorpora a la EU sería recomendable que se le pusiese en contacto con la representación de los trabajadores o el delegado de prevención de la misma para que sepa a quién acudir en caso de tener alguna duda o problema. La figura clave en el proceso preventivo es el trabajador y, por lo tanto, también lo son sus representantes”.

Además este estudio es también útil porque finaliza con ejemplos “reales y concretos” de dichas buenas prácticas a nivel de las CCAA y europeo, en su Anexo II.

5. BIBLIOGRAFÍA

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. Coord. y Grupo de trabajo de ETT de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo *“Seguridad y Salud Laboral de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación”* INSHT. Julio 2017.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=37ef912c4cd7d510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=c4f44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL. *“Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales para colectivos de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”.*

MAESTRO ACOSTA, J. Dir. y col. *“Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2016”.* INSSBT. Febrero 2018.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a390284804d82510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

IRANZO GARCÍA, Y. et. al. Nota Técnica de Prevención (NTP 918) -

Coordinación de actividades empresariales (I) Año 2011 CNCT. INSHT

IRANZO GARCÍA, Y. et. al. Nota Técnica de Prevención (NTP 919) -

Coordinación de actividades empresariales (II) Apartado ETTs CNCT. INSHT. 2011

PINILLA GARCÍA, J. et. al. *“Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España”.*

INSHT. Marzo 2017

VVAA. *“Informe anual de accidentes de trabajo en España. Año 2011”.* INSHT.

Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT).

NORMATIVA

Directiva del Consejo UE 91/383 - Mejora de la Seguridad y de la Salud en el Trabajo

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 96/71/CE - Desplazamiento de Trabajadores Prestación de Servicios

Directiva Parlamento Europeo y del Consejo 2008/104/CE - Trabajo a través de ETTs

Directiva Parlamento Europeo y del Consejo 2014/67/UE - Complementaria Directiva 96/71/CE y modificativa del Reglamento UE 1024/2012

Ley 14/1994 Regula las Empresas de Trabajo Temporal (BOE 2-6-1994)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE nº 269).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71.

RD 216/1999 Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo - Ámbito ETTs (BOE 24-2-1999)

RD 417/2015 Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (BOE 20-6-2015)

RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

