

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad

· C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59
· www.uso.es · Facebook: Salud Laboral USO · s.saludlaboral@uso.es · segysalud@uso.es

EL TSJ DE GALICIA CONFIRMA QUE ES ACCIDENTE LABORAL EL OCURRIDO AL DESPLAZARSE PARA COMER FUERA DEL DOMICILIO

El accidente ocurrió cuando la trabajadora, funcionaria interina en un colegio de educación infantil y primaria, volvía de comer en un restaurante para reincorporarse a su puesto de trabajo. El horario que siguió la trabajadora el día del accidente fue el suyo habitual, puesto que salió a comer tras su jornada de mañana, pero regresaba a las 15,15 para incorporarse en horario de tarde.

Proceso administrativo y judicial

Ante estos hechos, la Mutua responsable consideró que el accidente no podía ser reconocido como accidente de trabajo, en este caso, "In Itinere", por no cumplir los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social. Ante esta resolución, la trabajadora presentó reclamación previa a la Mutua, que fue desestimada.

Asimismo, inició ante el INSS el Procedimiento de Determinación de Contingencias, solicitando la calificación del accidente como laboral, algo que el INSS no reconoció. Contra dicha resolución presentó reclamación previa que fue desestimada por el INSS.

La trabajadora interpuso demanda contra el INSS, la TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social), la Mutua, y la Consellería de Cultura y Educación, que fue desestimada, puesto que el Juzgado de Instancia consideró que no concurría el requisito geográfico, puesto que el

trayecto que realizó la actora no era desde su domicilio al centro de trabajo y además no constaba que el desplazamiento realizado para ir a comer fuese realizado de forma habitual.

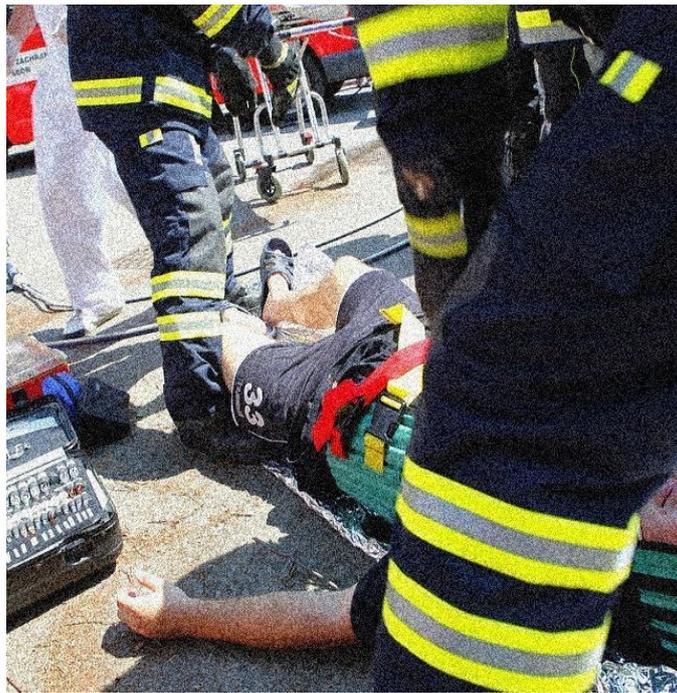
Posteriormente se interpuso recurso de suplicación al Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Dicho

nalidad laboral del desplazamiento, en este caso, la vinculación con el trabajo es innegable y la trabajadora puede optar por comer donde prefiera.

El Tribunal considera que, como hizo la trabajadora, se acomoda a unas reglas aceptables de comportamiento social el ir a comer a una localidad próxima sin acudir al domicilio, estimando el recurso.

Por ello declara que el accidente tiene carácter de accidente laboral In Itinere y que la trabajadora debe percibir las prestaciones derivadas de tal contingencia condenando a la Mutua a asumir sus responsabilidades.

La sentencia de este Tribunal va en la línea de otras que recientemente han ampliado el concepto de accidente "In Itinere", más allá de la interpretación restrictiva que desde las Mutuas se pretende hacer. La noción de domicilio se viene ampliando para incluir lugares de residencia, estancia o comida distintos de la residencia principal.



Tribunal no compartía el criterio del Juzgado de Instancia puesto que en la doctrina, la referencia al domicilio habitual ha sido relativizada, de modo que lo esencial, no es salir del domicilio o volver al domicilio, sino ir o volver al lugar de trabajo, por lo que el punto de llegada o de vuelta puede ser o no el domicilio habitual mientras no se rompa el nexo causal necesario con el trabajo.

Es decir lo importante es la fi-



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ETT

La normativa que regula las condiciones de la seguridad y salud de los trabajadores contratados por ETT se recoge en el Real Decreto 216/1999, que deja claro que **debe garantizarse a personas puestas a disposición de empresas usuarias a través de ETT, el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores**. Antes del comienzo de los trabajos de la persona contratada por la ETT en la empresa usuaria, ambas deben celebrar un contrato de puesta a disposición.

Sólo será posible celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos puestos para los que se haya realizado la evaluación de riesgos. No se permitirá el comienzo de la prestación de servicios si la empresa usuaria no tiene constancia de que el trabajador ha sido considerado apto para el puesto, posee las cualificaciones y capacidades requeridas para las tareas y cuenta con la formación necesaria en prevención de riesgos. Asimismo tanto empresas usuarias como ETT deben cumplir con sus respectivas obligaciones de información.

Obligaciones de las empresas usuarias en PRL

- La empresa usuaria contabilizará el promedio mensual de trabajadores puestos a su disposición en los últimos doce meses, con el fin de determinar los medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención.

OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN ENTRE EMPRESAS	
DE LA EMPRESA USUARIA A LA ETT	DE LA ETT A LA USUARIA
Antes de la contratación, la empresa usuaria deberá informar a la ETT sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar. • Sobre los riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria. • Resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir, con especificación de los datos relativos a: <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador • Riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir. • Medidas de prevención a adoptar en relación con los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, con inclusión de la referencia a los equipos de protección individual que haya de utilizar y que serán puestos a su disposición. Formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador. • Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad. 	Documentación: <ul style="list-style-type: none"> • Copia del contrato de trabajo o de la correspondiente orden de servicio. • Documentación acreditativa de haber cumplido con las obligaciones salariales contraídas con dichos trabajadores y en materia de Seguridad Social. <p>En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa de trabajo temporal deberá facilitar a la usuaria el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a su normativa específica.</p>

- La empresa usuaria ejerce las facultades de dirección y control de la actividad laboral. Esto implica que es la responsable de las condiciones de ejecución en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, debiendo asegurar a las personas contratadas por ETT el **mismo nivel de protección que al personal contratado directamente, esto también implica que puede ser responsable del abono del recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo**.
- Cuando sea necesario realizar coordinación de actividades empresariales por concurrencia de empresas, se tendrá en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas de trabajadores puestos a disposición.
- Las usuarias responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. **Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado para supuestos o actividades distintas de las permitidas.**



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ETT

Derechos del personal puesto a disposición:

- Las trabajadoras puestas a disposición tendrán los mismos derechos que las trabajadoras de la usuaria en materia de protección del embarazo y la lactancia. Esto también aplica a los menores, así como a todo lo relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Deben aplicarse de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- Las trabajadoras y los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones de la usuaria en las mismas condiciones que las personas contratadas directamente .
- La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por ETT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella.
- Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por ETT a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

Facultades de los Delegados de Prevención de la empresa usuaria:

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN	INFORMACIÓN	VIGILANCIA DE LA SALUD
<ul style="list-style-type: none"> La persona puesta disposición <i>debe poseer la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar</i>. Dicha formación debe actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos. Si la persona no cuenta con la formación, esta se le deberá facilitar previamente. Este tiempo formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición pero será previo a la prestación de los servicios. Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva , esta parte de la formación podrá realizarse por la ETT en la usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. <i>Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la ETT.</i> 	<p><i>Los trabajadores deberán ser informados previamente por la ETT de toda información recibida de usuaria.</i> Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo. El trabajador debe ser informado sobre las características puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, de las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos. La empresa usuaria debe informar al trabajador puesto a su disposición de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Riesgos generales en la empresa y riesgos específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar. Medidas y actividades de prevención y protección, en especial sobre situaciones de emergencia 	<p><i>Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud.</i> Esta vigilancia debe tener en cuenta 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.</p> <p>A cargo de la empresa de trabajo temporal</p>

¡Recuerda!!

- La empresa usuaria debe informar a sus representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberán entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal. **La empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador.**
- Estará a disposición de los Delegados de Prevención la documentación que la ETT presenta a la empresa para acreditar que el trabajador puesto a su disposición:
 - Ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas.
 - Posee la formación específica necesaria
 - Cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo
- Los representantes de los trabajadores de la usuaria también representan a los trabajadores en misión, y estos tendrán derecho a presentar a través de ellos, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad.
- Los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria podrán dirigirse a los servicios de prevención.

**Sin delegados
no hay
prevención**



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ETT

Infracciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en los contratos de puesta a disposición

Las infracciones que recoge esta Ley son aquellas que suponen incumplimientos del orden social que pueden ser sancionadas por la Inspección de Trabajo, pueden ser graves o muy graves y a continuación detallamos algunas de ellas.

Infracciones graves

- No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

Infracciones muy graves

- Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello.
- Ceder trabajadores con contrato temporal a otra ETT o para su posterior cesión a terceros.

CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN	
NO PERMITIDOS	PERMITIDOS
<ul style="list-style-type: none"> • Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria. • Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo en los términos previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y en los convenios o acuerdos colectivos: <i>Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II del Real Decreto 1627/1997.</i> <i>Trabajos de minería a cielo abierto y de interior a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 1389/1997.</i> <i>Trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre.</i> <i>Trabajos en plataformas marinas.</i> <i>Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos o instrumentos que contengan explosivos,</i> <i>Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.</i> <i>Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría.</i> <i>Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.</i> <i>Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.</i> • Para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, por extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario, despido colectivo o por causas objetivas, excepto en los supuestos de fuerza mayor. • Para ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal 	<ul style="list-style-type: none"> • Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. • Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. • Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo. • Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción de personal. • En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje, o un contrato de primer empleo joven.
DURACIÓN MÁXIMA	
<ul style="list-style-type: none"> • Un máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, cuando el contrato se celebre para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Por convenio colectivo sectorial (estatal o, en su defecto, de ámbito inferior) se podrá modificar la duración máxima no pudiendo superar doce meses. • Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección. • Dos o tres años, respectivamente, cuando sea contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje. • En los demás supuestos, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato. En el caso de realización de una obra o servicio determinado, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. • Si a la finalización del plazo de puesta a disposición, el trabajador continua prestando servicios, se le considerará indefinido. Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante más de veinticuatro, adquirirán la condición de fijos en la empresa usuaria. 	

¡Afíliate a la USO!
por mucho más que una cuota

WWW.USO.ES



Asesoramiento laboral - Caja de Resistencia y Solidaridad - Servicios Jurídicos - Descuentos y Promociones - Desgravación en el IRPF ...