

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

JORDI SERRATS MARTÍNEZ

MC MUTUAL

jserrats@mc-mutual.com

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS O EN MISIÓN ES UNA DE LAS CUESTIONES MÁS COMPLEJAS EN LAS RELACIONES ENTRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT) Y EMPRESAS USUARIAS (EU), EN CUANTO QUE, EN ALGUNOS TEMAS, LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES SON DISTINTAS PARA CADA EMPRESA, MIENTRAS QUE EN OTROS SE COMPARTEN DE MODO SOLIDARIO O SUBSIDIARIO. HAY QUE TENER EN CUENTA, ADEMÁS, QUE ESTOS TRABAJADORES ESTÁN SOMETIDOS A LA TUTELA DE UNA EMPRESA CON LA QUE NO TIENEN UNA RELACIÓN JURÍDICA REGULADA POR UN CONTRATO DE TRABAJO, Y QUE DESARROLLAN SU ACTIVIDAD LABORAL TEMPORALMENTE, LO CUAL ACENTÚA LAS POSIBILIDADES DE DESCONOCIMIENTO Y, POR ENDE, DE RIESGO.

El establecimiento de una regulación particularizada del deber de seguridad y salud de los trabajadores en misión tiene su fundamento en una doble consideración: por una parte, la mayor exposición de los trabajadores a situaciones de riesgo, que vendrá determinada en función del tipo de trabajo y de las dificultades en acceder a las medidas preventivas dada su temporalidad; y por otra, la dificultad de la EU en conocer suficientemente la cualificación y la experiencia profesional del trabajador.

A continuación analizamos brevemente cuáles son las principales obligaciones que se imponen a ambas empresas a fin de garantizar este nivel de protección.



## IGUALDAD DE TRATO

La temporalidad no justifica un trato distinto, por lo que los trabajadores cedidos deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de los trabajadores de la empresa en la que presten sus servicios. Un trato diferenciado no resultaría justificado.

## INFORMACIÓN

Antes de la celebración del contrato de puesta a disposición, y siempre desde la perspectiva de la protección de la salud y la seguridad del trabajador, la EU ha de informar a la ETT sobre las características propias del puesto de trabajo, las tareas a desarrollar, los riesgos profesionales, así como sobre las aptitudes, las capacidades y las cualificaciones profesionales requeridas. Esta información, que deberá ser incorporada en el contrato de puesta a disposición, incluirá los resultados de la evaluación de riesgos del puesto a cubrir, las medidas de prevención a adoptar, la formación preventiva que debe poseer el trabajador y las medidas de vigilancia a la salud a seguir.

Pero su obligación informativa no termina aquí, sino que antes de iniciar la

efectiva prestación de servicios deberá recabar de la ETT si el trabajador ha sido declarado médicamente apto, si tiene las capacidades y aptitudes requeridas y si ha recibido las informaciones anteriormente expuestas. Y mientras no le conste, no podrá empezar a trabajar. Con ello se pretende, en definitiva, garantizar que el trabajador cuenta con la preparación adecuada y suficiente antes de iniciar la prestación efectiva de servicios.

Por su parte, la ETT debe informar a los trabajadores, previamente a la celebración del contrato de trabajo, sobre la información recibida de la EU cuando formalizó el contrato de puesta a disposición.

Una vez iniciada la prestación de servicios, la EU deberá informar a la ETT de todas las evaluaciones de riesgo que afecten a los trabajadores de ésta, así como de todos los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de los trabajadores cedidos, a fin de que pueda notificarlo a la autoridad laboral.

Ambas empresas deberán conservar la documentación relativa a la información y los datos derivados del cumplimiento de estas obligaciones.

## FORMACIÓN

La formación de estos trabajadores compete a la ETT y deberá ser suficiente y adecuada a las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación, la experiencia profesional y los riesgos a que vayan a estar expuestos. Es obligación de la ETT contratar o asignar el trabajador que reúna o pueda reunir los requisitos previstos en materia de prevención de riesgos, asegurándose de que posee la formación preventiva requerida para el puesto. De no ser así, deberá facilitarla antes de que el trabajador empiece a trabajar, bien sea con medios propios o concertados, sin que exista inconveniente en que sea la propia EU quien forme al trabajador, siempre que los costes corran a cargo de la ETT. En cualquier caso, ésta última deberá acreditar documentalmente que el trabajador ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y las medidas preventivas, que posee la formación específica necesaria y



que cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo.

## VIGILANCIA PERIÓDICA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos debe llevarla a cabo la ETT y se materializará a través de controles médicos realizados antes de la puesta a disposición y, posteriormente, con la periodicidad que los riesgos inherentes al trabajo aconsejen, de conformidad con las características del puesto de trabajo a cubrir, los resultados de la evaluación de riesgos y demás informaciones requeridas por el médico responsable. En el contrato de puesta a disposición se harán constar las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse, especificando si tales medidas son obligatorias o voluntarias para el trabajador, así como su periodicidad. La EU deberá conocer si el trabajador ha sido declarado médicamente apto para ejercer el trabajo para el que ha sido contratado y no permitirá su incorporación si no le consta el cumplimiento de dicha obligación.

## REPRESENTACIÓN LABORAL

Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a presentar las reclamaciones sobre las condiciones de ejecución de su trabajo ante los representantes de los trabajadores de la EU, reconociéndose a estos últimos la representación de los primeros, excepto en las reclamaciones que efectúen contra la ETT.

Además, ambas empresas están obligadas a facilitar los contratos de puesta a

disposición y de trabajo a los delegados de prevención o a los representantes de los trabajadores, si bien en el caso de la EU esta obligación se circunscribe a concretar los datos básicos que figuran en los contratos sobre el puesto de trabajo, los riesgos y la información.

## CONCLUSIONES

Como vemos, nuestro marco normativo en la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores en el ámbito de las ETT implica un complejo de obligaciones y responsabilidades que habrán de cumplir y asumir ambas empresas. En este marco no bastará el cumplimiento formal de transmisión mutua de datos, sino que debe imponerse una cooperación dinámica entre ambas empresas para conseguir la efectiva prevención del trabajador. La prevención de riesgos laborales es una responsabilidad de todos, por lo que aspectos como colaboración, coordinación, participación, información y responsabilidad cobran, si cabe, una mayor trascendencia en la interposición laboral.

### Normativa de aplicación

Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de ETT.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT.

Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, de desarrollo de la Ley 14/1994.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT.