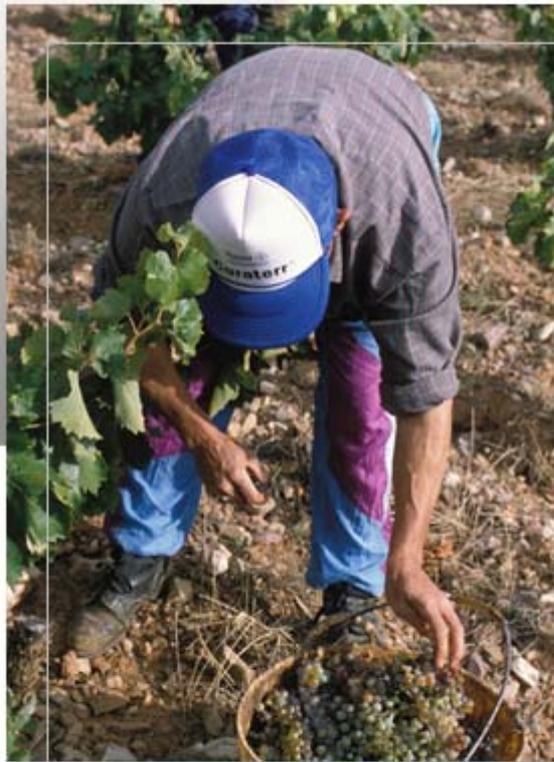


## 5. Empresas de Trabajo Temporal



### 5.1 Guía de Actuación Inspectoral en Empresas Usuarias



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

SUBSECRETARIA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

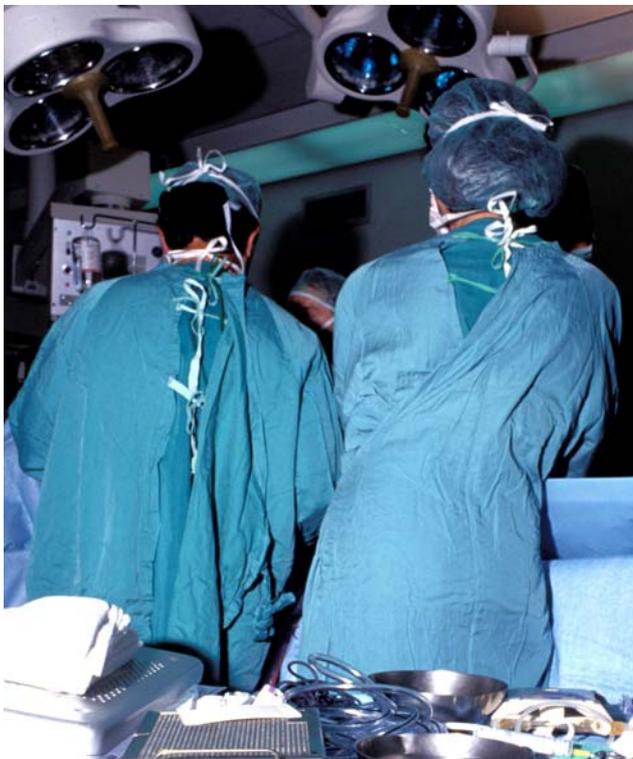
## 0. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA USUARIA

La actuación del Inspector de Trabajo en relación con las actividades de las ETT debe ser completada con la visita, al menos, a dos empresas usuarias, a los efectos de una comprobación tanto de las condiciones materiales en el lugar de ejecución del trabajo así como el cumplimiento de las obligaciones específicas de la EU.

A continuación se recoge una sencilla guía de actuación en relación con las EU, sin perjuicio de que el Inspector pueda llevar a cabo una investigación adicional de constatación de la información recabada en la ETT teniendo en cuenta que es en el propio centro de trabajo donde podrá observar las condiciones reales de trabajo del trabajador cedido.

### 1. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

1.1 La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa aparece recogido como la obligación básica en la Ley de Prevención de riesgos laborales. A tal efecto se considera como instrumentos esenciales de dicha integración la evaluación de riesgos, el plan preventivo y la planificación de la prevención. Por otro lado, la Ley recoge la obligación de garantizar un mismo nivel de protección de los trabajadores cedidos respecto a los trabajadores de plantilla de la empresa usuaria (Art. 28 LPR).



Por ello las actuaciones del Inspector de Trabajo deberán dirigirse a comprobar:

- Si se ha efectuado la Evaluación de riesgos, incluidos los puestos de trabajo a que estén incorporados dichas trabajadores, y, en su caso, su revisión, teniendo en cuenta que dichos riesgos han podido verse agravados o modificados por la falta de experiencia o permanencia del trabajador en la empresa u otras circunstancias o condiciones personales o profesionales de los trabajadores cedidos, así como el mero hecho del aumento de personal ocupado.
- Si en la elaboración o revisión del Plan preventivo y en la planificación de las medidas preventiva se ha tenido en cuenta la incorporación de dichos trabajadores en cuanto probablemente necesitarán una adaptación de la estructura organizativa y del *staff* o línea de mandos, de las prácticas y de los recursos materiales y humanos, recursos preventivos, etc, para la ejecución de dicho Plan.

En todo caso, no se considera suficiente la práctica habitual de incluir en el Plan preventivo una mera ficha donde se relacione a los trabajadores cedidos.

1.2 El Art. 4.3 del RD 219/99 establece la obligación de información a la EU respecto a su Servicio de Prevención, en su caso, a los trabajadores designados.

La *ratio* de dicha información debe encontrarse en las propias funciones del Servicio de Prevención y de los trabajadores designados en cuanto dicha incorporación pueda tener el efectos de un agravamiento de los riesgos o la necesidad de la modificación de la estructura organizativa de la empresa, de revisión de la evaluación y la planificación preventiva, de los medios preventivos humanos y materiales, de la coordinación de actividades con otras empresas concurrentes, etc. Asimismo, la propia obligación de la EU de constatación de que dicho trabajador posee las cualificaciones y capacidades, la formación, información y la aptitud para el trabajo deberá hacerse a través de personal que posea los debidos conocimientos en materia preventiva.

Por otra parte, dicha información ha de tener lugar con ocasión de la incorporación de "todo trabajador", es decir, cada vez que haya una nueva incorporación, resultando insuficiente la mera comunicación trimestral o semestral, etc.

A los efectos expuestos, aún cuando ningún plazo se establece expresamente para la transmisión de dicha información, parece necesario exigir que dicha información sea previa a la incorporación al trabajo y que se haya hecho documentalmente, extremos ambos a comprobar por el Inspector.



1.3 Frecuentemente la prestación de servicios por los trabajadores cedidos se desarrolla en concurrencia de la actividad de la EU con otras empresas en un mismo centro de trabajo. Esto exige, por una parte que en la organización de la coordinación de actividades se tenga en cuenta la incorporación de los trabajadores cedidos en la medida que su sola presencia puede condicionar los medios de coordinación, y por otra parte, la información e instrucción a los mismos sobre los riesgos y medidas de prevención derivadas de la nueva situación.

El RD 171/2004, de desarrollo del Art. 24 LPRL ha venido a establecer una serie de obligaciones a los efectos de hacer posible una mejor aplicación de los principios preventivos en tales casos.

Entre ellos, y por lo que específicamente afecta a los trabajadores cedidos, el Inspector deberá comprobar el cumplimiento por la EU respecto a los trabajadores cedidos de las siguientes obligaciones:

- Que en la elección y puesta en marcha de los medios de coordinación se ha contado con los trabajadores cedidos.
- Que se les ha informado sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades y medidas de prevención y emergencia.
- Que se les ha comunicado la información recibida de otras empresas y la información e instrucciones recibidas, en su caso, del empresario titular del centro de trabajo,

Que se le ha informado de los medios de coordinación establecidos, con identificación del coordinador, en su caso.

Se prestará, además, especial atención a la igualdad en la información a los trabajadores cedidos respecto a los de plantilla y a la exigencia de que dicha información e instrucción sea previa al inicio del trabajo en tales circunstancias de concurrencia.

1.4 Se trata de una obligación de coordinación distinta de la prevista en el RD 171/2004 por cuanto, al corresponder la dirección y el control de la actividad de los trabajadores cedidos a la EU, no existe una concurrencia de actividades de la ETT y la EU en el centro de trabajo ( sin perjuicio, de que la EU puede concurrir con otras empresas, como se señala en el apdo anterior)

Básicamente la coordinación entre el Servicio de Prevención de la ETT y la EU puede concretarse en el establecimiento de mecanismos de intercambio de información y documentación ágiles y efectivos, y al efecto, el Inspector deberá comprobar la previsión de dichos mecanismos de forma documentada (persona responsable, etc).

## 2. PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN Y OBLIGACIONES GENERALES: EVALUACIÓN Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS.

2.1 Teniendo en cuenta que es en el propio centro de ejecución del trabajo donde pueden comprobarse las condiciones reales prevención, el Inspector deberá constatar la adecuación del contrato de trabajo al puesto de trabajo desempeñado ( de donde resultará también una constatación de la adecuación de la información recibida por el trabajador en materia de riesgos profesionales).

Asimismo, debe contemplarse la posibilidad, no excepcional, de cambio de las condiciones de seguridad del puesto de trabajo, ( por cambio de métodos de trabajo, equipos, etc) sin revisión de la evaluación ni, por tanto, del plan preventivo y la formación e información al trabajador.

2.2 Dadas las amplias condiciones prohibitivas de trabajo para los trabajadores cedidos, y las posibles deficiencias en las evaluaciones de riesgos o en los intercambios de información entre la ETT y la EU, el Inspector deberá comprobar si, como consecuencia de ello, se ha producido la ocupación del trabajador cedido en un puesto de trabajo afectado de dicha prohibición.

Deberá tenerse en cuenta no sólo la asignación a puesto de trabajo incluidos en las prohibiciones, sino también el caso de que la asignación de tareas prohibidas se produzca de manera parcial dentro de la jornada de trabajo, e incluso ocasional. ( esto será de especial incidencia en actividades con exposición a agentes biológicos o cancerígenos en la medida en que las evaluaciones no suelen distinguir los diversos grupos, así como en las obras de construcción donde los riesgos varían frecuentemente y no suele ser posible una delimitación física de los distintos puestos de trabajo).

**2.3** La protección de los trabajadores cedidos en materia de seguridad e higiene en el trabajo es responsabilidad de la EU (Art. 16 LETT). Sin embargo, es obligación de la ETT acreditar que el trabajador cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desarrollar (Art. 3.5 RD 216/99).



Correlativamente, se establece el derecho de los trabajadores a una adecuada vigilancia periódica de su estado de salud a cargo de la ETT, en atención a las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la EU y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable (Art. 3.4 RD 216/99).

A los efectos de posibilitar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores cedidos, la EU deberá informar a la ETT de toda evaluación de riesgos que pueda tener trascendencia para la salud de los trabajadores.

La experiencia demuestra que frecuentemente la información se limita al momento de la contratación y a la evaluación general, sin incluir las evaluaciones específicas ( ruido, contaminantes, etc) ni comunicación alguna de las evaluaciones periódicas. Asimismo, dicha información no suele hacerse por escrito.

En consecuencia, el Inspector deberá comprobar documentalmente el cumplimiento de dicha obligación, exigiendo que misma incluya tanto la evaluación general como las específicas, así como cualquier revisión de las mismas o informe técnico adicional en cuanto repercutan o puedan repercutir en el trabajador cedido.



### 3. OBLIGACIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD

**3.1** La obligación de información al trabajador sobre los riesgos, medidas de prevención, formación y medidas de vigilancia de la salud se impone a la ETT ( Art. 2.2 RD 216/99)

Correlativamente, se establece la obligación de la EU de asegurarse del cumplimiento de dicha obligación por la ETT. Se trata de una obligación complementaria de la obligación de información impuesta a la ETT como obligada principal y que viene a constituir una garantía o aseguramiento de cumplimiento de aquella.

La obligación de comprobación para la EU se recoge como una obligación de carácter positivo, es decir, de constatación fehaciente de que se ha facilitado la información al trabajador, y con un carácter negativo, prohibiendo el inicio de la prestación de servicios hasta que no tenga constancia de que ha recibido dicha información ( Art. 4.2 RD 216/99).

Al respecto, la experiencia pone de manifiesto que esta obligación se cumple habitualmente de una manera genérica, acudiendo a "bases de datos" que contienen evaluaciones genéricas, sin disponer la ETT de la evaluación de la EU, y, por tanto, totalmente inadecuada e insuficiente. Asimismo, no es infrecuente que, en contratos de muy corta duración, se facilite con posterioridad al inicio del trabajo, incluso en el momento de la entrega del finiquito como una mera "formalidad".

Por ello, el Inspector deberá exigir prueba documental de dicha comprobación, que la información se adecua plenamente a la evaluación de riesgos de la EU y que la misma se ha hecho con anterioridad al inicio de la ejecución del contrato.

**3.2** Se trata de una obligación de información al trabajador cedido que la normativa impone, en primer lugar, a la ETT (Art. 3 RD 216/99) y, en segundo lugar, a la EU (Art. 4.1 in fine del mismo texto).

No se trata, sin embargo de una mera repetición de información, sino que la información que ha de facilitar la EU es más amplia de la facilitada por la ETT en la medida que, además de los riesgos generales y específicos y las medidas de prevención, formación y vigilancia de la salud, deberá incluir:

- la organización de la prevención en la empresa, con indicación nominativa de los responsables,
- Los trabajadores designados y/o el Servicio de Prevención,
- Los representantes de los trabajadores con competencia en materia de prevención de riesgos laborales ( que hará posible el ejercicio de su derecho a dirigirse a los mismos reconocido en el Art. 4.3 RD 216/99),
- Medidas de coordinación de actividades e identidad del coordinador de seguridad, en su caso,
- Situaciones de emergencia y las medidas de prevención a adoptar.

En relación al puesto de trabajo, éste deberá estar perfectamente identificado en cuanto a su clasificación profesional, su integración en la estructura organizativa de la empresa ( jefe del que depende, etc) así como la ubicación espacial en el centro de trabajo, no bastando la referencia genérica a una categoría profesional.

Por tanto, el Inspector deberá comprobar, exigiendo acreditación documental, tanto el cumplimiento de la obligación de información de los extremos citados de manera suficiente y adecuada como que dicha información ha sido previa al inicio de la ejecución del contrato.

**3.3** Se trata de una obligación de constatación impuesta a la EU referida a la aptitud para el trabajo del trabajador cedido en atención a las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la EU y cuanta información sea requerida por el médico responsable.

Se impone dicha obligación con un carácter positivo, de recabar información y, con un carácter negativo, de no permitir el inicio de la prestación de servicios del trabajador puesto a su disposición hasta que no se tenga constancia del cumplimiento de dicha obligación. Es última exigencia conlleva que se ha de recabar la información previamente al inicio de la prestación de servicios.

Por tanto, el Inspector deberá comprobar que la EU dispone de la información acreditativa de la aptitud del trabajador con carácter previo al inicio del trabajo y que dicha información se ha facilitado documentalmente, resultando inaceptable la mera información verbal.

**3.4** La obligación de formación se impone a la ETT ( Art. 12.3 LETT y Art. 3.3 RD 216/99).

Como complemento y garantía, el RD establece la obligación para la EU de recabar información para asegurarse de que posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño del puesto según sus condiciones así como formación en materia preventiva.

La obligación impuesta a la EU no es, sin embargo, pareja a la obligación de formación que recae sobre la ETT en la medida que la EU tiene una obligación de comprobación, no solamente que el trabajador posee una formación en materia preventiva adecuada y suficiente sino también que su cualificación y aptitud profesional es la adecuada y suficiente en relación a las concretas condiciones del puesto de trabajo ( lo cual exigirá una valoración tanto en atención a su formación preventiva como a otros elementos de juicio como sus titulaciones o especialidades, su experiencia profesional, etc)

Por tanto, las actuaciones inspectoras deberán estar dirigidas a averiguar si la EU ha llevado a cabo las comprobaciones de adecuación de sus aptitudes, capacidades profesionales y formación a las condiciones del puesto de trabajo, debiendo exigirse una acreditación documental de dicha comprobación, con constancia de la persona que la ha llevado a cabo, y verificando si ésta tiene la cualificación mínima requerida para dicha comprobación ( ver apdo respectivo del protocolo de ETT).

Igualmente, deberá comprobarse que dicha constatación se ha hecho con carácter previo al inicio del trabajo.

**3.5** La normativa de carácter preventivo reguladora de la cesión de trabajadores establece una serie de garantías, como las obligaciones de información, formación, vigilancia de la salud, bajo el principio general de adecuación de trabajo a la persona, regla especialmente importante en cuanto se refiere a los trabajadores cedidos cuya presencia en el centro de trabajo se caracteriza por la habitual corta duración del trabajo, la falta de integración en la estructura de la empresa, su desconocimiento del centro y de la organización de la empresa, etc. De ahí que cualquier cambio en las condiciones del puesto de trabajo o cambio del propio puesto a otro pueda tener una mayor trascendencia en materia preventiva y obligue a revisar sus condiciones de formación, información y hasta vigilancia de la salud.

En la práctica no es infrecuente que, al margen del contenido del contrato de puesta a disposición, los trabajadores cedidos presten servicios de un régimen *de facto* de polivalencia funcional y de asignación de puesto o tareas variable en función de las necesidades diarias de la EU. Sin duda, ello puede hacer inadecuada y/o insuficiente la información recibida, así como su formación, e incluso puede exigir una constatación de su aptitud desde el punto de vista de la vigilancia de la salud.



Por tanto, la actuación inspectora deberá comprobar si ha habido cambio en las condiciones del puesto de trabajo (equipos, métodos, etc) o, incluso un cambio de puesto, desbordando el marco de la formación e información preventiva del trabajador sin que se haya facilitado la formación e información adicional requerida.

#### **4. OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

4.1 A los efectos de permitir el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores cedidos por los Delegados de Prevención (Art. 17 LETT), la EU tiene la obligación de informarles del puesto de trabajo, riesgos y medidas preventivas y de la información y formación del trabajador (Art. 4.3 RD 216/99).

Es esta una obligación añadida a la establecida en el Art. 9 de la Ley 14/94, reguladora de las ETT de información a los representantes legales de cada contrato y motivo de su utilización, así como de entregarles copia básica del contrato u orden de servicio.

En cuanto al plazo de entrega, no estableciéndose plazo específico, se considera el plazo común de diez días por analogía con lo dispuesto en el referido Art. 9. En todo caso, la información debe ser escrita, no bastando la mera información verbal.

En cuanto al contenido de dicha información, se entiende que deberá incluir la completa información recibida por el trabajador, tanto la facilitada por la ETT (cuya constancia debe tener la EU) como la más amplia facilitada por la EU (vid. 3.2).

Por tanto, por el Inspector se deberá comprobar el cumplimiento de dicha obligación de información y sus condiciones de contenido y plazo, mediante la exigencia de la prueba documental correspondiente.

