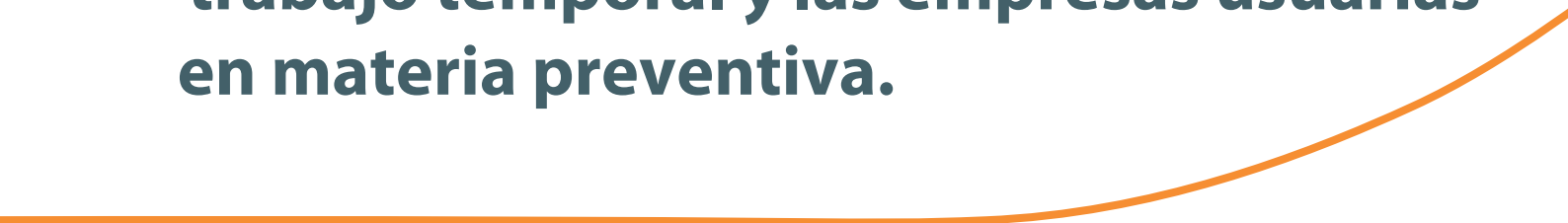


Apuntes técnicos del Invassat

**16/4. Obligaciones de las empresas de
trabajo temporal y las empresas usuarias
en materia preventiva.**

A decorative orange line that starts horizontally and then curves upwards towards the right side of the page.A large, dark blue, curved shape that occupies the bottom half of the page, acting as a background for the author and logo information.

Eliseo Ferrer Muñoz
Julio 2016

INVASSAT

E. FERRER MUÑOZ. *Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.*

**APUNTES
TÉCNICOS DEL
INVASSAT**

16/4

**OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS
DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS
EMPRESAS USUARIAS EN MATERIA
PREVENTIVA**

ELISEO FERRER MUÑOZ

Julio 2016

Eliseo Ferrer Muñoz

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS EMPRESAS USUARIAS EN MATERIA PREVENTIVA

Julio de 2016

RESUMEN

El objetivo es simplemente resumir y aclarar algunos puntos relativos a las obligaciones en materia preventiva de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias. Muchas de ellas vienen directamente contempladas en la normativa de aplicación y otras son interpretaciones de las mismas.

Para citar este documento:

FERRER MUÑOZ, Eliseo. Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva. [en línea]. Burjassot: Institut Valencià de Seguretat i Salut al Treball, 2016.9p. (Apuntes técnicos del Invassat; 16-4).

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS EMPRESAS USUARIAS EN MATERIA PREVENTIVAS

1.- MODALIDAD PREVENTIVA

a) Empresa de Trabajo Temporal.

Según el punto 1 del Art. 6 del RD 216/1999: “Las empresas de trabajo temporal deberán organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, conforme a las disposiciones del capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Para determinar la modalidad de organización que deba utilizarse y los medios y recursos necesarios para dicha actividad, los trabajadores contratados con carácter temporal para ser puestos a disposición de empresas usuarias se computarán por el promedio mensual de trabajadores en alta durante los últimos doce meses”.

E. FERRER MUÑOZ. Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.

Por tanto, se debe tener en cuenta el número de trabajadores que son puestos a disposición de empresas usuarias a la hora de determinar la modalidad preventiva.

b) Empresa Usuaria.

Según el punto 2 del Art. 6 del RD 216/1999: *“Las empresas usuarias contabilizarán el promedio mensual de trabajadores puestos a su disposición por empresas de trabajo temporal en los últimos doce meses, con el fin de determinar los medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención conforme a lo dispuesto en el capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención”*.

Por tanto, las empresas usuarias también deben tener en cuenta el número de trabajadores que son puestos a su disposición a la hora de determinar la modalidad preventiva.

2.- EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

a) Empresa de Trabajo Temporal.

Según el punto 1 del Art. 2 del RD 216/1999: *“la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención”*. Lo mismo se indica en el punto 3 del Art. 12 de la Ley 14/1994.

Así, no puede existir ningún trabajador puesto a disposición por la ETT ocupando un puesto de trabajo no evaluado.

b) Empresa Usuaria.

Según el punto 2 del Art. 2 del RD 216/1999, la empresa usuaria debe evaluar los riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador, así como los específicos del puesto de trabajo a cubrir, determinando las medidas de prevención a adoptar, ya que es parte de la información que debe facilitar a la ETT.

3.- FORMACIÓN.

a) Empresa de Trabajo Temporal.

Según el punto 3 del Art. 3 del RD 216/1999: *“La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. A tal fin, comprobará fehacientemente que la formación del trabajador es la requerida y que se encuentra actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos. En caso contrario, deberá facilitar previamente dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición pero será previo, en todo caso, a la prestación efectiva de los servicios. Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la empresa de trabajo temporal en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Esta*

E. FERRER MUÑOZ. Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.

formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la empresa de trabajo temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.”.

Por lo tanto, la ETT es responsable de la formación del trabajador: comprobar que la tiene o en caso contrario facilitarle dicha formación (teórica y práctica, suficiente y adecuada).

b) Empresa Usuaria.

Según el punto 2 del Art. 2 del RD 216/1999, la empresa usuaria debe definir la formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador, ya que es parte de la información que debe facilitar a la ETT. Se trata de concretar cuantos cursos (duración y contenido) debe haber realizado.

También, según los puntos 1 y 2 del Art. 4 del RD 216/1999, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia que, entre otros, *“posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto, en los términos previstos en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo”.*

Por otro lado, según el punto 4 del Art. 17 de la Ley 14/1994: *“Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias”.*

4.- INFORMACIÓN.

a) Empresa de Trabajo Temporal.

a.1) Información a la Empresa Usuaria.

Según el punto 5 del Art. 3 del RD 216/1999: *“La empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar”.*

a.2) Información al Trabajador.

Según el punto 2 del Art. 3 del RD 216/1999: *“Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior deberán ser informados previamente por la empresa de trabajo temporal de toda información recibida de la empresa usuaria. Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso”.*

b) Empresa Usuaria.

b.1) Información a la ETT.

Según los puntos 1 y 2 del Art. 2 del RD 216/1999: *“Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y*

E. FERRER MUÑOZ. Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.

calificaciones 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.

La información a la que se refiere el apartado anterior deberá incluir necesariamente los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir, con especificación de los datos relativos a:

- Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador, así como los 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”.

Según el punto 3 del Art. 5 del RD 216/1999: “*la empresa usuaria informará a la misma de los resultados de toda evaluación de los riesgos a que estén expuestos dichos trabajadores, con la periodicidad requerida. Dicha información deberá comprender, en todo caso, la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, o que puedan ser relevantes de cara a valorar posteriores incorporaciones del trabajador a la misma o diferente empresa usuaria*”.

Según el punto 2 del Art. 7 del RD 216/1999: “*La empresa usuaria estará obligada a informar por escrito a la empresa de trabajo temporal de todo daño para la salud del trabajador puesto a su disposición que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a fin de que aquélla pueda cumplir, en los plazos y términos establecidos, con la obligación de notificación a la que se refiere el apartado 3 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En caso de incumplimiento por parte de la empresa usuaria de esta obligación de información, dicha empresa será la responsable de los efectos que se deriven del incumplimiento por la empresa de trabajo temporal de su obligación de notificación*”.

b.2) Información al Trabajador.

Según el punto 1 del Art. 4 del RD 216/1999: “*Igualmente, la empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y*

E. FERRER MUÑOZ. Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.

actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia”.

b.3) Información a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores.

Según el punto 3 del Art. 4 del RD 216/1999: *“La empresa usuaria informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador”.*

b.4) Información a la modalidad preventiva.

Según el punto 3 del Art. 4 del RD 216/1999, la empresa usuaria informará a su servicio de prevención o, en su caso, a los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. .

5.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

a) Empresa de Trabajo Temporal.

La normativa no indica nada al respecto.

b) Empresa Usuaria.

Según el punto 2.b del Art. 2 del RD 216/1999: Debe de informar a la ETT las *“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”.* Por lo tanto, tiene la obligación de definir los EPIs que son necesarios y adecuados para el puesto de trabajo.

Según el punto 1 del Art. 5 del RD 216/1999: *“La empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándoles el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa”.* Por lo tanto, tiene la obligación de velar por el uso efectivo de los EPIs cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

c) Pero, ¿Quién tiene la obligación de proporcionarlos?

Como se ha visto, la normativa no indica si es obligación de la ETT o de la empresa usuaria. Por tanto, es algo que debe acordarse entre ambas e incorporarse al contrato de puesta a disposición. Por lo general, los EPIs de larga duración, como puede ser el calzado de seguridad, suelen proporcionarlos las ETT y los de corta duración, como pueden ser mascarillas, guantes,..., suelen proporcionarlos las empresas usuarias.

E. FERRER MUÑOZ. Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.

6.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

a) Empresa de Trabajo Temporal.

Según el punto 4 del Art. 3 del RD 216/1999: “Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la empresa de trabajo temporal en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, 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”. Por lo tanto, la obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores puestos a disposición en función de los riesgos inherentes al trabajo es de la ETT.

b) Empresa Usuaria.

Según el punto 2.b del Art. 2 del RD 216/1999: Debe de informar a la ETT las “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**”.

También, según los puntos 1 y 2 del Art. 4 del RD 216/1999, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia que, entre otros, **“Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención”.

7.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.

Este es uno de los puntos que más debate genera, ya que la normativa tampoco indica nada al respecto.

Teniendo en cuenta, por un lado, que la empresa usuaria tiene las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición; y que además, es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social 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.

Y teniendo en cuenta, por otro lado, que el trabajador puesto a disposición es un trabajador de la ETT y que además es la ETT quien tiene la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, siendo ésta la que puede adoptar las medidas sancionadoras que correspondan.

Todo ello nos lleva a considerar lógico que la investigación debe llevarse a cabo de forma conjunta, al tener la facultades repartidas y al ser ésta la forma más eficaz y eficiente para detectar las causas de los daños para la salud que se hayan producido, permitiendo así adoptar las medidas preventivas más oportunas que eviten la repetición de los mismos, por parte de la empresa que corresponda (ETT, Empresa Usuaria, o ambas).

TRABAJOS U OCUPACIONES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

- a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.
- c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
- b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.
- c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el

E. FERRER MUÑOZ. *Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.*

apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

- a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.
- b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

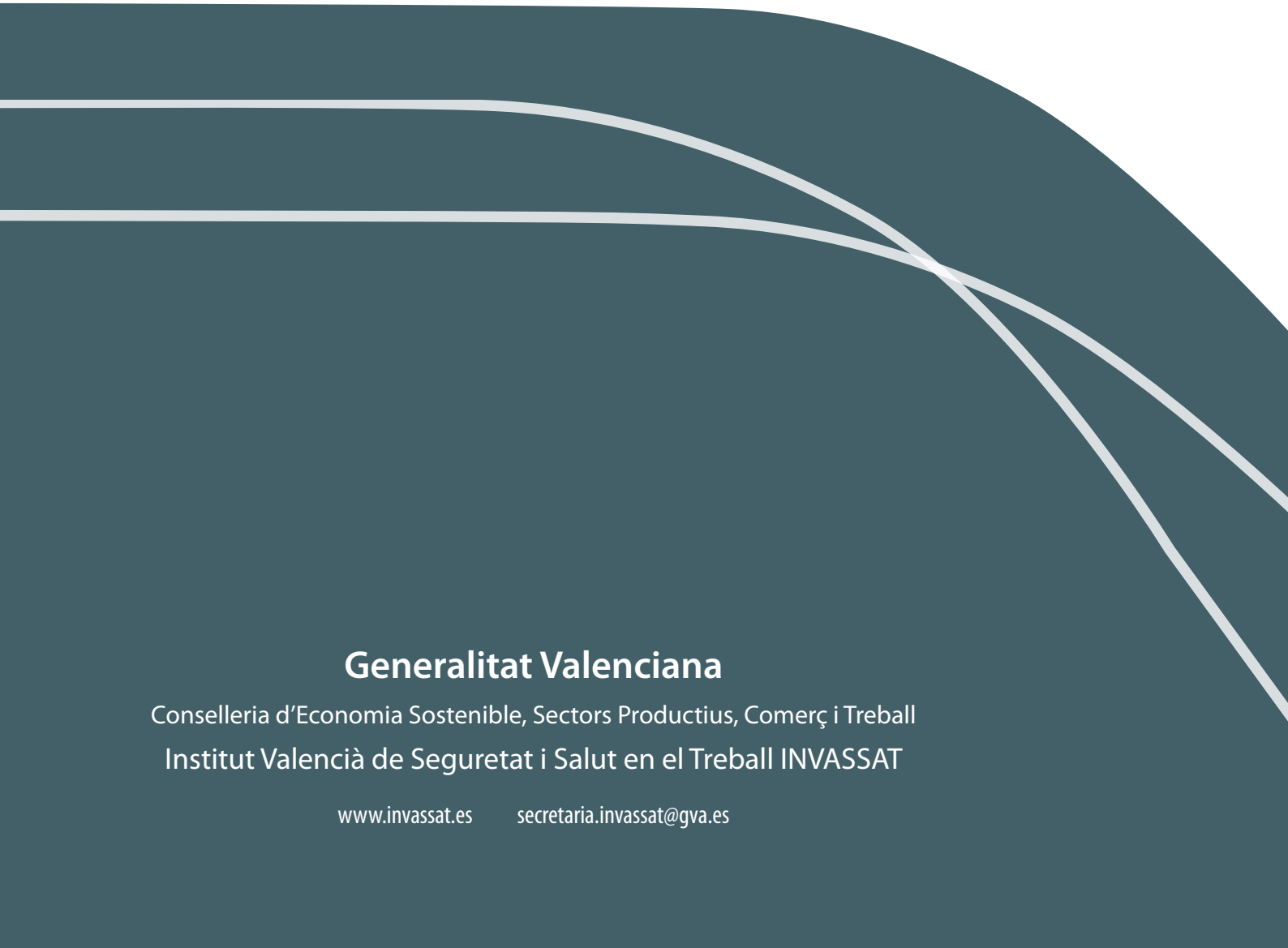
REFERENCIAS

- ✓ ESPAÑA. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, 32590-32611
- ✓ ESPAÑA. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de enero de 1997, núm. 27, 3031-3045
- ✓ ESPAÑA. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, de 2 de junio de 1994, núm. 131, 17408-17412
- ✓ ESPAÑA. Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de febrero de 1999, núm. 47, 7599-7602.
- ✓ ESPAÑA. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de septiembre de 2010, núm. 227, 79278-79326.
- ✓ ESPAÑA. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, de 7 de julio de 2012, núm. 162, 49113- 49191.

E. FERRER MUÑOZ. *Obligaciones de las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias en materia preventiva.*

- ✓ ESPAÑA. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de octubre de 2014, núm. 252, 83921-84082.
- ✓ ESPAÑA. Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, de 20 de junio de 2015, núm. 147, 51530-51542.

INVASSAT



Generalitat Valenciana

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

www.invassat.es

secretaria.invassat@gva.es