

## Seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal

JUAN JOSÉ ARBUÉS SALAZAR  
DEPARTAMENTO DERECHO DE LA EMPRESA  
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Según las investigaciones llevadas a cabo y a la vista de las estadísticas sobre siniestralidad laboral se observa que los trabajadores de empresas de trabajo temporal están más expuestos a los riesgos laborales que el resto de trabajadores. Por esta razón, las distintas normas referentes a la seguridad laboral han decidido proteger de forma especial a esta clase de trabajadores en aplicación del Principio de discriminación positiva.

La intención de este artículo reside en exponer el marco legislativo aplicable a la seguridad laboral en el ámbito de las empresas de trabajo temporal que culmina con el RD 216/1999 de 5 de febrero y en extraer del conjunto de normas aplicables desde un punto de vista sistemático las obligaciones en materia de seguridad y salud de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.

**Palabras clave:** seguridad, salud laboral, empresas de trabajo temporal.

# Seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal



Juan José Arbués Salazar

**N**uestro país hasta la promulgación de la Ley 14/1994 de 1 de julio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal había venido prohibiendo la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario considerándose esta práctica como tráfico ilegal de mano de obra.

El desarrollo del marco normativo internacional (Convenio 96 de la O.I.T.) y especialmente del ordenamiento jurídico europeo en lo que se refiere a la libre circulación de personas, mercancías, servicios y capitales ha obligado a que el legislador español adopte la precitada Ley y se introduzca en el mercado laboral, o mejor dicho, se legalice una nueva institución: la empresa de trabajo temporal.

Los fundamentos de la norma son claros: La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, definiéndose en el artículo 1 este tipo de empresa:

«Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.»

Por lo tanto, se crea una relación tripartita: trabajador, Empresa de Trabajo Temporal y Empresa Usuaria; formalizándose dos tipos contratos:

- Contrato laboral, entre el empleado y la E.T.T.
- Contrato de puesta a disposición, entre la E.T.T. y la empresa usuaria.

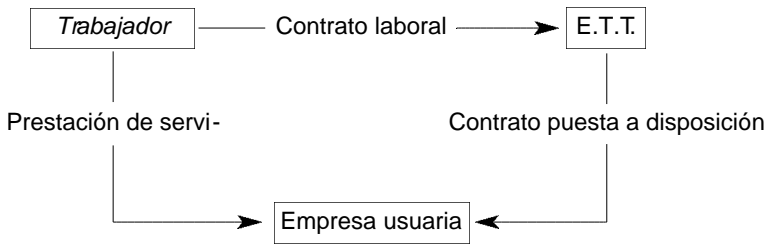


Gráfico 1

Y de cada uno de dichos contratos nace una serie de derechos y obligaciones, entre las cuales se encuentran los *deberes de los empresarios en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores*, los cuales han sido regulados expresamente mediante distintas normas a fin de evitar cualquier posible confusión sobre quién es el deudor de seguridad para con este tipo de trabajador, especialmente sensible a los riesgos laborales, originada por la presencia en la figura del empresario de dos entidades distintas: E.T.T. y Empresa Usuaria. Y se expone la importancia de la seguridad y salud ya que *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*.

La normativa aplicable se resume en la siguiente:

- *Directiva 91/383/CEE* de promoción de la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.
- *Ley 14/1994 de 1 de junio* por la que se regulan las empresas de trabajo temporal modificada por la *Ley 29/1999 de 16 de julio*.
- *Ley 31/1995 de 8 de noviembre* de prevención de riesgos laborales (art. 28)
- *Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero* de disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- *Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto* por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones

y sanciones en el orden social (entrada en vigor el 1 de enero del 2001).

En el ámbito europeo, ante el aumento considerable del trabajo en empresas de trabajo temporal y ante las investigaciones que concluían que los trabajadores temporales están más expuestos a riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales que los demás profesionales (Vid. el caso español en la Tabla 1) se adoptó la citada Directiva 91/383/CEE basada principalmente en el establecimiento de la Formación y de la Información como medidas para la disminución de los ries-

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
TOTAL	677.138	753.396	665.565	741.455	10.515	10.866	1.058	1.075
Contratos indefinidos	269.116	295.324	264.470	290.616	4.119	4.178	527	530
Ordinario indefinido	252.991	243.914	248.586	239.912	3.890	3.547	515	455
Fomento a la contratación indefinida	5.969	18.011	5.854	17.719	108	262	7	30
Jóvenes	1.723	9.976	1.695	9.848	27	117	1	11
Mayores 45 años	2.007	5.329	1.972	5.208	33	104	2	17
Minusválidos	2.239	2.706	2.187	2.663	48	41	4	2
Por conversión de contratos temporales	3.888	25.655	3.844	25.341	43	281	1	33
Tiempo parcial	6.268	7.744	6.186	7.644	78	88	4	12
Contratos temporales	383.661	432.084	377.704	425.852	5.448	5.717	509	515
Obra y servicio	164.779	197.597	161.928	194.401	2.571	2.904	280	292
Eventual por circunstancias de la producción	95.715	129.384	94.428	127.737	1.179	1.504	108	143
Interinidad	6.559	5.344	6.439	103	113	9	7	
En prácticas	2.775	2.460	2.743	44	30	1	2	
Aprendizaje y Formación	18.538	19.979	18.298	19.785	236	186	4	8
Lanzamiento de nueva actividad	36.967	17.004	36.478	16.797	445	194	44	13
Temporal de fomento al empleo	10.718	6.126	10.535	6.023	163	92	20	11
Sustitución por jubilación a los 64 años	1.484	1.398	1.458	1.379	21	16	5	3
Tiempo parcial	36.688	42.053	36.154	41.530	506	501	28	22
Otros	10.811	9.209	10.621	9.018	180	177	10	14
No clasificables	24.361	25.988	23.391	24.987	948	971	22	30

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Tabla 1. Accidentes en jornada de trabajo con baja, según gravedad, por tipo de contrato

gos específicos de los trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en definitiva, viene a transponer al ordenamiento jurídico español la anterior Directiva (aun cuando parte de la misma ya había sido objeto de transposición parcial por obra de la Ley 14/94) en su artículo 28 recordando que el contenido de la Ley y del conjunto de las normas de carácter preventivo es aplicable en idénticas condiciones tanto a los trabajadores con contrato de duración determinada como de duración indeterminada, y a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal.

En definitiva, se formula el Principio de no discriminación debiendo disfrutar los trabajadores de empresas de trabajo temporal del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios. Más aún entiendo que resultaría justificado aplicar el Principio de discriminación positiva siendo precisamente estos trabajadores acreedores de unas medidas de prevención y protección fortalecidas con la finalidad de paliar la falta de información sobre las condiciones del trabajo que van a desempeñar, la falta de información y formación sobre los riesgos laborales existentes y las medidas ya adoptadas por la empresa.

Precisamente, un ejemplo de esta discriminación positiva lo encontramos en el artículo 8 de la Ley 14/94; en el artículo 8 del RD 216/99 y artículo 18.3.b) del RDL 5/2000 cuando prohíben la celebración de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o la salud, prohibición que contradice el principio de equiparación e igualdad en el nivel de protección propugnado en el art. 28 de la Ley 31/95 entre los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal y el resto de trabajadores.

Como decía anteriormente la peculiar relación triangular que genera el contrato de puesta a disposición previsto en la Ley 14/94 hace que el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal presta sus servicios en una empresa distinta, la empresa usuaria, circunstancia que obliga a tratar de forma minuciosa y especial las obligaciones y responsabilidades de estos dos empresarios, las cuales se encontraban dispersas en distintas normas (Directiva, Ley 31/95, Ley 14/94, Real Decreto

4/95 de desarrollo de la anterior Ley) hasta la publicación del *Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero de disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal* que viene de forma definitiva a concretar las medidas necesarias para la ejecución de los deberes y obligaciones específicos de las empresas de trabajo temporal y de la empresa usuaria, aun cuando *las infracciones y sanciones del incumplimiento de las obligaciones tanto de la empresa usuaria como de la empresa de trabajo temporal que van a ser expuestas, se encuentran refundidas en el reciente Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (entrada en vigor el 1 de enero del 2001)*, norma que deroga la anterior Ley 8/1988 de 7 de abril y otros preceptos de la Ley 31/1995 y de la Ley 14/1994.

## 1. Obligaciones de la empresa de trabajo temporal

En primer lugar, la E.T.T. previamente a la puesta en disposición del trabajador debe asegurarse que éste posee la *formación* teórica y práctica necesaria y suficiente en materia preventiva para el puesto a desempeñar teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto. (art. 4 Directiva; art. 28 Ley 14/94; art. 28; Ley 31/95, art. 3 RD 216/99 y art. 47.8 de la Ley 31/95 que tipifica su omisión como infracción grave -a partir del 1 de enero del 2001 este artículo queda derogado y sustituido por el 12.8 del RDL 5/2000-). 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, siendo posible, incluso, llevar a cabo la formación en la empresa usuaria.

En segundo lugar, deberán dotar de la suficiente *información* a los trabajadores acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar, de las cualificaciones requeridas y de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, información que previamente la empresa de trabajo temporal ha recibido de la empresa usuaria (art. 28 Ley 31/95, art. 3 RD 216/99 y art. 47.8 de la Ley 31/95).

Por otra parte, 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 establecidos en el art. 22 de la Ley 31/95 y sus normas de desarrollo teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo, los resultados de la evaluación de riesgos y la información requerida por el médico responsable. (art. 28 Ley 31/95; art. 3 RD 216/99 y art. 47.2 de la Ley 31/95 que tipifica como infracción grave su inobservancia —derogado por el RDL 5/2000 y sustituido por el art. 12.2 de dicha norma).

Además, las empresas de trabajo temporal deberán asegurarse de que la empresa usuaria ha realizado la preceptiva evaluación de riesgos del puesto de trabajo asignado, estando tipificada como infracción grave su omisión en el artículo 19.2.c) añadido por la Ley 29/99 a la Ley 14/94 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, artículo derogado por el RDL 5/2000 y sustituido por el artículo 18.2 c) de dicha norma de idéntico contenido.

Las empresas de trabajo temporal deberán elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral las informaciones y datos referentes a la seguridad y salud de sus trabajadores y acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador ha recibido todas las informaciones, posee la necesaria formación y se encuentre en un estado de salud compatible al puesto de trabajo (art. 23 Ley 31/95, art. 7 y art. 3 RD 216/99, y artículo 47.4 de la Ley 31/95 que tipifica la infracción como grave, a sustituir a partir del uno de enero por el art. 12.4 del RDL 5/2000).

Finalmente, y como corolario de todo lo anterior, este tipo de empresas debe comprobar la idoneidad del trabajador para el puesto de trabajo ofertado.

## 2. Obligaciones de la empresa usuaria

Con carácter previo a la formalización de contrato la empresa usuaria debe *informar a la empresa de trabajo temporal* acerca de las características del puesto de trabajo; los riesgos laborales existentes; las medidas de prevención a adoptar,

incluidos los equipos de protección individual que serán puestos a su disposición, la formación en materia preventiva que debe poseer el trabajador y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse así como su carácter voluntario u obligatorio; medidas todas ellas que deberán ser incorporadas al contrato de puesta a disposición (art. 28 Ley Ley 31/95. Art. 7.1 Directiva, art. 2 RD 216/99).

*Informará al trabajador* de los riesgos generales y específicos existentes, de las medidas de prevención y protección y de las medidas de emergencia (art. 4 RD 216/99). E igualmente, deberá *informar a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores y a los servicios de prevención, o en su caso a los trabajadores designados* de la incorporación de trabajadores cedidos con el fin de que puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada respecto a los trabajadores de la empresa.(art. 28 Ley 31/95, art. 4 RD 216/99 y art. 47.8 de la Ley 31/95).

Asímismo, deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador ha sido considerado apto en el reconocimiento médico, y de que posee la formación e información suficiente y necesaria. (art. 4.1 RD 216/99).

Otra obligación que recae en la empresa usuaria es *la evaluación de los riesgos* del puesto de trabajo a designar, así como la información a la empresa de trabajo temporal del resultado de las evaluaciones periódicas que se realicen durante el desarrollo del contrato (art. 2 y 5 RD 216/99).

Por otro lado, la empresa usuaria será *responsable de las condiciones de ejecución del contrato* en todo lo relacionado a la protección de la seguridad y la salud, según el artículo 28 de la Ley 31/95, el artículo 5 del RD 216/99 y el artículo 42.3 del RDL 5/2000; sin embargo estas normas no aclaran cuestiones tales como el alcance de dicha responsabilidad o su carácter objetivo o subjetivo. En este punto el artículo 42.2 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales —derogado— por el RDL 5/2000 y sustituido por su precitado artículo 42.3, establece que la empresa usuaria en las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal será responsable de la protección en material de seguridad y salud en el trabajo en los términos del artículo 16 de la Ley 14/94 de 1 de julio por la que se regu-



lan las empresas de trabajo temporal; por lo tanto cabe concluir que sobre esta empresa pesan las responsabilidades civiles (en este caso de carácter extracontractual al no mediar contrato entre trabajador y empresa usuaria), administrativas e incluso penales y especialmente el recargo de prestaciones 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 causa de la falta de medidas de seguridad e higiene.

Una de las cuestiones más discutidas en este ámbito de las responsabilidades es la posible solidaridad entre la empresa de trabajo temporal y la usuaria en el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Estimo desde mi punto de vista personal que la solidaridad ( y la mancomunidad en su caso) es una institución jurídica que aparece únicamente en caso de existencia de pluralidad de deudores (o responsables de un mismo evento) y precisamente las nuevas normas que regulan la seguridad y salud de los trabajadores de empresas de trabajo temporal tienen como finalidad individualizar las obligaciones (y por ende, las responsabilidades) tanto de éstas como de la empresa usuaria, por lo que, una vez investigada la causa del hecho dañoso, la aplicación de la norma nos facilitaría conocer si la responsabilidad recae en un empresario o en otro, razón por la cual la solidaridad podrá ser objeto de aplicación en aquellos supuestos donde concurren múltiples causas que puedan ocasionar responsabilidades de ambos.

Finalmente, el artículo 7 del RD 216/99 aporta dos últimas obligaciones para la empresa usuaria: por un parte la obligación de documentar y archivar todos los datos referentes a la seguridad y salud y por otra la obligación de informar por escrito a la empresa de trabajo temporal de todo daño para la salud del trabajador puesto a disposición.

### **3. Conclusiones**

De todo lo descrito anteriormente se deduce la voluntad del legislador de proteger al trabajador de la empresa de trabajo temporal especialmente sensible a los riesgos laborales, por un

lado, reforzando las obligaciones de los empresarios para con éstos y por otro lado, individualizando de forma pormenorizada las responsabilidades de cada uno de ellos con el fin de evitar la posible confusión originada por la relación triangular que se establece en este ámbito de las empresas de trabajo temporal.

A la vista de las nuevas normas que inciden sobremanera en la formación e información podría esperarse una reducción de las cifras de siniestralidad en el ámbito de los trabajadores temporales; no obstante se deduce que transponer la norma jurídica a la realidad laboral va a resultar harto complicado debido al alto grado de coordinación que se exige entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias que actualmente y por desgracia no existe.

#### 4. Bibliografía

- APARICIOTOVAR, J. (1994): «Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo». Relaciones Laborales. nº 12.
- BARBERO MARCOS, J y otro (1997): «Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Lex Nova
- CASAS BAAMONDE, M y otros (1997): «Seguridad y Salud en el Trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales». La Ley pp. 50-55
- OJEDA AVILÉS, A. y otros (1996): «La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/95». Aranzadi.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.(1992):»Protección de la salud y seguridad en el trabajo temporal. Relaciones Laborales tomo II.