

Medidas preventivas para empresas con trabajadores temporales



Con la financiación de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CEOE

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

¿Qué debemos saber sobre este colectivo y su modelo de contrato?

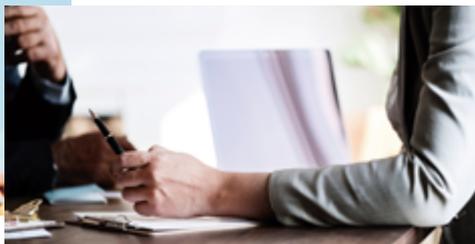
Se entiende por **trabajador temporal** aquella persona con la que la empresa establece una relación laboral de tiempo limitado ya determinado.

Existen dos tipos de relación entre trabajador temporal y empresa: **relación directa**, en la que el trabajador pertenece a la propia empresa, y **relación indirecta**, en la que el trabajador no pertenece a la empresa, sino que es contratado por una empresa externa (ETT).

Para un mejor entendimiento sobre el tema y una clara identificación de las par-

tes interesadas, es importante conocer los siguientes conceptos:

- ✓ **Empresa de Trabajo Temporal (ETT):** aquella que pone a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, los trabajadores por ella contratados. Las ETT deben ser debidamente autorizadas en los términos previstos legalmente.
- ✓ **Empresa Usuaria (EU):** es toda empresa que acoja a trabajadores de una ETT, a través del contrato de puesta a disposición.
- ✓ **Contrato de puesta a disposición:** es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.



2

¿Qué debo conocer antes de establecer un contrato con un trabajador temporal?

Como principio básico en materia de prevención de riesgos laborales es importante aclarar que los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, tienen los mismos derechos de protección en materia de seguridad y salud que el resto de los trabajadores de la empresa.

Como empresa usuaria, debe seguir las siguientes indicaciones:

Antes de la contratación

- ✓ Comunicar al trabajador temporal o a la ETT, en su caso, todos los riesgos relativos al puesto de trabajo a desarrollar, así como las medidas preventivas a adoptar. Dicha información se debe extraer de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir.
- ✓ En el caso de que la contratación sea por ETT, informarle de los requisitos que se requieren para ocupar el puesto de trabajo y sobre las características y tareas a desarrollar y de las cualificaciones requeridas (artículo 28 puntos 2 y 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Antes del inicio de la actividad laboral

- ✓ Informar de la incorporación de trabajadores temporales a los delegados de prevención, los representantes legales de los trabajadores y al Servicio de Prevención Ajeno, en su caso. Además de especificar el puesto de trabajo a desarrollar junto a los riesgos, medidas preventivas del mismo y la formación e información dada al trabajador.
- ✓ Si el contrato se realiza de forma directa por la propia empresa, realizar reconocimientos médicos iniciales e informar al trabajador temporal de las características del puesto de trabajo que va a desarrollar.
- ✓ Si el contrato se realiza de forma indirecta por ETT, obtener la información necesaria para asegurarse de que el trabajador reúne las condiciones requeridas en el puesto de trabajo: apto del reconocimiento médico, acreditación documentada que demuestre que posee las capacidades y cualificaciones necesarias y documento que acredite que ha sido informado de las características propias de dicho puesto.

- ✔ Dotar al trabajador temporal de los equipos de protección individual necesarios para proteger su seguridad y salud en el trabajo.
- ✔ Informar a la empresa usuaria de que el trabajador ha recibido la formación, la información de los riesgos, las medidas preventivas de su puesto de trabajo y que, además, reúne las condiciones saludables para desempeñar el puesto de trabajo.

La empresa de trabajo temporal debe:

- ✔ Recibir por parte del empresario de la empresa usuaria, la evaluación de riesgos correspondiente al puesto de trabajo a ocupar, para que puedan formar al trabajador con carácter previo a la contratación.
- ✔ Realizar un reconocimiento médico previo al inicio de la actividad laboral acorde a los riesgos del puesto, comunicados por la empresa usuaria.
- ✔ Informar al trabajador sobre las características del puesto y los riesgos derivados del desempeño de funciones en el mismo.
- ✔ Formar a los trabajadores en el puesto de trabajo que vaya a cubrir y asegurarse de que el trabajador posee dicha formación preventiva previamente a la incorporación en la empresa.

El intercambio de toda la documentación entre ambas empresas debe ser por escrito, según indica el Real Decreto 216/1999 en su artículo 7 y, además, toda esta información debe estar conservada por ambas empresas, en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





3

¿Qué sucede cuando la relación laboral entre el trabajador temporal y la empresa finaliza?

Si la relación laboral de la empresa con el trabajador temporal es directa, la empresa deja de tener responsabilidad sobre el trabajador al finalizar el contrato.

Si la relación laboral con el trabajador temporal es por ETT y llega a su fin, únicamente debe continuar la vigilancia de la

salud. Esto significa que la ETT está obligada a continuar realizando reconocimientos médicos a los trabajadores cedidos.





4

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores temporales en materia de PRL?

Los trabajadores temporales tienen las mismas obligaciones que los trabajadores fijos en el cumplimiento de la normativa preventiva.

El incumplimiento por los trabajadores temporales de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral conforme al artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Trabajos de especial peligrosidad

No se podrán realizar contratos de carácter temporal en las siguientes actividades de especial peligrosidad:

- ✓ Trabajos en plataformas marinas.
- ✓ Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos o instrumentos que contengan explosivos, regulados por el Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 230/1998.
- ✓ Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 53/1992, sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes.
- ✓ Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II del Real Decreto 1627/1997.
- ✓ Trabajos de minería a cielo abierto y de interior a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 1389/1997.
- ✓ Trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre a los que se refiere el artículo 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, modificado por el Real Decreto 150/1996.



- ✓ 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, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 1078/1993, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.
- ✓ Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, sobre 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.

- ✓ Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Coordinación de Actividades Empresariales entre ETT y EU

La Coordinación de Actividades Empresariales no será igual a la prevista en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, ya que la dirección y el control de la actividad de estos trabajadores, mientras están cedidos, le corresponde a la EU y no a la ETT.





Según la Nota Técnica de Prevención 919, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, relativa a la Coordinación de Actividades Empresariales:

“Cuando con la EU concurren otras empresas, ésta actuará como empresario concurrente (si la EU se desplaza junto con este trabajador cedido a otro centro de trabajo para prestar sus servicios), o como empresa titular o principal según el caso (si es la EU quien contrata o subcontrata a otras empresas para realizar obras y servicios en su centro de trabajo, ya sea de distinta o de su propia actividad). El artículo 5.2 del Real Decreto 216/1999 establece que en los supuestos de coordinación de actividades empresariales a los que se refiere el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una ETT. Asimismo, el artículo 6.3 de la misma norma regula que los trabajadores designados o en su caso, los servicios de prevención de la ETT y de la EU deberán coordinar sus actividades a fin de garantizar una protección adecuada

de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición. En particular, deberán transmitirse cualquier información relevante para la protección de la salud y la seguridad de estos trabajadores. Por tanto, cuando en una EU existen trabajadores cedidos por una ETT, pueden darse dos tipos de actuaciones de coordinación, una entre los servicios de prevención de la EU y de la ETT de acuerdo con el artículo 28 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 6.3 del Real Decreto 216/1999; y otra cuando además la EU concurre con otras empresas en su propio centro o en el de un tercero y esta concurrencia afecte al trabajador cedido. Deberá haber en este caso una coordinación entre la EU y las otras empresas, de acuerdo con el artículo 24 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004.”

El artículo 5.2 del Real Decreto 216/1999 establece que en los supuestos de coordinación de actividades empresariales a los que se refiere el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una ETT.



5

Riesgos suplementarios en trabajadores temporales.

Trabajadores temporales

Ante un accidente laboral de un trabajador temporal, la empresa debe seguir el mismo proceso que con un trabajador indefinido; es decir, realizar la investigación correspondiente, tomar las medidas correctoras oportunas y tramitar la baja con la Mutua si fuera necesario.

Trabajadores temporales cedidos por ETT

En este caso, la empresa usuaria tiene la obligación de comunicarlo a la ETT por escrito, informando de todo daño causado en la salud del trabajador y de las consecuencias que puedan suponer en el desarrollo de su trabajo.

La ETT es la responsable de cumplir la obligación de notificar el accidente dentro de los plazos establecidos. La investigación del accidente debe ser conjunta entre la empresa usuaria y la ETT.

Riesgos suplementarios en trabajadores temporales.

Los trabajadores temporales pueden estar bajo diferentes riesgos laborales debido a las siguientes circunstancias:

- ✓ Desconocimiento de las actividades a desarrollar y/o del lugar de trabajo.
- ✓ Inexperiencia y/o cambios frecuentes de puesto de trabajo.
- ✓ Ausencia de cualificación y aptitud médica.
- ✓ Asignación de los trabajos con mayor riesgo.

Por estos motivos, es de utilidad que toda la información vinculada a este colectivo de trabajadores llegue a todas las partes interesadas para así prevenir los posibles riesgos y asegurar su seguridad y salud en el trabajo.



**Medidas preventivas
para empresas
con trabajadores
temporales**

Para cualquier duda o consulta:

Tel. 91 566 34 00

E-mail: info.prl@ceoe.org

www.prl.ceoe.es