



Boletín Nº 13

SALUD LABORAL PARA PERSONAS CONTRATADAS POR ETT

La directiva 91/383/CEE, que relacionaba la seguridad y salud de las personas trabajadoras con el tipo de contratación y/o la duración de la relación laboral, constató que las personas contratadas a través de empresas de trabajo temporal están más expuestas a sufrir accidentes laborales y enfermedades profesionales, por un riesgo suplementario relacionado con la integración de estas personas en la empresa usuaria

El artículo 28 de la LPRL, relativo a las relaciones de trabajo temporales de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, establece que las personas con estas relaciones de trabajo tienen que disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de personas trabajadoras de la empresa en la que prestan sus servicios. A tal efecto, en el citado artículo se establecen los deberes y obligaciones de carácter preventivo que corresponden a la empresa en la que se prestan los servicios y los que debe asumir la empresa de trabajo temporal (ETT).

La persona contratada por una ETT presta sus servicios en el ámbito organizativo de una empresa distinta, la empresa usuaria, con sus diferencias en cuanto a condiciones de trabajo y a riesgos laborales que no son los de la empresa contratante. Esta circunstancia es la que motiva que deban tratarse de forma especial las obligaciones de estos dos empresarios, reforzando particularmente las referidas a información y formación, cuando con ello se favorezca la disminución de riesgos, y estableciendo medidas limitativas en la realización de determinados trabajos en los que, por su especial peligrosidad, la adopción de medidas preventivas no garantice los adecuados niveles de seguridad.



La integración en la empresa de las personas contratadas por ETT implica una relación triangular: empresa contratante, trabajador/a y empresa usuaria. La empresa contratante (ETT), mediante un contrato de puesta a disposición regulado por la Ley 14/1994, cede a la persona a una empresa distinta con diferentes condiciones de trabajo, incluyendo riesgos laborales que no son los de la ETT. Es esta circunstancia la que motiva que ambos empresarios tengan que compartir las obligaciones de prevención definidas en la LPRL, particularmente las relativas a la información y formación cuando impliquen reducción de los riesgos laborales y estableciendo medidas limitativas en la realización de trabajos peligrosos para poder garantizar niveles adecuados de seguridad para estas personas cedidas.



Boletín Nº 13

Para establecer las obligaciones de cada empresario, antes de la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria tiene que informar a la ETT sobre las características propias del puesto de trabajo a cubrir, las tareas a realizar, los riesgos del puesto y las cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección y la salud laboral de la persona que va a ser contratada y de las que ya trabajan en la empresa usuaria. Por ello sólo es posible realizar un contrato de puesta a disposición para un puesto que ya está evaluado conforme a los art. 15.1.b y 16 de la LPRL.

La ETT deberá informar y formar a la persona (también puede hacerlo la empresa usuaria si así lo acuerdan) siempre de forma previa al comienzo efectivo del trabajo. La ETT acreditará documentalmente que la persona puesta a disposición ha recibido la información relativa a los riesgos y medidas preventivas y la formación específica del puesto, así como que la persona cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. Esta documentación estará también a disposición de delegados/as de prevención o en su defecto, representantes legales de los y las trabajadoras. La persona trabajadora por ETT podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio del derecho a velar por su salud y su seguridad.

La información facilitada debe incluir necesariamente los datos relativos a:

- Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo
- Riesgos específicos del puesto a cubrir
- Medidas de prevención a adoptar respecto a los riesgos generales y los del puesto

- Equipos de protección individual (EPIs) necesarios y que serán puestos a su disposición
- Formación teórica y práctica en materia de prevención, incluida la propia del puesto (maquinaria, métodos de trabajo, etc.)
- Medidas de vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) que debe realizar la ETT en base a las indicaciones de la empresa usuaria: la periodicidad y si son voluntarios o no.

A fin de que la ETT realice la vigilancia de la salud, la empresa usuaria debe informar cuando realice o revise la evaluación de riesgos y siempre que surjan riesgos nuevos.



La empresa usuaria está obligada a informar por escrito a la ETT de todo daño a la salud de la persona puesta a disposición, que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a fin de que la ETT pueda cumplir con la obligación de notificación en tiempo y forma (art. 23 LPRL). El incumplimiento de esta obligación hará responsable a la empresa usuaria de todos los efectos que se deriven del incumplimiento.

RD 216/1999 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETTs