

## **SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**

### **Contrato de puesta a disposición**

José Manuel Barranco Gámez.

Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga.

Master en P.R.L.

Técnico Superior en P.R.L. (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada)

Se trata de una situación en la que el trabajador no presta sus servicios al empresario que directamente le ha contratado. Se trata de una relación triangular — Empresa de Trabajo Temporal, empresa usuaria y trabajador— que presenta toda una serie de connotaciones específicas que afectan a la hora de determinar las distintas obligaciones de los diferentes sujetos en juego.

Partiendo de la base de que es bastante difícil que la empresa de trabajo temporal tenga contratados con carácter indefinido a los trabajadores para ser puestos a disposición, en la medida en que no es rentable durante los períodos en que no están prestando servicios en una empresa usuaria puesto que se les ha de seguir pagando su salario y cotizando, las obligaciones serán las que se van a señalar a continuación, distinguiendo entre las que sean a cargo de la empresa de trabajo temporal de las que lo sean respecto de la empresa usuaria.

#### **Obligaciones de la empresa usuaria**

Las distintas obligaciones que tiene esta entidad son muy importantes en la medida en que las diferentes labores que debe llevar a cabo la empresa de trabajo

temporal dependerán, como se verá, de las que a su vez haya llevado a cabo la empresa usuaria. Son fundamentalmente las siguientes:

A) Obligación de información a la empresa de trabajo temporal «acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas». Se trata de una previsión contenida en el art. 28.5 apartado segundo de la LPRL, que no venía prevista en la LETT, y que el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley de Empresas de Trabajo Temporal vino a suplir al requerir que en el contenido mínimo del contrato de carácter mercantil entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal, se hiciera constar «el contenido de la prestación laboral y cualificación requerida» y «los riesgos profesionales del puesto a cubrir» (art. 14 d) y e)). Ese contenido mínimo vino a completarlo el 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, señalando que la información deberá incluir además:

1º. «Los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir (lo que es consecuencia de que en el párrafo 1 del mismo artículo se ha dispuesto que sólo será posible la celebración de un contrato de puesta a disposición respecto del puesto de trabajo en que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales)», con especificación de los datos relativos a (art. 2.2 del RDETT):

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.

b) 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.

c) Formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador.

d) 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.

e) 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 (art. 5.3 del REDTT).

2º. Información sobre todo daño para la salud del trabajador puesto a disposición que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a fin de que la empresa de trabajo temporal pueda cumplir, en los plazos y términos establecidos con la obligación de notificación a la autoridad laboral (art. 7.2 del RDETT).

Es una obligación fundamental puesto que, dependiendo de la información que le traspase la empresa usuaria, que es la principal conocedora de las condiciones de seguridad de los puestos de trabajo a cubrir por los trabajadores puestos a disposición ya que tiene realizada una evaluación de riesgos de los mismos, la empresa de trabajo temporal modalizará el contenido de sus respectivas obligaciones en base a los datos aportados.

En cuanto a la modalidad de transmisión de la información, lo ideal es que se haga por escrito, asegurándose la empresa usuaria su recepción y la empresa de trabajo temporal su contenido, y así parece haberlo previsto el art. 2.3 del RDETT ya que señala que «las informaciones deberán incorporarse en todo caso al contrato de puesta a disposición» y más concretamente respecto de la obligación de informar sobre todo

daño para la salud de trabajador literalmente se señala la necesidad de que sea por escrito (art. 7.2 del RDETT).

Con anterioridad a esta previsión del RDETT, existía un Acuerdo adoptado en Barcelona el 26 de junio de 1996 entre las Organizaciones Empresariales ETTCA, ANETT, GEESTA y ACETT y los sindicatos CCOO y UGT (DOGC de 9 de diciembre) en el que se señaló que, en relación con esta cuestión, «para garantizar la información sobre las características del puesto y posibles riesgos por parte de la empresa usuaria de la ETT: se asegurará que exista un documento firmado/avalado por el Delegado de Prevención que se anexionará al contrato de puesta disposición».

B) Deberá encargarse de que las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores sean las adecuadas, es decir, equivalentes a las del resto del personal de la empresa usuaria que no tiene el carácter de puesto a disposición. Respecto de esta obligación, la empresa usuaria está considerada como la empresaria del trabajador, puesto que si el trabajo se va a desempeñar en su empresa y bajo su poder de dirección y control, ella debe ser la encargada de que las condiciones de seguridad y salud de esos trabajadores sean las óptimas.

C) Obligación de informar a los trabajadores, con carácter previo a su incorporación al trabajo, acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, así como sobre las medidas de protección y prevención a los mismos.

D) Debe también la empresa usuaria recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal, también con carácter previo al inicio de la prestación, para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones (art. 4.1 del RDETT):

1. Que 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 art. 22 de la LPRL y 37.3 del RSP.

2. Que 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 art. 19 de la LPRL y sus disposiciones de desarrollo.

3. Que ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos.

En ningún caso la empresa usuaria permitirá «el inicio de servicios en la misma de un trabajador puesto a disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones» reseñadas anteriormente (art. 4.2 del RDETT).

E) Por último, obligación de informar a los representantes de los trabajadores y a los servicios de prevención de la propia empresa usuaria sobre la adscripción de estos trabajadores a determinados puestos, con el fin de que estos puedan adoptar las medidas necesarias de control y ayuda a los mismos.

El plazo para transmitir dicha información siguiendo el art. 9 de la LETT será de diez días desde la celebración del contrato de puesta a disposición por la empresa usuaria.

#### Obligaciones de la empresa de trabajo temporal

Los arts. 28.5 de la LPRL y 12.2 de la LETT, complementados por lo dispuesto por el RDETT, se han encargado de fijar cuales son las obligaciones de la empresa de trabajo temporal respecto de los trabajadores que ha contratado pero que van a prestar servicios en otra empresa:

A) Obligación de dar formación al trabajador «suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto» (art. 12.2 de la LETT). Complementando lo dispuesto en este artículo, ha añadido el art. 3.3 del RDETT que es la empresa de trabajo temporal la que «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», para lo que «comprobará fehacientemente que la formación 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».

Lógica consecuencia de lo dicho anteriormente es que la empresa de trabajo temporal sólo «deberá contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna, o pueda reunir, en su caso, previa la formación (a la que se ha hecho referencia), los requisitos previstos en el mismo en materia de prevención de riesgos laborales» (art. 3.1 del RDETT).

Se trata de una de las obligaciones cuya materialización ha planteado mayor polémica puesto que, normalmente coincide la duración del contrato de puesta a disposición con la duración del contrato temporal por el que contrata la empresa de trabajo temporal al trabajador, habiéndose llegado a decir que su impartición resulta imposible.

Si bien es cierto que existen dificultades de realizar la formación cuando coincide el contrato de trabajo con la empresa usuaria y el de puesta a disposición, ya que las necesidades de la empresa usuaria son inmediatas y de trabajadores eficaces desde el primer momento, esto no ha de llevar a que ésta no se realice, pues se estaría

incumpliendo una obligación legal. La solución ideal sería la de que el trabajador estuviera contratado de forma indefinida, pues en los períodos en que no está puesto a disposición se le daría una formación al menos genérica, que se completaría una vez conocido el puesto de trabajo que se va a cubrir. Pero como esta no es la situación que se presentará normalmente, esa formación se deberá impartir en el intervalo de tiempo que medie entre la formalización del contrato entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria y la puesta a disposición del trabajador, que es muy breve, con lo que habrá que tener también en cuenta a la hora de seleccionar al trabajador su experiencia y cualificación profesional previa respecto del puesto que se pretende cubrir.

De producirse una modificación de las condiciones que precise formación, la empresa usuaria lo comunicará a la empresa de trabajo temporal, para que esta proceda a realizarla ya sea dentro de la jornada laboral de la empresa usuaria o fuera, pero en ese caso se procederá al descuento de la jornada de las horas que se han empleado en la formación.

B) Obligación de vigilancia de la salud. Es la empresa de trabajo temporal, siguiendo el art. 28.5 de la LPRL, la que se debe encargar de vigilar la salud del trabajador puesto a disposición y la que deberá realizar los reconocimientos médicos, debiendo recordar en este sentido que de acuerdo con el art. 22 de la LPRL éstos tienen carácter voluntario, salvo que se den algunas de las excepciones que prevé el mismo artículo, lo que habrá sido puesto de manifiesto normalmente por la empresa usuaria, para el caso de que el desempeño de las tareas en su empresa presente riesgos específicos.

En cuanto a la transmisión de los datos extraídos de esa vigilancia, sólo se podrá dar a conocer, como ya se señaló anteriormente, los resultados del reconocimiento, salvo que el trabajador dé su consentimiento para divulgar más información.

C) Informar al trabajador acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. Se trata de la transmisión de información que ha recibido de la empresa usuaria, y, al igual que ella, debería remitirse por escrito y claro está, con anterioridad al inicio de la prestación de servicios en la empresa usuaria. El mismo Acuerdo Catalán que se señaló anteriormente prevé que «para asegurar la información sobre las características del puesto y posibles riesgos de la ETT a los trabajadores: se entregará el documento [el que entregaba la empresa usuaria a la ETT] antes del inicio del servicio, anexionándolo al contrato de trabajo».

Tras la aprobación del RDETT parece que se ha determinado ya la exigencia escrita puesto que en el art. 3.2 se señala que «dichas informaciones (que son a las que se ha hecho referencia en el apartado anterior) se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso».

Es importante la exclusión que recoge el art. 8 b) de la LETT que al respecto señala que «las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad y salud, se determinen reglamentariamente». Esos trabajos han sido determinados en el art. 8 del RDETT, que dispone que son los siguientes:

a) Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el anexo II del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

b) Trabajos de minería a cielo abierto y de interior a los que se refiere el art. 2 del RD 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras, que requieran el uso de técnica minera.



c) Trabajos propios de las industrias extractoras por sondeos en superficie terrestre a las que se refiere el art. 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, modificado por el RD 150/1996, de 2 de febrero<sup>272</sup>.

d) Trabajos en plataformas marinas.

e) Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos, regulados por el Reglamento de explosivos, aprobado por el RD 230/1998, de 16 de febrero.

f) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el RD 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

g) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el RD 363/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

h) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el RD 664/1997, de 12 de mayo, 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.

i) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

D) Obligación de 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 (art. 3.5 del RDETT).

Por último, en cuanto al papel de la negociación colectiva, en estas relaciones no es muy importante en la medida en que prácticamente se ha dedicado a reiterar lo dispuesto por la normativa existente al efecto, citando como ejemplo, el art. 44 del CC de Empresas de Trabajo Temporal.

La STSJ de Asturias de 2 de octubre de 1998 (Ar. 3578) estimó como responsable única a una empresa usuaria respecto de un accidente acaecido sobre un trabajador en base a que le ordenó realizar una faena «en una postura y con unas condiciones que invalidaban» la utilización de elementos protectores, y ello pese a que el trabajador no había recibido formación de la ETT, lo que no se consideró relevante dadas las gravosas condiciones de ejecución del trabajo.

La STSJ de Cataluña de 19 de octubre de 1998 estimó responsable únicamente a una empresa usuaria que dedicó a esta obligación 4 ó 5 minutos, produciéndose el accidente a los 20 minutos de iniciado el trabajo, considerando incumplida esta, la misma.

## **BIBLIOGRAFIA**

- BAYLOS, A., Derecho del Trabajo: modelo para armar, Trotta, Madrid, 1991.

- MANSILLA IZQUIERDO FERNANDO. “Enfoque Estratégico en los Conflictos Interpersonales en el Medio Laboral”. <http://www.preventionworld.com/es/informacion-tecnica/articulos/enfoque-estrategic>. 23,50 horas. 14/11/2013.

- MANSILLA IZQUIERDO FERNANDO. “Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.”. [www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf](http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf). 00,36 horas. 15/11/2013.

- MANSILLA IZQUIERDO FERNANDO. “Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.”. [www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf](http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf). 00,36 horas. 15/11/2013.

- MARTÍNEZ EMPERADOR, R, Estabilidad en el empleo y contratación temporal, MTSS, Madrid, 1983.

- MAYORAL BLASCO SUSANA Y ESPLUGA TRENC JOSEP. “Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso”. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, Número 2 (2010), Páginas. 233-255.

- MOLINA NAVARRETE C. Manual de derecho del Trabajo. Comares. 2008.

- OJEDA AVILÉS, A., y GORELLI HERNÁNDEZ, J., Los contratos de trabajo temporales, Iustel, Madrid, 2006.

- PÉREZ REY, J., Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid, 2004.

- ROMAGNOLI, U., «Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo», Revista de Derecho Social, número 2, 1998.