

LA COORDINACION DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

1.- INTRODUCCION

La relaciones entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal que le cede trabajadores no es estrictamente una situación de coordinación de actividades empresariales y por ello no viene regulada por el Real Decreto 171/2004 por el que se regula la coordinación de actividades empresariales, pero dado que este tipo de relación también implica la regulación de las relaciones entre ambas empresas, entendemos que puede resultar una especialidad para la ordenación de la medidas de seguridad y salud laboral cuando en un mismo centro de trabajo realizan su actividad trabajadores de dos o mas empresas.

La coordinación de actividades empresariales, como sabemos, viene regulada por el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto antes mencionado, en cambio, la relación entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria viene regulado por el artículo 28 de la LPRL y su desarrollo reglamentario se concreta en el Real Decreto 216/1999 por el que se regulan las disposiciones mínimas de seguridad en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

Como podemos comprobar la regulación de las medidas de seguridad en las relaciones de trabajo temporal es anterior al desarrollo reglamentario del artículo 24 de la LPRL, y ello por la especialidad de la relación laboral de los trabajadores en misión, es decir, los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para prestar sus servicios en empresas usuarias, ya que, se desprende de diversas investigaciones que los trabajadores de empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores a riesgos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, por la forma de integración en la empresa y así se recoge expresamente en la Directiva 91/383/CEE. Esto mismo se predica de las relaciones temporales de trabajo.

Por este motivo, la regulación de las empresas de trabajo temporal es exhaustiva y su normativa básica, es la siguiente:

- Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 4/1195, por el que se desarrolla la Ley 14/1994
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 216/1999 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2.- DEFINICIONES

Las relaciones de trabajo temporal son complejas y tienen una terminología propia que a continuación pasamos a definir:

- EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
- EMPRESA USUARIA
- TRABAJADOR EN MISION
- CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION



La EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL será aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados y que deben contar con la debida autorización administrativa para ello.



La EMPRESA USUARIA es aquella empresa a la que la empresa de trabajo temporal pone a disposición trabajadores por ella contratados de forma temporal.

El TRABAJADOR EN MISION es el trabajador contratado por la empresa de trabajo temporal y que es puesta a disposición de la empresa usuaria para que preste sus servicios.

El CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION 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 queda sometido aquel.



3.- EL TRABAJO TEMPORAL

Las empresas de trabajo temporal surgen como una excepción al principio general por el que se prohíbe la cesión de trabajadores.

Se entiende por cesión de trabajadores cuando el poder de dirección obra en manos de la empresa cesionaria, es decir, el trabajador cedido trabaja en el centro de trabajo de esta, utilizando sus medios de producción y bajo sus órdenes. El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores establece que se considerará como cesión ilegal de los trabajadores cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Este mismo artículo establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

Las empresas de trabajo temporal deberán estar acreditadas por la administración y por ello, en el momento de la contratación se les deberá pedir la correspondiente autorización administrativa.

La cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal no se puede realizar más que en los supuestos establecidos por la Ley referidos a la temporalidad de la contratación y que vienen recogidos en el artículo 7 de la Ley 14/1994 en relación con el artículo 15 del estatuto de los trabajadores, es decir, por obra o servicio determinado, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Además de estas limitaciones existen otras limitaciones derivadas de especial peligrosidad de los puestos de trabajo a cubrir por los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, según se determina en la letra b) del artículo 8 de la Ley 14/1994.

La clasificación de trabajos de especial peligrosidad se realiza en el artículo 8 del Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal que a continuación plasmamos:

1. Trabajos en obra en construcción a que se refiere el anexo I del Real Decreto 1627/1997. Estos trabajos se concretan en:

- Trabajos con riesgos especiales de sepultamientos, hundimientos o caídas de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
- Trabajos en las proximidades de líneas eléctricas de alta tensión.
- Trabajos que expongan a riesgos por ahogamiento por inmersión.
- Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierras subterráneos.
- Trabajos realizados por inmersión con equipo subacuático.
- Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- Trabajos que impliquen el uso de explosivos
- Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados o pesados.

2. Trabajos de minería a cielo abierto y de interior.
3. Trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos en superficies terrestres.
4. Trabajos en plataformas marinas.
5. Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos en los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
6. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
7. Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.
8. Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
9. Trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.

La Ley 14/1994, en su disposición adicional segunda, según la redacción dada por la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo establece una limitación legal por la cual en ningún caso se podrán ceder trabajadores por empresas de trabajo temporal en los siguientes casos:

- 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.
- 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.
- 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.

Establece que se pueden establecer limitaciones a través de la negociación colectiva de ámbito estatal dentro de los siguientes sectores de actividad: construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos en superficies terrestres, trabajos en plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos que contenga explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión. Esta limitación deberá ser concreta por ocupaciones, puestos de trabajo concretos o tareas

determinadas y deberán justificarse por razón de los riesgos para la seguridad en el trabajo.

En el caso de que no hubiera limitaciones concretas en los convenios en estas actividades la empresa podría contratar con una empresa de trabajo temporal, sin ninguna otra limitación antes de 31 de marzo de 2011, si bien, a partir de esta fecha, se exigen nuevos requisitos con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en misión.

El primer requisito afecta a la organización preventiva de la empresa de trabajo temporal, puesto que le va a exigir que de forma total o parcial gestione su sistema de prevención de riesgos laborales con medios propios y que este esté auditado. Además deberá tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos afectados.

Por el segundo requisito la empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente que el trabajador que va a ser cedido posee la actitud, la competencia, la cualificación y la formación específica para el desempeño del puesto de trabajo. A pesar de que la norma nada dice al respecto, la acreditación deberá realizarse, además de a la autoridad laboral cuando esta los solicite, en todos los casos, a la empresa usuaria.

Por último existe una limitación genérica para la realización de un contrato de puesta a disposición por parte de una empresa usuaria con una empresa de trabajo temporal que viene determinado por el artículo 2 del Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, por la cual, no se podrá realizar si no se ha realizado la evaluación del puesto de trabajo del puesto que se pretenda cubrir.

Ante esta situación, y con carácter previo a la realización de un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal, la empresa deberá:

- Comprobar que la empresa de trabajo temporal esta debidamente acreditada.
- Comprobar si el puesto en el que el trabajador va a prestar sus servicios no esta excluido o limitado de la contratación por trabajo temporal.
- Comprobar si se ha realizado la evaluación de riesgos del puesto en el que el trabajador va a prestar sus servicios.

Una vez comprobado estos aspectos y si se cumplen los requisito se puede iniciar el proceso de contratación.

4.- EL PROCESO DE CONTRATACION

Es el artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el que regular las relaciones en empresas de trabajo temporal y establece un principio por el cual los trabajadores puestos a disposición deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

Una vez establecido el principio, dada la especialidad de las relaciones de trabajo temporal, se delimitan las obligaciones que tiene la empresa de trabajo temporal y las de la empresa usuaria para con el trabajador en cumplimiento del mismo.

La empresa usuaria será responsable de :

- Las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La información con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.

Las obligaciones de las partes se van determinando en los siguientes momentos

4.1.- PREVIAMENTE A LA CONTRATACION

La empresa usuaria, previamente a la contratación, deberá informar a la empresa de trabajo temporal de las características del puesto de trabajo que se quiere cubrir. La información deberá incluir tanto aspectos propios de las tareas a desarrollar; que se tiene que hacer, como se tiene que hacer y con qué se tiene que hacer, como de los riesgos aparejados al desempeño de las tareas. Hemos de pensar que el trabajador en misión va a desempeñar un puesto de trabajo de la estructura de la empresa usuaria por lo debe manejar la misma información que un trabajador de la plantilla de la empresa usuaria.

La información, en materia de prevención de riesgos laborales deberá incluir obligatoriamente:

- Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo
- Riesgos específicos del puesto de trabajo
- Medidas de prevención a adoptar con respecto a los riesgos existentes.
- Equipos de protección individual a utilizar.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales que deba tener el trabajador.
- Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo.

- Obligatoriedad o no para el trabajador del reconocimiento médico específico y su periodicidad.

4.2.- FORMALIZACION DE LA CONTRATACION

La información que con carácter previo debe trasladar la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal cuyo contenido se ha recogido anteriormente debe ser recogida tanto en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria como en el contrato de trabajo que regula la relación laboral entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal. De esta forma se garantiza que el trabajador a la hora de formalizar el contrato de trabajo sea informado de los riesgos del puesto de trabajo que va a desempeñar en la empresa usuaria, tanto de los generales del centro de trabajo como de los específicos del puesto.

La empresa de trabajo temporal debe comprobar que el trabajador tiene la formación en materia preventiva requerida para el desempeño del puesto y lo debe hacer fehacientemente, por lo que no basta con una mera declaración del trabajador de que tiene la formación suficiente. En caso de que no pudiera comprobarlo es la empresa de trabajo temporal deberá formar al trabajador. Esta formación se computará como tiempo de trabajo y tendrá que realizarse con el contrato de puesta a disposición vigente, si bien, será previa a la prestación del servicio por parte del trabajador.

Si se requiriese un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta formación podrá realizarse por la empresa de trabajo temporal en la propia empresa usuaria, antes del comienzo del trabajo efectivo, en su defecto, podrá realizarse por la empresa usuaria previo acuerdo entre ellas.

4.3.- PUESTA A DISPOSICION DEL TRABAJADOR

Una vez que el trabajador es puesto a disposición de la empresa usuaria y con carácter previo a la incorporación al trabajo la empresa usuaria deberá asegurarse que la empresa de trabajo temporal ha cumplido para con el trabajador las obligaciones que en materias de información, formación y vigilancia de la salud le incumben

La empresa usuaria deberá informar al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para la salud y seguridad, tanto de carácter general como los específicos del puesto de trabajo y de la correspondientes medidas de prevención y protección. También deberá ser informado el trabajador de las medidas preventivas a adoptar en el caso de situaciones de emergencias.

La norma establece que el trabajador en misión está bajo el poder de dirección de la empresa usuaria, si bien, este poder de dirección no es equiparable al que tiene sobre sus propios trabajadores. Las relaciones de trabajo temporal se basan en una contratación para un periodo determinado y para un puesto de trabajo en concreto, siendo estos límites rígidos, de tal forma que las facultades de movilidad geográfica y movilidad funcional que tiene el empresario para con

sus trabajadores no cabe en las relaciones de trabajo temporal, puesto que caso de que el trabajador fuese cambiado de puesto de trabajo o modificadas las funciones para las que inicialmente fue contratado, el proceso de información, formación, vigilancia de la salud realizado por la empresa de trabajo temporal no tendría efectividad alguna.

La empresa usuaria no podrá cambiar al trabajador ni de centro de trabajo ni de puesto de trabajo y esto supone un deber de vigilancia a la empresa de trabajo temporal que deberá comprobar durante el tiempo de duración del contrato de puesta a disposición que el trabajador en misión esta desempeñando el puesto de trabajo para el que fue contratado. En este sentido la sentencia de 28/05/09 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en la que condena a una ETT al recargo de prestaciones al comprobar que el trabajador en misión no está formado en materia de prevención de riesgos laborales pese a la alegación de aquella de que no pudo formarlo por haberle cambiado la empresa usuaria de puesto de trabajo y desconocer que estaba utilizando máquinas, cuando esto no constaba en el contrato de puesta a disposición. La sentencia establece la responsabilidad de la ETT por no cerciorarse del efectivo desempeño por parte del trabajador de la labor consignada en el contrato.

4.4.- OBLIGACIONES FORMALES

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.

Las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias tendrán la obligación de registrar y conservar toda la documentación necesaria y tenerla a disposición de la autoridad laboral, según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales,

Los documentos a gestionar en el sistema son lo siguientes:

- Contrato de puesta a disposición. Este documento deberá conservarlo la ETT y la Empresa Usuaria, requiere la firma de la ETT y de la empresa usuaria
- Justificante de que el trabajador ha recibido la información de los riesgos del puesto con carácter previo a la puesta a disposición. Este documento debe emitirlo la ETT y conservarlo, también deberá conservarlo la empresa usuaria. Requerirá la firma del trabajador.
- Justificante de que el trabajador tiene la formación suficiente en materia preventiva. Este documentos debe emitirlo la ETT y conservarlo la empresa usuaria. Puede ser un certificado de la ETT por el que manifieste que el trabajador está formado adecuadamente, si bien, para mayor seguridad debería aparecer la conformidad del trabajador a través de su firma
- Aptitud médica del trabajador, o en su defecto, renuncia al reconocimiento médico caso de que este sea voluntario. En el caso de

aptitud médica lo emitirá la unidad básica de salud del servicio de prevención de la ETT, deberá conservarlo la ETT y la empresa usuaria. En el caso de renuncia lo emitirá la ETT y deberá ir firmado por el trabajador, el deber de conservación es tanto de la ETT como de la empresa usuaria.

- Justificante de información de los riesgos del puesto y de las medidas preventivas en caso de situaciones de emergencia con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo. Lo emitirá la empresa usuaria y deberá ir firmado por el trabajador, el deber de conservación es de la empresa usuaria.

