

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

BUENAS PRÁCTICAS EN COORDINACIÓN
EMPRESARIAL Y FORMACIÓN

COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GRUPO DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Título:

Seguridad y Salud Laboral de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación

Autor:

Grupo de Trabajo de Empresas de Trabajo Temporal.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Coordinación:

Manuel Bestratén Belloví
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Componente del Grupo de Trabajo:

Alba Ballesteros Sastre

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Pedro Beltrán-Huertas Morales

UGT

Manuel Bestratén Belloví

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Francisco Javier Blasco de Luna

CEOE

Antonio Carrillo Castrillo

Dirección General de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud Laboral. Junta de Andalucía

José Eduardo de la Iglesia Márquez

CEOE

Laura Domínguez Garrido

CCOO

Montserrat García Gómez

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Almudena González Menéndez

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Emilio González Vicente

UGT

Ana Grijalbo Gómez

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad de Madrid

María Teresa Lario Salas

Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Gobierno de Aragón

María José Leguina Leguin

CEOE

Elisenda López Fernández

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Sandra Miso Guajardo

CEOE

Marina Moro López-Mechero

CEOE

Concepción Peinado Reillo

Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Social. Junta de Comunidades de Castilla La Mancha

Enrique Pérez Moratilla

CCOO

Marco Romero San Vicente

UGT

Ana Ruiz San Millán

Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno de Cantabria

Marisol Sánchez-Tarazaga Marcelino

Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral. Generalidad Valenciana

Federico Roncal Serra

CEOE

Marta Tomeo Romanillo

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Francisco Javier Torres Fernandez

CCOO

Soraya Varas Maroto

UGT

María Ángeles Villanueva Río

Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Región de Murcia

Ana Zapico Herrán

Dirección General de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Javier Zubicoa León

Servicio de Trabajo. Gobierno de Navarra

Imprime:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27
www.insht.es

Composición:

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT

Edición:

Madrid, julio 2017

Depósito legal: M-11782-2017

Agradecimientos:

A las siguientes organizaciones y a sus representantes, que han participado en los talleres celebrados en Santander y/o Madrid:

- Administración Autonómica:
 - IR SST, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid*
 - Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo*
 - INVASSAT, Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo*
 - Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social de la Generalitat Valenciana*
 - ISSLA, Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral*
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – Grupo de Trabajo de ETT
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cantabria
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid
- Empresas de Trabajo Temporal:
 - ABACO EMPLEO, ADECCO, EULEN FLEXIPLAN, EUROEMPLEO, GENTIUM WORK, RANDSTAD EMPLEO y UNIQUE INTERIM*
- Empresas Usuarias:
 - COMPESCA SA, EON. EL CORTE INGLÉS SA, INDUSTRIAS CÁNTABRAS DE TORNEADO, SA, FROSST IBÉRICA, MAFLOW SPAIN AUTOMOTIVE SA, PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA SA., PATENTES TALGO SLU, QUESERIA LA FUENTE y SAINT GOBAIN*
- Servicios de Prevención Ajenos, entidades asesoras, empresas auditoras, asociaciones de PRL
 - AENOR, AMEP, ANEPA, FREMAP, PREVEMONT y ASEPEYO*
- Agentes Sociales
 - CEOE, CEPYME, UGT y CCOO*

En Valencia y Zaragoza:

- Administración Autonómica:
 - INVASSAT, Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social de la Generalitat Valenciana, ISSLA, Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral*
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón
- Empresas de Trabajo Temporal:
 - ADECCO, FLEXIPLAN, IMAN, LACORTEM, MANPOWER, NEXO y RANDSTAD*
- Empresas Usuarias:
 - AEROSPACE CARGA LOGISTICS (ACL), ASTORIA PALACE-AYRE HOTELES, CARRERAS ALMA*

CENAJE Y DISTRIBUCIÓN, S.A., CABLES RCT S.A.U, CTC EXTERNALIZACIÓN, S.A., DHL EXPRESS ZARAGOZA SPAIN, S.L., DP APPAREL SPAIN S.L., EDITORIAL LUIS VIVES, GRUPO INFUN, S.A., GRUPO CRM- RURALCAJA, INDUSTRIE CARTARIE GRUPO TRONCHETTI, JACOB DELAFON ESPAÑA, S.A., JOHNSON CONTROLS, PASTORES COOPERATIVO, PIEZAS Y RODAJES, RONAL IBÉRICA S.A.U., TRANSPORTES AZKAR S.A., TRANSPORTES CARRERAS S.A., TRELLEBORG AUTOMOTIVE CASCASTE S.A.U., VERDIFRESH y WESTIN VALENCIA-HOTEL ALAMEDA PALACE

- *Servicios de Prevención Ajenos y entidades asesoras y auditoras*
ASPREM-UMIVALE PREVENCIÓN, FREMAP, INSTITUTO DE ERGONOMÍA MAPFRE, SEPREAT, SGS TECNOS, S.A., SERPRECOVA, SOCIEDAD DE PREVENCIÓN ASEPEYO y SOCIEDAD DE PREVENCIÓN MAZ
- *Agentes Sociales*
CIERVAL, COEPA, UGT y CCOO

El Pleno extraordinario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), celebrado el 18 de septiembre de 2007 acordó la constitución del “*Grupo de trabajo de empresas de trabajo temporal*”, el cual ha venido desarrollando diferentes actividades de reflexión y estudio sobre esta materia.

Uno de los objetivos del mandato al grupo ha sido elaborar unas directrices de buenas prácticas en materia de Formación y Coordinación empresarial, abriéndose a las aportaciones de los miembros del Grupo. Así mismo, y como resultado de la reunión de dicho grupo del 23 de marzo de 2012, se planificó la celebración de cuatro talleres de buenas prácticas, para tratar las citadas materias. La representación de las Comunidades Autónomas de Cantabria, Valencia, Aragón y Madrid asumió el compromiso de organizarlos durante 2012 y 2013. Se trataba mediante estos talleres de elaborar pautas de actuación y buenas prácticas que facilitasen a las empresas de trabajo temporal (ETT) y a las empresas usuarias (EU) una eficiente actuación preventiva. Tales talleres, en los que participaron ETT, empresas usuarias, servicios de prevención, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Instituciones autonómicas en PRL, el INSHT y agentes sociales, constituyeron una vía provechosa de diálogo entre todas las partes.

Este documento recoge, por un lado, las conclusiones de tales talleres sobre buenas prácticas de seguridad y salud laboral en ETT y, por otro, una serie de aportaciones adicionales para su enriquecimiento, surgidas del debate dentro del propio grupo, sin perjuicio de futuras aportaciones que permitan mantener el documento actualizado. Los dos talleres sobre coordinación de actividades preventivas de ETT y EU fueron organizados, respectivamente, en Santander, por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en Madrid, por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los otros dos talleres sobre formación de trabajadores de ETT fueron organizados en Valencia, por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas de la DG de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, y en Zaragoza, por el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. El INSHT colaboró en la organización de todos ellos.

Este documento ha sido aprobado por el Grupo de Trabajo de ETT de la CNSST, el día 21 de noviembre de 2016, y por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 20 de diciembre de 2016.

Índice

ANTECEDENTES	9
1.1. Contratación de trabajadores en ETT	9
1.2. Exposición a riesgos laborales. Opinión de trabajadores de ETT	10
1.3. Vigilancia de la Salud. Opinión de trabajadores	10
1.4. Características del sistema preventivo. Opinión de directivos/as de ETT	10
1.5. Formación e información en materia de prevención. Opinión de trabajadores ..	12
1.6. Formación e información en materia de prevención. Opinión de directivos/as ..	13
1.7. Aspectos reglamentarios esenciales de la formación de trabajadores de ETT ..	13
BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL	15
2.1. Rapidez de respuesta de servicios	15
2.2. Intercambio de información y evaluación de riesgos	16
2.3. Insuficiencias del sistema preventivo de las EU	18
2.4. Procedimientos de coordinación de actividades	18
2.5. Participación del trabajador de ETT en el proceso de coordinación	19
2.6. Investigación de accidentes de trabajo	19
BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT	21
3.1. La evaluación de riesgos actualizada como base de partida	21
3.2. Adecuación a los requerimientos de formación	21
3.3. Planificación de la formación según las necesidades reales	22
3.4. Necesidad de respuesta inmediata de la ETT al requerimiento de un	23
trabajador por parte de la EU para ofrecer un determinado servicio	23
3.5. Necesaria concreción de tareas específicas encomendadas a trabajadores	23
de ETT por las EU y su variabilidad	23
3.6. Requisitos adicionales para la debida formación y su acreditación	23
3.7. Control de la eficacia de la formación recibida. Seguimiento de	25
la formación en PRL impartida por la ETT	25
3.8. Necesaria comunicación entre ETT y EU para una formación eficaz	25
3.9. Definición de funciones preventivas de responsables y personal de ETT y EU ..	25
3.10. Identificación de puntos críticos en áreas y equipos peligrosos	26
y control de operaciones peligrosas	26
3.11. Participación del trabajador de ETT en el proceso de formación	27
ANEXO I	
CUADROS RESUMEN DE NECESIDADES Y BUENAS PRÁCTICAS	30
ANEXO I A	30
BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL	30
ANEXO I B	33
BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT	33
ANEXO II	
REFERENCIAS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y EUROPEAS	
DE BUENAS PRÁCTICAS	37
ANEXO III	
REGLAMENTACIÓN RELATIVA A ETT	39

1

ANTECEDENTES

Los Talleres fueron precedidos de una serie de reflexiones extraídas del “*Estudio sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal*”, realizado por el INSHT y que forma parte del Informe sobre el estado de la seguridad y salud en el trabajo en España del año 2009. Uno de los objetivos de tal estudio fue conocer tanto la eficacia de la coordinación de actividades entre empresas de trabajo temporal (ETT) y empresas usuarias (EU), como la de la acción formativa en prevención de riesgos laborales que reciben las personas contratadas por una ETT para ser puestas a disposición de EU.

Para que el muestreo fuera representativo, en el estudio se fijó en 600 el número mínimo de trabajadores de ETT a entrevistar, que fueron obtenidos de manera aleatoria de las ETT seleccionadas, pertenecientes a los diferentes sectores del tejido económico y social de nuestro país y en toda su geografía, siendo el objeto del estudio conocer las percepciones que tales personas tienen de sus condiciones de trabajo, lo que se contrastó con entrevistas realizadas a una muestra, asimismo representativa, de directivos de ETT en las que trabajaban o habían trabajado las personas entrevistadas. El procedimiento de actuación y los cuestionarios aplicados fueron diseñados *ad hoc* para esta investigación.

Como fuente de información adicional, se realizaron entrevistas a representantes empresariales y sindicales para que pudieran efectuar las reflexiones que consideraran oportunas sobre su objeto.

Las conclusiones más relevantes de tal estudio en relación con los temas tratados en los talleres son, de manera sintetizada, las siguientes:

1.1. Contratación de trabajadores en ETT

El sector de las ETT es relativamente joven en nuestro país. Su regulación se lleva a cabo en virtud de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Salvo aquellos sectores en los que existe una prohibición normativa, las personas contratadas por las ETT para ser puestas a disposición son ocupadas en todos los ámbitos de la economía, si bien mayoritariamente en la industria y los servicios.

En España, no obstante, la contratación temporal a través de ETT solo alcanza el 1% del total, siendo inferior al promedio europeo, que se sitúa en torno al 1,8%.

Las EU no suelen recurrir de forma ocasional a la contratación temporal a través de ETT. Su política de recursos humanos contempla esta forma de contratación como una opción “normalizada”, reconociéndose que esta elección de contratación facilita el acceso al mundo laboral mediante contratos estables, especialmente de personas jóvenes y de aquellas que tienen menor formación.

La siniestralidad laboral de los trabajadores de las ETT es inferior a la del resto de personas con contratación laboral temporal, presumiblemente porque disponen de mayores garantías en su formación, derivada de las exigencias normativas respecto de las ETT que los contratan. Se reconoce, no obstante, que, a través de la externalización productiva, determinadas tareas que pueden calificarse como peligrosas se ejecutan por personas contratadas a través de ETT, incrementándose los riesgos para aquellas, sobre todo si no se actúa con el debido rigor en materia de seguridad y salud en el trabajo. A propósito de este orden de consideraciones, hay que tener en cuenta que los trabajadores extranjeros suelen tener dificultades con el idioma, a veces de mucha entidad.

El colectivo de personas contratadas a través de ETT ha sido uno de los más perjudicados por la pérdida de empleo derivada de la crisis internacional que empezó a hacerse visible a partir de 2007.

1.2. Exposición a riesgos laborales. Opinión de trabajadores de ETT

Los trabajadores de ETT suelen estar expuestos a los mismos riesgos laborales y de una magnitud similar que los trabajadores de la EU, especialmente respecto a condiciones materiales generadoras de accidentes de trabajo y ambientales por exposición a agentes físicos y químicos. No obstante, se ha detectado que en algunas circunstancias no frecuentes se contrata a través de ETT para la realización de ciertos trabajos que son rechazados por el propio personal de la EU. Se destacan a continuación algunas informaciones extraídas de la encuesta de opinión a trabajadores:

Un aspecto especialmente destacable está relacionado directamente con la *carga física*. Así, prácticamente uno/a de cada cuatro trabajadores (24,4%) se queja de manejar manualmente cargas, adoptar posturas forzadas o mantenidas y utilizar herramientas pesadas (“siempre o casi siempre” o “a menudo”). Las personas contratadas por una ETT para su puesta a disposición suelen trabajar mayoritariamente de pie y, en general, desplazándose.

Otra batería de preguntas versaba sobre la *organización del trabajo y los factores psicosociales*. A este respecto, sobre la autonomía del trabajador en la realización de su trabajo, hay que señalar que más del 60% de los trabajadores no pueden elegir o modificar (“nunca o casi nunca” o “raramente”): el orden de las tareas (68,1%), el método de trabajo (67,6%), la distribución y/o duración de las pausas (62,6%), el ritmo de trabajo (62%) y las vacaciones o días libres (64,6%).

Los determinantes fundamentales del ritmo de trabajo (presentes “siempre o casi siempre” o “a menudo”) son: los topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar (59,8%) y los plazos de tiempo que hay que cumplir (53,8%). Pese a ello, el 71,4% manifiesta que (“siempre o casi siempre” y “a menudo”) tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo.

Entre los factores relacionados con la *carga mental*, las personas entrevistadas se quejan sobre todo de los siguientes aspectos (presentes “siempre o casi siempre” o “a menudo”): mantener un nivel de atención alto o muy alto (83,7%), tener que trabajar muy rápido (62,9%) y realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración (62,5%). En este mismo sentido, tan sólo un 28,1% considera que (“siempre o casi siempre” y “a menudo”) su trabajo ha sido intelectualmente exigente.

1.3. Vigilancia de la Salud. Opinión de trabajadores

En lo que se refiere a los reconocimientos médicos, la casi totalidad de trabajadores (92%) señala que se le ofreció por la ETT la posibilidad de pasar un reconocimiento de este tipo: el 56,5% lo hizo y el 35,5% restante, no. Ello es coherente con lo expresado por los gerentes de ETT que señalan que siempre ofrecen tal posibilidad.

La renuncia del trabajador a realizarse el reconocimiento médico se explica por la dificultad de realizar dicho reconocimiento previamente a la puesta a disposición. La vigilancia de la salud es una actividad que en la mayor parte de los casos está externalizada, con lo que el proceso requiere unos tiempos (obtener cita previa, tiempo de realización de las pruebas, valoración de los resultados y elaboración del informe médico) difíciles de cumplir; de hecho, hay ocasiones en las que, cuando llega el informe de aptitud, la persona trabajadora ya ha acabado su contrato de puesta a disposición. Si el trabajador renuncia al reconocimiento, se acelera enormemente su incorporación al puesto de trabajo.

1.4. Características del sistema preventivo. Opinión de directivos/as de ETT

Los principales resultados obtenidos con la aplicación de esta encuesta en relación con los diferentes elementos del sistema preventivo son los siguientes:

Se aprecia una política en materia preventiva de mayor calado en las grandes ETT respecto a las de menor tamaño.

Respecto a la *documentación* disponible sobre el sistema preventivo, el plan de prevención es el más frecuente (95%), seguido de la planificación de la actividad preventiva y de la identificación y evaluación de riesgos (ambas con un 82%).

En lo relativo a la *organización de la prevención*, la modalidad de prevención más habitual adoptada por las ETT con los trabajadores que ofrecen a las EU es el servicio de prevención ajeno (SPA) (73,7%), aunque también cuentan con recursos preventivos propios y, con mucha menor frecuencia, con el servicio de prevención mancomunado (SPM) (21,1%) y el servicio de prevención propio (SPP) (15,8%). Las ETT grandes, frente a las PYMES, asumen un mayor número de disciplinas preventivas mediante recursos propios. La vigilancia de la salud, incluso en las grandes ETT, es asumida por los servicios de prevención ajenos, incluidas sociedades de prevención de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El *plan de prevención de riesgos laborales* en, al menos, el 83%, de las ETT cuenta en principio con la estructura y contenidos básicos exigibles: descripción del tipo de empresa y actividad; organización de la prevención; organigrama; características de la organización de los procesos productivos y preventivos; y política, objetivos y recursos en materia preventiva. A través de las entrevistas realizadas, se observa que los recursos humanos y técnicos de los SPP de las ETT sí revisan y actualizan con periodicidad anual el compendio de documentos que contiene el Plan de prevención, descuidándose más este aspecto cuando se delega la gestión en SPA; es en estos casos, cuando la ETT da por hecho que se realiza conforme a la legislación vigente, aunque no en todos los casos se conoce la periodicidad de su revisión ni se comprueba que se haya llevado a cabo.

Por lo que se refiere a la *evaluación de riesgos*, hay que destacar que sólo el 32% de las ETT tiene la evaluación inicial y sus actualizaciones documentadas, mientras que el 51% no las tiene documentadas. Pese a ello, las características más señaladas de la evaluación son: que se identifica a las personas responsables de llevar a cabo la evaluación (86%) y que la evaluación parece estar a disposición de cualquier trabajador/a que lo solicite (88%). Por otra parte, entre un 70% y un 80% de las ETT manifiesta que se realiza la revisión y actualización de riesgos en aquellas circunstancias que pueden tener una incidencia en la seguridad y salud de las personas trabajadoras (cambios en las condiciones de trabajo, incorporación de personal especialmente sensible, nuevas normas o disposiciones legales, los daños a la salud apreciados...). Tan solo el 56% de las ETT incluye, en el proceso de evaluación de riesgos, la consulta y la participación de los trabajadores expuestos a los riesgos.

Otra batería de preguntas es la relativa a la *planificación de la actividad preventiva*. Aunque cerca del 60% de las ETT informa de que se coordinan con la EU en los diferentes campos de actuación preventiva (medidas para eliminar o reducir riesgos, control de las condiciones de trabajo y la actividad de las personas contratadas, y actuaciones frente a cambios/sucesos previsibles), se recurre principalmente a la coordinación en lo que se refiere a la vigilancia de la salud y a la información, formación y participación de los trabajadores (ambas en un 86% de los casos). Respecto a los aspectos considerados en la planificación preventiva, lo más frecuente es que: existen registros documentales de la planificación (83%), se detallan las actividades a realizar en coherencia con la evaluación de riesgos (78%) y se han designado las personas responsables de ejecutar las medidas preventivas (75%). Por el contrario, lo menos frecuente es que la planificación no cuenta con plazos de ejecución (64%) y que estén especificados los recursos económicos y materiales necesarios (61%). Las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto que sólo en ciertos casos en la planificación preventiva aparecen los recursos técnicos, económicos y materiales necesarios para llevarla a cabo según los plazos establecidos; en otros se actúa de forma reactiva, es decir, se incorporan los gastos producidos en este sentido más en la línea de evaluar los costes que en la línea de cumplimentar dicha planificación o controlar su eficacia.

La *documentación* solicitada por las ETT es analizada principalmente por el servicio de prevención (77%). En el análisis de la documentación se examina fundamentalmente: la existencia del plan de

emergencia y evacuación (92%), la existencia de fichas de trabajo indicando tareas y riesgos concretos (86%), que las máquinas y equipos cumplen los requisitos legales de seguridad (81%), que los trabajadores están formados e informados sobre la utilización de equipos de protección individual (EPI) (80%); por el contrario, la detección de tareas críticas que requieren autorizaciones de trabajo tiene una relevancia muy inferior (29%). Pese a que la ETT solicita esta documentación a la EU, la reducción de riesgos se delega a esta última, de tal forma que la ETT sólo actúa de forma reactiva, cuando ya se ha producido el daño (accidente de trabajo...) investigando las causas y proponiendo las medidas correctoras y preventivas. En general, la coordinación entre ETT y EU es muy escasa; la gran mayoría de ETT se limita a recabar la documentación en materia de coordinación de actividades empresariales y a analizarla, para cumplir con la normativa vigente, pero es la EU la que suele ejercer el mayor control de los posibles riesgos.

Las ETT manifiestan que los mecanismos de comunicación más utilizados por los trabajadores cuando perciben e identifican deficiencias o tienen sugerencias y propuestas de mejora son los informes individuales dirigidos a las propias ETT (64%) y, en menor medida, los informes directos a los mandos o representantes de los trabajadores (31%).

Las *revisiones periódicas* de los equipos de trabajo, de los lugares de trabajo y de la actividad de los empleados normalmente se realizan por la EU (81%, 68% y 66%, respectivamente).

1.5. Formación e información en materia de prevención. Opinión de trabajadores

De la ETT:

- El 95% de las personas encuestadas declaró haber recibido algún tipo de formación sobre prevención de riesgos laborales, básicamente orientada a los riesgos específicos del puesto de trabajo, más que a riesgos generales (el 76% frente al 69%).
- Aunque se trata de una formación individualizada (75%), con explicaciones/cursillos y entrega de material didáctico de apoyo (aproximadamente, este en un 61%), se reconoce que tan solo se realizan prácticas en contadas ocasiones (un 15%) y, en un porcentaje similar, formación cíclica o de actualización de conocimientos.
- La mayor parte de las personas entrevistadas valora positivamente la formación y la información recibidas (el 74%), considerando que es clara y suficiente para la realización correcta del trabajo encomendado.
- Se reconoce el valor esencial de estas como elementos clave para la protección de su seguridad y salud en el desempeño del trabajo a través de las ETT.
- Los trabajadores de las ETT manifiestan mayoritariamente que “siempre, casi siempre o a menudo” han podido contar con la ayuda de sus compañeros o jefes.

De la EU:

- Se recibe formación orientada a riesgos generales en menor porcentaje que el que procede de las ETT.
- La formación que se recibe (explicaciones/instrucciones) en el puesto de trabajo (91%) se identifica con explicaciones o instrucciones concretas sobre la tarea a realizar.

Cooperación entre ETT y EU:

Los trabajadores consideran que es imprescindible entre la ETT y la EU, sobre todo en materia de formación en prevención de riesgos laborales. En términos generales, estiman que tanto la formación

sobre las tareas específicas del puesto de trabajo, como la formación en prevención de riesgos laborales, deberían ser impartidas complementariamente por la ETT y la EU.

1.6. Formación e información en materia de prevención. Opinión de directivos/as

- Es la ETT la que debe llevar a cabo la formación e información a las personas contratadas para ser puestas a disposición de las EU:
 - Se realiza formación individualizada (76%).
 - Se desarrolla a través de hojas o fichas informativas por puesto de trabajo o tarea (86%), con explicaciones o cursillos (75%) y entrega de material (70%).
 - Se entregan, en un porcentaje elevado de casos (80%), textos de apoyo a la formación impartida y normas de seguridad.
- La EU cobra protagonismo en temas como el uso de equipos de seguridad de las operaciones y las medidas de emergencia.
- Se reconoce la importancia de la vigilancia de la salud en el proceso de incorporación de la persona trabajadora a la EU, así como que aquella suele estar externalizada, lo que dificulta en ocasiones la incorporación en condiciones adecuadas.
- ETT y eficacia de la formación: Se afirma el control de esta, asegurándose de que se imparte con antelación suficiente a la incorporación del trabajador al puesto de trabajo y de que es específica para este (86%). El cumplimiento del requisito de que la formación y la información requeridas se proporcionen antes de la incorporación al puesto de trabajo se satisface la mayor parte de las veces mediante la entrega del material didáctico a través de internet/intranet o de correo electrónico.
- Comunicación de y con los trabajadores :
 - Se suele realizar a través de informes individuales dirigidos a las ETT (64%). En un porcentaje menor (31%), mediante informes directos a los mandos o representantes de los trabajadores.
 - Estas comunicaciones se suelen producir cuando los trabajadores perciben e identifican deficiencias o tienen sugerencias y propuestas de mejora.

1.7. Aspectos reglamentarios esenciales de la formación de trabajadores de ETT

El Estudio de referencia pone de manifiesto que el marco jurídico relativo a la formación del personal contratado para ser puesto a disposición de las EU se considera insuficiente.

A pesar de ello, no existe ninguna duda sobre la responsabilidad de las ETT de proporcionar a los trabajadores la formación y la información necesarias en prevención de riesgos laborales. En este sentido, la ETT debe seleccionar a una persona capacitada desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir, garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicha persona recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador toda la información recibida de la EU, según establece el art. 3 del RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Trabajadores en el ámbito de Empresas de Trabajo Temporal.

El referido estudio contempla especialmente la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de los trabajadores en el trabajo, en particular su artículo 12, que se refiere a que el empresario deberá garantizar que los trabajadores de las empresas “exteriores” hayan recibido las instrucciones pertinentes en lo que respecta a los riesgos para la seguridad y la salud durante su actividad en la empresa y/o establecimiento.

Se contempla asimismo, en este estudio sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, la Directiva de 25 de junio de 1991, del Consejo, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada, incorporada al Ordenamiento español por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo artículo 28 regula lo relativo a las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, y por el RD 216/1999 antes citado.

La insuficiencia del marco jurídico regulador de la formación a que se ha hecho referencia no obsta a que se reconozca en el citado estudio el carácter “didáctico” del RD 216/1999, al definir cada uno de los deberes y obligaciones en esta materia que corresponden a la empresa en la que se prestan los servicios requeridos y los que debe asumir la ETT.

Se destaca en el mencionado estudio la importancia de la **negociación colectiva**, ámbito jurídico que debería recoger la formación e información complementaria a impartir por la EU, además de aquellos espacios que deja libres la propia legislación.

La Ley reguladora de empresas de trabajo temporal establece en el apartado 4 del artículo 17 que *“mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de empresas usuarias”*, cuestiones ya consideradas, entre otros, en el IV Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal del año 2004 y el III Convenio colectivo autonómico de Cataluña de Empresas de Trabajo Temporal.

El Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente, el V, (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2008), destina a la materia, específicamente, los apartados 2,3 y 4 de su artículo 50.

2

BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL

Siguiendo el guion previamente establecido para el desarrollo de los talleres, se fueron planteando aquellos aspectos considerados más relevantes que pueden contribuir a limitar la efectiva coordinación empresarial entre las ETT y las EU. De ahí surgieron las buenas prácticas que fueron apuntadas.

2.1. Rapidez de respuesta de servicios

La primera cuestión que se plantea es si la rapidez de respuesta ante las necesidades de servicios de ETT que precisan las EU constituye, necesariamente, una importante limitación para la coordinación de las actuaciones entre ambas.

Si bien se reconoce que existe esa inmediatez en la respuesta, aspecto que puede complicar sobremedida las condiciones en las que se ocupan determinados puestos así como la efectividad de la formación de los trabajadores, se hace hincapié en la idea de que es fundamental el *trabajo de coordinación previa*. Aunque la necesidad sea perentoria, la gestión no tiene por qué serlo.

Partiendo de este contexto, se plantea la cuestión de *¿qué buenas prácticas se pueden llevar a cabo para paliar los inconvenientes que comporta esta inmediatez?*

En este sentido, una iniciativa interesante sería que las EU establecieran *lazos de confianza* con la ETT, que suele estar preparada para actuar en calidad de asesora e incluso como colaboradora. Es necesario que se estudie cada caso concreto que requiera intervención. De este modo, en muchas ocasiones se comprobará que lo que parecía tan urgente no lo es tanto y posiblemente podría esperar un tiempo razonable. Además, en muchos casos esa inmediatez no es tal; lo que realmente hace falta es una buena planificación de las actividades con lo que se evitarían muchos problemas.

De este modo, se debería realizar una planificación de aquellos puestos que sea previsible que se van a cubrir mediante el recurso a la ETT y los picos o momentos en que sería necesario hacerlo. Para llevar a cabo esta planificación, una buena práctica sería que la ETT firmara con la EU unos *acuerdos previos*, que facilitarían la coordinación y la relación entre ambas cuando llegara el momento de cubrir los puestos. No se trata sólo de coordinación, sino que esta debe ir unida a una auténtica *colaboración* entre ambas empresas. Es preciso, pues, anticipar todos estos procesos.

Otro aspecto fundamental para poder ofrecer agilidad de respuesta es la capacidad de la ETT para seleccionar a la persona adecuada, esto es, con la formación necesaria. En este sentido, es el interlocutor de la EU con la ETT, como mejor conocedor del trabajo a realizar, quien debe aportar la información clave que facilite tal proceso de selección. Se introduce así el concepto de *“especialización”* y *“normalización”* a todos los niveles. Si la ETT tiene bien definida a la empresa *“cliente”*, y se relaciona con el *“interlocutor válido”*, la selección del trabajador se realizará de forma más rápida y eficaz. En este orden de cosas, una buena práctica sería *abrir/mantener “fichas” con los datos y requisitos necesarios para cada puesto de trabajo*. Esto es fundamental para saber qué pedir por parte de la EU y saber qué aportar por parte de la ETT.

La *“normalización”* puede convertir en típicas muchas de las actividades y tareas a realizar. Para ello, sería muy conveniente que las ETT se especializaran en sectores y actividades, siendo tal especialización una de las claves de éxito del proceso. De este modo, un mismo trabajador realizaría en muchas ocasiones tareas en perfiles similares, en empresas del mismo sector y utilizando también equipos similares. Se trata de tener unos protocolos establecidos para contrarrestar la inmediatez con una serie

de personas ya formadas, prácticamente listas para empezar, y que solo necesitarían una sesión de entrenamiento en la EU. Pero para que ello sea posible es fundamental un trabajo previo de preparación y cualificación de trabajadores que solamente algunas empresas practican.

Como ya se ha señalado anteriormente, previo a todo esto, es fundamental que las EU realicen una buena planificación de sus plantillas, analizando qué trabajos deben ser realizados por personal propio de la empresa y cuáles podrían cubrirse con personal de ETT. Si se actúa de esta forma, cada vez que se incorpore un trabajador de ETT todo es más rápido, más seguro y más eficaz. Esta “pro actividad” por parte de la EU es una forma de neutralizar los problemas de inmediatez, tipificando y especializando puestos de trabajo. Como se ha dicho, la ETT puede colaborar en tal planificación, aportando eficacia y valor añadido al respecto. En ningún caso se debe contratar a personal de ETT para trabajos complejos o extraordinarios, que no hayan sido suficientemente planificados y sin una previa valoración de la capacitación de la persona que vaya a realizarlos.

La ETT está obligada a rechazar la realización de un servicio diciendo “no” a la EU si esta insiste en que se ponga a su disposición una persona en condiciones que no se consideren seguras. De este modo, la ETT se posicionará mejor a la larga aportando el necesario valor de calidad del servicio. A este respecto, se plantea el problema de la competencia entre ETT, que solo puede ir subsanándose con el principio de calidad de los servicios prestados y el necesario control del cumplimiento de las obligaciones por parte de la Administración.

Desde la ETT se puede sensibilizar a las EU en la rentabilidad social y económica que supone evitar accidentes y otros daños derivados del trabajo y, por ello, la planificación de los trabajos de acuerdo con los requerimientos exigibles debería ser siempre realizada y aprovechada, sin detrimento de su conveniente agilidad.

2.2. Intercambio de información y evaluación de riesgos

Las deficiencias en el intercambio de información sobre actividades y tareas a realizar, así como sobre los riesgos inherentes a las mismas, se plantean como otra de las razones que pueden impedir la efectiva coordinación entre EU y ETT. En este sentido, es importante diferenciar entre la información que deben intercambiarse ETT y EU y la que debe llegar a la persona trabajadora.

Respecto de la primera de ellas, el intercambio de información entre ETT y EU no se puede limitar a la remisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo por parte de la EU a la ETT, sino que se debe producir una comunicación fluida, con aportaciones por ambas partes. De este modo las ETT estarán en disposición de ofrecer un mejor asesoramiento y servicio a la EU, lo cual repercutirá necesariamente en beneficio del trabajador y de las condiciones de seguridad y salud en que presta sus servicios.

Sin duda, la evaluación de riesgos del puesto de trabajo es un documento necesario y valioso si ha sido realizada con rigor, y muy útil para el personal técnico, si bien resulta a veces difícil de comprender para los trabajadores. Debemos plantearnos cómo debe ser esta evaluación de riesgos para que realmente sea ágil y permita actuar correctamente.

La primera condición es que la evaluación de riesgos *refleje la realidad de los puestos de trabajo* y no lo haga de un modo meramente formal. En un buen número de ocasiones, las cosas son correctas documentalmente y las empresas suelen disponer de la documentación legalmente exigible, si bien al profundizar mínimamente se observa que la evaluación de riesgos es un documento muy genérico, con pocas diferencias entre puestos de trabajo. Asimismo, es bastante habitual tener constancia documental de su comunicación a los trabajadores, cuando la realidad muestra que desconocen por completo su contenido. *Por ello sería interesante que las EU incluyeran en la información que dan a los delegados de prevención, los formatos utilizados en el proceso de comunicación a los trabajadores de ETT.*

Por tanto, el problema no está en los papeles, ni en su intercambio. El problema radica, en la práctica, en la sustentación real de esa documentación formal y su aprovechamiento como instrumento de gestión.

Realizar una buena gestión de la prevención requiere trabajo y tiempo que se verá ampliamente recompensado en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que se produce la puesta a disposición de los trabajadores, evitando los costes de la no prevención. Ya se ha apuntado anteriormente el importante papel de la sensibilización en este sentido.

Cabe destacar, por último, que *la evaluación de riesgos debe estar actualizada*. En ocasiones, el intercambio de documentación se realiza al principio de la relación entre ambas empresas, pero no se va actualizando con las modificaciones que va sufriendo el puesto de trabajo.

Asimismo, esta información debe conocerla la representación de los trabajadores. En este sentido, se pone de manifiesto que en muchas ocasiones los delegados de prevención desconocen que hay trabajadores de ETT en la EU. Es fundamental que se cumpla con la obligación legal de *facilitar esta información a la representación de los trabajadores*.

Hay que señalar, además, respecto del intercambio de información entre EU y ETT, que junto con la evaluación de riesgos es importante que la EU remita a la ETT la planificación de la actividad preventiva, que debe estar plenamente asociada a la primera.

Por lo que respecta a la información que tiene que llegar a la persona puesta a disposición, hay que plantearse cuál es la información relevante que debe transmitirse. Trasladar el grueso de la información puede no tener efecto positivo alguno. En primer lugar, habrá que asegurarse de que al trabajador de ETT le llega la misma información que al personal de la EU y, en segundo, que es la información que verdaderamente necesita el trabajador, por ser aquella relevante, es decir, la específica sobre los riesgos de su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas a seguir.

Una buena práctica, en este sentido, sería contar con una *guía de formación del puesto de trabajo*, así como una *ficha informativa de los riesgos y medidas preventivas aplicables* frente a ellos. Sería una forma de traducir los conceptos de la evaluación de riesgos en un manual sencillo, gráfico y muy claro para el trabajador, desglosando la evaluación en fichas sencillas, con consignas muy básicas referentes a las medidas preventivas y los dispositivos de seguridad, huyendo de las valoraciones utilizadas en las evaluaciones de riesgo, del tipo “riesgo moderado, probabilidad del suceso elevada”, etc., por el carácter abstracto de tales conceptos. Esta información debería ser visualmente atractiva. Sería aconsejable que también en la *elaboración de estas fichas participasen los delegados de prevención*.

Es fundamental, por tanto, ofrecer al trabajador que se incorpora una buena “*información de acogida*”, de forma escrita, complementada de forma verbal. Esta información pueden ofrecerla el servicio de prevención, la parte más general, y el mando directo del trabajador, la parte más específica del puesto.

En lo referente a formación, la obligación recae sobre la ETT (también la formación en el puesto de trabajo), y la EU tiene el deber de informar. El RD 216/1999 establece un mecanismo voluntario y de mutuo acuerdo, pero la obligación formal recae sobre la ETT. Por ello, es fundamental que exista una *comunicación fluida entre ETT y EU*, de lo contrario resulta imposible que la ETT pueda formar a los trabajadores a pie de equipo.

Se destaca que es importante que las EU desarrollen el *mismo plan de formación para los trabajadores puestos a disposición que para los suyos propios*, centrándose de manera fundamental en la formación en el puesto de trabajo y las tareas a realizar.

Antes de la incorporación de la persona y respecto de la formación práctica, en algunos supuestos sería aconsejable realizarla en dos fases. Una primera totalmente “*tutorizada*” por un mando de la EU y, una segunda, “*supervisada*”, en la que el trabajador ya puede actuar de forma autónoma con ciertas limitaciones. Durante esta segunda fase, el mando únicamente realiza un seguimiento, actuando en caso de dudas, problemas o cuando las circunstancias previamente definidas lo requieren. La duración mínima de cada una de estas fases se determinaría en función de las características propias del puesto de trabajo.

Por otro lado, se plantea que no existe una referencia que indique la duración de la formación para cada trabajo, si bien hay consenso en que el problema, más que de tiempo, es de calidad. No obstante, tener una referencia respecto a la duración de las acciones formativas ayudaría a las ETT a la hora de justificar ante la EU que no es posible poner a disposición a una persona de un determinado perfil “de hoy para mañana”. Sería recomendable que los *convenios colectivos y acuerdos* tuvieran prevista para los trabajadores puestos a disposición la formación práctica del puesto de trabajo en la EU.

2.3. Insuficiencias del sistema preventivo de las EU

Existe un amplio consenso al afirmar que una inadecuada gestión preventiva constituye una limitación fundamental para que la coordinación ETT-EU sea eficaz y eficiente. Entre otras razones, la coordinación es difícil en tales casos al no existir muchas veces un responsable de la EU con conocimientos preventivos suficientes.

En este contexto, *habrán de focalizarse los esfuerzos para generar y consolidar sistemas preventivos en las EU*, siendo la coordinación de actividades parte esencial de los mismos.

Se ha hablado de la diferente relación que se establece entre ambas empresas (ETT-EU) en función de la modalidad preventiva adoptada por la EU, ya se trate de un SPP o SPA. En este último supuesto, en ocasiones, *ni siquiera el SPA tiene conocimiento de que la empresa contrata con ETT*. Asimismo, se afirma que la calidad de la documentación también depende de si se ha adoptado la modalidad de SPP o de SPA.

La modalidad preventiva por la que ha optado el empresario puede tener su reflejo en las relaciones que se establezcan entre EU y ETT. Si bien esto es así, se insiste en que el acento hay que ponerlo en el sistema de gestión de la prevención que debe existir en toda organización. Aquellas empresas que tienen un buen sistema preventivo gestionan bien las relaciones con ETT, independientemente de la modalidad preventiva elegida.

Otros aspectos fundamentales a tener en cuenta, en relación con la EU, son el tamaño de la misma, así como su actividad y la peligrosidad de esta. En este sentido, se plantea que en ocasiones las ETT sobrevaloran los riesgos a los que pueden estar expuestas las personas trabajadoras, y no por ello se va a proteger más ni mejor a estas, simplemente se complica la relación. En todo caso, si se estima que la gestión preventiva de la EU no es adecuada, la opción puede ser *no poner a disposición a una persona*.

Para facilitar la relación y el cumplimiento de la obligación de coordinación, sería recomendable que la *ETT visitase la EU con anterioridad a la puesta a disposición*. De este modo conocerá la información de primera mano y podrá realizar la labor de asesoramiento y colaboración que se ha indicado anteriormente, favoreciendo el proceso de coordinación.

Se apunta la necesidad de que la documentación del sistema preventivo sea lo más simplificada posible, pero que cuente con los procedimientos esenciales de actuación, destacándose de manera reiterada la colaboración efectiva que debe existir entre ETT y EU.

2.4. Procedimientos de coordinación de actividades

Otra importante causa que limita la efectiva coordinación entre EU y ETT es la *falta de procedimientos para el seguimiento mutuo de las actividades realizadas y de coordinación preventiva o su incumplimiento*.

Planteada la cuestión sobre cuáles deben ser las bases sobre las que debe asentarse un buen procedimiento de coordinación de actividades empresariales, se insiste en que es fundamental homogeneizar las actividades y los requisitos, determinar el canal de comunicación entre ETT y EU y establecer el procedimiento para el intercambio de documentación e información entre ellas.

Una buena práctica en este sentido la constituye el denominado “*Acuerdo de Seguridad*”, que firma la ETT con la EU. Periódicamente se revisa la coordinación, efectuándose semestralmente un seguimiento

de los diferentes elementos del mismo, como, por ejemplo, la actualización documental. Si bien para que esta práctica dé sus frutos, el sistema de gestión de la EU debe garantizar ese seguimiento periódico.

Por su parte, las organizaciones sindicales plantean que la coordinación debe ir más allá del intercambio de información, siendo *esenciales las reuniones conjuntas de las empresas y/o de los comités de seguridad y salud*.

Por otro lado, las nuevas tecnologías pueden ser instrumentos muy eficaces para este intercambio de información, aplicando herramientas telemáticas de coordinación. A este respecto se plantea que sería de gran ayuda que se pudiera contar con un *programa informático específico para la coordinación en la puesta a disposición*. Este programa debería ser accesible, disponible para todos y flexible. Una ventaja importante de este tipo de programas es que la documentación que se incluye una vez no haya que repetirla, lo cual resulta muy interesante para la ETT en materia de formación, vigilancia de la salud y resto de documentación.

Asimismo, es interesante que estos procedimientos, sobre todo cuando se sustentan en plataformas digitales que conllevan una inversión económica, permitan la verificación de otros aspectos, que pueden no ser puramente preventivos, pero que van a posibilitar que puedan destinarse más recursos de la empresa a la implantación del procedimiento. Estos procedimientos son herramientas muy potentes para una coordinación más eficaz y eficiente. Las posibilidades son numerosas.

2.5. Participación del trabajador de ETT en el proceso de coordinación

Otro aspecto esencial es la participación de todos los agentes intervinientes en este proceso: EU, ETT, servicio de prevención y, de manera muy especial, los trabajadores. Es fundamental incluirlos en este proceso, dado que no deben ser considerados meros receptores de información.

Respecto de la participación de los trabajadores, se evidencia el *desconocimiento de los cauces de comunicación existentes en las EU*. Por ello, sería conveniente informar *al personal puesto a disposición de tales cauces de comunicación*.

Resulta fundamental la figura del delegado de prevención. Cada vez que una persona trabajadora se incorpora a la EU sería recomendable que se le *pusiese en contacto con la representación de los trabajadores o el delegado de prevención de la misma* para que sepa a quién acudir en caso de tener alguna duda o problema. La figura clave en el proceso preventivo es el trabajador y, por lo tanto, también lo son sus representantes.

Debería existir una *comunicación fluida entre la ETT y el propio trabajador*. La experiencia de cada persona en una determinada empresa debería utilizarse para planificar la entrada de futuros trabajadores en la misma empresa. El trabajador es el punto de unión entre la ETT y la EU y debería tener por tanto un papel muy activo en el proceso de coordinación, como algunas empresas hacen.

Otra buena práctica que se plantea es realizar un *trabajo a posteriori*, una vez que la persona ha finalizado la puesta a disposición. Las ETT indican que sí se hacen encuestas a los trabajadores, pero no siempre se incluyen preguntas específicas sobre seguridad y salud, y habría que hacerlo. Esta información sería de gran validez a la hora de realizar nuevos contratos y de plantear las condiciones en el futuro. *Las encuestas de calidad del servicio prestado* resultan imprescindibles para las ETT.

Sería importante realizar *encuestas de satisfacción a trabajadores, planes de acogida* (guías/manuales tanto de EU como de ETT) y *planes formativos* (antes de poner a la persona a disposición). Se puede hacer una labor muy provechosa en este sentido.

2.6. Investigación de accidentes de trabajo

Otro importante aspecto que se plantea es la *carencia de procedimientos definidos para realizar las investigaciones de accidentes de trabajo*. La comunicación formal a través de Delt@ la debe hacer la ETT, sin embargo la EU no puede ser ajena al proceso.

Existe una opinión generalizada según la cual, en la mayoría de los casos, los documentos formales sí existen y se consideran correctos. Desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se recuerda que la documentación formal es necesaria, aporta seguridad jurídica a todas las partes y, por lo tanto, no se puede descuidar. Pero resulta fundamental que tales documentos sean el reflejo de la realidad de la empresa y de lo acontecido para aprovechar la investigación del accidente y las medidas a aplicar.

En este sentido, se plantean una serie de actuaciones que pueden coadyuvar a un mejor desarrollo de estos aspectos. Así, es necesario *recoger la experiencia de accidentes pasados y de las medidas preventivas que los hubieran evitado*. Es importante que quede reflejado qué es lo que le puede ocurrir al trabajador realizando una determinada tarea, tanto en las fichas informativas del puesto de trabajo como en la formación a pie de equipo. Debe explotarse mucho más la información extraída de los accidentes de trabajo en beneficio del personal y de la propia organización. En este sentido, constituye una buena práctica la *reunión del mando intermedio con los trabajadores para "aprender" del accidente*.

Al explicar a un trabajador cómo desarrollar su trabajo, se le debe *remarcar qué accidentes han ocurrido en situaciones similares*, así como sus causas y medidas preventivas. Se prestará especial atención a los accidentes graves y mortales. Se debe mentalizar a la persona trabajadora del importante papel que juega respecto de su propia seguridad.

Las empresas pequeñas, a través de las asociaciones empresariales, pueden recurrir a las empresas grandes para aprender de sus experiencias: accidentes sufridos, medidas preventivas implantadas, etc.

Algunas EU manifiestan que realizan la investigación de los accidentes sufridos por personas puestas a disposición como si fueran trabajadores propios.

La investigación de un accidente de trabajo debería ser sucesiva (EU-ETT-trabajador), no conjunta. Es fundamental la participación de la persona accidentada y de los testigos, ya que no se puede investigar sin ellos, por lo que estos deberían informar no solo a la EU, sino también a la ETT. Un avance importante sería que los accidentes de los trabajadores puestos a disposición se incluyeran en los objetivos de siniestralidad de la empresa, y que existiera una auténtica colaboración entre ambas, ya que cada una tendrá que implantar sus medidas preventivas.

Otras actuaciones complementarias que pueden llevarse a cabo, y que ya se han puesto en marcha en algunas empresas, serían: campañas gráficas, en colaboración con la EU; cartelera por toda la EU ante determinados accidentes a evitar; materiales conjuntos para la formación, teniendo en cuenta la formación que la EU da a sus propios trabajadores; recuerdos preventivos vía SMS; integración de la seguridad y salud en el trabajo en las instrucciones de trabajo; reuniones entre mandos y trabajadores para analizar los accidentes de trabajo y sus consecuencias; y manuales de acogida.

3

BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT

Se destacan a continuación una serie de consideraciones que suelen distorsionar el proceso de formación de los trabajadores de ETT. Se indican de manera detallada una serie de buenas prácticas al respecto. Algunas de ellas redundan en lo ya expuesto en el apartado anterior.

A las personas contratadas para ser puestas a disposición se les debe trasladar por la ETT, con carácter previo a su incorporación a la EU, la información que esta ha proporcionado sobre los riesgos laborales del puesto de trabajo a cubrir y las medidas de protección asociadas, debiéndose incorporar esta información al contrato de trabajo o a la orden del servicio.

La EU debe informar a la persona puesta a disposición, tanto de los riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir y de las tareas a desarrollar, como de los que concurren de manera general, así como de las medidas y actuaciones de prevención y protección, incluyendo lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

La ETT debe asegurarse de que el trabajador, previamente a ser puesto a disposición, posee la formación necesaria en materia preventiva relativa al puesto de trabajo y a las tareas a desarrollar. Ello exige una verificación fehaciente y comprende también la comprobación de que esa formación está actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y a los conocimientos técnicos.

La ETT debe facilitar la formación con medios propios o concertados y durante el tiempo necesario, que debe formar parte del contrato de puesta a disposición.

Es necesario profundizar en los mecanismos de impartición de la formación y del traslado de la información que, cuando proceda, deberá hacerse en la lengua nativa del trabajador, distinta del español, especialmente en determinadas situaciones de riesgo, incidiendo más en los aspectos reales y efectivos de aquella, es decir, superando el umbral del cumplimiento meramente formal de la obligación.

3.1. La evaluación de riesgos actualizada como base de partida

La evaluación de riesgos es esencial como base de partida, pero tiene que ir asociada al *control de los riesgos y la revisión periódica de las instalaciones y las condiciones de trabajo*. Además, debe estar actualizada. No debe cederse ningún trabajador, es decir, no debe formalizarse ningún contrato de puesta a disposición, si la EU no ha realizado previamente ni ha hecho entrega de la evaluación de riesgos a la ETT. Tal documentación debe estar a disposición del SPP o SPA, para que se verifique su idoneidad ante el puesto de trabajo o tareas a cubrir. La formación e información de riesgos *debe estar vinculada a la referida evaluación, formando parte de la planificación preventiva de la ETT*.

Dicha documentación debe estar también a disposición de los delegados de prevención o en su defecto de la representación legal de los trabajadores, así como de quienes en la empresa tengan competencias en materia de prevención de riesgos laborales.

Son importantes las *acciones de concienciación* en las empresas para que den la importancia que tiene a la evaluación de riesgos. Es asimismo sustancial, un buen trabajo de los SPA respecto a este tema, en cuanto al cumplimiento de las exigencias normativas y al mantenimiento de una eficaz colaboración.

3.2. Adecuación a los requerimientos de formación

Se trata de la adecuación a los requerimientos de formación necesarios para el puesto de trabajo objeto de la puesta a disposición, teniendo en cuenta lo que aporta el trabajador en el momento de su

incorporación, no solo el nivel de formación previo en prevención de riesgos laborales, sino también la posible carencia a subsanar de cualquier tipo de capacitación profesional necesaria que puede requerirse para el trabajo a realizar.

Es necesario comprobar, por parte de la ETT, que la persona contratada posee las *capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomiendan y en las condiciones en que se vayan a efectuar, y que cuenta con la formación necesaria en relación con los riesgos a que vaya a estar expuesto y a la cualificación profesional exigible*.

El proceso de formación en prevención debe ser evolutivo y especialmente, en ciertas empresas donde existe repetición de incidentes y accidentes, para incorporar conductas seguras de forma permanente en los trabajadores. El itinerario formativo debe atravesar diversas etapas, con una primera de adquisición de conocimientos preventivo-operativos, para posteriormente incidir directamente sobre los trabajadores en los puestos de trabajo con carácter previo a su incorporación.

Sería muy útil que los *convenios colectivos establecieran la formación necesaria para las diferentes actividades de los sectores económicos*; al igual que se ha realizado en construcción (TPC), para lo cual debería contarse con las aportaciones de los SPP y los SPA.

Otra herramienta sería la *formación virtual*, que puede ser buena por su inmediatez si bien no puede suplir totalmente a la formación presencial, por lo que sería recomendable promover el desarrollo de las nuevas tecnologías en este ámbito.

3.3. Planificación de la formación según las necesidades reales

Una *adecuada planificación de la actividad preventiva y un mejor control de la anticipación*, son factores que ayudan a optimizar la formación en prevención de riesgos laborales.

La actividad de la ETT *debe vincularse a la planificación de acuerdo con las necesidades de la empresa cliente*, debiendo disponer del mejor nivel de calidad en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, es fundamental que las EU tengan una *adecuada planificación de sus plantillas y conozcan qué trabajos no pueden ser atendidos por personal contratado a través de ETT*.

Las diferencias de tamaño de las ETT y la actividad de las EU condicionan enormemente tal proceso de planificación. En este sentido, la *"fidelización" entre ETT y EU para la realización de determinadas tareas o para cubrir determinados puestos de trabajo ante necesidades temporales de estas* facilita en gran manera que se imparta la formación requerida. Asimismo, cuando el tamaño de las ETT es pequeño, su *"especialización"* permitiría, la mayor parte de las veces, dar una respuesta ágil y eficaz, poniendo a disposición personas formadas según los requisitos normativos.

Las ETT que cuentan con un SPP pueden desarrollar la formación precisa de un modo más ágil y eficaz para los trabajadores, sin dejar de atender las demandas que con carácter más o menos urgente se presentan.

Además, las ETT, básicamente las de mayor dimensión, pueden *disponer de colectivos de personas ya formadas, con experiencia de trabajo previo a través de la propia ETT y en la actividad demandada* y, por lo tanto, con posibilidades de incorporación inmediata, y sobre las que una adecuada planificación de los recursos humanos haya permitido, en primer lugar, su evaluación y vinculación a los puestos que podrían desempeñar.

En cuanto a su formación, este proceso, adecuadamente diseñado y ejecutado, permite el reconocimiento de la experiencia adquirida a través, por ejemplo, de módulos progresivos.

Trasladar al servicio de prevención con la antelación suficiente la incorporación de la persona contratada para ser puesta a disposición, a través de un estudiado proceso de acogida, facilita asimismo superar las consecuencias de la insuficiente planificación de la formación y su adecuación a las necesidades de la EU.

3.4. Necesidad de respuesta inmediata de la ETT al requerimiento de un trabajador por parte de la EU para ofrecer un determinado servicio

Como se ha señalado, la planificación y el control de la anticipación son los factores esenciales que ayudan a paliar las limitaciones derivadas de la *urgencia en la prestación del servicio*, entre las que destaca la inexistencia o insuficiencia de la información y formación en relación con el puesto de trabajo y las tareas a desarrollar.

Ello quiere decir que la inmediatez de la respuesta no puede significar una gestión ineficaz. Esto conduce necesariamente a las relaciones de cooperación/colaboración entre la ETT y la EU y, por lo tanto, *al establecimiento de acuerdos entre ambas empresas* que permitan canalizar la atención de esas necesidades temporales de mano de obra, que en más de una ocasión podrían satisfacerse con una atención racional de las necesidades de la EU, descartando esa urgencia que a veces se vincula erróneamente a las exigencias de las EU e indisolublemente a la función de las ETT.

En este punto hay que destacar la importancia que tiene que la ETT pueda llevar a cabo una adecuada selección de los trabajadores conociendo las necesidades de la empresa cliente y disponer de una cartera de posibles candidatos ya formados para un puesto de trabajo.

Esa adecuada selección requiere la normalización de los vínculos asociativos de colaboración ETT-EU, lo que supone saber quién es el interlocutor válido en cada una de las empresas en estas relaciones. La eficacia de los vínculos asociativos requiere un adecuado intercambio de información entre ETT y EU sobre las tareas y actividades a realizar y sobre los riesgos inherentes a estas, riesgos documentados a través de una evaluación real, específica y comprensible. Además de ello, la formalización documental de la identificación de los puestos de trabajo, de sus requisitos y datos básicos, facilitaría el proceso en gran manera. Ello conduce de nuevo a la conveniencia de la *especialización de las ETT en sectores o actividades específicas*.

Esta misma especialización permitiría al trabajador, formado y con experiencia, poder realizar tareas similares en empresas del mismo sector, lo que indudablemente requeriría el establecimiento de protocolos específicos de actuación que podrían ser asumidos por todo el sector.

3.5. Necesaria concreción de tareas específicas encomendadas a trabajadores de ETT por las EU y su variabilidad

Se suele afirmar que con relativa frecuencia las EU prefieren un trabajador polivalente que les permita desarrollar eventualmente tareas para las que no han sido puestos a disposición. La EU no debe *encomendar a la persona puesta a su disposición tareas no comprendidas en su categoría profesional ni para las que aquella no haya sido formada ni, desde luego, para las que no haya sido contratada*.

Aparte de la conveniencia de que se formalice documentalmente la imposibilidad de tales encargos por la EU, la ETT *debería verificar que el trabajador está realmente realizando el trabajo para el que ha sido requerido*, siendo necesario que lleve a cabo una efectiva función de seguimiento y supervisión de la actividad de las personas puestas a disposición para detectar posibles anomalías que se deriven de la encomienda de tareas y/o funciones para las que no han sido formadas en materia preventiva.

Es importante *definir los límites de la actuación de los trabajadores de ETT* para evitar que puedan actuar en ámbitos o tareas en las que no están concretamente autorizados, dentro del contrato de trabajo. Esto se puede llevar a cabo a través de protocolos de actuación que normalicen las relaciones entre las ETT y las EU.

3.6. Requisitos adicionales para la debida formación y su acreditación

Aunque una ETT facilite muy buena formación teórico-práctica (se recuerda la importancia de la fidelización del trabajador respecto de la ETT y el necesario conocimiento del ciclo productivo de la

EU cliente), únicamente cuando el trabajador esté en el ámbito específico de la EU se podrá alcanzar la formación específica para las tareas encomendadas, siendo por lo tanto imprescindible el apoyo complementario en la formación en prevención de riesgos laborales por parte de aquella, que debe disponer de personal que sea buen conocedor de sus procesos productivos y esté suficientemente formado.

A través de las investigaciones de accidente de trabajo se comprueba, en no pocas ocasiones, que el trabajador no había recibido la *adecuada formación práctica*.

Por otra parte, si bien la experiencia de los trabajadores puede ser una garantía de la formación recibida, no siempre es así, porque se han podido adquirir malos hábitos en el desempeño de las tareas, haciéndose insustituible en cualquier caso la formación específica, aunque sea recordatoria, para constatar que, además de haber recibido la formación, realmente la persona asume los comportamientos correctos en su trabajo.

Cumplir los requisitos en materia de formación remite asimismo a la necesaria planificación y protocolización de las actuaciones directa o indirectamente referidas a esta, incluyendo un adecuado *“plan de acogida”* de la persona contratada a través de la ETT, con el objetivo de paliar las consecuencias negativas de la falta de arraigo de este tipo de trabajadores en las EU.

Entre las actuaciones que permiten acreditar la superación de la insuficiencia apuntada está la que se concreta en la visita previa de la ETT a la EU cliente, que es cuando, sin interferir en las obligaciones de evaluación de riesgos de dicha empresa, se documenta *“en directo”* el puesto de trabajo (con fotos, planos, etc.) y el proceso de trabajo, de modo que, antes de su incorporación, el trabajador sabe exactamente lo que va a hacer y se puede por tanto garantizar la formación requerida para el puesto de trabajo. Es también necesaria la participación de la persona puesta a disposición en actividades formativas durante un determinado tiempo, a modo de entrenamiento, en las que *siempre esté acompañado por otra persona, pudiendo ello asociarse a la acreditación de la referida formación*.

Un ejemplo de buena práctica es el *mantenimiento de reuniones periódicas entre la ETT y la EU*, para tratar temas como la actualización de los riesgos, recogiendo también las opiniones de las personas puestas a disposición y de la representación de los trabajadores.

En cuanto al coste que podría suponer para las ETT y las EU la colaboración mutua en el tema de la carrera profesional del trabajador, aquel se puede negociar, aparte de que un buen uso de las herramientas tecnológicas lo haría más asequible.

Para evitar la insuficiente e inadecuada formación es importante la colaboración de los Departamentos de Recursos Humanos y de Producción y del Servicio de Prevención de la EU, así como que los mandos intermedios de estas últimas puedan ocuparse de que el trabajador de la ETT esté en condiciones de asumir las tareas asignadas en su ámbito de influencia, *acompañándoles en el proceso de adaptación*. Estos mandos intermedios deben poseer al menos la formación básica requerida y estar también asesorados por el correspondiente servicio de prevención.

En algunas empresas se destaca la figura del *“tutor”*, en el proceso de aprendizaje, como profesional habilitado para tal finalidad que conoce perfectamente el puesto de trabajo y la integración de la prevención en sus cometidos y que, además, tiene competencias para transmitir y formar.

Pero, en cualquier caso, tratándose de la formación de trabajadores en materia de riesgos laborales, los SPA tienen un papel importante, sobre todo en aquellas empresas que carecen de una organización preventiva propia, siendo colaboradores esenciales de las EU y de las propias ETT. Sería importante poder establecer unos mínimos en materia de formación para cada uno de los puestos de trabajo, por ejemplo duración y contenidos, con criterios aportados por personas con suficiente experiencia.

Asimismo, a través de la *negociación colectiva* los agentes sociales pueden establecer las disposiciones sobre lo que consideren conveniente, no solo para completar lo establecido en las normas, sino para articular guías o decálogos de buenas prácticas o recomendaciones.

Cabe recordar en este punto lo establecido en el apartado número 4 del artículo 17 de la Ley 14/1994 de ETT, introducido por el apartado cinco del artículo 17 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, que recoge: *“Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias”*.

Representantes del sector manifiestan, al tratar de estos temas, la importancia de trabajar en común para la creación y consolidación de un carné que simplifique la formación a través de las ETT y evite incertidumbres sobre la misma, así como que esta se pudiera certificar a través de un carné profesional para el trabajador de ETT.

Es evidente que una estrecha relación entre ETT y EU para el seguimiento de la actividad de la persona puesta a disposición facilitará también que pueda establecerse su carrera profesional como resultado de la evaluación de su desempeño en las tareas encomendadas.

3.7. Control de la eficacia de la formación recibida. Seguimiento de la formación en PRL impartida por la ETT

La introducción de elementos de control en el cumplimiento de los procedimientos establecidos y de la eficacia de la formación impartida a los trabajadores puestos a disposición, contribuye a garantizar una formación suficiente y adecuada a la realidad de la actividad donde se desenvuelven, en lo que se refiere a los riesgos a los que se encuentran expuestos. Desde luego, previamente debe *existir una adecuada organización preventiva en la EU y un preciso sistema de gestión*.

La ETT no pondrá a disposición de ninguna EU a ningún trabajador si su organización y gestión preventivas no cumplen los requisitos. *La realización de auditorías internas y reglamentarias permite valorar la integración de la prevención en los cometidos de las personas y la calidad de la actividad formativa realizada*.

3.8. Necesaria comunicación entre ETT y EU para una formación eficaz

La efectividad de la formación requiere la coordinación entre ETT y EU. Ello exige establecer procedimientos de coordinación para el seguimiento de las actividades planificadas, para afrontar cuestiones no previstas y para resolver los incumplimientos. La propia coordinación debe ser objeto de control para su revisión y mejora, si procede. Esta puede apoyarse también en herramientas telemáticas (instrumentos eficaces para el intercambio de información o para la actualización documental).

La coordinación debería articularse a través de acuerdos específicos ETT-EU, que protocolicen y documenten actuaciones que podrían estar incorporadas a un programa informático.

La experiencia muestra que hay EU que no se permiten siniestralidad laboral alguna y que haya diferencias entre los diferentes tipos de trabajadores, lo que exige que la ETT con la que trabajan conozca el día a día de su empresa y que, por lo tanto, los técnicos de prevención de la ETT tengan acceso directo a esta en cualquier momento.

Como buena práctica cabe destacar las llamadas *“experiencias o jornadas de sensibilización”*, contribuyendo a generar un conocimiento preventivo previo a la prestación laboral, que permita asimismo la modificación de ámbitos y de actitudes sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

El *establecimiento de auditorías de seguimiento* permitiría valorar el seguimiento si se siguen las líneas de actuación correctas.

3.9. Definición de funciones preventivas de responsables y personal de ETT y EU

La legislación sobre la puesta a disposición de trabajadores a través de ETT contempla ciertas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo formal es que la persona puesta

a disposición se encuentre protegida en su seguridad y salud al mismo nivel que las personas contratadas directamente por la EU. En este ámbito, las dos empresas concernidas, ETT y EU, tienen responsabilidades diferentes aunque muchas veces conectadas, de modo que la una necesita de la otra para poder cumplir sus obligaciones adecuadamente.

Se establecen asimismo, por las normas de aplicación, previsiones específicas sobre las obligaciones de la EU acerca del preceptivo traslado de la información sobre los trabajadores que le han sido puestos a disposición por una ETT, a los delegados de prevención o, en su defecto, a la representación legal de sus trabajadores, así como a los servicios de prevención o trabajadores que desarrollen las actividades preventivas, especificando el puesto de trabajo que ocupará, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador.

Las ETT deben organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los contratados para ser puestos a disposición, conforme a lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por RD 39/1997, de 17 de enero, al igual que las EU. Ahora bien, los trabajadores designados y/o los servicios de prevención de la ETT y de la EU deben coordinar sus actividades a fin de garantizar una protección adecuada de la seguridad y salud de las personas puestas a disposición, debiendo transmitirse cualquier información que afecte a la mencionada seguridad y salud. Este ámbito permite el establecimiento de buenas prácticas para ejecutar y adaptar lo establecido en las normas y en la negociación colectiva.

Como se ha señalado anteriormente, los mandos intermedios de las EU que disponen de ellos en su organización pueden tener encomendada la tarea de que el trabajador de ETT esté en condiciones de poder asumir las tareas asignadas en su ámbito de competencias.

Como se ha dicho, se puede *completar la formación impartida en la ETT, por la EU, mediante tutores o monitores, hasta que el trabajador adquiera la formación e información necesarias para realizar el trabajo solo*. Sería recomendable que estos tutores o monitores (encargados, jefes de línea,...) poseyeran el nivel básico de formación en PRL.

Además de ello, los técnicos de prevención de la modalidad preventiva elegida por la EU deberían establecer *un programa formativo por puesto y una metodología de evaluación de la eficacia de dicha formación*, formando a los referidos tutores o monitores para poder impartirlo, supervisando cómo se imparte dicha formación y valorando periódicamente su adecuación. Es conveniente que la referida formación se acredite. Estos profesionales deben, asimismo, ser *evaluados a través de cuestionarios de evaluación cumplimentados* por los trabajadores.

3.10. Identificación de puntos críticos en áreas y equipos peligrosos y control de operaciones peligrosas

Como asimismo se ha señalado anteriormente, es importante establecer los límites de actuación de los trabajadores de ETT *para evitar que puedan actuar en ámbitos o tareas en las que no están concretamente autorizados*.

La sistematización de los trabajos a realizar, así como el hecho de que se faciliten instrucciones de trabajo, permite delimitar claramente el cometido de las personas puestas a disposición, lo que coadyuva a definir la formación en materia de prevención de riesgos laborales más ajustada al puesto de trabajo y a las tareas a desempeñar, concretando aspectos más específicos del mismo, a lo que debe añadirse la conveniencia de la entrega de órdenes concretas para las distintas fases del proceso o para aspectos críticos del mismo.

Si además, se han definido y entregado por la EU a la ETT *las instrucciones de trabajo de aquellas tareas cuya complejidad o nivel de riesgo lo requieran* y, obviamente, para las que no exista exclusión por razones de especial peligrosidad para operar, la ETT dispondrá de una información más completa, que incluso actuará como elemento reforzador de la formación descrita anteriormente.

3.11. Participación del trabajador de ETT en el proceso de formación

El trabajador contratado para ser puesto a disposición es un agente muy importante en el referido proceso, pues su participación no es la de mero receptor de información y formación. Más allá de los derechos reconocidos en la legislación, como el de presentar a través de la representación legal de los trabajadores de la EU reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, el propio trabajador, debe ser un elemento activo de su propia relación laboral. Además de ello, representa un punto de unión entre la ETT y la EU y, por lo tanto, en la imprescindible coordinación entre ellas.

La formación trata de proporcionar la preparación concreta que un trabajador debe poseer sobre los riesgos existentes en la realización de su trabajo, conocimiento pormenorizado de todos y cada uno de ellos, así como de los riesgos generales existentes en la empresa o en el ámbito en el que debe moverse, conociendo las actitudes que tiene que adoptar ante la presencia de cada riesgo.

La formación pretende inculcar al trabajador la prevención de riesgos laborales, favoreciendo una óptima predisposición de pensamiento y conducta transformables en actos encaminados a evitar riesgos.

Formar a la persona trabajadora para que pueda protegerse adecuadamente de los riesgos existentes en su puesto de trabajo es una forma de evitar que pierda la salud, pero al mismo tiempo es una forma de conseguir que se responsabilice de la misma, lo que exige, entre otras cosas, tomar conciencia de las conductas inseguras superando los hábitos a ellas asociados, hacer propios los objetivos preventivos de la EU y la aceptación de los cambios orientados a la mejora de la seguridad y salud.

A este enfoque positivo de la participación del trabajador en su formación contribuye el favorecimiento de su intervención en la empresa *a través de cauces que permitan conocer sus demandas e inquietudes en esta materia, así como sus propuestas de mejora.*

Los accidentes de trabajo acaecidos en un período de referencia se podrían, a través de estos cauces, analizar, lo que permitiría, además, profundizar en sus causas y en lo que los hubiera evitado.

ANEXOS

ANEXO I

CUADROS RESUMEN DE NECESIDADES Y BUENAS PRÁCTICAS

ANEXO I A BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL				
NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
Rapidez de respuesta de servicios de empresas de trabajo temporal	Defectuosa coordinación entre los servicios de prevención o los interlocutores de ETT y EU.	Acuerdos previos entre la EU y la ETT.	Planificación de las necesidades de trabajadores de ETT: periodos y puestos a cubrir.	Ventajas de la especialización. Propuesta activa de protocolos de coordinación.
		Fichas actualizadas con los datos y requisitos de los puestos de trabajo a cubrir.		
Intercambio de información y evaluación de riesgos	Evaluación de Riesgos genérica que no refleja la realidad del puesto de trabajo. La obligación de intercambio de información se reduce a una mera formalidad de entrega documental, no de información a la ETT	Elaboración de documento de información a la ETT , no la mera entrega de la evaluación de riesgos. Visita previa de la ETT a la UE con antelación a la puesta a disposición de los trabajadores.	Mantener la evaluación de riesgos actualizada. Elaboración de documento de información a la ETT, no la mera entrega de la evaluación de riesgos.	Contrastar “in situ” que la evaluación de riesgos se ajusta al puesto de trabajo a cubrir. Verificar periódicamente que se cumplen las condiciones y objeto del contrato de puesta a disposición.
	Desconocimiento por parte de los representantes de los trabajadores de la EU de la existencia de trabajadores puestos a disposición en el centro de trabajo.	Comunicación periódica a los representantes de los trabajadores de la EU de los puestos cubiertos con contratos de puesta a disposición.	Facilitar que la información llegue a los representantes de los trabajadores.	—
	Falta de información por parte de la EU al trabajador de la ETT de los riesgos laborales específicos de su puesto de trabajo.	Manual/Guía de acogida del trabajador de ETT en la EU. Fichas informativas de cada uno de los riesgos y medidas preventivas aplicables al puesto de trabajo.	Realización de la Guía. Garantizar la información a los representantes de los trabajadores. Realización de las fichas. Participación de los representantes de los trabajadores en su elaboración.	—

ANEXO I A BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL				
NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
Insuficiencias del sistema preventivo de las empresas usuarias	<p>Inadecuada gestión preventiva de las empresas usuarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de responsable de PRL. • Desconocimiento por el SPA de la EU de la existencia de trabajadores puestos a disposición. 	Facilitar la interlocución con la empresa usuaria. Visita previa de la ETT a la UE con antelación a la puesta a disposición de los trabajadores.	Facilitar las visitas entre ambas empresas con la finalidad de que la ETT conozca de primera mano la EU.	
Procedimientos de coordinación de actividades	Falta de procedimientos para el seguimiento mutuo de las actividades realizadas y de coordinación preventiva.	Acuerdo de seguridad entre la EU y la ETT.	En función de este acuerdo, periódicamente revisar la coordinación, hacer un seguimiento de los diferentes elementos del mismo y mantenerlo actualizado.	
		Reuniones conjuntas de las empresas.	Facilitar estas reuniones.	
		Programa específico de coordinación de actividades entre la EU y la ETT. <i>(Tipo PCAE¹ adaptado a las ETT)</i>	Promover su elaboración y uso.	
Participación del trabajador de la empresa de trabajo temporal en el proceso de coordinación	Desconocimiento por parte de los trabajadores de la ETT de los cauces de comunicación en la EU.	En el momento de la incorporación, el trabajador de la ETT debe ser puesto en contacto con un representante de la EU.	Facilitar la comunicación entre el trabajador de la ETT y los representantes de la EU.	—
	Falta de una comunicación fluida entre la EU/ETT y el trabajador puesto a disposición.	Manual de acogida.	Realización de un manual de acogida de la EU.	Realización de un manual de acogida de la ETT.

¹ Procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

ANEXO I A BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL

NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
Participación del trabajador de la empresa de trabajo temporal en en el proceso de coordinación	Falta de una evaluación de la seguridad y salud en la EU durante y tras la puesta a disposición del trabajador de la ETT.	Encuestas de satisfacción al trabajador, una vez finalizada su puesta a disposición, que incluyan una evaluación de la seguridad y salud en la EU.	—	Comunicación fluida con sus trabajadores. Incluir esta evaluación. Proponer a la EU las medidas correctoras.
Accidentes de trabajo en la empresa usuaria	Falta de calidad y de procedimientos definidos en la investigación de los accidentes de trabajo.	Investigación sucesiva del accidente de trabajo.	Realizar una investigación sucesiva del accidente de trabajo: la EU es la responsable de la Investigación sobre las condiciones de trabajo, pero debe complementarse con una investigación de la ETT en cuanto a sus competencias (información, formación, vigilancia de la salud, coordinación).	
		Reuniones entre mandos intermedios y trabajadores para analizar el accidente de trabajo.	Promover este tipo de reuniones. Aprovechamiento de las experiencias generadas por accidentes anteriores.	—
		Participación del trabajador puesto a disposición en la investigación del accidente.	Promover la participación del trabajador puesto a disposición en la investigación del accidente.	
La evaluación de riesgos (ER) actualizada como base de partida	Falta de una ER actualizada que permita definir la formación necesaria: asociada a control de riesgos, a revisión periódica de las instalaciones y las condiciones de trabajo.	Acciones de concienciación en las EU sobre la importancia de la actualización de la ER.	La formación preventiva que la empresa debe solicitar a la ETT debe estar vinculada a una ER actualizada.	La formación de riesgos debe ir vinculada a la ER, formando parte de la planificación preventiva de la ETT.

ANEXO I B
BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT

NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
La evaluación de riesgos (ER) actualizada como base de partida	Falta de una ER actualizada que permita definir la formación necesaria: asociada a control de riesgos, a revisión periódica de las instalaciones y las condiciones de trabajo.	Acciones de concienciación en las EU sobre la importancia de la actualización de la ER.	La formación preventiva que la empresa debe solicitar a la ETT debe estar vinculada a una ER actualizada.	La formación de riesgos debe ir vinculada a la ER, formando parte de la planificación preventiva de la ETT.
Adecuación los requerimientos de formación	Falta de formación previa en prevención de riesgo laborales, y de la capacitación profesional necesaria que puede requerirse para el trabajo a realizar.	Incluir en la negociación colectiva la definición de los mínimos de formación necesarios para las diferentes ocupaciones y actividades de los sectores económicos. Mejorar, a través de las nuevas tecnologías, la metodología de formación. La formación virtual debe complementarse con formación presencial.	—	Se trabajará en el desarrollo de las nuevas tecnologías para la formación preventiva al trabajador.
Planificación de la formación a las necesidades reales	Insuficiente planificación de la formación y su adecuación a las necesidades de la EU.	“Fidelización” entre ETT y EU para la realización de determinadas tareas o cubrir determinados puestos de trabajo.	Adecuada planificación de sus plantillas y conocimiento de los trabajos que puedan ser atendidos por personal contratado a través de ETT.	Disponer de colectivos de trabajadores ya formados, con experiencia de trabajo previo a través de la propia ETT y en la actividad demandada. Anticipar al servicio de prevención la incorporación del trabajador en la EU.

ANEXO I B
BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT

NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
Necesidad de respuesta inmediata de la ETT al requerimiento de un trabajador por parte de la empresa usuaria para ofrecer un determinado servicio	Urgencia en la prestación del servicio, sin la debida planificación.	Necesidad de Acuerdos previos entre la EU y la ETT para una adecuada anticipación de las acciones formativas.	Planificación de las actividades: periodos y puestos acubrir.	Especialización de la ETT para mejorar la formación de los trabajadores.
Necesaria concreción de tareas específicas encomendadas al trabajador de la ETT por las EU y su variabilidad	Falta de concreción de las tareas que puede desarrollar el trabajador en la EU. Ausencia de límites para la realización de tareas no debidas.	Protocolos de actuación. Establecer límites para ejecutar sólo tareas acordadas.	Definir los límites de actuación de los trabajadores puestos a su disposición.	Verificar que el trabajador realiza únicamente las tareas para las que ha sido puesto a disposición y formado en materia preventiva.
Requisitos adicionales para la debida información y su acreditación	El trabajador puesto a disposición no ha recibido una adecuada formación práctica en la EU para la correcta ejecución de tareas.	Plan/Manual de acogida.	Realización de un plan/manual de acogida de la EU. Acompañamiento en el proceso de aprendizaje.	—
		Designación de tutor del trabajador puesto a disposición en el proceso de aprendizaje.	Nombramiento de un tutor para garantizar la formación específica en las tareas a ejecutar.	—
		Mantenimiento de reuniones periódicas entre la ETT y la EU para adecuación de las necesidades formativas.	Facilitar estas reuniones de coordinación.	—

ANEXO I B

BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT

NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
Requisitos adicionales para la debida información y su acreditación	—	Adoptar en negociación colectiva las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por ETT a la formación disponible para los trabajadores de las EU.	Promover la adopción de estas medidas.	
Control de la eficacia de la formación recibida. Seguimeiento de la formación en PRL impartida por la ETT	Falta de elementos de control de la formación recibida.	Introducción de elementos de control. Efectuar auditorías internas y reglamentarias.	Adecuada integración de la prevención.	Calidad de la actividad formativa realizada.
Necesaria comunicación entre ETT y EU para una formación eficaz	Falta de coordinación entre ETT y EU.	Establecer auditorías de seguimiento. Jornadas de sensibilización. Acuerdos específicos ETT-EU.	—	
Definición de funciones preventivas de responsables y personal de ETT y EU	Falta completar la formación impartida en la ETT, por la EU, mediante tutores o monitores, hasta que el trabajador adquiriera la formación e información necesarias para realizar el trabajo solo.	Establecimiento por la EU de un programa formativo por puesto de trabajo y una metodología de evaluación de dicha formación. Procurar que los trabajadores tengan capacidad de autocontrol de los riesgos a los que estén expuestos.	Realización del citado programa y evaluación.	Incluir una evaluación de la formación práctica recibida de la EU en su encuesta de calidad e informar del resultado a la EU.

ANEXO I B
BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE ETT

NECESIDAD	CARENCIAS DETECTADAS	BUENAS PRÁCTICAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	
			EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
Identificación de puntos críticos en áreas y equipos peligrosos y control de operaciones peligrosas	Falta de sistematización de los trabajos a realizar y de instrucciones de trabajo, que permitan delimitar claramente el cometido de los trabajadores puestos a disposición.	Instrucciones de trabajo documentadas de aquellas tareas cuya complejidad o nivel de riesgo lo requieran. Controlar que no se realicen tareas peligrosas no autorizadas.	Realización de las instrucciones para incluirlas en la formación de los trabajadores puestos a disposición y su entrega a la ETT. Control de actividades peligrosas.	—
Participación del trabajador de ETT en el proceso de formación	Falta de participación del trabajador en el proceso formativo.	Establecimiento de cauces que permitan conocer sus demandas e inquietudes en esta materia, así como sus propuestas de mejora.	Fomentar la participación activa del trabajador en el proceso formativo a través del tutor.	Fomentar la participación activa del trabajador en el proceso formativo.

ANEXO II

REFERENCIAS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y EUROPEAS DE BUENAS PRÁCTICAS

Sobre coordinación empresarial

Desde la práctica comparada en otros países de la Unión Europea, se aporta aquí la experiencia de varios sistemas de referencia a los que se han incorporado empresas en búsqueda de mejoras en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, incluyéndose también Empresas de Trabajo Temporal:

- Sistema Común de homologación para el sector de Industria Química¹ (homologación MASE, Francia). Se trata de un modelo de homologación de empresas proveedoras para el sector de la Industria Química a partir de unos estándares y protocolos de gestión de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, que incluye procedimientos específicos para trabajadores de empresas de trabajo temporal. Pueden encontrarse más detalles en el siguiente link: <http://mase-asso.fr/>
- El “Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants (CEFRI)”. Es una Asociación con un similar modelo de homologación de empresas proveedoras para el sector de la Industria Nuclear a partir de unos estándares y protocolos de gestión de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, que incluye procedimientos específicos para trabajadores de empresas de trabajo temporal. El comité de homologación está compuesto por: asociaciones empresariales; sindicatos del sector (“Groupe Intersyndical de l'Industrie Nucléaire, GIIN”); Administraciones Públicas (“l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire, IRSN”); Asociaciones profesionales (“Société Française de Radioprotection, SFRP”; Asociación de Médicos del Trabajo); y Aseguradoras (“Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, CNAMTS”). Pueden encontrarse más detalles en el siguiente link: <http://www.cefri.fr/index.php>.
- Estándar belga (Attestation BeSaCC ou certificat VCA): Sistema Común de homologación/certificación para proveedores en materia de gestión de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, que incluye procedimientos específicos para trabajadores de empresas de trabajo temporal. Pueden encontrarse más detalles en el siguiente link: <http://www.besacc-vca.be/fr/node/6397>.

Sobre formación

En el sentido de potenciar la instrucción² del trabajador en misión en el puesto de trabajo a través de la empresa usuaria, merece la pena traer aquí –sobre la implicación de la empresa usuaria en la citada instrucción del trabajador en misión- lo prescrito en el Anexo II del derogado 3º Convenio colectivo autonómico de Cataluña de Empresas de Trabajo Temporal, donde en su art. 42 referido a la Formación profesional, se recogía lo siguiente:

“La cantidad destinada a formación [...] será incrementada en un 0,25 por 100 de la masa salarial, prestando con dicho incremento especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

¹ Forman parte de este modelo la Union des Industries Chimiques, la Union Française des Industries Pétrolières y el Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

² V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal: artículo 50. Prevención de riesgos laborales. [...] 3. De conformidad con el art.4 del Real Decreto 216/1999, la empresa usuaria instruirá al trabajador puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

Anexo II (organismo paritario en el ámbito del sector de las empresas de trabajo temporal de Cataluña): se establece dentro de las comisiones, la Comisión de Salud Laboral y Formación. Para garantizar la formación a los trabajadores temporales, se establecerán tres niveles:

- *Básico: cultura de prevención, derechos y obligaciones.*
- *Formación específica según grupo y nivel profesional.*
- *Formación en el puesto de trabajo sobre medidas propias de prevención y protección.*

Los dos primeros niveles estarían a cargo de la ETT a través de un plan progresivo de implementación y el tercero a cargo de la empresa usuaria”.

Otra propuesta se refiere al establecimiento de guías orientativas para la mejora de las acciones formativas de los trabajadores de empresas de trabajo temporal. En este sentido, se aporta, como idea de buenas prácticas, la posibilidad de abrir una línea de investigación para el desarrollo de un Documento de “Guiones” de Contenidos actualizados, por sectores y ocupaciones, en la línea de los que hace años desarrolló el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, y que puede consultarse en el siguiente link: <http://www.camarazaragoza.com/prevencion/docs/documentacion/documentacion30.pdf>

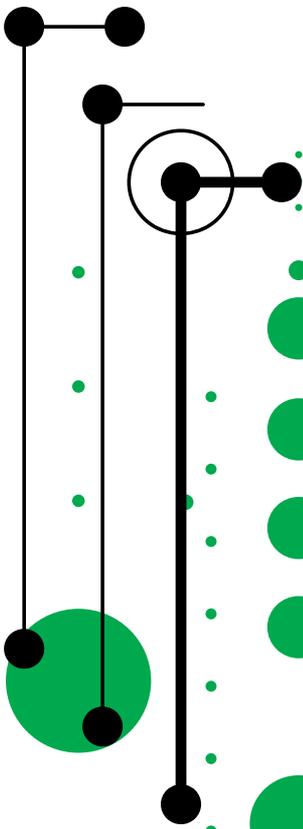
Asimismo, esta publicación puede complementarse o enriquecerse con los contenidos publicados por las diversas administraciones y organizaciones sectoriales (sindicatos, asociaciones empresariales, etc.) en materia de riesgos y medidas preventivas por sectores y ocupaciones.

Pueden consultarse como ejemplos las Guías para la Acción Preventiva publicadas por el INSHT: <http://goo.gl/a44eL>.

ANEXO III

REGLAMENTACIÓN RELATIVA A ETT

- Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover 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. **Comunidades Europeas (DOCE n° 206 de 29/07/1991)**
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. **Jefatura del Estado (BOE n° 131, de 02/06/1994)**
- Resolución de 31 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del primer Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE n° 95, de 21/04/1995)**
- Resolución de 12 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE n° 53, de 03/03/1997)**
- 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. **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE n° 47, de 24/02/1999)**
- Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. **Jefatura del Estado (BOE n° 170, de 17/07/1999)**
- Resolución de 19 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal. **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE n° 270, de 10/11/2000)**
- Resolución de 7 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE n° 152, de 24/06/2004)**
- Resolución de 23 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE n° 34, de 08/02/2008)**
- Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. **Unión Europea (DOUE n° 327 de 05/12/2008)**
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. **Jefatura del Estado (BOE n° 227, de 18 de septiembre de 2010)**
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. **Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE n° 147, de 20/06/2015)**
- Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. **Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE n° 189, de 08/08/2015)**



DD.89.1.17

