

**PLANTEAMIENTOS Y POSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES CEOE Y CEPYME PARA LA PONENCIA DEL GRUPO DE
TRABAJO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DE LA COMISIÓN
NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Madrid, 14 de abril de 2010

1.- PRESENTACIÓN: EL GRUPO DE TRABAJO

El Grupo de Trabajo "Empresas de Trabajo Temporal", constituido por mandato del Pleno Extraordinario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del día 18 de septiembre de 2007, tras acuerdo de esta institución en su reunión plenaria del día 25 de julio de 2007, nació con el fin de analizar la situación actual de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, con objeto de comprobar si conviene adoptar medidas adicionales y si la normativa vigente se ajusta a la realidad actual de la actividad desarrollada en el mercado laboral por las empresas de trabajo temporal y, en su caso, proponer mejoras en esta materia.

El propio mandato de la Comisión recogió como guía de los trabajos de este Grupo:

- El estudio de la información relativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, incluyendo las causas más frecuentes de la accidentalidad y las enfermedades derivadas del trabajo de estos trabajadores;
- El análisis del grado de cumplimiento de la normativa específica sobre seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal;
- El estudio de la adecuación de la normativa a los riesgos a que se enfrentan estos trabajadores, de cara a hacer efectivo el principio de equiparación con los trabajadores de la empresas usuaria;
- La elaboración de propuestas de líneas de investigación para la mejora del nivel de seguridad y salud de los trabajadores de empresas de trabajo temporal;
- La promoción y difusión de buenas prácticas respecto de la seguridad y la salud en las empresas de trabajo temporal.

2.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1.- Fuentes de información

Con ocasión de las sesiones del grupo se han presentado los siguientes trabajos:

- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA Y ESTATAL Y SELECCIÓN DE BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA. CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO – INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. 14 de febrero de 2008.
- LOS TRABAJADORES DE ETTs en la VI ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO. CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO – INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. 15 de febrero de 2008.

- La Aplicación práctica de la normativa sobre Empresas de Trabajo Temporal. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 24 de junio de 2008 (reenviado el 22 de febrero de 2010).
- Estudio de la normativa aplicable en materia de seguridad y salud de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal. Dirección General de Trabajo – Ministerio de Trabajo. 25 de julio de 2008.
- “Estudio sobre las condiciones de seguridad y salud de trabajadores de empresas de trabajo temporal”. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Enero de 2010.
- INFORME SOBRE ACTUACIONES REALIZADAS POR LA ITSS EN RELACIÓN CON LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y RESULTADOS DE DICHAS ACTUACIONES. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 22 de febrero de 2010.
- PROPUESTAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS AL GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. 16 de marzo de 2010.

Junto a éstos, los representantes de las organizaciones empresariales han aportado los siguientes trabajos:

- “Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. FINAL REPORT” (Informe final: estudio para el análisis y evaluación de la implantación práctica por las legislaciones nacionales de prevención de riesgos laborales de la Directiva del Consejo 91/383/CEE 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). Labour Asociados S.L.L., by appointment of The European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation Unit. 14 de abril 2007.
- Propuesta de contenidos del análisis en relación al estudio de la adecuación y grado de cumplimiento de la normativa preventiva del sector de empresas de trabajo temporal. Organizaciones empresariales. 18 de febrero de 2008.
- APORTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES PARA SU INCORPORACIÓN AL BORRADOR DE PONENCIA y valoración del borrador de la ponencia de la Administración General de Estado.). 10 de Noviembre de 2008. Incluye:

- ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL CON ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. Universidad de Alcalá. Luis Toharia Cortés; Carlos García Serrano; Virginia Hernanz. Octubre de 2006
- La Industria española y el sector de empresas de trabajo temporal. Servicio de Estudios de Agett. Enero de 2008.
- Análisis de la satisfacción de los trabajadores cedidos con los procesos de colocación gestionados por las empresas de trabajo temporal que forman la AGETT. Universidad Rey Juan Carlos. Equipo IN-PSITRO. Junio de 2005.
- Informe/ Acuerdo sobre Vigilancia de la Salud y Protocolos Específicos para trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal. (AGETT) Asociación de empresas de trabajo temporal; Dra.Dña Carmen Serrano Estrada (ASEPEYO); Dr. D. Francesc Xavier Rodríguez Sojo (MUTUA UNIVERSAL); Dr. D. Miquel Vila Sabaté (MUTUAL CYCLOPS); Dr. D. José Javier Ramos Carrillo (FREMAP). 6 de julio de 2005.
- VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía: promoción de la implantación de la “cartilla de formación y vigilancia de la salud” para los trabajadores del sector de empresas de trabajo temporal”. 25 de enero de 2005.
- Temporary Work Agencies contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training (contribución de las ETTS a la transición en el Mercado de trabajo: el ejemplo de la formación para el puesto de trabajo). Eurociett & UNI-Europa (IDEA Consult: Dr. Anneleen Peeters; Daphné Valsamis; Debbie Sanders). Bruselas, 24 de octubre de 2008.
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales: aprobación de las acciones (Sindett) “información y sensibilización de ETTs, empresas usuarias y trabajadores puestos a disposición sobre la normativa y principios de acción preventiva de riesgos laborales” y “guía práctica de buenas prácticas en PRL dirigidas a trabajadores inmigrantes en el sector de las empresas de trabajo temporal”. Diciembre de 2005.

2.2.- Marco normativo

La ordenación de los aspectos preventivos de los trabajadores empleados por ETT para ser puestos a disposición de empresas usuarias se produce por la aplicación de dos conjuntos normativos: la normativa general sobre prevención

de riesgos laborales, y la normativa específica sobre estas empresas, que contiene disposiciones particularizadas al respecto.

A nivel comunitario disponemos de tres directivas europeas que se ocupan específicamente de estas empresas. Son éstas, por orden de aprobación:

- La 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
- La Directiva 96/71, sobre desplazamientos temporales de trabajadores en el ámbito de una prestación de servicios transnacional, que incluye en su ámbito de aplicación a las ETT.
- La Directiva 2008/104 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

En el caso español, este régimen jurídico de las ETT está formado por una serie de normas específicamente aplicables a este tipo de empresas:

- la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal en España;
- el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
- el Real Decreto 216/1999, que se ocupa de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales en estas empresas

Un aspecto esencial de esta regulación es la prohibición de utilización de las ETT por motivos de prevención de riesgos laborales. Ésta tiene su origen en el artículo 8 de la Ley 14/1994, que afirma que *“las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: (...) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente”*. En desarrollo de esta previsión, el artículo 8 del R.D. 216/1999, 5 febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal («B.O.E.» 24 febrero), se refiere a *“Actividades y trabajos de especial peligrosidad”*, afirmando que *“de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 párrafo b), de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos de actividades de especial peligrosidad”*. Sigue un listado de actividades que el legislador laboral ha querido excluir del ámbito del contrato de puesta a disposición por razones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, y que en concreto son:

- a) en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (RCL 1997, 2525), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- b) de minería a cielo abierto y de interior que requieran el uso de técnica minera.
- c) de las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre
- d) en plataformas marinas.
- e) directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos,
- f) que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- g) que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.
- h) que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo (sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico; o
- i) con riesgos eléctricos en alta tensión.

España destaca en Europa por el tratamiento tan rígido y restrictivo que impone a las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), cuyo régimen jurídico está lleno de cortapisas y limitaciones que llegan incluso a prohibir la actividad de estas empresas en ciertos supuestos, como se ha visto. La acumulación de prohibiciones, de distinto origen y con diferente alcance, se suma a una regulación que impone numerosas obligaciones y controles a estas empresas; y que, además, contiene diversos sobre-costes que penalizan su actividad. Nos encontramos ante lo que constituye un verdadero modelo de regulación en España, que ha optado por un tratamiento restrictivo de la actividad de estas empresas. Este tratamiento se comprueba especialmente en el campo de la prevención de riesgos laborales, dado que en la regulación de estos aspectos del trabajo en misión se ha optado por las soluciones más incisivas y radicales de las varias posibilidades permitidas por la Directiva.

La regulación española en la materia se basa en un uso intensivo de la legislación como única fuente normativa, acudiendo a la técnica de la prohibición cuando se considera que una actividad presenta especiales riesgos para los trabajadores en misión; amén de imponer a ETT y empresas usuarias de sus servicios un importante conjunto de obligaciones. Se opta, además, por darle un tratamiento común a todas las ETT, con independencia de sus dimensiones o medios disponibles, sin identificar algunas especialmente tratadas en atención a la situación en que se encuentran respecto de la gestión de sus riesgos laborales. Esto tiene una primera consecuencia, la exclusión de

las ETT de sectores enteros de actividad, con las consecuencias negativas que ello supone para todas las partes implicadas: para las ETT, por supuesto, porque pierden, por mandato legal, cuota de mercado; para las empresas usuarias, porque se les priva de un importante instrumento para la gestión flexible de su contratación temporal; y para los trabajadores, porque pierden oportunidades de empleo. Este efecto es especialmente negativo cuando nos encontramos en una situación económica como la actual, en la que la recuperación de la actividad económica y de la ocupación debería ser la prioridad para todas las políticas públicas; y cuando uno de los sectores excluidos es, precisamente, uno de los que afronta mayores problemas de empleo.

La rigidez del régimen español tiene una segunda consecuencia relevante, el escaso papel de los interlocutores sociales en la regulación de esta materia. En efecto, la opción por una regulación heterónoma intensiva deja prácticamente sin espacios a la negociación colectiva y a otras formas de gestión participativa de este aspecto del trabajo temporal. Lo que contrasta con la situación en otros países, en los que asociaciones empresariales y sindicales tienen un marcado protagonismo en el control del trabajo temporal en actividades consideradas de riesgos, así como en la garantía de la formación de los trabajadores en misión. Contrasta también esta opción del legislador español con lo que ocurre en otros sectores de nuestra economía, en los que a través de órganos de participación y de acuerdos colectivos se ha logrado un modelo mucho más abierto y democrático de ordenación de la actividad. Éste es un dato relevante, que tenemos que subrayar.

En conclusión, en España se ha optado por un modelo estatista, heterónimo y restrictivo de la prevención de riesgos laborales en las ETT, siendo uno de los regímenes más rígidos de Europa. Cuando la realidad es que caben otras opciones dentro de las obligaciones impuestas por la directiva, cuya eficacia está contrastada por la experiencia europea, que resultan más eficientes y menos limitativas de la iniciativa empresarial y de las oportunidades de empleo.

2.3.- Negociación colectiva

Los interlocutores sociales del sector han sido capaces de establecer, tras algunos problemas iniciales, unas sólidas, productivas y satisfactorias relaciones en la gestión colectiva de esta actividad, que se ha plasmado en la consolidación de una unidad de negociación colectiva estatal, que va ya por la quinta edición de su convenio sectorial estatal; y también en la creación de algún organismo de carácter paritario, como la Fundación SINDETT. En estas relaciones la preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores temporales ha sido un aspecto central, lo que se comprueba por las distintas iniciativas asumidas de manera conjunta en este campo.

La norma colectiva de referencia en este momento es el V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, que tiene un Capítulo XII sobre prevención de riesgos laborales, con el siguiente contenido:

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.

1. Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Todos los trabajadores de las empresas son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención requieren.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias, ambas partes velarán especialmente por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley 14/1994 de 1 de junio y Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero y demás normativa de desarrollo aplicable.

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.

4. Las partes firmantes del presente Convenio velarán para que la vigilancia de la salud sea un derecho de los trabajadores presidido por los principios de confidencialidad, voluntariedad, especificidad, planificación e injerencia mínima, sin que en ningún caso se ampare un trato discriminatorio respecto de los trabajadores que para el mismo puesto de trabajo ocupe la empresa usuaria. A estos efectos, se creará una comisión que estudie, desarrolle e implante los mecanismos, dentro del marco legal vigente, de reconocimiento de la aptitud médica de un trabajador en sucesivas puestas a disposición y para un mismo puesto de trabajo, o para puestos de trabajo diferentes pero sometidos al mismo protocolo de vigilancia sanitaria específica.

En este mismo Convenio Colectivo se incluye una declaración de las organizaciones firmantes para la colaboración en aras de la eliminación de prohibiciones y restricciones al sector:

Como el V Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, Artículo 12. Limitaciones y prohibiciones. Las organizaciones firmantes del

Convenio entienden que no existe razón para que se produzca discriminación negativa en la contratación temporal realizada a través de las empresas de trabajo temporal con respecto a la contratación temporal directa. En este sentido, las organizaciones sindicales y patronales firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar en el marco del Diálogo Social para la eliminación de las prohibiciones, limitaciones y/o restricciones normativas que afecten al libre desarrollo de la actividad de las empresas de trabajo temporal y, de forma específica, para la eliminación de las prohibiciones vigentes relativas a la prestación de servicios en actividades consideradas de especial peligrosidad y para contratar con las administraciones públicas.

Asimismo, las organizaciones firmantes se comprometen a realizar las gestiones necesarias para evitar que se incluyan en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente, la contratación de los servicios de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios, entendiendo que tales cláusulas deben tenerse por no puestas y declararse su nulidad.

2.4.- Cumplimiento de la normativa

Del documento “informe sobre actuaciones realizadas por la ITSS en relación con las empresas de trabajo temporal y resultados de dichas actuaciones”, aportado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 22 de febrero de 2010, así como su presentación en el Grupo de Trabajo el día 16 de marzo de 2010, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

- A) En el sector de las ETT'S se aprecia un constante descenso del porcentaje que suponen las infracciones respecto de las actuaciones realizadas en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- B) Lógicamente y teniendo en cuenta las obligaciones que incumben a estas empresas en la materia, las principales cifras de actuaciones y de infracciones se centran en la formación e información a los trabajadores y la vigilancia de la salud, apreciándose que ambas suponen el 56% de todas las infracciones en el año 2007, 48,10% en 2008 y el 51,69% en 2009.
- C) Pese a las infracciones, en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo de los trabajadores en misión, los incumplimientos citados aparecen en el 6º lugar de dichas causas.
- D) Los porcentajes que se dan de infracciones sobre actuaciones en el Sector de ETT'S en todos los años, son superiores a los que se aprecian en el total de los sectores en los que actúa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sobre este apartado “D”, en dicho documento se recoge que, respecto de las empresas de trabajo temporal, en los años 2007, 2008 y 2009 se han cumplimentado 2.179, 3.061 y 2.882 órdenes de servicio, respectivamente.

Asimismo, en dichos años 2007, 2008 y 2009 se han desarrollado 4.910 (1.419), 5.917 (1.828) y 5.465 (1.510) actuaciones, con el resultado de 600

(125), 655 (158) y 563 (118) infracciones, respectivamente. Entre paréntesis figuran las actuaciones e infracciones que corresponden a seguridad y salud en el trabajo.

Si comparamos el % de infracciones sobre actuaciones en materia de seguridad y salud laboral, de forma comparativa entre ETTs y todos los sectores de actividad, los resultados son:

	ETTs	TODOS LOS SECTORES
2007	8,80 %	7,52 %
2008	8,60 %	7,16 %
2009	7,80 %	6,16 %

Ahora bien, analizando las Memorias de la Inspección de Trabajo publicadas podemos concluir no sólo que esta diferencia de porcentajes entre actuaciones e infracciones no parece relevante, sino que además, puede deberse a una – entendemos deseable- *sobreactuación* inspectora sobre un sector (el de las empresas de trabajo temporal) caracterizado en su normativa de regulación por unas especiales medidas de control administrativo.

Efectivamente, en la tabla siguiente, correspondiente al año 2008, puede verse el fundamento de esta *sobreactuación* que se pone de manifiesto. Vemos que las actuaciones sobre ETTs respecto a todas las empresas en general, es 46,8 y 2,28 veces superior, dependiendo de si se contabiliza por número de empresas o número de trabajadores afectados:

	A	B	C
	Nº de EMPRESAS	Nº de TRABAJADORES	Nº actuaciones en materia de Salud Laboral
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	335	100.000 (**)	1.828
TODOS LOS SECTORES	1.258.528 (*)	18.305.613 (**)	146.632

	RATIO C/A	RATIO C/B
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	5,45672	0,01828
TODOS LOS SECTORES	0,11651	0,00801

SOBREACTUACIÓN ETT/ TODOS LOS SECTORES	46,83	2,28
---	-------	------

* Fuente: I.N.E. Sólo se contabilizan Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada.

** Fuentes: I.N.E. y AGETT. Trabajadores en alta laboral / mes.

Esta, incidimos en lo de deseable, actuación sobre el sector de empresas de trabajo temporal en muchos casos es resultado de la planificación de dicha actividad por parte de la Inspección. En la última Memoria publicada (2008), se detalla (páginas 37 y 38):

En lo que se refiere a las competencias atribuidas a las distintas Comunidades Autónomas, los objetivos fijados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentran adaptados a las prioridades señaladas por cada Comunidad Autónoma, en función de las características sociolaborales de cada territorio, observándose determinados aspectos comunes en las programaciones territoriales por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como son:

- a) La lucha contra la siniestralidad laboral, mediante la acción sobre empresas con mayor índice de accidentalidad, o en sectores específicos, como el de construcción.*
- b) Acciones de control sobre servicios de prevención ajenos.*
- c) Acciones de protección sobre determinados colectivos de trabajadores, como minusválidos o mujeres trabajadoras.*
- d) Acciones de control sobre empresas de trabajo temporal.*

Es decir, vemos que hay acciones programadas sobre empresas y sectores a partir de criterios de siniestralidad (apartado a) y otras actuaciones sobre sectores o población en general (resto de apartados, incluidas las ETTs)

2.5.- Salud y seguridad de los trabajadores de ETT

Importancia del sector de empresas de trabajo temporal.

Según el “estudio sobre las condiciones de seguridad y salud de trabajadores de empresas de trabajo temporal” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Enero de 2010, en cuanto a la penetración de las ETT's en Europa (ver cuadro adjunto) se demuestra una fuerte correlación inversa con el desempleo de larga duración (es decir, un mayor índice de penetración de las agencias de trabajo temporal se traduce en una menor tasa de desempleo de larga duración), y una correlación con el trabajo no declarado.

PORCENTAJE DE PENETRACIÓN DE TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN											
(Equivalente a tiempo completo como % del total de empleados)											
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Austria	0.4%	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%	0.9%	0.8%	1.0%	1.2%	1.2%	1.5%
Belgium	1.2%	1.3%	1.6%	1.6%	1.7%	1.7%	1.6%	1.6%	1.8%	1.9%	2.1%
Denmark	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%	0.8%
Finland	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	0.7%	0.7%
France	1.3%	1.6%	2.1%	2.3%	2.6%	2.5%	2.4%	2.3%	2.4%	2.4%	2.4%
Germany	0.4%	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%	0.8%	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%	1.3%
Hungary	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0.8%	1.0%	1.4%	1.4%	1.4%
Ireland	0.2%	0.3%	0.6%	0.6%	1.5%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%	1.3%	1.5%
Italy	nlr	nlr	0.0%	0.1%	0.3%	0.3%	0.4%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%
Luxemburg	1.2%	1.2%	1.2%	1.7%	1.9%	2.0%	2.2%	2.3%	2.1%	2.3%	2.4%
The Netherlands	2.1%	2.3%	2.4%	2.5%	2.3%	2.2%	2.1%	1.9%	1.9%	2.2%	2.5%
Norway	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.7%	1.0%
Poland	ns	0.1%	0.2%	0.2%	0.3%						
Portugal	0.6%	0.6%	0.7%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%
Spain	0.5%	0.7%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%
Sweden	0.3%	0.4%	0.5%	0.6%	1.0%	0.9%	0.9%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%
Switzerland	0.6%	0.6%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	1.2%	1.5%
UK	2.6%	2.9%	2.6%	2.8%	3.8%	3.8%	3.8%	4.0%	4.2%	4.3%	4.5%
European average	1.0%	1.0%	1.1%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.8%
* est. 2006											

Fuente: Eurociett y SEO Economic Research – Ámsterdam. 2006

Con unos 8 millones de trabajadores puestos a disposición (equivalente a tiempo completo) sobre el trabajo a escala mundial, la industria es uno de los mayores empleadores del sector privado en el mundo. En Europa, 3,3 millones de trabajadores estaban empleados (calculado en el diario equivalente a tiempo completo) en 2006, lo que representa el 1,8% del total empleo europeo. Sin embargo, la proporción de penetración de las ETT's varían considerablemente entre los países.

En España, durante todo el año 2008 las ETT's han dado empleo a 800.000 trabajadores.

Un estudio de la Confederación Europea de Agencias Privadas de Empleo (EUROCIETT), encargado a la consultora BAIN, concluye que si en España se liberalizaran los sectores y las restricciones legislativas que sufren las ETT's, se podrían *crear cerca de 180.000 nuevos puestos de trabajo* en nuestro país en los próximos 5 años. Otra de las conclusiones obtenidas es que en aquellos países donde el sector de las ETT's está plenamente desarrollado y padece pocas o ninguna restricción, la labor de búsqueda y acceso al empleo que desempeñan las agencias privadas de empleo, especialmente en el caso de los colectivos de difícil inserción, es más eficiente.

Accidentalidad/ siniestralidad de la ETTs

Considerando únicamente la variable *tipo de contrato*, se observa que, para todos los sectores, los trabajadores con contrato de duración determinada sufren mayor porcentaje de accidentes de lo que cabría esperar (por la distribución en porcentaje de los asalariados por tipo de contrato). Esto podría indicar o unas peores condiciones de trabajo de estos trabajadores, o bien, que se ocupan de aquellas tareas que conllevan mayores riesgos.

En efecto, el preámbulo de la Directiva 383 de 1991 de la CEE decía expresamente respecto de la población trabajadora con contrato de duración determinada, sea o no de ETT:

Considerando que, según las investigaciones llevadas a cabo, se concluye que en general los trabajadores con relación laboral de duración determinada o en empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales;

También añadía dicho preámbulo:

Considerando que los riesgos suplementarios citados que existen en determinados sectores están relacionados en parte con determinados modos específicos de integración en la empresa; que dichos riesgos pueden disminuirse mediante la información y formación adecuadas desde el comienzo de la relación laboral;

Sin embargo, resaltar el hecho de que, una vez que se produce un accidente, los trabajadores temporales de ETT's presentan una probabilidad sustancialmente menor que el resto de trabajadores de experimentar un accidente con resultado grave (unas dos veces menos) o mortal (tres veces menos). A pesar de ello, con una probabilidad mayor reciben asistencia de tipo hospitalario y con una probabilidad aún mayor (en torno a seis veces más) son hospitalizados.

Además, cabe señalar que el número medio de jornadas no trabajadas es inferior entre los trabajadores temporales de ETT's (20,5 días en 2003 y 17,4 días en 2004) que entre el resto de trabajadores (los temporales directos presentan un promedio de 21,5 días, mientras que los indefinidos casi llegan a los 24 días). Ello se debe a que los trabajadores temporales de ETT's se encuentran sobre representados en los accidentes que implican pocas jornadas de trabajo perdidas (hasta una semana) mientras que están muy infra-representados en los accidentes con bajas médicas muy largas (más de cuatro semanas).

También ha quedado constancia en este grupo de trabajo no sólo que los trabajadores de ETTs tienen unos índices de gravedad menores, también que los índices de incidencia de estos trabajadores son incluso menores a los de los trabajadores con contratos de duración determinada con carácter general (documento "Análisis de la siniestralidad en el mercado de trabajo español con

especial referencia al caso de las empresas de trabajo temporal”, Universidad de Alcalá).

Situación preventiva.

Formación preventiva

A priori, la formación preventiva no parece ser un problema si nos atenemos a la difusión que tiene entre los trabajadores, pues casi la totalidad de los encuestados (95%) afirmaron haberla recibido a través de la ETT antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Se trata de una formación muy orientada a evitar riesgos específicos del puesto de trabajo (76%) y riesgos generales (69%) que por lo general se hace de forma individualizada (75%) y también de forma colectiva en grupos afines en menor medida. Para ello, las ETT's despliegan parte de sus recursos humanos dando cursillos y explicaciones y recursos materiales entregando material de apoyo. Quizás la carencia más importante detectada sería la realización de prácticas que fue experimentada por un 15% de los trabajadores, aunque las EU's también dedican parte de sus recursos en formar a los trabajadores, aunque tiene un menor alcance (66%) y está especialmente enfocada a explicaciones del puesto de trabajo (91%).

Una forma de comprobar la eficacia de la formación preventiva queda reflejada por medio de los exámenes o controles que realiza la ETT, evaluando a un 81% de los trabajadores formados. Asimismo, la valoración dada a esa formación por parte de los trabajadores es de buena o excelente en un 85% de los casos, cifra superior a la obtenida en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo donde un 80,9% de los trabajadores se consideraba “Muy bien” o “Bien informado”.

En cualquier caso, los trabajadores indicaron que ambas materias, la formación preventiva y la específica del puesto de trabajo, podrían ser instruidas complementariamente por ETT's y EU's.

Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud es también otra materia objeto de formación por parte de las ETT's en un 40% de los casos, así como las medidas de emergencia en un 42%. Por lo que se refiere a la posibilidad de realizar un reconocimiento médico previo a la incorporación al centro de trabajo de la EU, los datos obtenidos demuestran que parece ser algo habitual en este colectivo pues sólo a un 8% no le dieron ésta posibilidad cuando en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo alcanzaba el 38%. Los trabajadores de ETT's que deciden hacerlo representan el 57% de la muestra y superan en cinco puntos porcentuales a los de la mencionada encuesta. No obstante, el lado negativo está en que a un 36% se lo ofrecen pero rehúsa la opción por motivos diversos, mientras que en la otra muestra el porcentaje se quedaba en un 8%.

Organización de la prevención.

Respecto a la organización de la prevención, 3 de cada 4 trabajadores encuestados han manifestado la existencia de algún Responsable o Delegado de Prevención en el centro de trabajo (Responsable de Prevención -77%-, Delegado de Prevención de Riesgos Laborales -73%- y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo -62%-) mientras que en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo el porcentaje se situaba en un total del 55%.

Asimismo, de acuerdo con el informe de implantación de la Directiva, subyace la idea en varios países de la importancia del tamaño de la empresa desde un punto de vista de seguridad e higiene, así cuanto mayor es la empresa en la que se trabaje, existe mayor conciencia preventiva que deviene en una mayor protección en seguridad y salud. Se aprecia al efecto una política en materia preventiva de mayor calado en las grandes ETT respecto a las de menor tamaño. (“La Aplicación práctica de la normativa sobre Empresas de Trabajo Temporal”, pág. 54. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 24 de junio de 2008 (reenviado el 22 de febrero de 2010).

Condiciones de trabajo de los trabajadores en misión

Los principales riesgos de accidente coinciden en ambas encuestas, no así sus porcentajes que se ven alterados. Mientras que los trabajadores de las ETT's en esta encuesta perciben principalmente los cortes y los pinchazos (29%), las caídas al mismo nivel (23%) y los golpes (21%) en la otra los porcentajes son respectivamente del 40%, 27% y 40%.

Otra coincidencia entre las dos encuestas son las principales causas de los accidentes. Si en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se destacaban las distracciones, descuidos, despistes y falta de interés como el motivo más importante en un 45% de los casos, en la Encuesta de Trabajadores de ETT's se reduce a un 31%. Este descenso en la incidencia es también aplicable al cansancio o fatiga si bien en la encuesta de trabajadores era de un 18% y en esta es de un 12%. Más notable es la diferencia de porcentajes en el motivo de trabajar rápidamente que de un 19% se queda en los trabajadores de ETT's en aproximadamente la mitad (9%).

En cuanto a las condiciones ambientales en los centros de trabajo y más concretamente en la exposición a riesgo de accidente de trabajo, por lo general, las incidencias obtenidas en la presente encuesta han sido bastante inferiores, aunque habría que señalar que las preguntas han sido formuladas de forma diferente. Mientras en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se respondía a través de afirmaciones o negaciones, aquí se ha hecho con una escala de frecuencia, que no obstante permite comparaciones si se interpreta el “Casi nunca” como una negación.

Así tenemos que la manipulación de sustancias o productos nocivos o tóxicos no ocurre en un 91% de los centros en donde están empleados los trabajadores de ETT's y en la VI Encuesta Nacional era de un 82%. La inhalación de polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos puede llegar

a ser de un 13% en los trabajadores de ETT's frente a un 21% en la otra encuesta. Tengamos en cuenta las restricciones reglamentarias existentes para que las ETT actúen en actividades peligrosas, como las derivadas del riesgo químico.

El nivel de ruido elevado que se ha destacado como una de las principales condiciones adversas para un 45% de los trabajadores de ETT's, era motivo de queja para un 37% de los trabajadores de la Encuesta nacional de condiciones de trabajo.

Si en el presente estudio sumamos el "A menudo" y el "Siempre o casi siempre" para las vibraciones en el puesto de trabajo el porcentaje resultante (15%) tienen similar incidencia al alcanzado en la VI Encuesta (14%).

Afortunadamente, también hay condiciones ambientales que se recogen en ambas encuestas con la misma escala y que arrojan los siguientes resultados favorables comparando el Top Two (Siempre o casi siempre y A menudo):

- Poco espacio de trabajo: 8,3% vs 14,7% (VI Encuesta)
- Acceso difícil para las manos: 4,7% vs 9,4% (VI Encuesta)
- Silla de trabajo incómoda: 1,3% vs 6,3% (VI Encuesta)
- Iluminación inadecuada: 3,8% vs 6,8% (VI Encuesta)
- Superficies inestables o irregulares: 5,3% vs 8,9% (VI Encuesta)

Respecto a las posturas más habituales de trabajo, se dan bastantes coincidencias entre las dos encuestas. La postura de pie, andando frecuentemente gira alrededor del 45%, de pie sin andar apenas en el 24% y sentado, sin levantarse casi nunca el 17%.

Otro apartado en común de la Encuesta a Trabajadores de ETT's con la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo es el relativo a la carga mental de trabajo, donde las preguntas comparten contenidos y permiten comparaciones, a través del Top Two (Siempre o casi siempre y A menudo):

- Nivel de atención alto o muy alto: 83,7% vs 67,0% (VI Encuesta)
- Repetición de tareas: 62,5% vs 55,7% (VI Encuesta)
- Tratar con personas ajenas: 35,5% vs 44,7% (VI Encuesta)
- Trabajar muy rápido: 62,9% vs 43,8% (VI Encuesta)
- Trabajar con plazos muy estrictos: 50,3% vs 33,6% (VI Encuesta)

Las incidencias en la carga mental, generalmente más elevadas en la muestra de trabajadores de ETT's, no son percibidas por este colectivo como discriminatorias como lo demuestra el hecho que 4 de cada 5 trabajadores considerase que la carga de trabajo comparada con sus compañeros de trabajo es la misma.

La discriminación sí se ha detectado ligeramente superior en lo relativo al sexo, edad y raza en la encuesta a los trabajadores de ETT's con un 4% respecto a la de condiciones de trabajo que no llegaba al 1%. Por el contrario, la violencia física con personas del mismo centro de trabajo es menos acusada con los trabajadores de las ETT's con un 1% frente al 4% de la otra encuesta.

Todo esto al final influye y afecta al estado de salud de un 13% de los trabajadores de las ETT's, siendo la molestia más común el dolor de espalda. De hecho casi una tercera parte de estos trabajadores afectados afirmó acudir a la consulta de un médico por motivos de trabajo.

No obstante, y resumiendo este capítulo, se puede afirmar que los trabajadores de las ETT's son mayoritariamente formados para prevenir riesgos laborales, que cuidan su vigilancia de salud al mismo nivel que cualquier otro trabajador en lo que se refiere a los reconocimientos médicos realizados, pudiendo todavía incrementar el porcentaje actual dada la oportunidad que se les brinda y que el entorno ambiental donde desarrollan sus actividades ofrece unos niveles de seguridad, en general, muy similares a los de cualquier otro trabajador con otro tipo de relación contractual.

Los lugares o centros donde operaban podrían tildarse de agradables (poder contar con la ayuda de sus compañeros, 80,3% de los casos y del 70,1% por parte de los jefes. Asimismo, un 71,4% indicaron que se les da el tiempo suficiente para realizar el trabajo.)

Otra información que puede avalar la buena impresión que tienen los trabajadores sobre su entorno es el hecho que para el 82% no hay diferencia entre la carga de trabajo exigida respecto a las de otros compañeros que ejercen las mismas funciones.

El hecho de que un 63% siga trabajando con la misma ETT puede indicar una cierta fidelidad o dependencia de ellas, aunque también se ha constatado que un 12% está trabajando actualmente por otra vía diferente a ofrecida por las ETT's. O sea, la ETT es una puerta que abre perspectivas laborales de acceso al mercado del trabajo.

3.- HACIA UNA NUEVA TÉCNICA DE REGULACIÓN

Del análisis cualitativo de las opiniones de patronal y sindicatos en relación al sector de ETTs parece deseable que se avance en aspectos mejorables como:

- Reiteración innecesaria de procesos formativos y reconocimientos médicos.
- Mayor coordinación y sensibilización de las empresas usuarias.
- Traducir la casi generalidad del ofrecimiento de la vigilancia de la salud en mayores porcentajes de reconocimientos médicos.
- La comunicación con los sindicatos.
- La actualización de las evaluaciones de riesgos de las empresas usuarias.
- La formación práctica en el puesto de trabajo.
- El apoyo de las Administraciones Públicas para la divulgación de medidas.

Asimismo sería necesario profundizar en el desarrollo de aspectos muy positivos como:

- La generalidad en la implantación de las actividades formativas en el sector.
- La generalidad en la entrega de EPIs por la empresa usuaria.
- La empleabilidad y polivalencia de los trabajadores en misión.
- Fórmulas de registro de la formación que faciliten la transición entre puestos de trabajo y la estandarización de los contenidos (cartillas, etc.) para cada sector donde se trabaje.
- Las ventajas de la *doble* representación de los trabajadores.

3.1.- El modelo general de regulación está obsoleto

Para el sector empresarial, el objetivo principal que debe tener este grupo es el de promover una reforma del marco vigente para la actividad de las ETT. Esta reforma no debe ceñirse a un aspecto concreto de la regulación de la prevención de riesgos laborales en las ETT, sino que debemos aspirar a una reforma completa de ésta que evite las actuales rigideces y disfunciones, mejorando los niveles de seguridad del sector con una mayor participación de los interlocutores sociales. Se impone, pues, la revisión del modelo regulatorio actual en materia de actividades de riesgo, pasando de un modelo prohibicionista a otro donde se posibilite la puesta a disposición en los sectores hasta ahora excluidos, bien a todas las ETTs con carácter general, o sólo a aquellas empresas de trabajo temporal con una especial autorización administrativa que se regule reglamentariamente. Y en el que se adopten otras medidas destinadas a mejorar el tratamiento preventivo de estos trabajadores

Esta propuesta resulta coherente con la finalidad con la que se constituyó el Grupo de Trabajo, uno de cuyos objetivos fue, precisamente, el de “proponer mejoras sobre esta cuestión”.

En primer lugar, ha quedado de manifiesto que en la normativa de aplicación deberían afrontarse algunas mejoras. Reproducimos a continuación algunos contenidos y propuestas sobre esta materia recogidos en el documento “Estudio de la normativa aplicable en materia de seguridad y salud de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal” (Dirección General de Trabajo – Ministerio de Trabajo, 22 de febrero de 2010).

A. Información/ formación preventivas y obligación documental.

“Como indica la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1995, “no es meramente que se cumplan las obligaciones o deberes formales y sí que se adopten, se cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral en cada caso puede comportar.

Debe apuntarse la tendencia normativa a evitar el cumplimiento meramente formal, documental o burocratizado de las obligaciones preventivas.

Interpretada así la normativa, conviene precisar dos cuestiones: 1º. En primer lugar, consideramos necesario, a efectos de cumplir con los requisitos formales impuestos para el contrato de trabajo, que este incorpore la referencia a que la información preventiva ya es conocida por el trabajador en virtud de un contrato anterior, que también debe especificarse. 2º. En segundo lugar, si no es necesario dar información en cada contrato celebrado con un mismo trabajador para un mismo centro de trabajo e idéntico puesto, sí es exigible que el trabajador esté permanentemente informado de los riesgos existentes y de las medidas de prevención y protección previstas frente a los mismos. A estos efectos, puede considerarse válida la regla establecida para la formación en el artículo 19.1 de la Ley de Prevención, según el cual "la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario".

B. Derecho a la Vigilancia de la Salud y obligatoriedad de los reconocimientos previos para los trabajadores en misión.

“El artículo 28.1 LPRL establece que los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. Y añade que una relación de este tipo no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Y el apartado 3 del mismo artículo dispone que los trabajadores a los que nos hemos referido tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley y en sus disposiciones de desarrollo. En este artículo se especifica que la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, pero el mismo artículo recoge las excepciones a esta voluntariedad ya referidas en el apartado 2 inmediatamente anterior. Entre tales excepciones está el caso de las actividades con riesgo de enfermedad profesional, supuesto para el cual el artículo 196.2 LGSS expresamente -es casi el único caso en que se usa esta expresión- dispone que los reconocimientos tendrán carácter obligatorio para el trabajador. De acuerdo con lo anterior, el reconocimiento médico nunca puede, según el tenor de las normas, ir más allá de lo establecido en el citado artículo 22 LPRL; o dicho en otros términos, el reconocimiento médico no es obligatorio más que en los casos previstos en la Ley y el trabajador no puede ser obligado a un reconocimiento médico más allá de los supuestos del artículo 22. Así pues, la obligación de la usuaria de recabar información -y de posponer el inicio de la prestación hasta la acreditación documental- sobre que el trabajador ha sido declarado apto a través del adecuado reconocimiento médico, también se somete a lo previsto en el artículo 22 LPRL. La empresa usuaria deberá informar a la ETT sobre las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter

obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad. A partir de ahí, la ETT debe cumplir sus obligaciones en materia de vigilancia de la salud, de acuerdo con los artículos 22 y 28 de la LPRL. Es decir: vigilancia obligada en los casos del 22, ofrecimiento de vigilancia en los demás casos, y certificado de aptitud para el puesto de trabajo, cuando se haya hecho. Por todo lo anterior, la acreditación del reconocimiento médico debe existir en todos los casos en que éste sea obligatorio, lo que deberá previamente haber sido informado, con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, por la empresa usuaria a la ETT según lo dispuesto en el artículo 2 del RD 216/99. La infracción recogida en el nuevo párrafo f) del apartado 2 del artículo 19 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social debe entenderse limitada a los supuestos en que el reconocimiento inicial es obligatorio conforme al artículo 22 LPRL, aunque la LISOS no lo señale expresamente”.

3.2.- La técnica de las prohibiciones debe abandonarse

Uno de los rasgos distintivos del modelo de regulación de las ETT en España es la amplia utilización de la técnica de las prohibiciones de recurrir a estas empresas, especialmente en aquellos casos en los que tal prohibición se justifica por razones de de la prevención de riesgos laborales. Esta técnica tiene su origen en la Directiva Comunitaria sobre seguridad y salud en las ETT, que le sirve de legitimación y explicación, aunque en modo alguno puede considerarse como una consecuencia necesaria de esta norma europea.

El artículo 5.1 de la directiva 91/383 afirma que *“los Estados miembros tendrán la facultad de prohibir que se recurra a trabajadores que tengan una relación laboral de las contempladas en el artículo 1 para realizar determinados trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud, tal como los defina la legislación nacional”*.

Ahora bien, para valorar en sus debidos términos esta previsión, debemos conocer el contexto y las circunstancias de esta norma comunitaria. Esta directiva formaba parte de un conjunto de medidas previstas en un paquete presentado en el año 1990 por la Comisión Europeo, que incluía tres propuestas de directiva, de las que sólo una llegó a ser aprobada. Lo característico de estas propuestas era su postura negativa y restrictiva frente al trabajo temporal, al que englobaba dentro de una categoría general de “trabajo atípico”, que formarían cualquier modalidad contractual distinta al contrato a jornada completa y por tiempo indeterminado. La idea de la Comisión en este momento –principios de la década de 1990- era que estas formas de empleo eran “atípicas”, algo excepcional, mientras que la regla a defender era el empleo entonces llamado típico. Todas las propuestas, y desde luego también la directiva aprobada en 1991, compartían una actitud crítica y un tratamiento restrictivo frente a estas formas de empleo; esta actitud ha cambiado radicalmente en las instituciones comunitarias con posterioridad, aceptándose plenamente la necesidad y oportunidad de estas formas de empleo. En general, el trabajo atípico es considerado un elemento indispensable para un modelo de Derecho del Trabajo flexiseguro, al responder a las exigencias de flexibilidad de las empresas. En particular, el trabajo temporal se ve como una

forma de empleo especialmente interesante, ya que a la vez que proporciona flexibilidad a las empresas implica oportunidades de empleo para los trabajadores.

La justificación de la posibilidad de prohibir ciertas actividades a las ETT se encontraba en dos argumentos:

- la existencia de esta prohibición en algunos países;
- los mayores riesgos que afrontan los trabajadores en misión, que a su vez son consecuencia de
 - o la menor integración de los trabajadores de las ETT en sus empresas;
 - o la menor experiencia y formación que tenían, como consecuencia de la duración de su empleo
 - o la dificultad de identificar un sujeto responsable de las obligaciones legales, dado el carácter triangular de la relación;

En realidad, las justificaciones para un tratamiento especial en esta materia para los trabajadores en misión se hacen en el Documento comunitario de una manera muy superficial, casi sin estudio ni verdaderas razones. Se repiten una y otra vez los mismos argumentos sobre la temporalidad y la integración de los trabajadores como justificación de un tratamiento especial, con el objetivo de asegurar la igualdad de trato en esta materia con los demás trabajadores. De los informes elaborados por encargo de la Comisión Europea no se constata de una manera clara la existencia de estos mayores riesgos, y algunos estudios parecen indicar lo contrario.

Con estos motivos la Comisión justificó la aprobación de una directiva de este tipo. Pero la realidad es que no fueron estas razones lo único que movió a las instituciones europeas a presentarla para su aprobación. Se trató también de una opción estratégica, en un momento muy particular en el que se había demostrado la práctica imposibilidad de aprobar directivas sobre empleo atípico. En otras palabras, que más que una auténtica necesidad de un tratamiento especial de las ETT en materia preventiva, lo que hubo fue un intento de facilitar la aprobación de la directiva haciéndola monográfica sobre estas cuestiones; con ello se la presentaba como una directiva específica, un mero desarrollo de la directiva marco en seguridad y salud laboral de 1989, de las muchas que se estaban aprobando en ese momento; y a la vez se aseguraba su aprobación por mayoría cualificada, evitando el bloqueo de la misma en el Consejo que hubiera supuesto su aprobación por unanimidad. Resultaba más fácil separar una directiva sobre prevención de riesgos laborales en las ETT y aprobarla por mayoría, que elaborar una única directiva omnicompreensiva de todo el régimen jurídico de esta actividad, que debía aprobarse por unanimidad; de hecho, una directiva con este contenido no ha sido posible hasta este mismo año 2008, y cuando el procedimiento de aprobación ha sido ya modificado con carácter general. De ahí que se magnificaran, de alguna manera, los riesgos a los que estaban sometidos estos trabajadores, particularmente los de ETT, a fin de hacer parecer razonable la medida que finalmente se adoptó, la aprobación de una directiva específica de prevención de riesgos laborales para ellos.

Los estudios presentados al grupo demuestran que los trabajadores empleados por las ETT no afrontan riesgos laborales más elevados que el resto, no como para justificar que se consideren un colectivo en especial situación de riesgo. Las intuiciones y prejuicios que justificaron la aprobación de la directiva y la introducción de la técnica de la prohibición no demostraron ser reales. Esta realidad puede ser interpretada de dos maneras: o bien la asunción de partida de la directiva y de la legislación española, el tratamiento del empleo por una ETT como un factor de riesgo, no está justificada; o bien que obligaciones especiales establecidas por su legislación específica en materia de información, formación y control resultan suficientes para garantizar un adecuado nivel de protección a estos trabajadores, equiparándolos a estos efectos con el resto. En uno y otro caso, y constatando esta igual situación frente a la salud y seguridad laborales, la exclusión de sectores y actividades del contrato de puesta a disposición no puede sostenerse, al carecer de justificación desde un punto de vista estrictamente preventivo.

A esta falta de justificación se une otro factor que le resta aún más legitimidad a estas prohibiciones en el caso español: las hemos aplicado mal en nuestro país. En efecto, la forma en que esta prohibición se puso en práctica en nuestro país fue especialmente defectuosa, produciendo un efecto notablemente expansivo. Para empezar, el artículo 5.1 de la Directiva se refiere a la posibilidad de prohibir la contratación de servicios de ETT *“para realizar determinados trabajos”*; mientras que el artículo 8 de la Ley 14/1994 habla de *“actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente”*. Es evidente que se está pensando en actividades particulares, trabajos concretos y bien identificados, y no en sectores completos de actividad. El RD 216/1999 ha ido mucho más allá, excluyendo sectores, y no puestos de trabajo concretos. Cuando en muchos de éstos no se producen especialidades en materia preventiva que pudieran justificar un tratamiento así de riguroso.

Además, el Real Decreto no recoge actividades en las que, como consecuencia de sus particularidades, los trabajadores en misión pudieran estar en una situación especial de riesgo. Se limita a enumerar una serie de actividades que la legislación laboral ya había identificado anteriormente con otras finalidades. El hecho de recibir un tratamiento especial en materia preventiva se convierte también en razón suficiente para excluir de estas actividades al trabajo temporal, sin mayores comprobaciones. No se ha hecho un análisis pormenorizado y detallado de la realidad laboral en cada uno de estos sectores, que hubiera permitido identificar aquéllos con una especial incidencia de los riesgos laborales, sino que se optó por la comodidad de adoptar un listado ya disponible, elaborado con una finalidad diferente.

El resultado de una y otra opción del legislador español es una prohibición extraordinariamente amplia, que limita considerablemente las operaciones de las ETT en enteros sectores de actividad. Una prohibición que, como hemos visto antes, ni resulta de obligada inclusión por mandato del Derecho Europeo, ni tiene porqué tener un alcance tan amplio.

No es sólo que nos encontremos ante una técnica, la de la prohibición, que ha demostrado no estar justificada. Y que además ha sido mal aplicada en nuestro país. Es que se trata de una forma de regular los servicios de las ETT cuya legitimidad ha quedado francamente puesta en cuestión como consecuencia de la aprobación de la Directiva 2008/104. El artículo 4.1 de esta norma comunitaria dispone, en efecto, lo que sigue: *“Las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles”*.

La principal novedad de este artículo es que cambia radicalmente la óptica respecto del anterior texto europeo. En efecto, mientras que en la directiva de 1991 se decía que *“los Estados miembros tendrán la facultad de prohibir que se recurra a trabajadores que tengan una relación laboral de las contempladas en el artículo 1 para realizar determinados trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud, tal como los defina la legislación nacional, y en particular para determinados trabajos que sean objeto de un control médico especial definido por la legislación nacional”*, reconociendo de esta manera como punto de partida su derecho a establecer estas restricciones, en el nuevo texto recién aprobado se dice que *“las prohibiciones o restricciones al uso del trabajo temporal estarán justificadas sólo por razones de interés general”*, por lo que la regla es que no se podrán imponer prohibiciones, y la excepción es que se establezcan. Las prohibiciones deberán someterse a un escrutinio estricto para comprobar que existen suficientes razones de interés general como para justificar su existencia.

El artículo 4 de la propuesta señala expresamente entre estas razones *“las exigencias de salud y seguridad en el trabajo”*, lo que podría servir de base para mantener prohibiciones como las todavía existentes en España. Pero para que ello fuera posible sería necesario que se demostrara caso por caso la necesidad de excluir un puesto de trabajo determinado del recurso a la ETT, tanto por la existencia de riesgos especiales como por la proporcionalidad de la medida adoptada. Alegar la presencia de riesgos laborales no justifica por sí mismo una restricción o prohibición; lo que la directiva dice es que las razones que pueden llevar a justificar una y otra sólo pueden encontrarse en algunos de estos tres objetivos o planos: protección de la salud laboral, protección de los trabajadores y evitación de abusos. Dentro de estos tres supuestos, las medidas restrictivas *podrán* estar justificadas; las que no se puedan encuadrar en alguno de ellos, serán ilegítimas en todo caso. Pero una vez superado el primer filtro, la vinculación de la medida con alguno de estos órdenes de posibles justificaciones, habrá que ver si la medida concreta resulta adecuada para lo que la directiva exige. En el caso que nos ocupa, una vez identificado el objetivo preventivo de la medida restrictiva o prohibitiva, habrá que ver si ésta es adecuada para el fin propuesto; si la restricción que supone es proporcionada para este fin; y si no existen otras medidas menos restrictivas que puedan lograr el mismo fin.

Por otra parte, debemos subrayar que el artículo 4 habla de “restricciones” sin especificar nada más, por lo que debe entenderse que la cláusula de prohibición se aplicará a todas aquellas medidas que tengan este efecto restrictivo, en un sentido muy amplio según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Así pues, quedarán prohibidas las restricciones *stricto sensu*; esto es, las medidas que limiten directamente el uso de las ETT (por ejemplo, en cuanto a supuestos de utilización). Pero también las medidas de efecto equivalente y todas aquellas que tengan como efecto dificultar o hacer menos atractiva la prestación de servicios por parte de estas empresas.

Desde esta perspectiva, la técnica utilizada por el legislador español no resultaría en modo alguno conforme con el Derecho Europeo en este punto. La protección de los trabajadores temporales, uno de los objetivos de la directiva, debe canalizarse a través de otras medidas, de ordenación y control de la actividad de estas empresas, que están diseminadas a lo largo del articulado de la directiva. No a través de prohibiciones o restricciones, que deberán ser la última ratio a utilizar a falta de otras medidas menos incisivas. Para el legislador español el mensaje es claro: la técnica legislativa utilizada hasta ahora para regular esta actividad debe ser sometida a una importante corrección. En el Derecho español vigente cuando se ha tratado proteger a los trabajadores se ha acudido a la prohibición generalizada, como ha ocurrido en el caso de los sectores excluidos por motivos de prevención. Para la Directiva los mecanismos ordinarios de protección de los trabajadores son otros, y la prohibición debe cumplir una función diferente. En este sentido resulta muy significativo el apartado 4 de este mismo artículo, según el cual *“los apartados 1, 2 y 3 se entenderán sin perjuicio de las exigencias nacionales en materia de registro, concesión de licencias, certificación, garantía financiera o supervisión de las empresas de trabajo temporal”*. Estas medidas, previstas en los Derechos nacionales e impuestas por el Convenio nº 181 de la OIT, sí son mecanismos válidos para la protección de los trabajadores, pues aseguran ésta a la vez que no impiden la actividad de las ETT y su mayor presencia en el mercado de trabajo, logrando el equilibrio entre ambas finalidades que la norma europea se plantea como objetivo. Volviendo al apartado 1º de este artículo 4, la única interpretación válida es que no basta con que haya razones de protección, prevención de riesgos o evitación de abusos para que una medida restrictiva o prohibitiva esté justificada; es que además debe demostrarse que no es posible asegurar esta protección mediante estos instrumentos reguladores, que no suponen prohibiciones o restricciones.

Como conclusión, la exclusión de ciertas actividades y sectores productivos de los contratos de puesta a disposición, justificada como una medida preventiva, debe ser eliminada de nuestro Derecho. Entendemos que esta exclusión no está justificada, ni en su fundamento ni en la forma en que se ha puesto en práctica. Esto es, que no creemos que las condiciones de trabajo del personal en misión puedan llegar a justificar que no desarrollen sus servicios en ciertas actividades por motivos de seguridad y salud; y que, incluso si pudiera llegar a aceptarse la necesidad de establecer ciertas exclusiones a las ETT, este mecanismo no podría nunca llevarse a cabo en la forma en que se ha efectuado en España.

3.3.- Debe incrementarse el papel de los interlocutores sociales

La técnica seguida por el legislador laboral para ordenar la prevención de riesgos laborales, como se vio arriba, hace que la legislación laboral ocupe todo el territorio normativo en este aspecto de las relaciones laborales de los trabajadores puestos a disposición. Ya se han puesto de vista las limitaciones que esta opción ha tenido. Resulta por ello conveniente plantearse alternativas, que desde luego deben incluir un traspaso de la responsabilidad en la ordenación de esta cuestión a los interlocutores sociales. Interlocutores que, bueno es recordarlo, han llegado a un alto nivel de entendimiento en este sector, con una buena praxis de negociación pectoral y de creación de organismos especializados en la previsión.

Este protagonismo de los interlocutores sociales no supone en modo alguno un rechazo a las responsabilidades del legislador laboral en este campo, que seguirán siendo importantes. Siempre habrá un marco legal y reglamentario detallado para la actividad de estas empresas, entre otras cosas porque hay dos directivas comunitarias, de 1991 y de 2008, que hay que aplicar en nuestro país. Lo que se pretende es que este paquete normativo incluya espacios para la decisión de aspectos concretos de su régimen por los interlocutores sociales, a través de instrumentos formalizados como convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas. Nos referimos, por supuesto, a los representantes de los trabajadores y empresas en el sector del trabajo temporal, que son los únicos con preparación y legitimidad para tratar estas cuestiones.

Las ventajas de un tratamiento colectivo de estas materias son numerosas, y merece la pena reseñarlas. Entre otros, la aplicación de tratamientos normativos más adecuados, dada la capacidad de los interlocutores sociales para encontrar las mejores soluciones a los problemas preventivos de este colectivo, por su conocimiento, experiencia y cercanía a los puestos de trabajo en cuestión. La posibilidad de adaptar las regulaciones a las particularidades de cada sector o empresa, mediante acuerdos sectoriales o empresariales. La capacidad de adaptar la regulación a las circunstancias, ajustándola para incrementar su efectividad o para reaccionar a cambios. La posibilidad de integrar con facilidad las mejoras en las técnicas preventivas. El control mutuo en la aplicación de la regulación... Todas estas ventajas de la norma colectiva se incorporación a las que presenta la estatal, de tal modo que si se logra una combinación regulatoria adecuada entre ambos tipos se podrá llegar a una situación mucho mejor, más eficiente y menos restrictiva.

No sólo esto. Devolviendo a los interlocutores sociales una parte de la competencia en la ordenación de los aspectos preventivos del trabajo en misión se está siendo coherente con el modelo de ordenación de las relaciones laborales propio del siglo XXI, basado en una menor presencia de regulaciones legales y un incremento de otros instrumentos de ordenación, señaladamente la negociación colectiva, de acuerdo con un paradigma de flexiguridad y de flexibilidad negociada; el conjunto de la ordenación de la prevención de riesgos laborales en el sector de las ETT obedece a un modelo anterior, ordenancista y

restrictivo, que limita injustificadamente el papel que las ETT pueden desempeñar para la mejora de la competitividad de nuestras empresas y para el mejor funcionamiento de nuestro mercado de trabajo.

4.- IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

4.1.- Plazo para la aplicación

Para la aplicación de las medidas de reforma no contamos con un margen muy amplio de discrecionalidad. Antes bien, la aprobación de la Directiva 2008/104 nos condiciona directamente, ya que su implementación debe afectar necesariamente la regulación española en la materia.

En este sentido debe traerse a colación la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que afirma que

En un plazo no mayor a cuatro meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno llevará a cabo las actuaciones necesarias para:

1. Transponer la 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, considerando las siguientes cuestiones:

La revisión de las restricciones en la utilización de empresas de trabajo temporal, contando con la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales de los sectores afectados.

Las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluyendo el principio de igualdad de trato, el acceso al empleo, las instalaciones y la formación profesional, la representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y la información a los representantes de los trabajadores.

La Directiva 2008/104 incide directamente en la legitimidad de las prohibiciones hoy vigentes en España, y será este aspecto de la legislación española lo primero que habrá que afrontar para evitar incurrir en un incumplimiento del Derecho Europeo, con las consecuencias que ello traería consigo. En este sentido debe interpretarse la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 27/2009, que fija el plazo para dar cumplimiento a esta obligación. Respecto del resto de medidas a adoptar no opera un mandato tan directo, que obligue a adoptarlas antes de una determinada fecha. Podemos funcionar así con un escenario temporal escalonado, en el que las prohibiciones sean retiradas de manera inmediata, y el resto de actuaciones se dilate en el tiempo. Este planteamiento, aunque posible, no resulta recomendable. La técnica de la prohibición será sustituida por otra, basada en la acreditación de ETT y trabajadores; el sistema

de acreditación deberá ponerse en práctica, por ello, a la par que se anulan las prohibiciones, para hacer viable esta medida. De esta manera, un primer paquete de reformas debería adaptarse de manera inmediata, incluyendo el levantamiento de las prohibiciones y la puesta en práctica del modelo alternativo de regulación de las ETT que operen en sectores y actividades considerados especiales desde un punto de vista preventivo.

Por otro lado, no debemos ignorar que en estos momentos el diálogo social se está ocupando, entre otras materias, de la reforma del marco normativo de las ETT en otros aspectos, como la obligación de actividad exclusiva o la colaboración con los servicios públicos de empleo. Este diálogo está también condicionado por los plazos marcados por la Directiva y por la Ley 27/2009, por lo que sus resultados son de esperar en poco tiempo. Dado que seguramente se plantean reformas de la Ley 14/1994 y de su normativa de desarrollo, parece una buena opción sincronizar ambos procesos de adaptación legislativa respecto de estas empresas, el específicamente preventivo, que corresponde a este grupo de trabajo, y el relativo al resto de aspectos de su regulación.

Hablamos de mejorar la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición, e incluso cuando se ha comprobado que su situación preventiva no es mala, cuanto antes se acuerden y se adopten las medidas, mejor.

4.2.- Reformas legislativas necesarias

Como se comprobó en su momento, la regulación de los aspectos preventivos de la ETT es bastante extensa en nuestro país, encontrándose dispersa en distintas normas de nuestro ordenamiento jurídico. Pero es que además el cambio de un modelo restrictivo y prohibitivo a otro basado en la participación y el control obligará a modificar no sólo éstas, sino también aquellas otras relativas a la constitución y operaciones de las ETT. Ello porque en el nuevo sistema que se propone se introduce una diferenciación entre las ETT en función de su capacidad para poner a disposición trabajadores en

Por consiguiente, la implantación de las reformas que se proponen supondrá necesariamente la modificación de todos estos textos legales; una intervención compleja, cuyos pasos principales pasamos a detallar.

MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/1994

Se propone introducir un nuevo apartado 6 al artículo 2 de la Ley 14/1994

Artículo 2. Autorización administrativa.

6.- Las empresas de trabajo temporal que pretendan poner sus trabajadores a disposición de empresas usuarias en aquellas actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente deberán solicitar y obtener una autorización administrativa especial, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales de

autorización administrativa y registro previstas para el conjunto de éstas. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y requisitos para poder celebrar contratos de puesta a disposición en estas actividades y trabajos.

Se propone modificar la letra b) del apartado 1 del artículo 8, así como la introducción de una nueva redacción para el apartado 2, renumerando los apartados ahora existentes.

Artículo 8. Exclusiones.

1. Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente, salvo que se trate de empresas especialmente autorizadas para este tipo de servicios

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

2.- Reglamentariamente se establecerá el procedimiento de autorización administrativa especial para aquellas empresas de trabajo temporal que puedan celebrar contratos de puesta a disposición en el supuesto b del párrafo anterior.

MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 216/1999, DE 5 DE FEBRERO, SOBRE DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL AMBITO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Artículo 8. Actividades y trabajos de especial peligrosidad.

Se introducen dos nuevos apartados, numerados como 2 y 3, al actual artículo 8 del Real Decreto, con el siguiente tenor literal:

2.- Las empresas de trabajo temporal que pretendan poner sus trabajadores a disposición de empresas usuarias para prestar los trabajos señalados en el apartado anterior, además del cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en el presente Real Decreto, deberán solicitar y obtener una autorización administrativa especial, sin perjuicio del cumplimiento de las

obligaciones legales de autorización administrativa y registro previstas para el conjunto de éstas.

3.- En el seno del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se creará un grupo de trabajo permanente para controlar la aplicación de este precepto, así como para el estudio y difusión de medidas adicionales que redunden en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en misión.

MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 4/1995, DE 13 DE ENERO, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 1 del Real Decreto 4/1995, con el siguiente tenor literal:

Artículo 1. Solicitud de autorización administrativa para el inicio de actividades.

1.4.- Las empresas de trabajo temporal que pretendan poner sus trabajadores a disposición de empresas usuarias en aquellas actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente deberán solicitar y obtener una acreditación especial, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales de autorización administrativa y registro previstas para el conjunto de éstas.

Para la obtención de esta autorización administrativa especial deberá acreditarse:

- o Contar con una estructura organizativa especializada y adecuada a las necesidades de los sectores en los que se opere (recursos, experiencia, número de disciplinas asumidas, , formación del personal de estructura adscrito a las puestas a disposición en sectores de riesgo, posibilidad de recursos preventivos etc.)*
- o Inscribirse en un registro especial creado a tal efecto*
- o Contar con un mínimo de X Delegados de Prevención*
- o Invertir en formación el equivalente al 1,5 % de la masa salarial bruta del año anterior*
- o Disponer de un Plan de Prevención y depositar la memoria anual ante la autoridad laboral que otorgue la autorización.*
- o Someterse a una auditoria reglamentaria con la misma periodicidad de los sectores donde opere.*

- *La adecuación de los modelos y herramientas de formación a los sectores donde se opere (cartilla profesional, etc.).*
- *Garantizar el cumplimiento de la obligación de disponer del 12% de trabajadores indefinidos en plantilla de la ETT .*

5.- CONCLUSIONES

Para concluir esta aportación del sector empresarial a los trabajos del Grupo de Trabajo sobre Empresas de Trabajo Temporal se pueden resumir y sistematizar las razones que explican nuestra posición respecto de las mejoras a introducir en el marco normativo vigente para la actividad de las ETT; se trata, a nuestro juicio, de unos datos indiscutibles que han de ser tenidos en cuenta a la hora de plantear una futura reforma de la prevención de riesgos laborales en estas empresas:

- Resulta imprescindible la revisión del modelo regulatorio actual en materia de actividades de riesgo, pasando de un modelo prohibicionista con carácter general, a otro donde se posibilite la puesta a disposición en los sectores hasta ahora excluidos sólo aquellas empresas de trabajo temporal con una especial autorización administrativa que se regule reglamentariamente.
- Debemos aspirar, igualmente, a un modelo regulatorio en el que los interlocutores sociales puedan tener un mayor protagonismo que en el actual, concretando aspectos de la regulación legal y reglamentaria y regulando de manera directa algunas materias. La experiencia negocial en el sector facilita esta ordenación participativa de esta materia.
- No existe una obligación legal para España de prohibir actividades por motivos preventivos, sino que es una posibilidad que permite la directiva de 1991; de hecho, la presencia de prohibiciones por motivos preventivos es minoritaria en Europa, siendo la tendencia hacia su reducción o eliminación.
- En España no se ha debatido y estudiado el listado de sectores excluidos de las ETT, sino que se ha copiado un listado de actividades elaborado con otros fines; en particular, nuestro Derecho ha implementado defectuosamente la directiva, ya que ésta preveía la exclusión de “trabajos” concretos, mientras que en España se han prohibido actividades y sectores completos.
- El tratamiento tan riguroso que reciben las ETT en el campo de la prevención en nuestro país, que destaca en su comparación con lo que ocurre en otros países y con el que reciben otras empresas en España, sólo se explica por una voluntad coyuntural de penalizar y restringir a estas empresas, hoy claramente superado.

- La aprobación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal cambia radicalmente la situación de la legislación española sobre ETT, cuestionando muy seriamente la legitimidad de las restricciones y prohibiciones a su actividad actualmente presentes en nuestro país.
- En particular, las prohibiciones a la actividad de estas empresas por motivos preventivos deben ser analizadas caso por caso, para comprobar si están realmente justificadas, y si resultan adecuadas y proporcionadas a la finalidad que se plantean.
- Es preciso continuar las iniciativas y proyectos empresas-sindicatos para la formación y otras materias, a la luz de los avances en el sector en materia de diálogo social.
- Sería muy recomendable la creación de un órgano de análisis, estudio, seguimiento y difusión de aquellas iniciativas y prácticas dentro y fuera del sector de empresas de trabajo temporal que redunden en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en misión, con especial énfasis en los segmentos de población con mayor presencia en el colectivo de trabajadores de empresas de trabajo temporal: mujeres, inmigrantes, trabajadores jóvenes, etc.