

# XII CONGRESO de la SOCIEDAD ESPAÑOLA de MEDICINA y SEGURIDAD del TRABAJO

Santander, 21, 22 y 23 de mayo de 2008  
Palacio de la Magdalena



## CONSIDERACIONES SOBRE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR TEMPORAL

**VICENÇ SASTRE FERRA**

Responsable del Servicio de Prevención

Unidad Básica de Salud Laboral

Ayuntamiento de Calvia .

Mallorca. Islas Baleares



Según la EPA, el total de población laboral activa en el primer trimestre de 2007 era de **21.925.300**, lo que supuso una tasa de empleo del **58,58 %** .

Con un índice de temporalidad que se situó en el **31,95%** con tendencia a la baja respecto al último trimestre de 2006 (33,82 %).

Consultadas las fuentes de la AGETT ( Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal ) Asociación que agrupa seis de las grandes empresas de ETT's en España ,éstas llevaron a cabo el 46 % de actuaciones en el sector, gestionando el 15% de los contratos temporales , lo que supone un promedio mensual de **93.427** contratos.

## DATOS ESTADÍSTICOS

<b>SEXO</b>	
MUJERES	45%
HOMBRES	55%
<b>EDAD</b>	
Menos de 30 años	62,7 %
Entre 31-39	23,4 %
Entre 40-44	6,4 %
Mayores de 45	7,5 %
<b>DURACIÓN DE LOS CONTRATOS</b>	
Igual o inferior a 1 mes	82,2 %
De 1 a 3 meses	7 %
+ de 3 meses	1,6 %
Sin determinar	9 %
<b>FORMACIÓN</b>	
<b>HOMBRES</b>	
* No determinada	50,6
Bachillerato y/o FP superado	39,8 %
Formación Universitaria	9,6 %
<b>MUJERES</b>	
* No determinada	46,9
Bachillerato y/o FP superado	38,3 %
Formación Universitaria	14,8 %

## DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL (EPA mayo 2007)

### Gestionados por ETT's

<b>Servicios</b>	61,2 %	59 % Tasa de penetración el sector del 77%
<b>Construcción</b>	20,8 %	
<b>Industria</b>	12,8 %	32 %
<b>Agricultura</b>	5,2 %	



# LIMITACIONES DE LAS ETT'S

- Las ETT,s sólo podrán gestionar contratos temporales .
- No pueden llevar a cabo selección de trabajadores, para contratación indefinida.
- No pueden ceder trabajadores en los sectores cuyas actividades y trabajos en que así se determine reglamentariamente , en razón de su especial peligrosidad. ( art 8 de la Ley 14/1994). Tales como:
  1. Trabajos en obras de construcción a las que se refiere el anexo II del RD 1627/1997 de 24 de Octubre .
  2. Trabajos de minería a cielo abierto ( art. 2 RD 1389/1997). Trabajos en plataformas marinas.
  3. Trabajos que impliquen exposición a radiaciones ionizantes.
  4. Trabajos relacionados con fabricación, manipulación, y utilización de explosivos, incluidos artículos de pirotecnia.
  5. Trabajos que impliquen exposición a productos cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción .
  6. Trabajos sometidos riesgos biológicos por exposición a agentes tipos 3 y 4 .
  7. No podrán ceder trabajadores al ámbito de las Administraciones Públicas.

# Marco legal

• **Directiva 91/383/CEE DEL CONSEJO** , de 25 de junio de 1991 Por la que se completan 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 .

**Ley 14/1991** de 1 de Junio por las que se regulan las empresas de trabajo temporal , y su posterior RD 4/1995 por el que se desarrolla la Ley anteriormente citada .

**Ley 31/95** de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

**RD 39/97** de 17 de enero Por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de prevención.

**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.



*" 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, (... ) motivados en parte por 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 "*

**Directiva 91/383/CEE DEL CONSEJO , de 25 de junio de 1991 Por la que se completan 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**

## CONSIDERACIONES INICIALES

Es importante tener presentes los datos estadísticos que al principio de la presentación se exponen, tales como, *edad media del trabajador temporal, duración media del contrato, así como formación académica, como parámetros más significativos* .

Se deberá analizar la naturaleza e idiosincrasia de las empresas de ETT's , las fases contractuales a que esta sometido el trabajador cedido a la Empresa usuaria por la ETT ,tales como;

1. Inicio de contrato.
2. Desarrollo del trabajo en la Empresa usuaria.
3. Posterior seguimiento del trabajador al cesar en dicha Empresa.
4. Posterior preparación para acceder a un nuevo puesto de trabajo .



## FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.

La naturaleza de los contratos efectuados por las ETT's, implica que el trabajador al acceder a una Empresa usuaria lo hace en un **medio o entorno cambiante** respecto a sus puestos anteriores , circunstancia que vistos los datos estadísticos, en el mejor de los casos para el trabajador, podrá tener un carácter permanente dentro de su temporalidad. (Contrataciones de duración igual o inferior a un mes 82.2 %)

La mayor vulnerabilidad del trabajador a sufrir accidentes , y/o padecer enfermedades profesionales vendrá dada , por:

1. Cambios de empresas y de sectores de empleo .
2. Nuevas modalidades y condiciones de trabajo.
3. Nuevos sistemas y medios de trabajo.
4. Horarios cambiantes.
5. Exposición a nuevos riesgos laborales, importancia de nuevos riesgos psicosociales debido a la inestabilidad y estrés ocupacional.

## FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.

Para minimizar y/o evitar la exposición a nuevos riesgos, la ETT, antes de llevar a cabo el contrato deberá recibir de la Empresa usuaria:

1. Información sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre el perfil de aptitud, capacitación o cualidades profesionales que se espera del candidato que va a ocupar el puesto
2. **No se puede pretender la ocupación de ningún puesto de trabajo que previamente no haya sido objeto de la preceptiva evaluación de riesgos. (Art. 2 D 216/1999). Para ello el trabajador poseerá la información previa de la mencionada evaluación, deberá estar formado para conocer los riesgos evaluados y, por lo que refiere a la vigilancia de la salud se le garantizará el reconocimiento medico, que en dependencia del puesto a ocupar y de los riesgos detectados tendrá carácter de obligatorio o no en base al Art. 22 de la Ley de 31/1995 de PRL.**



## FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.

En referencia e este último punto mencionar que será de aplicación, además de la legislación mencionada , los artículos 196 y 197 del ***Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social,***



## **FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.**

### **Artículo 196.- Normas específicas para enfermedades profesionales.**

1. Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
2. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquélla, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.
3. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de las mismas de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.
4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

## **FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.**

### **Artículo 197.- Responsabilidades por falta de reconocimientos médicos.**

1. Las Entidades gestoras y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social están obligadas, antes de tomar a su cargo la protección por accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal empleado en industrias con riesgo específico de esta última contingencia, a conocer el certificado del reconocimiento médico previo a que se refiere el artículo anterior, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida. De igual forma deberán conocer las entidades mencionadas los resultados de los reconocimientos médicos periódicos.

2. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia en una entidad gestora.

3. El incumplimiento por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo les hará incurrir en las siguientes responsabilidades:

a) Obligación de ingresar a favor de los fines generales de prevención y rehabilitación, a que se refiere el artículo 73 de la presente Ley, el importe de las primas percibidas, con un recargo que podrá llegar al 100 por 100 de dicho importe.



**FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.**

*¿ Se desprende que si el puesto de trabajo es susceptible de exposición a riesgos de enfermedades profesionales , el trabajador deberá pasar obligatoriamente el reconocimiento médico. ?*



## **FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.**

**¿ deberá pasar un reconocimiento médico para cada contrato nuevo?**

Se entiende que la respuesta sería afirmativa, salvo que los riesgos y el puesto de trabajo fuesen idénticos.

De lo contrario a pesar de que siguiendo las indicaciones de la Ley 31 /95 en las que se indica que las pruebas médicas serán las que creen menos molestias al trabajador y proporcionales al riesgo a las que estará expuesto en el desarrollo de sus funciones, no quedaría más remedio que someter al trabajador a nuevas pruebas antes de iniciar cada contrato.

## FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.

*Una manera de paliar este inconveniente, estaría en manos del Médico del Trabajo responsable del Servicio de Prevención de la ETT, el cual podría aplicar un protocolo de mínimos ,mediante las pruebas médicas necesarias que le garantizase el conocer el estado de salud del trabajador , y posteriormente complementar en cada caso las pruebas específicas en coordinación con el responsable de la Salud Laboral de la Empresa usuaria.*



## **FASE PREVIA AL CONTRATATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA USUARIA Y DISPOSICIONES RELATIVAS A LA CELEBRACIÓN DEL MISMO.**

la ETT no podrá realizar el contrato de trabajo y puesta a disposición de la Empresa , sin que previamente:

1. Cumpla los preceptos legales vigentes enunciados anteriormente.
2. Cerciorarse de que el trabajador posea la información y formación técnica recibida por parte de la ETT , que la información esté actualizada y se corresponda con la del puesto requerido.
3. Que posea el certificado de aptitud médica emitido por el médico del trabajo del Servicio de prevención.
4. No podrán efectuar contratos con trabajadores que puedan ser destinados a empresas usuarias donde se tengan que desarrollar trabajos que estén catalogados como especialmente peligrosos para la seguridad o la salud ,y que estén sometidos a legislación especial ( Art. 5 Directiva 91/383 CEE , Art 8 Decreto 216/1999)



## **ACTUACIONES A DESARROLLAR POR LA EMPRESA USUARIA.**

Sin discriminación y/o diferencia, la Empresa usuaria aplicara las mismas medidas de implantación del plan de prevención a los trabajadores temporales, de la misma manera que viene obligado a aplicar los trabajadores con carácter de contrato fijo.

## **COORDINACION DE ACTUACIONES SERVICIO DE PREVENCIÓN Y RRHH**

Una manera práctica de llevar a cabo la aplicación del Decreto 216 / 1999, concretamente en su Art. 4, consistiría en llevar a cabo un procedimiento de aplicación de las medidas obligatorias del trabajador de nuevo ingreso. coordinado con la dirección de recursos humanos y servicio de prevención.

# INFORME PERSONAL DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

## DATOS DEL TRABAJADOR/A

Nombre.....Apellidos.....Área .....Lugar de trabajo .....Fecha de incorporación..... Hasta .....Fecha nacimiento.....Teléfono de contacto.....D.N.I.....

## CONVOCATÒRIA DE RECONOCIMIENTO MÉDICO

D. ( médico del trabajo) , certifica que el trabajador/a antes señalado ha pasado el reconocimiento médico el día ..... de..... de 200...

Sello del departamento y firma

## CONVOCATÒRIA DE FORMACIÓN

El abajo firmante certifica que el portador del presente escrito ha pasado el curso de formación específica impartido por la entidad colaboradora .....

Sello del departamento y firma

## ENTREGA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL LUGAR DE TRABAJO

Mediante el presente escrito manifiesto haber recibido la ficha de seguridad del lugar de trabajo que a partir de la fecha ocuparé, he podido leerla, hacer las preguntas necesarias y obtener las respuestas correspondientes.

Firma del responsable de Prevención

## ENTREGA DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

En fecha ..... le han sido entregadas las prendas de vestir y los equipos de protección individual, y se le han explicado sus normas básicas de uso .

Firma del responsable del Departamento

## **ACTUACIONES A DESARROLLAR POR LA EMPRESA USUARIA.**

**La empresa usuaria deberá informar a los delegados de prevención y al Comité de seguridad y Salud, en lo que refiere a:**

- 1. Disposiciones aplicadas en materia de Seguridad y Salud y de la cantidad de trabajadores procedentes de las ETT's,.**
- 2. Los puesto que estos ocupan y de los cambios que se puedan llevar a cabo en sus tareas asignadas, bien debidas a incompatibilidades sobrevenidas o por razones organizativas internas, con la finalidad de adaptar y reevaluar las nuevas condiciones de trabajo.**



# SEGUIMIENTO DEL TRABAJADOR POR PARTE DE LA ETT Y EMPRESA USUARIA

## ACTUACIONES DE LA ETT y EMPRESA USUARIA.

1. Realizar un seguimiento del cumplimiento de contrato.
2. Analizar las Incidencias acaecidas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre con la información que la Empresa usuaria debe de remitir sobre el cumplimiento del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.
3. En caso de accidentes procederá al análisis de los factores que hayan provocado los mismos, para determinar el grado de compromiso del trabajador y de la Empresa usuaria. Ésta a su vez emitirá informe a la ETT de la investigación del accidente.
4. Por lo que respecta a la notificación de **enfermedades profesionales** será de aplicación **el Art. 5 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el Cuadro de enfermedades profesionales el cual literalmente indica:**

**“Cuando los facultativos del SNS con ocasión de sus actividades profesionales tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad incluida en anexo I que podría ser calificada como profesional, o bien de las recogidas en el anexo II cuyo origen profesional se sospecha, lo comunicarán a los oportunos efectos, a través del organismo competente de cada C.A. a la entidad gestora, a los efectos de calificación previstos en el art. 3 y, en su caso, a la entidad colaboradora de la S.S. que asuma la protección de las contingencias profesionales.**

**Igual comunicación deberán realizar los facultativos del servicio de prevención, en su caso.”**

Así pues no hay duda de la responsabilidad también del medico del trabajo del servicio de prevención de la ETT y/o de la Empresa usuaria en la comunicación a la entidad gestora , mediante el informe de propuesta de estudio en cada caso.

**Para finalizar considero importante aplicar , siguiendo el criterio del INRS ( Institute Nacional de Recherche e de Sécurité) una encuesta al trabajador temporal, por parte de la ETT con la finalidad de apreciar en él, el grado de satisfacción con la Empresa usuaria y con la gestión de la Empresa gestora , cuyas preguntas podrían ser:**

¿Encontró Usted fácilmente la Empresa?

¿Conocía Usted previamente, con quién debía encontrarse?

¿El trabajo se corresponde al descrito por la ETT?

¿Le han solicitado la presentación de su currículum o experiencia profesional?

¿Le han indicado las reglas de funcionamiento interno de la Empresa?

¿Le han indicado cual es su puesto de trabajo?

¿Le han presentado a los miembros y compañeros de su equipo?

¿Se acuerda Usted de su primera tarea encomendada? ¿Podría describirla? ¿la ha desarrollado Usted sin dificultad?

¿Le han sido notificados los riesgos de su puesto de trabajo?

¿Le han tenido que explicar como desarrollar su trabajo?

¿ conoce los dispositivos de seguridad de su puesto de trabajo, maquinaria, herramientas, etc.?

En caso de incidencia ¿Le han indicado a quién debe de dirigirse para su notificación?

¿La Empresa le ha informado alguna vez del grado de satisfacción sobre el desarrollo de su tarea?

¿Aceptaría Usted otra misión en las mismas condiciones?



“Justo es que el arte de la medicina aporte su colaboración en beneficio y ayuda de los trabajadores y mire por su integridad, a fin de que , en la medida de lo posible , puedan ejercer sin fatiga la profesión a la que se han dedicado”



**DE MORBIS ARTIFICUM  
DIATRIBA**  
Tratado de las enfermedades  
de los artesanos ( Prefacio )  
Bernardino Ramazzini 1700



**VICENÇ SASTRE FERRA**

Medico del trabajo

Responsable del Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Calviá

Unidad Básica de Salud Laboral

C/ Julia Bujosa Sans , Batle 1      07184 Calviá

Mallorca . Islas Baleares.

Tel 971 139120 Fax 971 139121

Email : [vsastre@calvia.com](mailto:vsastre@calvia.com)

