



MANUAL

OBLIGACIONES

DE LAS EMPRESAS USUARIAS Y DE LAS ETTS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Subvencionado por:
Consejería de Industria, Comercio y Empleo. Junta de Castilla y León.

Realizado por:
Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, (CEOE CYL).

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	7
2.	CONCEPTOS	10
3.	LA RELACIÓN ENTRE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT Y LA EMPRESA USUARIA)	13
4.	OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS CON RESPECTO A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	18
5.	OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL CON RESPECTO A LAS EMPRESAS USUARIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	20
6.	PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN EN ETTs	23
7.	ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICOS (POR SECTORES)	27
8.	COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES	39
9.	GESTIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	46
10.	ANEXOS	49
11.	BIBLIOGRAFIA	54
12.	NOTAS	56

1. INTRODUCCIÓN

La contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) constituye una herramienta habitual en numerosos sectores productivos, al permitir flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y dar respuesta a necesidades puntuales de personal. Sin embargo, este modelo implica una relación triangular (ETT – trabajador – empresa usuaria) que exige una especial atención en materia de seguridad y salud laboral.

7



La normativa española, encabezada por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 14/1994 reguladora de las ETT y el Real Decreto 216/1999, establece con claridad las obligaciones preventivas tanto de la empresa de trabajo temporal como de la empresa usuaria. El objetivo es garantizar que los trabajadores cedidos disfruten de un nivel de protección equivalente al del resto de la plantilla, evitando situaciones de discriminación, sobreexposición a riesgos o deficiencias en la formación e información preventiva.

a) Objetivo

En este manual se recogen, de manera estructurada, las principales prohibiciones legales de contratación a través de ETT, los riesgos laborales generales y específicos en distintos sectores (limpieza, logística, industria y administración), así como las obligaciones y responsabilidades compartidas de ambas partes en materia de coordinación de actividades, entrega de equipos de protección, formación preventiva, vigilancia de la salud y gestión de accidentes de trabajo.

El propósito de este documento es servir como guía de consulta que ayude al cumplimiento de la normativa y a proteger la salud de las personas.

La prevención en el trabajo temporal no es solo un requisito legal, sino una condición indispensable para garantizar la seguridad, la confianza y la calidad en la relación laboral entre ETT, empresa usuaria y trabajador.

b) Marco Normativo

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal

Es la norma principal que regula el funcionamiento de las ETT en España.

Aspectos clave:

- Establece que las ETT deben estar autorizadas administrativamente para operar.
- Regula el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.
- Define los supuestos legales de contratación temporal.
- Garantiza que los trabajadores cedidos tengan las mismas condiciones básicas de trabajo que los trabajadores de la empresa usuaria.
- Establece obligaciones en prevención de riesgos laborales para ambas partes.
- Prohíbe el uso de ETT en actividades especialmente peligrosas (salvo excepciones concretas).



Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)

Norma general que regula los derechos y deberes laborales en España.

Relevancia para ETT y empresas usuarias:

- Artículo 15: Contrato de duración determinada (incluye contratos realizados a través de ETT).
- Artículo 11: Establece que el trabajador cedido debe recibir igualdad en las condiciones laborales básicas.
- Regula la forma y duración de los contratos y la prevención del fraude en la contratación temporal.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Regula la seguridad y salud en el trabajo, aplicable tanto a ETT como a empresas usuarias.

Responsabilidades específicas:

- La empresa usuaria debe informar a la ETT sobre los riesgos del puesto y las condiciones del centro de trabajo.
- La ETT debe formar e informar al trabajador antes de comenzar la actividad.
- Ambas partes deben cooperar en la prevención y adoptar las medidas necesarias para la protección del trabajador.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero

Desarrolla aspectos de prevención de riesgos laborales específicos en el ámbito de las ETT.

Incluye:

- Coordinación entre ETT y empresa usuaria en materia de PRL.
- Obligación de realizar una evaluación de riesgos del puesto antes de la cesión.
- Establecimiento de los medios de protección necesarios.

Convenios Colectivos Aplicables

- El trabajador cedido tiene derecho a las condiciones básicas recogidas en el convenio colectivo aplicable al puesto de trabajo en la empresa usuaria, no al de la ETT.
- Esto incluye salario base, pluses, jornada, descansos, etc.

Otras normativas complementarias

- Ley General de la Seguridad Social.
- Normativa sobre igualdad de trato y no discriminación.
- Normas sectoriales específicas, si las hubiera (por ejemplo, en construcción, sanidad, etc.).

2. CONCEPTOS

a) Empresa de Trabajo Temporal (ETT)

Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) es una entidad mercantil legalmente autorizada para realizar actividades de intermediación laboral. Su papel fundamental consiste en contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, conocidas como empresas usuarias, con el objetivo de cubrir necesidades específicas como picos de producción, sustituciones, campañas estacionales, etc.

Funciones principales de la ETT:

- Reclutamiento y selección de personal en función del perfil requerido por la empresa usuaria.
- Contratación directa de los trabajadores que serán cedidos.
- Gestión administrativa, incluyendo elaboración de nóminas, afiliación a la Seguridad Social, cotizaciones, y cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales.
- Formación e información al trabajador sobre prevención de riesgos laborales, en coordinación con la empresa usuaria.

Características principales:

- La ETT es la empleadora legal del trabajador, aunque este preste servicios en otra empresa.
- Es responsable de formalizar el contrato de trabajo y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.
- Debe asegurarse de que el trabajador reciba la formación preventiva necesaria y esté adecuadamente protegido en el entorno en el que va a trabajar.

b) Empresa Usuaria

La empresa usuaria es la organización que solicita los servicios de una ETT para incorporar temporalmente a trabajadores en su plantilla operativa, sin establecer un vínculo laboral directo con ellos.

Rol de la empresa usuaria:

- Aunque no contrata directamente al trabajador, es quien dirige, controla y supervisa su actividad durante el período de cesión.
- Utiliza los servicios del trabajador como si fuera parte de su equipo, pero sin asumir las obligaciones formales del empleador.

Responsabilidades clave:

- Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Informar al trabajador sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo.
- Colaborar con la ETT en materia de seguridad, formación preventiva y evaluación de riesgos.

c) Trabajador Cedido

El trabajador cedido es la persona que, habiendo sido contratada por una ETT, presta sus servicios de manera temporal en una empresa usuaria. Esta relación se caracteriza por la participación de tres partes: el trabajador, la ETT (empleador formal) y la empresa usuaria (receptora del servicio).

Características principales:

- Su vínculo contractual es con la ETT, no con la empresa donde desarrolla sus funciones.
- Está sujeto a la organización, instrucciones y supervisión directa de la empresa usuaria.
- Tiene derecho a las mismas condiciones básicas de trabajo y empleo que tendría cualquier trabajador de la empresa usuaria en el mismo puesto: salario, jornada, descansos, protección, etc., conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994 y el Estatuto de los Trabajadores.
- Debe ser informado y formado en prevención de riesgos, tanto por la ETT como por la empresa usuaria, antes de comenzar su actividad.



El modelo de trabajo temporal a través de una ETT permite una flexibilidad laboral controlada y regulada, beneficiando a empresas que requieren cubrir necesidades temporales sin descuidar los derechos y la protección de los trabajadores. Cada una de las partes involucradas —la ETT, la empresa usuaria y el trabajador cedido— tiene responsabilidades bien definidas que deben cumplirse para garantizar una relación laboral equilibrada, legal y segura.

3. LA RELACIÓN ENTRE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT Y LA EMPRESA USUARIA)

a) Contrato de puesta a disposición

13

Contrato entre dos empresas

- Se celebra entre una ETT y una empresa usuaria.
- No es un contrato entre la empresa usuaria y el trabajador, aunque el trabajador presta servicios en sus instalaciones.



Tiene finalidad temporal

- Solo puede celebrarse para necesidades temporales de la empresa usuaria, como:
 - Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto.
 - Aumento temporal de la actividad.
 - Campañas estacionales o productivas.
 - Realización de obras o servicios determinados.

Duración limitada

- Tiene una duración determinada, que debe coincidir con la causa que lo justifica.
- No puede usarse para cubrir puestos estructurales o permanentes en la empresa usuaria.

Formalización obligatoria por escrito

- Siempre debe realizarse por escrito.
- Debe incluir:
 - Justificación de la causa.
 - Duración.
 - Funciones y condiciones laborales del puesto.
 - Riesgos laborales del puesto.

Condiciones laborales del trabajador cedido

- El trabajador debe tener las mismas condiciones esenciales (salario, jornada, descansos, etc.) que tendría si fuera contratado directamente por la empresa usuaria.
- Se garantiza el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Relación laboral con la ETT

- El trabajador mantiene una relación laboral con la ETT, no con la empresa usuaria.
- La ETT es quien:
 - Contrata al trabajador.
 - Paga su salario.
 - Cotiza a la Seguridad Social.
 - Gestiona las bajas o despidos.

Responsabilidades de la empresa usuaria

- Dirige y organiza el trabajo del trabajador cedido.
- Debe:
 - Informar a la ETT de los riesgos laborales del puesto.
 - Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo.
 - No ceder al trabajador a otra empresa.

Prohibiciones

- No se puede usar en:
 - Sustitución de trabajadores en huelga.
 - Puestos con especial peligrosidad para la salud y seguridad.
 - Actividades expresamente prohibidas por ley.

Reversibilidad

- El contrato puede extinguirse antes del plazo acordado si desaparece la causa que lo justifica.

Control e inspección

- Está sujeto a control por parte de la Inspección de Trabajo.
- La ETT debe estar autorizada por el SEPE y cumplir con todos los requisitos legales.

b) Responsabilidades compartidas y diferenciadas

Tanto la ETT como la empresa usuaria tienen responsabilidades específicas y complementarias para garantizar una relación laboral segura, legal y justa. Mientras que la ETT asume el rol de empleador legal, la empresa usuaria dirige el trabajo diario y debe garantizar un entorno adecuado.

RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

1. Contratación del trabajador

- Es la empleadora legal, por lo tanto, debe formalizar el contrato laboral con el trabajador cedido.

2. Gestión administrativa y laboral

- Paga el salario, cotiza a la Seguridad Social y gestiona las nóminas, IRPF, etc.

3. Cumplimiento de la normativa laboral

- Debe aplicar el convenio colectivo adecuado al puesto desempeñado en la empresa usuaria (no el de la propia ETT).
- Garantiza al trabajador las mismas condiciones básicas que tendría si fuese contratado directamente por la empresa usuaria (salario, jornada, descansos...).

4. Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

- Forma e informa al trabajador sobre los riesgos del puesto antes de comenzar el trabajo.
- Asegura que el trabajador reciba los Equipos de Protección Individual (EPI), si corresponde.

5. Seguimiento y coordinación

- Mantiene contacto con la empresa usuaria para coordinar aspectos relacionados con la actividad del trabajador, su bienestar y la seguridad.

RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA USUARIA

1. Dirección y control del trabajador

- Aunque no es el empleador legal, organiza, dirige y supervisa el trabajo del empleado cedido.

2. Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

- Informa a la ETT sobre los riesgos específicos del puesto.
- Garantiza que el entorno de trabajo sea seguro y saludable.
- Instruye al trabajador en los procedimientos de seguridad propios de la empresa.
- Colabora con la ETT en la evaluación y control de riesgos.

3. Igualdad de condiciones

- Asegura que el trabajador cedido tenga las mismas condiciones esenciales (salario, jornada, descansos, protección...) que los empleados propios en el mismo puesto.

4. Supervisión de cumplimiento

- Se responsabiliza de que el trabajador cumpla con sus funciones, horarios y normas internas durante la cesión.

5. Colaboración administrativa

- Facilita a la ETT toda la información necesaria para el cumplimiento de las obligaciones legales (condiciones del puesto, duración, riesgos, etc.).

6. Responsabilidad subsidiaria (en algunos casos)

- En caso de incumplimientos por parte de la ETT (por ejemplo, impagos a la Seguridad Social), la empresa usuaria puede ser **responsable subsidiaria** ante la ley.



4. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS CON RESPECTO A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

a) Informar previamente sobre el puesto de trabajo

Antes de que el trabajador se incorpore, la empresa usuaria debe facilitar por escrito a la empresa de trabajo temporal:

- La descripción del puesto de trabajo a desempeñar.
- Los riesgos laborales asociados a dicho puesto.
- Las medidas de prevención y protección aplicables.
- La formación y cualificación profesional necesarias.
- Los equipos de protección individual (EPI) que se deben utilizar.

b) Permitir a la empresa de trabajo temporal cumplir con sus obligaciones preventivas

La empresa usuaria debe facilitar a la ETT toda la información necesaria para que esta pueda:

- Evaluar adecuadamente los riesgos del puesto.
- Formar e informar correctamente al trabajador.
- Realizar la vigilancia de la salud adaptada al puesto.

19



c) Garantizar condiciones de seguridad durante la prestación del servicio

Una vez incorporado el trabajador:

- La empresa usuaria es responsable de las condiciones de seguridad y salud del trabajador mientras esté bajo su dirección y organización.
- Debe proporcionar los EPI adecuados y asegurarse de su uso.
- Debe impartir instrucciones e información práctica sobre el trabajo específico, medidas de emergencia, etc.

d) Coordinar actividades preventivas con la ETT

- Tiene la obligación de coordinarse con la ETT según el art. 24 de la LPRL, especialmente si hay otras empresas presentes en el centro de trabajo.
- Debe integrar al trabajador cedido en los planes de emergencia y evacuación.

e) Notificación y gestión de accidentes de trabajo

En caso de accidente, la empresa usuaria debe:

- Informar inmediatamente a la ETT.
- Colaborar en la investigación del accidente y en la toma de medidas correctivas.

f) No utilizar trabajadores de ETT en trabajos prohibidos

No se pueden utilizar trabajadores de ETT para trabajos con riesgos especialmente peligrosos o prohibidos (por ejemplo, amianto, explosivos, buceo, minería subterránea, etc.), salvo algunas excepciones reguladas por ley.

5. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL CON RESPECTO A LAS EMPRESAS USUARIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las Empresas de Trabajo Temporal tienen obligaciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales tanto hacia sus trabajadores como en relación con las empresas usuarias (aquellas donde se prestan efectivamente los servicios).

Estas obligaciones están reguladas principalmente en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 216/1999, que regula la PRL en el ámbito de las ETT.

a) Verificación de las condiciones de seguridad en el puesto

La ETT debe asegurarse de que la empresa usuaria ha evaluado los riesgos del puesto y puede garantizar condiciones seguras para la persona trabajadora.



21

b) Recabar información sobre el puesto de trabajo

Antes de enviar a un trabajador, la ETT debe recibir de la empresa usuaria:

- Información sobre los riesgos del puesto.
- Medidas preventivas adoptadas.
- Formación y cualificación requeridas.
- Equipos de protección individual necesarios.

c) Garantizar la formación e información previa del trabajador

- La ETT debe proporcionar al trabajador formación e información específica en PRL antes del inicio del contrato, adaptada al puesto de trabajo concreto en la empresa usuaria.

- Esta obligación puede ser complementada, pero no sustituida, por la formación que dé la empresa usuaria.

d) Coordinación de actividades empresariales

- Empresa de trabajo temporal y empresa usuaria deben cooperar y coordinarse en materia de PRL, conforme al artículo 24 de la Ley 31/1995.
- La empresa usuaria debe facilitar el acceso del trabajador a la información preventiva y a las medidas de emergencia.

e) Vigilancia de la salud

La ETT debe ofrecer la vigilancia de la salud adecuada al puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador, con la colaboración de la empresa usuaria para identificar los riesgos específicos.

f) Comunicación de accidentes de trabajo

La ETT es responsable de notificar los accidentes laborales del personal cedido, pero la empresa usuaria debe colaborar proporcionando la información sobre el accidente y sus causas.

g) No se puede contratar para trabajos prohibidos

Está prohibido ceder trabajadores para puestos especialmente peligrosos (por ejemplo, exposición a radiaciones ionizantes, amianto, determinados productos químicos, etc.).

6. PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN EN ETTs

Recogemos, a continuación, la normativa vigente y las mejores prácticas en prevención de riesgos laborales (PRL) aplicables a trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en España. Se estructura en secciones claras que abarcan:

- 1.- Los puestos de trabajo prohibidos para personal cedido por ETT, con referencias legales actualizadas.
- 2.- Los riesgos laborales generales y específicos organizados por sectores frecuentes de actividad.
- 3.- Las obligaciones legales tanto de las ETT como de las empresas usuarias en materia de PRL.

El objetivo es garantizar que los trabajadores cedidos por ETT disfruten del mismo nivel de protección que el resto de las personas trabajadoras de la empresa usuaria, tal como exige la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Puestos de trabajo prohibidos para trabajadores de ETT (marco legal)

La normativa española prohíbe emplear trabajadores contratados por ETT en determinados puestos o situaciones, debido a su especial peligrosidad o a motivos de política laboral. La Ley 14/1994 (que regula las ETT) establece en su artículo 8 varias exclusiones para los contratos de puesta a disposición:

- **Sustitución de empleados en huelga:** No se puede contratar vía ETT para reemplazar a trabajadores que estén en huelga en la empresa usuaria. Esta prohibición garantiza el derecho de huelga y evita la vulneración de este derecho mediante personal temporal.
- **Trabajos especialmente peligrosos para la seguridad y salud:** Queda prohibida la cesión de trabajadores de ETT para actividades u ocupaciones consideradas de *especial peligrosidad*. La Ley 14/1994 remite a desarrollo reglamentario la determinación de estos trabajos peligrosos, lo cual se concretó en el **Real Decreto 216/1999** (artículo 8).

A continuación, se detalla la **lista completa** de trabajos considerados de especial peligrosidad en los que *no* se pueden usar contratos de ETT:

- **Obras de construcción peligrosas:** Trabajos en obras de construcción incluidos en el anexo II del RD 1627/1997 (obras con riesgos particularmente graves, como trabajos en altura, túneles, etc.). Estos trabajos de construcción con riesgos especiales *no* pueden ser cubiertos con personal de ETT.



- **Trabajos de minería** (interior o cielo abierto): Actividades mineras que requieren el uso de técnicas mineras (según RD 1389/1997). Incluye labores extractivas subterráneas o a cielo abierto, con riesgos geológicos y de explosiones propios de la minería.
- **Sondeos en prospecciones mineras:** Trabajos propios de industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre (según Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera). Estas perforaciones de exploración conllevan riesgos geotécnicos significativos.
- **Trabajos en plataformas offshore:** Actividades en plataformas petrolíferas o marítimas, donde concurren riesgos de caída al mar, atmósferas explosivas y evacuación complicada.

- **Fabricación y manejo de explosivos:** Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos (incluidos artículos pirotécnicos). Dada la peligrosidad intrínseca de los explosivos, se excluye a personal de ETT de estas tareas.
- **Exposición a radiaciones ionizantes:** Trabajos con exposición a radiación ionizante en zonas controladas (según RD 53/1992), como actividades nucleares o radiactivas, debido a los riesgos para la salud (dosis radiactiva acumulada) que requieren personal altamente controlado.



- **Exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción:** Trabajos que impliquen exposición a agentes químicos de categoría 1 o 2 (según normativa de clasificación de sustancias peligrosas). Esto abarca sustancias claramente cancerígenas o mutagénicas, así como tóxicos reproductivos, donde se prohíbe emplear trabajadores de ETT por los graves riesgos a largo plazo para la salud.
- **Exposición a agentes biológicos de riesgo 3 o 4:** Actividades con exposición a agentes biológicos altamente peligrosos (grupos 3 y 4, según RD 664/1997), como ciertos microorganismos patógenos (virus, bacterias) que pueden provocar enfermedades graves.

- **Trabajos con alta tensión eléctrica:** Labores con **riesgo eléctrico de alta tensión**, debido a la probabilidad de electrocución. En estas tareas, que requieren personal muy especializado y medidas estrictas, no se permite la cesión de trabajadores temporales.

Nota: Estas restricciones se apoyan en el artículo 8 del RD 216/1999, emitido en virtud de la Ley 14/1994. Por ejemplo, el RD 216/1999 prohíbe adscribir trabajadores de ETT a trabajos con manipulación de explosivos, alto voltaje, ciertas actividades de construcción/minería, exposición a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos o biológicos de riesgo, etc. El objetivo es evitar que trabajadores temporales, potencialmente con menor familiaridad en el entorno, sean puestos en puestos de trabajo de peligrosidad elevada.

- **Puesto amortizado por despido en 12 meses previos:** Tampoco se permite usar una ETT para cubrir un puesto que la empresa usuaria haya amortizado (eliminado) mediante despido improcedente o por despido colectivo/objetivo en los 12 meses anteriores. Esta medida previene el encubrimiento de despidos mediante la rotación de temporales.
- **Cesión a otra ETT:** Está prohibido que una empresa usuaria utilice trabajadores de ETT para cederlos a su vez a otra empresa (es decir, *sub-ceder* personal). En otras palabras, un trabajador de ETT no puede ser enviado a trabajar a una tercera empresa distinta de la usuaria original, evitando así cadenas de subcontratación temporales irregulares.

Además de las anteriores, cabe recordar que durante años existieron restricciones para que las Administraciones Públicas contrataran personal vía ETT, si bien han sido flexibilizadas en reformas laborales (p. ej., Ley 35/2010). No obstante, todas las situaciones anteriores siguen vigentes y su incumplimiento puede acarrear sanciones. En resumen, no se permite emplear personal de ETT ni en casos que vulneren derechos laborales fundamentales (huelgas), ni en trabajos de alta peligrosidad, ni para suplantar puestos eliminados recientemente, ni para re-cederlos a terceros. Estos límites legales buscan garantizar la seguridad y salud de los trabajadores temporales y evitar abusos en la externalización de trabajos de riesgo.

7. ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICOS (POR SECTORES)

Los trabajadores contratados a través de ETT suelen estar expuestos a los mismos riesgos laborales que los trabajadores de la empresa usuaria, ya que realizan las mismas tareas en el centro de trabajo, y normalmente con igual magnitud de riesgo. Sin embargo, existen una serie de factores asociados al trabajo temporal que pueden incrementar su vulnerabilidad ante los riesgos:

27

- **Falta de experiencia y adaptación:** Es frecuente que los trabajadores de ETT sean jóvenes o nuevos en el puesto, con poco conocimiento del entorno específico. Las estadísticas muestran que una alta proporción de accidentes laborales ocurre en trabajadores con *menos de un año de antigüedad* en el puesto, señalando la falta de adaptación preventiva adecuada al incorporarse. La necesidad de cubrir vacantes rápidamente puede implicar formaciones aceleradas o incompletas.
- **Rotación y cambios de tarea:** La alta **rotación** característica de las ETT (cambios frecuentes de puesto o empresa) puede conllevar periodos de adaptación insuficientes a cada nuevo lugar de trabajo. Este estrés de la *inmediatez* y la constante integración en nuevos equipos de trabajo constituye en sí mismo un factor de riesgo psicosocial y de seguridad.
- **Desconocimiento de los riesgos específicos:** Un trabajador cedido puede no conocer en profundidad los riesgos particulares del centro de trabajo ni las medidas preventivas implantadas por la empresa usuaria, especialmente si la comunicación y formación preventiva no han sido óptimas. Esto puede dar lugar a exposiciones inadvertidas a peligros o a respuestas inadecuadas ante emergencias.
- **Participación limitada en la cultura preventiva:** Al no formar parte permanente de la plantilla, en ocasiones los trabajadores de ETT participan menos en actividades de PRL de la empresa (reuniones de seguridad, comités de prevención, etc.), lo que puede reducir su integración en la *cultura de seguridad* del centro. Es responsabilidad de ambas empresas mitigar este efecto, pero en la práctica puede quedar alguna brecha.

- **Puestos de baja cualificación o de mayor riesgo asignados:** Estudios apuntan que con frecuencia los trabajadores temporales pueden acabar realizando tareas más repetitivas o físicamente exigentes, a veces rechazadas por personal propio. Aunque no es una regla general, si sucede, podría exponerlos más a riesgos ergonómicos o accidentes (por ejemplo, encomendar siempre al personal ETT las tareas más pesadas en un almacén).

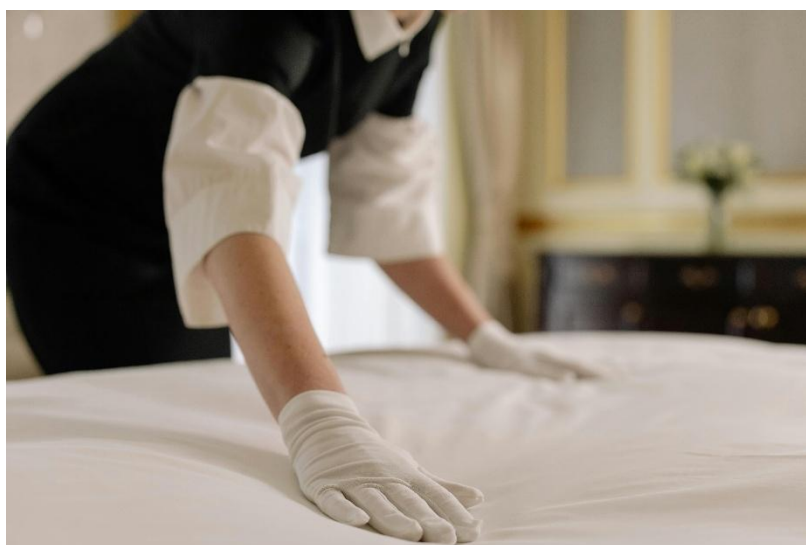
A continuación, se detallan los principales riesgos laborales, tanto generales como específicos, a los que suelen enfrentarse los trabajadores de ETT en algunos de los sectores más habituales: limpieza, logística/almacenes, industria/manufactura y oficinas/administración. Si bien cada sector presenta sus particularidades, se insiste en que el nivel de protección debe ser equivalente al del resto de trabajadores del sector, aplicando las medidas preventivas necesarias en cada caso.

Riesgos en el sector de limpieza

Los trabajadores de la limpieza (a menudo contratados por ETT para servicios en oficinas, centros comerciales, industrias, etc.) enfrentan una variedad de riesgos laborales, entre los cuales destacan:

- **Riesgo químico por productos de limpieza:** La utilización habitual de productos químicos de limpieza (detergentes, desinfectantes, ácidos, lejía, amoníaco, etc.) puede conllevar *irritación de piel, ojos o vías respiratorias*, quemaduras químicas o alergias. Muchos de estos productos desprenden vapores tóxicos o pueden reaccionar si se mezclan inadvertidamente. Es imprescindible formar a los trabajadores en su manejo seguro (por ejemplo, no mezclar lejía con amoníaco) y proveerles de guantes, gafas y demás equipos de protección necesarios.
- **Riesgos ergonómicos y sobreesfuerzos:** Las tareas de limpieza implican movimientos repetitivos, posturas forzadas (ej. agacharse, arrodillarse, estirar brazos para alcanzar alturas), y manipulación manual de cargas (cubos de agua, bolsas de basura, mover muebles). Esto acarrea riesgo de lesiones musculoesqueléticas – muy frecuentes son los *dolores lumbares* por flexión de columna al fregar o levantar peso, así como tendinitis en hombros y muñecas por movimientos repetidos de fregado. El 90% de las bajas en limpieza se atribuyen a trastornos músculo-esqueléticos por sobreesfuerzos, cortes, contusiones y caídas, según datos del sector.

- **Caídas y resbalones:** Los suelos húmedos o con residuos pueden provocar caídas al mismo nivel (resbalones, tropiezos). Este es un riesgo muy presente en limpieza, pues las propias operaciones (fregar, encerar) dejan superficies mojadas. También el uso de escaleras de mano para limpiar en altura conlleva riesgo de *caídas a distinto nivel*. Se deben señalar suelos mojados, usar calzado antideslizante y emplear técnicas adecuadas al subir/bajar escaleras.



- **Golpes, cortes y pinchazos:** Durante la limpieza pueden ocurrir cortes o pinchazos accidentales al manejar objetos punzantes (cristales rotos, agujas en la basura, cuchillas de cutter para raspar superficies). Igualmente son posibles golpes contra mobiliario o elementos sobresalientes al limpiar en espacios reducidos. Es fundamental el uso de guantes resistentes a cortes al recoger basuras o manipular material cortante, así como disponer de contenedores especiales para objetos punzocortantes.
- **Riesgo biológico:** En ciertas tareas (p. ej., limpieza en hospitales, laboratorios o aseos públicos) existe exposición a agentes biológicos: contacto con sangre u otros fluidos, material punzante contaminado, hongos en ambientes húmedos, etc. Esto implica riesgo de infecciones. Se requieren protocolos estrictos de higiene (lavado de manos, vacunación en su caso), uso de guantes desechables, y formación en procedimientos de limpieza segura de fluidos biológicos.

- **Uso de maquinaria de limpieza:** El personal de limpieza puede emplear máquinas fregadoras, aspiradoras industriales, hidrolimpiadoras u otras. Los riesgos asociados incluyen atrapamiento con partes móviles, electrocución (equipos eléctricos en ambientes húmedos), ruido y vibraciones. Es necesario formar en el manejo seguro de cada equipo, verificar las protecciones (cables en buen estado, dispositivos de seguridad) y usar protección auditiva si corresponde.
- **Factores ambientales:** En limpieza exterior o industrial, puede haber exposición a *temperaturas extremas* (frío al limpiar cámaras frigoríficas, calor en cocinas), así como a ventilación deficiente (usando químicos en lugares cerrados). Estos factores pueden causar malestar, golpes de calor/frío o intoxicaciones, por lo que deben controlarse (ventilar, pausar para aclimatarse, etc.).
- **Riesgos psicosociales:** Aunque a veces se menosprecian, en el sector limpieza pueden presentarse riesgos psicosociales: trabajo en soledad o en turnos nocturnos, alta carga de trabajo en poco tiempo (p.ej. limpieza de varios locales contrarreloj), escasa valoración del puesto, o trato irrespetuoso de terceros. Estos factores pueden generar estrés laboral o desmotivación. Fomentar un entorno de respeto, tiempos razonables y apoyo al trabajador de limpieza es parte de la prevención.

Medidas preventivas clave en limpieza

Información y formación específica (por ejemplo, sobre fichas de datos de seguridad de cada producto químico), provisión de equipos de protección individual (EPIs) apropiados (guantes resistentes, calzado antideslizante, mascarillas contra vapores si es necesario), organización del trabajo que evite sobrecarga física (rotación de tareas para no mantener posturas forzadas prolongadas), y supervisión de que las áreas de trabajo estén ordenadas (evitar obstáculos en pasillos, asegurar cableados, etc., para prevenir tropiezos). La guía de PRL para personal de limpieza publicada por AICA/Fundación Estatal PRL destaca la importancia de integrar estas medidas y fomentar la cultura preventiva en este colectivo.

Riesgos en el sector logístico y almacenes

El sector logístico (almacenes, centros de distribución, transporte de mercancías) emplea a menudo trabajadores de ETT para cubrir puntas de trabajo (por ejemplo, campañas estacionales, Black Friday, etc.). En estas actividades se identifican varios riesgos dominantes:

31

- **Sobreesfuerzos y lesiones musculoesqueléticas:** El *manejo de cargas* es el riesgo número uno en logística. Cargar y descargar mercancías, mover paquetes, apilar bultos o palés, implica levantar peso, empujar carros, girar el tronco, a menudo repetitivamente. Esto deriva con frecuencia en dolores de espalda y lesiones dorso-lumbares, así como tendinitis en extremidades (hombros, codos) por esfuerzos repetidos. De hecho, los trastornos musculoesqueléticos (TME) representan el problema de salud más común referido por los trabajadores logísticos, produciendo lesiones de espalda, brazos y hombros. Una manipulación incorrecta de cargas pesadas puede causar hernias discales o lumbalgias agudas.
- **Caídas y golpes:** En almacenes son habituales las caídas al mismo nivel por tropiezos con objetos en el suelo, suelos irregulares o resbaladizos. También pueden ocurrir caídas a distinto nivel, por ejemplo, desde la parte trasera de un camión o en muelles de carga si no se tiene precaución al acercarse al borde. Golpes en piernas o pies con mercancías, o choques contra estanterías u objetos, son incidentes típicos. Mantener ordenados los pasillos, usar calzado de seguridad con puntera y señalizar los desniveles son medidas obligadas.
- **Caída de objetos y aplastamientos:** El almacenamiento en altura conlleva riesgo de caída de cargas desde estanterías (p. ej., cajas mal colocadas que se precipitan). También existe peligro de caída de objetos suspendidos en polipastos o puentes grúa si fallan las sujeciones. Estos eventos pueden causar lesiones graves en cabeza u otras partes del cuerpo. El uso de cascos de seguridad en zonas de almacenaje activo y la correcta estiba de mercancías (no sobrepasar capacidad de estanterías, asegurar baldas con topes) son fundamentales.

- **Riesgos asociados a carretillas elevadoras:** Muchos almacenes emplean carretillas elevadoras (forklifts) y transpaletas, cuya operación segura requiere formación. Entre los riesgos para el personal carretillero se incluyen: vuelco de la carretilla (por velocidad excesiva, giros bruscos o carga mal centrada), caída de la carga elevada, colisión con objetos o personas por falta de visibilidad, y caídas del conductor al subir/bajar de la máquina. Además, la vibración y el ruido que generan afectan al operador. Es imperativo que los carretilleros dispongan de carné/formación habilitante, utilicen siempre el cinturón de seguridad, conduzcan a velocidad adecuada y respeten las vías designadas. La empresa debe asegurar el buen estado de las carretillas (frenos, alarmas, etc.) y delimitar zonas peatonales separadas.



- **Accidentes de tráfico y reparto:** En la logística integral, los conductores repartidores también enfrentan riesgos: accidentes de tráfico en carretera, caídas al subir o bajar de la furgoneta, y sobreesfuerzos al cargar/descargar paquetes grandes. Por ejemplo, saltar desde el vehículo sin usar estribos puede causar torceduras o caídas. Elevar manualmente pesos excesivos (más de 25 kg en hombres, 15 kg en mujeres) puede provocar lesiones, por lo que siempre se debe pedir ayuda o usar medios mecánicos. El uso constante del cinturón de seguridad y una conducción prudente son reglas básicas. Adicionalmente, mantener ergonomía al conducir (asiento ajustado, descansos para evitar fatiga) previene lesiones por vibración o posturales.

- **Atropellos y aplastamientos internos:** Un riesgo grave es el atropello de un trabajador por equipos móviles (carretillas, camiones internos). Puede ocurrir por circulación fuera de zonas marcadas o por visibilidad limitada en pasillos. La separación efectiva entre personas y vehículos, espejos convexos en giros ciegos y normas estrictas de circulación interna reducen este riesgo.
- **Factores ambientales en almacén:** Algunos almacenes, como los frigoríficos, exponen a temperaturas frías intensas; otros pueden tener polvo en suspensión (p.ej. almacenes de grano) que afecta vías respiratorias. La iluminación insuficiente en estanterías altas también puede contribuir a accidentes por visibilidad reducida. Deben implementarse medidas como ropas de abrigo adecuadas, sistemas de extracción de polvo y buena iluminación en todas las áreas de trabajo.

Medidas preventivas en logística

Este sector requiere una fuerte organización preventiva. Entre las medidas: formación práctica en manipulación manual de cargas (técnicas para levantar pesos sin dañar la espalda), empleo de ayudas mecánicas (carros, apiladores) siempre que sea posible, mantenimiento del orden (pasillos libres de obstáculos), demarcación clara de zonas de seguridad peatonal y de máquinas, y vigilancia del cumplimiento de las normas (por ejemplo, supervisar que los EPI como calzado de seguridad, chalecos reflectantes o cascos se utilicen en las áreas obligatorias).

La rotación del personal en puestos de almacén para evitar fatiga excesiva en una sola tarea también es recomendable. Cabe destacar la importancia de la coordinación: muchos centros logísticos concentran personal propio, de ETT y de contratistas externas, por lo que una coordinación eficaz de actividades concurrentes es crucial para no generar *peligros añadidos*.

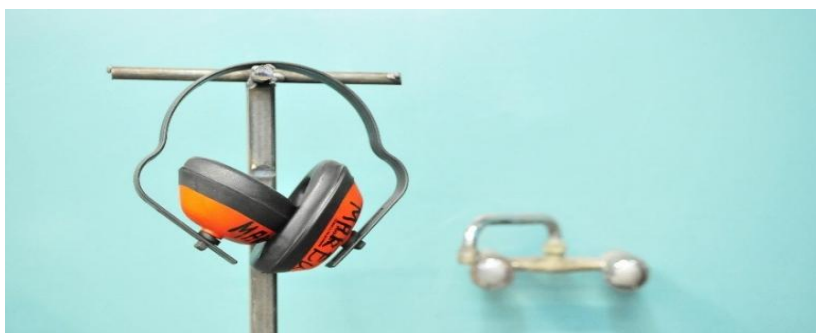
Riesgos en sectores industriales (manufactura)

El término industria abarca múltiples subsectores (metalurgia, química, alimentaria, textil, etc.), pero de forma general los trabajadores industriales puestos a disposición suelen enfrentarse a:

- **Riesgos de maquinaria y equipos de trabajo:** La industria se caracteriza por el uso de máquinas y herramientas. Existen riesgos de atrapamiento, amputación o cortes al trabajar con maquinaria con partes móviles (prensas, cintas transportadoras, sierras, etc.) si no se respetan los resguardos de seguridad. Igualmente, herramientas

manuales (radiales, taladros) pueden causar cortes o proyecciones de fragmentos. La formación específica en el uso de cada equipo y la verificación de que *todos los resguardos y dispositivos de seguridad estén activos* es esencial antes de asignar un trabajador de ETT a un puesto con maquinaria.

- **Caídas a distinto nivel:** En la industria son comunes los trabajos en alturas moderadas (plataformas, escaleras fijas, accesos a maquinaria elevada). Un trabajador temporal puede no conocer bien los puntos seguros de anclaje o las zonas de paso, aumentando el riesgo de caídas de altura. Debe suministrarse arnés anticaídas y formación en su uso si va a trabajar en altura, así como supervisión inicial.
- **Ambientes ruidosos y exposición a vibraciones:** Fábricas con maquinaria pesada suelen generar niveles de ruido elevados (prensas, estampadoras, motores) que causan pérdida auditiva si no se usan protectores. También máquinas portátiles (amoladoras, martillos neumáticos) transmiten vibraciones nocivas a manos y brazos. Es necesario entregar protectores auditivos adecuados (orejeras, tapones) y guantes antivibración cuando corresponda, además de limitar tiempos de exposición.



- **Riesgos eléctricos y de incendio:** Los cuadros eléctricos, equipos bajo tensión, soldaduras, etc., suponen riesgo de contacto eléctrico. Sólo personal cualificado debe intervenir en tareas eléctricas, y en ningún caso se debe asignar a un ETT labores de alta tensión (prohibido por ley, ver sección 1). Adicionalmente, en industrias con presencia de materiales inflamables (químicas, madera, talleres de pintura) existe riesgo de incendio o explosión. Un trabajador nuevo debe ser instruido en los procedimientos de emergencia, ubicación de extintores, rutas de evacuación y señales de alarma.

- **Exposición a sustancias peligrosas (industria química y otras):** En industrias químicas, de plásticos, farmacéuticas, etc., puede haber exposición a agentes químicos tóxicos, irritantes o combustibles (vapores, polvos, líquidos corrosivos). El trabajador de ETT debe conocer las *fichas de seguridad* de los productos con los que va a trabajar, usar los EPIs adecuados (p. ej., guantes resistentes a químicos, protección ocular, mascarillas filtrantes si hay vapores), y saber cómo actuar ante salpicaduras o fugas. Algunos procesos industriales también implican riesgos cancerígenos (por ejemplo, exposición a sílice, humos metálicos, hidrocarburos aromáticos); la normativa prohíbe asignar ETT a puestos con agentes cancerígenos de 1ª o 2ª categoría, por lo que tales tareas deben estar excluidas.
- **Carga física y posturas forzadas:** En líneas de producción es habitual mantener posturas estáticas de pie durante horas o hacer movimientos repetitivos en cadena, lo que ocasiona fatiga muscular y problemas circulatorios. Si el trabajador de ETT realiza estas tareas, se le debe instruir en pausas activas, estiramientos y técnicas ergonómicas (ajuste de altura de mesa, etc.).
- **Riesgos asociados a medios de transporte internos:** Dentro de fábricas puede haber carretillas, grúas puente y otros medios de transporte interno (similares a los mencionados en logística), con los mismos riesgos de atropello o choque. La demarcación de pasillos peatonales y la formación en la *convivencia peatón-máquina* se deben extender a los temporales.

Medidas preventivas en industria

La prevención en entornos industriales exige rigurosidad técnica. Antes de incorporar un trabajador de ETT, la empresa usuaria debe haber evaluado los riesgos del puesto y establecer las medidas preventivas. Para el trabajador temporal, deben proporcionarse *instrucciones claras de trabajo seguro*, supervisión inicial por mandos o compañeros experimentados (p. ej., un mentor que le guíe los primeros días) y dotación de EPIs iguales a los del resto del personal (casco, gafas, calzado de seguridad, guantes anticorte, etc., según los riesgos identificados).

Es conveniente elaborar procedimientos escritos o checklists específicos para tareas críticas, y asegurarse que el trabajador de ETT los ha comprendido. La *señalización de seguridad* en la planta (peligros, obligación de EPIs, rutas) ha de ser conocida por todos. Asimismo, mantener al personal de ETT integrado en los ciclos de información (reuniones diarias de

seguridad, comunicaciones de cambios en el proceso) ayuda a prevenir incidentes por falta de conocimiento actualizado.

Riesgos en oficinas y trabajo administrativo

En contraste con los anteriores, el **trabajo de oficina o administrativo** suele considerarse de bajo riesgo físico. No obstante, existen **riesgos laborales específicos en entornos de oficina** que no deben ignorarse:

- **Riesgos ergonómicos (pantallas y postura):** El trabajo informático prolongado puede derivar en *lesiones por ergonomía inadecuada*. Pasar muchas horas sentado frente al ordenador puede causar **dolores de espalda, cuello y hombros**, especialmente si la postura es incorrecta o el mobiliario no está ajustado[36]. También el uso intensivo del teclado y ratón puede ocasionar tendinitis (síndrome del túnel carpiano, por ejemplo). Es imprescindible disponer de **sillas ergonómicas** con soporte lumbar, ajustar la altura de la pantalla a la línea de ojos, y promover pequeñas pausas para estiramientos cada cierto tiempo. Un puesto de trabajo bien configurado (ergonomía visual y postural) previene la mayoría de estas dolencias.
- **Fatiga visual y radiación de pantallas:** La **exposición constante a pantallas de ordenador** genera fatiga visual, sequedad ocular y cefaleas. Los trabajadores administrativos pueden sufrir el llamado "síndrome visual informático" (vista cansada, irritación ocular). Se recomienda seguir la regla 20-20-20 (cada 20 minutos, descansar la vista 20 segundos mirando algo a 20 pies ~6 metros), usar filtros de pantalla o lentes antirreflejo si es necesario, y contar con buena iluminación ambiental para reducir el contraste. Las radiaciones electromagnéticas de equipos electrónicos son muy bajas y no suponen un riesgo significativo conocido, pero mantener cierta distancia y pausas ayuda a aliviar cualquier molestia.
- **Caídas, choques y riesgos comunes en oficinas:** Aunque la oficina es un entorno tranquilo, se producen **accidentes por caídas al mismo nivel** (tropezones con cables sueltos, alfombras mal fijadas, cajones abiertos). También golpes contra esquinas de muebles o archivos mal colocados ocurren con frecuencia. Es vital mantener los espacios de trabajo ordenados, sin cables cruzando zonas de paso, y señalar adecuadamente cualquier desnivel o escalón. Las sillas deben estar en buen estado para evitar caídas al sentarse.

- **Riesgos psicosociales: estrés y carga mental:** El trabajo administrativo puede conllevar **estrés laboral** elevado por plazos de entrega, volumen de trabajo, atención a múltiples tareas simultáneamente y presión por exactitud. Además, la posible precariedad del empleo temporal puede añadir ansiedad. Una carga mental excesiva o un clima laboral pobre repercuten en la salud (ansiedad, insomnio, problemas cardiovasculares a largo plazo). Las medidas preventivas incluyen una adecuada organización del trabajo (reparto equilibrado de tareas, claridad de instrucciones), fomentar pausas activas, apoyo por parte de supervisores y, de ser necesario, ofrecer recursos de apoyo psicológico. Mantener un **buen equilibrio trabajo-vida** (evitar prolongar innecesariamente la jornada, respetar la desconexión digital fuera de horario) es crucial para prevenir el *burnout*.



- **Condiciones ambientales inadecuadas:** Oficinas con ventilación deficiente o climatización mala pueden generar malestar (aire viciado, calor o frío extremo). Una mala calidad del aire puede propiciar dolores de cabeza o alergias. Igualmente, el ruido de fondo (por ejemplo, en call centers) puede dificultar la concentración y generar tensión. Es importante asegurar una ventilación suficiente o usar purificadores, mantener una temperatura confortable (21-24°C) y controlar ruidos (pantallas acústicas, ubicar fuentes ruidosas alejadas). La iluminación debe ser adecuada para evitar fatiga visual: luz natural complementada con artificial difusa, evitando reflejos en pantallas.

Medidas preventivas en oficinas

Además de las ya mencionadas (ergonomía del puesto, orden y limpieza), se debe proporcionar formación en PRL específica también a los empleados administrativos temporales.

Aunque sus riesgos parezcan menores, la Ley 31/1995 exige que *todos* los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos de su puesto.

En una oficina, esto incluye saber cómo ajustar su silla y pantalla, cómo reportar un problema (ej. un cable suelto o una incidencia de salud), y conocer los procedimientos de emergencia (salida en caso de incendio, etc.). Facilitar pausas para ejercicios visuales y de estiramiento mejora la salud postural. También es buena práctica integrar a los trabajadores de ETT en la dinámica general: incluirlos en las reuniones del departamento, informarles de las políticas de la empresa (p. ej. sobre acoso laboral, sobre uso de pantallas) y asignarles un compañero referente que pueda resolver sus dudas iniciales. Con estas atenciones, se minimizan los riesgos y se promueve un ambiente seguro y saludable incluso en trabajos temporales de oficina.

Resumiendo, se presenta la siguiente **TABLA COMPARATIVA** de riesgos principales por sector:

Sector	Principales riesgos laborales
Limpieza	Químicos irritantes (productos de limpieza); sobreesfuerzos y posturas forzadas (fregar, cargar cubos); caídas al mismo nivel (suelos mojados); cortes y pinchazos (objetos punzantes); exposición biológica (residuos, fluidos); uso de maquinaria (fregadoras, etc.) y ruido; riesgos psicosociales (trabajo aislado, nocturno).
Logística/Almacén	Manipulación manual de cargas (lesiones lumbares, TME); golpes y caídas (pisadas en objetos, caídas de muelle); caída de objetos desde altura; vuelco o choques de carretillas elevadoras; atropellos internos; sobreesfuerzos en reparto (cargas >25kg); estrés por alta rotación y ritmos de trabajo.

Sector	Principales riesgos laborales
Industria	Atrapamientos, cortes o amputaciones con maquinaria (prensas, sierras); caídas de altura (plataformas, escaleras); exposición a ruido industrial y vibraciones; riesgos eléctricos (cuadros, equipos) e incendios (atmósferas inflamables); exposición química (gases, polvos tóxicos) – ETT excluidos de agentes cancerígenos; esfuerzo físico en líneas de montaje; atropello por vehículos internos (grúas, carretillas).
Oficinas	Ergonomía deficiente en puesto informático (dolor de espalda, cervicalgias); fatiga visual por pantallas (vista cansada); caídas al mismo nivel (tropiezos con cables, suelos); riesgo psicosocial (estrés por carga mental, plazos); molestias por climatización inadecuada o ruido ambiental.

Cada sector requiere la implementación de medidas preventivas específicas para controlar estos riesgos, tal como se ha descrito. La ETT y la empresa usuaria deben colaborar estrechamente para evaluar los peligros antes de la incorporación, formar al trabajador y dotarlo de los medios de protección adecuados.

8. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

La contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) es una práctica común en muchos sectores productivos (industriales, logísticos, agrarios, servicios...), especialmente en actividades que requieren flexibilidad o refuerzos puntuales. Sin embargo, esta relación triangular (ETT - trabajador - empresa usuaria) implica obligaciones muy específicas, particularmente en materia de prevención de riesgos laborales y coordinación de actividades empresariales.



Según el Real Decreto 216/1999, que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajadores cedidos por ETT, tanto la empresa de trabajo temporal como la empresa usuaria tienen obligaciones compartidas. La empresa usuaria es responsable de proporcionar información precisa sobre los riesgos del puesto, mientras que la ETT debe garantizar que el trabajador reciba la formación adecuada y que su aptitud médica esté verificada.

La empresa usuaria es la principal responsable de la adopción y aplicación de medidas de seguridad en su centro de trabajo, sin embargo, la ETT también tiene ciertas responsabilidades en este ámbito.

La empresa usuaria debe asegurarse de que los trabajadores cedidos por la ETT se integran en sus protocolos de seguridad, lo que implica proporcionarles información clara sobre los riesgos específicos de su puesto, formación práctica en las medidas preventivas necesarias y supervisión para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad.

La ETT, por su parte, debe verificar que los trabajadores cedidos son aptos para el puesto y han recibido la formación básica en prevención de riesgos laborales antes de su cesión. Este trabajo conjunto es esencial para prevenir accidentes y minimizar riesgos en el entorno de trabajo.

La coordinación no es solo una cuestión legal: es una necesidad operativa. Incluir al personal cedido en las acciones de formación interna, facilitar el acceso a los equipos de protección y compartir protocolos de actuación ante emergencias, son ejemplos de buenas prácticas que previenen accidentes y mejoran la integración del trabajador.

Fallar en esta coordinación puede tener consecuencias graves. Más allá de las sanciones, cualquier incidente puede implicar responsabilidades penales y comprometer la reputación de las organizaciones implicadas.

En definitiva, una coordinación efectiva entre ETT y empresa usuaria no solo es un imperativo legal, sino una herramienta de calidad y competitividad.

En el Real Decreto 216/1999 se regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajadores cedidos por ETT. Además, el artículo 28 de la Ley 31/1995 (LPRL) establece que la ETT debe garantizar que el trabajador esté en condiciones adecuadas para el puesto y el artículo 16 del RD 216/1999 detalla la obligación de la empresa usuaria de informar sobre riesgos y medidas preventivas.

Por otro lado, el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la LPRL, es aplicable a la relación ETT-empresa usuaria, *aunque con matices, ya que:*

- NO se considera que hay concurrencia física de empresas, porque el trabajador de la ETT se integra completamente en la organización de la empresa usuaria.
- PERO SÍ se requiere coordinación documental, informativa y formativa, ya que hay dos empresas con responsabilidades en prevención.

Esto implica que, aunque no se aplique el RD 171/2004 en toda su extensión (por ejemplo, no hay obligación de nombrar un recurso preventivo mutuo), sí se exige aplicar principios análogos, especialmente en lo que se refiere a:

- Información recíproca.
- Entrega y control de documentación.
- Aseguramiento de la formación y aptitud del trabajador.

En resumen, la correcta coordinación de actividades entre Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria es un elemento esencial para garantizar la seguridad laboral, el cumplimiento normativo y la eficiencia operativa. La prevención compartida es una responsabilidad común y una oportunidad para mejorar la gestión del talento temporal con criterios de calidad y seguridad.

8.1. Obligaciones de las partes

8.1.1. Empresa Usuaria

La empresa usuaria asume un papel clave en la coordinación de actividades empresariales cuando contrata trabajadores a través de una ETT. Sus principales obligaciones incluyen:

- Realizar la evaluación de riesgos del puesto a cubrir.
- Informar por escrito a la Empresa de Trabajo Temporal (ETT) sobre:
 - Características del puesto.
 - Riesgos existentes.

- Medidas preventivas.
- Equipos de protección individual (EPI) requeridos.
- Proporcionar instrucciones preventivas específicas al trabajador cedido.
- Incluir al trabajador en los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- Entregar y controlar el uso de los EPI cuando corresponda.
- Garantizar la seguridad de los trabajadores cedidos, asegurando que cumplen con las normas internas de prevención.
- Facilitar formación complementaria si es necesario, especialmente si existen riesgos específicos en la empresa usuaria que no fueron abordados en la formación general de la ETT.
-



Las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores cedidos deben ser equivalentes a las de los empleados de la empresa usuaria. Esto significa que no pueden existir diferencias en:

- Medidas de protección y prevención aplicadas.
- Acceso a equipos de protección individual.
- Formación en seguridad y salud.
- Derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento de estas obligaciones puede derivar en sanciones para la empresa usuaria, especialmente si se produce un accidente laboral debido a deficiencias en la gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales.

8.1.2. Empresa de Trabajo Temporal

La Empresa de Trabajo Temporal es responsable de la formación y la vigilancia de la salud y ha de:

- Garantizar que el trabajador esté formado en prevención de riesgos conforme al puesto a desempeñar.
- Verificar la aptitud médica del trabajador para el puesto.
- Informar al trabajador sobre los riesgos generales y del puesto.
- Asegurar la entrega de documentación preventiva al trabajador y a la empresa usuaria.

8.2. Documentación

Toda la gestión de la coordinación de actividades debe quedar documentada.

El siguiente esquema refleja los documentos más importantes a tener en cuenta, así como la entidad responsable de emitirlo y recibirlo o solicitarlo a la anterior en caso de no disponer de el mismo. Igualmente, aquellos documentos que debe de percibir el trabajador.

Documento	Responsable	Destinatario
Evaluación de riesgos del puesto	Empresa usuaria	ETT
Formación preventiva del trabajador	ETT	Empresa usuaria
Certificado de aptitud médica	ETT	Empresa usuaria
Instrucciones de seguridad del puesto	Empresa usuaria	Trabajador / ETT
Procedimientos de emergencia	Empresa usuaria	Trabajador
Justificante de entrega de EPI	Empresa usuaria	Trabajador / ETT
Documento de coordinación actividades	Ambas	Ambas

8.3. Acciones a desarrollar

Con el fin de realizar una correcta gestión de la coordinación de actividades entre empresa usuaria y empresa de Trabajo Temporal es recomendable:

44

- Utilizar fichas-resumen de riesgos e instrucciones por puesto, basadas en la evaluación de riesgos o en su inexistencia, usar la propia evaluación de riesgos por puesto de trabajo.
- Establecer un procedimiento de coordinación entre ambas partes.
- Designar interlocutores específicos en ambas empresas para mejorar la comunicación y coordinación.
- Incluir al personal de Empresa de Trabajo Temporal en formaciones internas siempre que sea posible
- Registrar todas las comunicaciones y entregas de documentación.
- Establecer reuniones periódicas y elaborar actas de las mismas.
- Asegurar que los trabajadores cedidos sean aptos para el desempeño de sus funciones, siendo la Empresa de Trabajo Temporal responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos.
- Realizar un intercambio de información (los riesgos generales del puesto, medidas de prevención y normas de seguridad aplicables.
- Archivar la documentación necesaria (justificantes de entrega de EPIs, aptos de reconocimientos, formación,...)
- Supervisar y cumplimentar: La empresa usuaria debe asegurarse de que los trabajadores cedidos cumplen con las normativas de seguridad y salud dentro de sus instalaciones.

8.4. Consecuencias de falta de coordinación entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria.

La falta de medidas de coordinación o deficiencia en la gestión lleva implícito, entre otros:

- Incidentes.
- Accidentes laborales y/ enfermedades profesionales por desconocimiento de los riesgos.
- Ambiente de trabajo hostil.
- Estrés,...
- Sanciones administrativas por la Inspección de Trabajo.
- Responsabilidad penal en caso de negligencia grave.
- Deterioro de la reputación corporativa.



**LA COLABORACIÓN ENTRE LA EMPRESA USUARIA Y LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
ES CLAVE PARA EVITAR SITUACIONES DE RIESGO
Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO.**

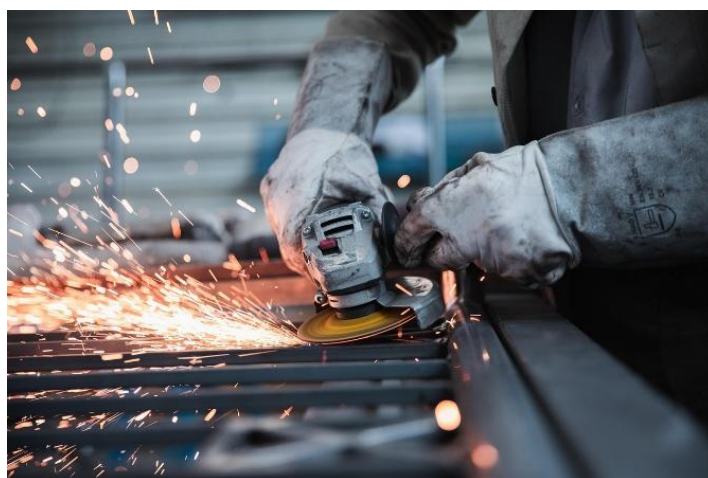
9. GESTIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

46

La empresa usuaria estará obligada a informar por escrito a la empresa de trabajo temporal de todo daño para la salud del trabajador puesto a su disposición que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a fin de que aquella pueda cumplir, en los plazos y términos establecidos, con la obligación de notificación a la que se refiere el apartado 3 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa usuaria de esta obligación de información, dicha empresa será la responsable de los efectos que se deriven del incumplimiento por la empresa de trabajo temporal de su obligación de notificación.

En la notificación por la empresa de trabajo temporal a la autoridad laboral de los daños producidos en la salud de los trabajadores puestos a disposición se deberá hacer constar, en todo caso, el nombre o razón social de la empresa usuaria, su sector de actividad y la dirección del centro o lugar de trabajo en que se hubiere producido el daño.



9.1. Actuación ante un accidente del trabajador cedido

Ante la ocurrencia de un accidente laboral, in itinere o una enfermedad profesional que afecte a un trabajador cedido por una Empresa de Trabajo Temporal, es fundamental actuar de manera inmediata, coordinada y documentada.

47

Protocolo de actuación:

1. **Asistencia sanitaria inmediata:** La empresa usuaria debe activar los protocolos de primeros auxilios y, si procede, llamar a los servicios de emergencia o trasladar al trabajador al centro sanitario concertado de manera segura y rápida.
2. **Aislamiento de la zona y preservación de evidencias:** Si el accidente se produce en un entorno donde pueden persistir riesgos (evitando nuevos accidentes) o donde es necesaria una investigación posterior, la zona debe ser señalizada y protegida adecuadamente para evitar nuevas lesiones y conservar las condiciones del entorno.
3. **Comunicación inmediata a la Empresa de Trabajo Temporal:** Una vez estabilizada la situación, la empresa usuaria debe comunicar de forma urgente a la Empresa de Trabajo Temporal lo ocurrido. Esta comunicación debe ser verbal inmediata, seguida de un informe escrito lo antes posible.
4. **Recogida de datos y testimonios:** Ambas empresas deben colaborar para obtener información sobre las circunstancias del accidente, incluyendo declaraciones del trabajador, testigos, y responsables de área. Se debe conservar cualquier registro técnico disponible (listados de EPI, instrucciones, procedimientos, partes de trabajo, etc.).
5. **Parte de accidente de trabajo:** La Empresa de Trabajo Temporal, como empleadora legal del trabajador, debe cumplimentar y registrar el parte oficial de accidente a través del sistema DELTA de la Seguridad Social. La información suministrada por la empresa usuaria es esencial para la correcta tramitación.

6. **Investigación del accidente:** El servicio de prevención, en colaboración con ambas empresas, debe realizar una investigación exhaustiva para detectar las causas raíz del accidente y emitir un informe técnico. Las medidas preventivas derivadas de este análisis deben ser implementadas con celeridad.

7. **Seguimiento y evaluación:** La Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria deben coordinarse en el seguimiento del estado del trabajador, la evolución del tratamiento médico, y, si corresponde, la reincorporación al puesto. Además, se debe revisar el sistema de coordinación para detectar posibles fallos y proponer mejoras.

8. **Registro e informes:** Toda la documentación generada (comunicaciones, partes médicos, informe de investigación, medidas correctoras, notificación interna) debe ser archivada tanto por la empresa usuaria como por la Empresa de Trabajo temporal en su sistema de gestión preventiva.

LA ACTUACIÓN CONJUNTA Y DILIGENTE, EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL, ES FUNDAMENTAL PARA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TRANSPARENCIA Y LA PREVENCIÓN DE FUTUROS INCIDENTES.

10. ANEXOS

Anexo I. Modelo de Ficha de Puesto de Trabajo para Coordinación

49

Ficha de Puesto de Trabajo

Nombre Empresa usuaria

Nombre empresa Trabajo Temporal

Descripción del puesto de trabajo

Riesgos asociados:

- ---
- ---
- ---
- ---

Medidas preventivas:

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---

Equipos de protección individual necesarios:

- ✓

- ✓

- ✓

- ✓

En a de de

Fdo:

Anexo II. Formulario de Entrega de Información Preventiva al Trabajador

Entrega de Información al trabajador

Nombre Empresa usuaria

Nombre empresa Trabajo Temporal

Trabajador:

- Nombre y apellidos: _____
- DNI: _____
- Puesto de trabajo: _____

Información entregada:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

En a.....de..... de.....

Fdo:

Empresa

Trabajador

Anexo III. Check-list de Documentación para la Coordinación entre Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y Empresa Usuaria

CHECK LIST DOCUMENTACIÓN COORDINACIÓN ETT-EMPRESA USUARIA

Nombre Empresa usuaria

Nombre empresa Trabajo Temporal

- De acuerdo a la relación establecida entre la ETT y empresa usuaria se verifica la siguiente documentación:
- ✓ La ETT ha recibido por parte de la empresa usuaria la evaluación de riesgos del puesto a desempeñar
SI ☐ NO ☐
- ✓ Se dispone del certificado de aptitud médica del trabajador cedido
SI ☐ NO ☐
- ✓ El trabajador ha recibido toda la formación necesaria y se tiene registros.
SI ☐ NO ☐
- ✓ Se dispone del registro de entrega de Equipos de Protección Individual
SI ☐ NO ☐
- ✓ Existen instrucciones en caso de emergencia
SI ☐ NO ☐

Otra documentación:

- _____
- _____
- _____
- _____

En a.....de..... de.....

Fdo:

ANEXO IV. EJEMPLO DE CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN ENTRE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESA USUARIA

En [Ciudad], a [Fecha]

REUNIDOS

De una parte, [Nombre de la Empresa de Trabajo Temporal (ETT)], con CIF nº [XXX], y domicilio social en [Dirección], debidamente representada por D./Dña. [Nombre del representante], en calidad de [cargo], en adelante, “la ETT”.

Y de otra parte, [Nombre de la Empresa Usuaría], con CIF nº [XXX], y domicilio social en [Dirección], debidamente representada por D./Dña. [Nombre del representante], en calidad de [cargo], en adelante, “la Empresa Usuaría”.

MANIFIESTAN

1. Que la ETT está legalmente constituida y autorizada para operar como Empresa de Trabajo Temporal conforme a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio.
2. Que la Empresa Usuaría necesita la cobertura temporal de determinados puestos de trabajo.
3. Que ambas partes desean formalizar el presente Contrato de Puesta a Disposición para la cesión temporal de trabajadores.

CLÁUSULAS

PRIMERA – Objeto del contrato

La ETT se compromete a poner a disposición de la Empresa Usuaría a trabajadores contratados por ella para prestar servicios en las instalaciones de la Empresa Usuaría, en los términos que se detallan a continuación.

SEGUNDA – Datos de la prestación de servicios

- Puesto a cubrir: [Indicar el puesto]
- Funciones a desempeñar: [Describir brevemente]
- Lugar de trabajo: [Dirección o centro de trabajo]
- Fecha de inicio y duración estimada del servicio: desde el [fecha de inicio] hasta el [fecha de fin o duración estimada]
- Jornada y horario: [Indicar jornada, turnos, etc.]
- Motivo de la puesta a disposición: (marcar lo que proceda)
 - ☐ Sustitución de trabajador con derecho a reserva del puesto
 - ☐ Aumento temporal de la actividad
 - ☐ Campaña estacional

- ☐ Otras circunstancias previstas legalmente: [especificar]

TERCERA – Condiciones económicas

La Empresa Usuaria abonará a la ETT la cantidad de [importe] € por cada hora/día/mes de servicio prestado por el trabajador, más el IVA correspondiente. Este importe incluye salarios, cotizaciones a la Seguridad Social, vacaciones, indemnizaciones y todos los conceptos legalmente exigibles.

CUARTA – Obligaciones de las partes

La ETT se obliga a:

- Contratar legalmente al trabajador y asumir todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social.
- Informar al trabajador de las condiciones de la prestación.
- Asegurar la prevención de riesgos laborales con la información facilitada por la Empresa Usuaria.

La Empresa Usuaria se obliga a:

- Informar a la ETT de los riesgos del puesto de trabajo y colaborar en materia de prevención.
- Tratar al trabajador cedido en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores de plantilla.
- No ceder a terceros al trabajador puesto a disposición.

QUINTA – Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos, en especial el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018.

SEXTA – Jurisdicción

Las partes se someten a los Juzgados y Tribunales de [Ciudad], con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles.

Y en prueba de conformidad, firman el presente contrato por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

Por la ETT

Nombre:

Firma:

Por la Empresa Usuaria

Nombre:

Firma:

II. BIBLIOGRAFIA

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero Desarrolla el artículo 24 de la LPRL sobre Coordinación de Actividades Empresariales.
- Guía Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- INSST – “Coordinación de actividades empresariales: criterios y recomendaciones”.
- Guías técnicas de mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (MC Mutual, Fremap).
- Artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales - APRENDE RED.
<https://aprendered.es/ley-de-prevencion-de-riesgos-laborales-articulo-28/>
- Artículo 8 Empresas de Trabajo Temporal -ETTs- - Iberley
<https://www.iberley.es/legislacion/articulo-8-empresas-trabajo-temporal-etts>
- BOE-A-1999-4525 Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-4525>
- La salud laboral en Empresas de Trabajo Temporal (ETT) | ISTAS
<https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/la-salud-laboral-en-empresas-de-trabajo-temporal>
- <https://www.insst.es/>
- <https://www.insst.es/documents/94886/571000/Seguridad+y+Salud+Laboral+de+trabajadores+de+Empresas+de+Trabajo+Temporal+%2528ETT%2529.+Buenas+pr%C3%A1cticas+en+coordinaci%C3%B3n+empresarial+y+formaci%C3%B3n+A%25C3%25B1o+2017/7bc230a9-4960-4069-88e0-3be18c18a9d3>
- <https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2024/07/Evolucion-siniestralidad-laboral-FeSMC-2024.pdf>
- Riesgos laborales presentes en el trabajo del sector de la logística y en almacén - Riesgos – Studocu.
<https://www.studocu.com/co/document/servicio-nacional-de-aprendizaje/fundamentos-sgsst/riesgos-laborales-presentes-en-el-trabajo-del-sector-de-la-logistica-y-en-almacen/35071371>

- Guía de Prevención de Riesgos Laborales sobre Riesgos y medidas preventivas para el personal de limpieza | Prevencionar
<https://prevencionar.com/2018/12/22/guia-de-prevencion-de-riesgos-laborales-sobre-riesgos-y-medidas-preventivas-para-el-personal-de-limpieza/>
- PRL en trabajadores de la limpieza - Fal Seguridad
<https://falseguridad.es/prl-en-trabajadores-de-la-limpieza/>
- GUÍA PRL - ¿A qué riesgos se enfrenta el personal de limpieza?
<https://www.aicaprevencion.com/single-post/2018/12/20/guia-a-que-riesgos-se-enfrenta-el-personal-de-limpieza-y-como-se-pueden-prevenir>
- ¿Cuáles son los riesgos laborales de la administración?
<https://blog.cursodeprevencionriesgoslaborales.com/riesgos-laborales-especificos-sector-administrativo/>

12. NOTAS

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.





CEOE
Ávila

FAB
Empresas
Burgalesas

ELE
Empresarios de León

CEOE

CEOE
CEPYME
Empresarios de Salamanca

ifes
federación empresaria segoviana

FOES

CEOE
Valladolid

CEOE
CEPYME
Zamora

MANUAL OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS Y DE LAS ETTS
EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES