

LUIS FERNANDO SAN MARTÍN AGUILAR

Abogado

Extracto:

CON la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su amplia panoplia de normas de desarrollo, se ha generado una nueva cultura en el seno de una materia tan importante como es la relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores. Materia esta que sin duda no escapa a un sector de reciente cuño en nuestro panorama socio-laboral, aunque embarcado en un proceso de incuestionable expansión, y al que debe otorgarse la correspondiente cobertura jurídica, con el fin de paliar la singular situación con la que se enfrentan los trabajadores en misión de las ETTs que, por su idiosincrasia temporal, son los que están más expuestos a los accidentes y enfermedades profesionales. Tal y como se desarrolla en el presente trabajo, la igualdad de trato, la información, la formación adecuada y la vigilancia médica, se articulan -según nuestra legislación- como los instrumentos idóneos para garantizar los derechos *tutivos* de estos trabajadores.

* Téngase en cuenta que el presente trabajo se ha elaborado con anterioridad a la publicación en el BOE (24-2-1999) del 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, cuyo texto se reproduce en este número de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación y Jurisprudencia)*, por lo que se recomienda su lectura.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Antecedentes legislativos de la prevención de riesgos en el sector del trabajo temporal.
- III. Justificación y ámbito de aplicación de esta normativa.
- IV. La igualdad de trato en materia de protección.
- V. La información sobre prevención de riesgos laborales.
 1. El deber de información para la empresa usuaria.
 - 1.1. Información sobre los riesgos a los que vayan a estar expuestos los trabajadores de la ETT.
 - 1.2. Información en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales.
 - 1.3. Información acerca de la exigencia de controles médicos especiales.
 - 1.4. Información sobre las medidas de protección y prevención.
 - 1.5. El deber de informar a los representantes de los trabajadores.
 2. El deber de información para la ETT.
 3. La información en materia de seguridad y salud laboral referida a los representantes de los trabajadores.
- VI. La formación de los trabajadores «suficiente y adecuada».
- VII. La vigilancia de la salud a través de los controles médicos.

I. INTRODUCCIÓN

Con la legalización y posterior regulación en España de las denominadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) ¹ junto con la novedosa Ley de Prevención de Riesgos Laborales ² (LPRL), se marca un hito en nuestro ordenamiento laboral, que ha supuesto una de las acciones normativas más importantes materializadas durante la pasada V legislatura. Al mismo tiempo, se abre una interesante vía de investigación tendente a exponer y analizar cada uno de los aspectos más relevantes que integran esta materia preventiva en relación con este sector del prestamismo de mano de obra que pese a su bisoñez se encuentra en pleno auge.

Esta nueva vía de investigación presenta para nosotros un interés doble. Por una parte, proporciona cobertura legal a una materia tan importante como es la seguridad y salud laboral, pero, en este caso, en relación con una figura de reciente cuño en nuestro ordenamiento como son las ETT's. Y al mismo tiempo, y casi de manera recíproca al planteamiento anterior, podemos decir que destaca la inclusión, por vez primera, de una figura como las ETT's desconocida hasta ahora en el seno de una norma sobre prevención de riesgos en el trabajo ³.

Desde siempre, la seguridad e higiene se ha planteado sobre tres tipos de medidas: normativas, inspectoras y técnico-preventivas. No obstante, la prevención de riesgos laborales en el seno de las ETT's, dadas sus particulares características, debe tener un carácter más incisivo y pormenorizado, necesitando por ello de un *plus* normativo. Prueba de esta necesidad son tanto el artículo 28 de

¹ Como es sabido, la legalización se produce a través del artículo 2 de la *Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación*, y su régimen jurídico se contiene en la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal* (BOE núm. 131, de 2 de junio), la cual se complementa con 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* (BOE núm. 27, de 1 de febrero, rect. BOE núm. 87, de 13 de abril).

² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, cuya entrada en vigor se produjo el 11 de febrero de 1996.

³ Recuérdese que la norma que regulaba hasta ahora esta materia era la Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, fecha en la que obviamente no estaba legalizada ni contemplada la figura de la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

la LPRL como la Directiva en la que este precepto se fundamenta. Ambas normas centran su atención en torno a cuatro ejes fundamentales, a saber:

- Igualdad de trato.
- Información.
- Formación.
- Seguimiento médico.

El estudio de estos cuatro pilares va a constituir el nudo gordiano de la prevención de riesgos en el sector de las ETTs, lo que nos servirá además como hilo conductor de este estudio.

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

Antes de la regulación en España de la actividad de las ETTs y la aparición de una *cultura preventiva*, ya existía una serie de textos normativos cuyo objeto era precisamente la regulación de la seguridad laboral en el ámbito del trabajo temporal⁴. Nos referimos a la *Directiva 91/383/CEE, 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*⁵.

⁴ Hasta que esta regulación se convirtió en una norma positiva de Derecho Comunitario derivado transcurrió un largo y tortuoso proceso que arranca desde el Primer Programa de Acción Social de la Comunidad, aprobado por Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974 (DOCE, serie C, núm. 13, de 12 de febrero), el cual incluía entre sus objetivos una armonización de las distintas legislaciones en materia de trabajo temporal, concretándose una de sus actuaciones específicas a través de la Resolución del Consejo de 18 de diciembre de 1979 (DOCE serie C, núm. 1, de 4 de enero de 1980), sobre *el tiempo de trabajo*, que incluía diversas modalidades de contratación temporal y de duración determinada entre las que se encontraba la realizada a través de empresas de trabajo temporal. Sobre esta materia se plasmaron diversas propuestas de directivas, siendo la primera de ellas la de 7 de mayo de 1982 (DOCE serie C, núm. 128, de 19 de mayo), modificada a su vez por la de 3 de abril de 1984 (DOCE serie C, núm. 133, de 21 de mayo). Sobre estas propuestas *vid.* DURÁN LÓPEZ, «Las previsiones comunitarias de regulación del trabajo temporal y de la contratación de duración determinada», en *Relaciones Laborales* (tomo-I), 1985, pág. 1.395 y ss. No obstante, ninguna de estas propuestas de directiva vio la luz como norma positiva debido en gran medida al cambio de rumbo que experimentó la política social comunitaria con la llegada del Acta Única Europea y la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de 9 de diciembre de 1989. No obstante, del Programa de acción de la Comisión sobre la Carta se derivó un informe, conocido como *Documento Papandreu*, sobre los contratos de trabajo que no sean por tiempo completo o de duración indefinida, acompañando a este informe la presentación de tres propuestas de directiva sobre las condiciones de estas modalidades de trabajo atípico, siendo una de ellas la destinada a completar las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores temporales, la cual fue presentada el 29 de junio de 1990 (DOCE serie C, núm. 224/8, de 8 de septiembre), siendo modificada a su vez el 5 de diciembre del mismo año (DOCE serie C, núm. 305/12) y pasando el 25 de junio de 1991 a convertirse finalmente en la directiva que estamos comentando.

⁵ Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991.

Esta Directiva, que como puede apreciarse es cronológicamente anterior a la Ley 31/1995, ha servido sin duda de base al legislador nacional para regular esta materia dentro del sector de las ETTs. Buena prueba de ello es el hecho de que en la propia Exposición de Motivos de la misma se especifique lo siguiente: «La presente Ley transpone al Derecho español la citada directiva (89/391 CEE), al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85 CEE, 94/33 CEE y 91/383 CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal».

Partiendo de esta premisa se comprende con facilidad la similitud existente entre la Directiva y nuestra norma sobre prevención de riesgos en las ETTs (art. 28 LPRL) ⁶, siendo en realidad ésta una mera transposición de aquélla como acabamos de señalar. De hecho, durante el debate parlamentario que precedió a nuestra Ley sobre Prevención de Riesgos, ninguno de los grupos parlamentarios con representación tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado, realizaron enmienda alguna sobre el inicial artículo 28 del Proyecto de Ley ⁷.

No obstante, conviene indicar que la Directiva 91/383, que sirve de base al actual artículo 28 de la LPRL, es a su vez un complemento normativo ⁸ de otra directiva anterior, concretamente la Directiva 89/391 CEE, de 12 de junio de 1989, *relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*, la cual actúa como auténtica *directiva-marco* en materia de seguridad y salud laboral a nivel de Derecho comunitario.

III. JUSTIFICACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTA NORMATIVA

La obligación de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores presenta una justificación inmediata derivada directamente del mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra Carta Magna ⁹, al establecer que «los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo».

⁶ En el anteproyecto de ley cambiaba la numeración de este precepto, siendo el artículo 27 el regulador de esta materia en el seno de las ETTs.

⁷ Sobre las enmiendas presentadas sobre este Proyecto de Ley, *cf.* el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de enero de 1995 (BOCG núm. 99-1), 7 y 27 de febrero de 1995 (BOCG núm. 99-2 y 3) y 17 de marzo de 1995 (BOCG núm. 99-5).

⁸ El propio enunciado de la directiva establece este carácter de complementariedad.

⁹ También cabría invocar a este respecto el *derecho a la vida y a la integridad física y moral* de la persona, ya que éstos «son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer». *Cfr.* PALOMEQUE LÓPEZ, «El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 4, 1992. En el mismo sentido, la Sentencia 88/1985, de 19 de junio, del Tribunal Constitucional ha entendido que la existencia de una relación laboral «no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano».

Este derecho constitucional ha sido trasladado a su vez a la esfera del Derecho positivo laboral, siendo sus mayores exponentes los artículos 4.2.d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En ellos se garantiza a todos los trabajadores tanto el derecho *a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene* como a *una protección eficaz en materia de seguridad e higiene*. Es lógico pensar que, pese a las peculiaridades de su trabajo, los trabajadores al servicio de las ETTs son también trabajadores y por lo tanto se hallan igualmente bajo el manto protector de estos derechos.

Es más, son precisamente estas especiales características de las relaciones laborales en las ETTs lo que ha justificado no sólo la cobertura legal general en materia de seguridad y salud laboral, sino que se ha hecho necesario el establecimiento de una regulación adicional sobre la materia dotada de unas especiales garantías para estos trabajadores. Entre estas notas diferenciadoras destacan principalmente dos, el carácter dual de la figura del empresario por un lado, y por otro, la corta vigencia de los contratos ¹⁰.

Estas circunstancias se traducen en la práctica en una serie de situaciones que pueden condensarse fundamentalmente en tres:

- Escasa o nula integración en la empresa usuaria,
- Desconocimiento del lugar y de los medios técnicos empleados por la empresa en la que desarrollan su actividad, y
- Dificultad en el control de la salud una vez finalizada la prestación de los servicios (*misiones*) en la empresa usuaria.

Todas estas circunstancias tienen sin duda un efecto directo en materia de salud y seguridad laborales ¹¹, lo que justifica la existencia de un tratamiento específico en materia de prevención de riesgos laborales, ya que a los factores de riesgo tradicionales ¹² va a sumarse uno nuevo derivado precisamente del ingreso en la empresa a través de un contrato de trabajo de los considerados atípicos, es decir, esta modalidad contractual va a convertirse por sí misma en un potencial generador de accidentes o enfermedades derivadas del trabajo ¹³.

¹⁰ Estas circunstancias fueron puestas de manifiesto en el apartado 58 del *Documento Papandreu*.

¹¹ Según recoge el *Documento Papandreu*, el índice de siniestralidad es mucho mayor para los trabajadores contratados bajo una modalidad de trabajo temporal que para los trabajadores contratados por tiempo indefinido. Baste citar como ejemplo el de Francia, donde en 1986 el índice de siniestralidad para los trabajadores temporales fue del 12,1 por 100 frente al 5,2 por 100 para el resto de los trabajadores.

¹² Tales como el medio de trabajo, la maquinaria empleada, las circunstancias o características personales del trabajador, etc.

¹³ Cfr: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «Protección de la salud y seguridad en el trabajo y trabajo temporal», *Relaciones Laborales*, (t. I), 1992, pág. 343. En el mismo sentido cfr: el reciente trabajo de FERNÁNDEZ MARCOS, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Salud Laboral)*, Madrid, 1996.

En cuanto al *ámbito de aplicación* de esta normativa, cabe poner de relieve que tanto la normativa comunitaria como el artículo 28 de la LPRL regulan conjuntamente la seguridad y la salud de los trabajadores tanto de las ETTs como de aquellos que se encuentran sometidos a una relación de duración determinada. Esta regulación conjunta unida a la nomenclatura empleada, puede conducir a confusiones que es preciso aclarar desde el principio ¹⁴.

En primer lugar, el hecho de que se regulen conjuntamente la seguridad y salud laboral de ambos tipos de trabajadores no implica que el régimen jurídico-contractual de éstos sea también igual, sobre todo cuando en realidad el único punto de conexión que justifica esta regulación conjunta no es otro que el hecho de ser relaciones laborales sometidas a *término* y por lo tanto sometidas a una serie de características particulares que las diferencia de las relaciones laborales típicas o de carácter indefinido.

En segundo lugar, se habla de «trabajadores con una relación laboral de duración determinada». Ello obliga a deslindar del ámbito de aplicación tanto a trabajadores *a tiempo parcial* como a los denominados *fijos discontinuos*, ya que, si bien su relación no es a jornada completa, sí en cambio, se diferencian de los anteriores en que su prestación en la empresa presenta un carácter más cercano a lo estructural que a lo coyuntural, lo que no les hace por ello merecedores de una especial protección como sucede con los trabajadores cuya actividad en el seno de la empresa es meramente transitorio, y por lo que el desconocimiento de las instalaciones y peculiaridades de la misma les expone con mayor facilidad -como así lo demuestran los datos estadísticos- a ser víctimas de potenciales riesgos y accidentes laborales. Por consiguiente, ambas clases de trabajadores deben quedar desde el principio excluidos de la aplicación de esta normativa.

Para evitar cualquier tipo de confusión al respecto, la propia Directiva 91/383 se encarga de delimitar el tipo de trabajo al que se destina su regulación. De esta manera define a los trabajadores con contrato de duración determinada a los sometidos a «toda relación laboral regulada por un contrato de trabajo de duración determinada, celebrado directamente entre el empresario y el trabajador, en el que se determine el final del contrato mediante condiciones objetivas, tales como una fecha precisa, que se concluya una tarea determinada, que suceda un hecho determinado;».

Y por lo que al trabajo de las ETTs se refiere éste aparece definido en la citada norma como «toda relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empresario, y el trabajador, cuando este último sea adscrito a fin de trabajar para y bajo el control de una empresa y/o un establecimiento usuarios».

¹⁴ Lo que debiera haber dado lugar en alguna medida a la regulación por separado de ambas figuras. Cfr. RODRÍGUEZ RAMOS, «La responsabilidad de la empresa cesionaria en la Directiva (CEE) sobre seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores temporales», en *Actualidad Laboral*, núm. 12, 1992, pág. 218.

Como puede apreciarse se trata de una terminología muy próxima a la empleada en nuestro ordenamiento para conceptuar este tipo de relaciones de trabajo, si bien en el caso español, la Ley 14/1994, en su artículo 1, no define a los trabajadores de una ETT sino que debe entenderse por ésta.

IV. LA IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA DE PROTECCIÓN

El *principio de no discriminación* y subsiguiente principio de *igualdad de trato*, dentro de la esfera de las relaciones de trabajo, aparece contenido en el artículo 4.2.c) y matizado por el artículo 17.1 del ET, representa la concreción laboral del principio de igualdad ante la ley, refrendada en los artículos 1.1, 14 y 35.1 de nuestra Constitución ¹⁵, así como en los Convenios 111 y 156 de la OIT ¹⁶.

Si bien es cierto que este principio relativo a la igualdad de trato se perfila como fundamental en el seno de las relaciones de trabajo, no pasa desapercibido que en materia de prevención de riesgos, y en particular para los trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal, este principio adquiere una dimensión trascendental, máxime si tenemos presente las ya mencionadas características en las que estos trabajadores desarrollan su actividad ¹⁷.

Muestra de esta importancia es el artículo 28.1 de la LPRL, el cual dispone que los trabajadores «con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar ¹⁸ del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios» ¹⁹. Este deber se enfatiza aun más a renglón seguido al formular -esta vez en sentido negativo- que «la

¹⁵ Sobre el principio de no discriminación en el trabajo *vid.* PALOMEQUE, M.C., «El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo», en *Documentación Laboral*, núm. 8, págs. 18 y 19; así como el estudio de DURÁN LÓPEZ, F., *Jurisprudencia constitucional y Derecho del Trabajo*, Madrid, 1992, págs. 48-69.

¹⁶ Sendos Convenios OIT han sido ratificados por España el 26 de octubre de 1967 y 26 de julio de 1985, respectivamente.

¹⁷ Sobre estas condiciones y características del trabajo temporal, *vid.* BLANPAIN, «La situación del trabajo temporal en Europa», en *Revista de Trabajo*, 1982.

¹⁸ Creemos que el énfasis que el legislador ha querido plasmar sobre este principio, ha traicionado en cierto modo su semántica con respecto a la expresión «deberán disfrutar». En nuestra opinión, entendemos que esta igualdad de trato para los trabajadores temporales y de ETTs se perfila para éstos como un *derecho* y no como un *deber*, por más que éste sea un «deber consistente en disfrutar de un derecho», en la idea de que los derechos nunca pueden ser objeto de imposición, puesto que de ser así, en opinión de MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, pág. 225, «ello equivaldría a forzar al trabajador a actuar su derecho». A nuestro juicio, el derecho a recibir un trato igualitario en materia preventiva constituye un derecho irrenunciable (art. 3.5 del ET) que se corresponde con el deber que tiene la empresa usuaria de garantizarlo. *Vid.* DE LA VILLA GIL, L.E., «El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales», en *Revista de Política Social*, núm. 85, en particular págs. 25 y 26.

¹⁹ *Cfr.* Dictamen núm. 8 del Consejo Económico y Social (CES) «Sobre el anteproyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales», Sesión de 19 de octubre de 1995 (Pleno), págs. 119, 123 y 124.

existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior 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»²⁰.

Una de las primeras cuestiones que llama la atención es, que siendo este precepto fiel reproducción del artículo 2.2 de la Directiva 91/383, la no incorporación del acento que la norma comunitaria pone al indicar que no se «justificará una diferencia de trato (...), en lo que se refiere al acceso a los equipos individuales de protección». Quizá la explicación de omitir esta garantía adicional por parte del legislador español, estribe en su concepción de una seguridad integral²¹, a través del plan de prevención de riesgos de la empresa²², en el que naturalmente se incluya la dotación de equipos individuales de protección. No debemos olvidar, empero, que ya el párrafo final del propio artículo 28.1 de la LPRL contiene una previsión al respecto, al establecer la plena aplicación de la «presente Ley y sus disposiciones de desarrollo»²³ a estas relaciones de trabajo de naturaleza temporal.

Otro aspecto que interesa resaltar es el relativo a que aunque el artículo 28.1 de la LPRL hable de «mismo nivel de protección», podemos entender que se trata en realidad de una «exigencia mínima que puede ser mejorada estableciendo una diferencia de trato a favor de los trabajadores temporales o de las empresas de trabajo temporal»²⁴.

De esta forma cabría albergar la posibilidad -al menos en teoría- de una *discriminación positiva*²⁵, es decir, una mejora de las condiciones de estos trabajadores en misión por encima de los

20 No obstante, este segundo párrafo resulta reiterativo en la medida en que es copia de una norma precedente, en concreto del artículo 2.2 de la Directiva 91/383, en la que se advierte de lo injustificado de «una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo».

21 En nuestra legislación laboral, la prevención de los riesgos derivados del trabajo se realiza desde una concepción «integral», como así lo pone de manifiesto el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE núm. 27, de 31 de enero) -en adelante RSSP- al establecer que «la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma».

22 Sobre el plan de prevención de la empresa -regulado en la Sección 2.ª del Capítulo II RSSP- *vid.* SAN MARTÍN AGUILAR, L.F., en «Consideraciones generales acerca del nuevo Reglamento de los Servicios de Prevención», en *Capital Humano*, núm. 104, pág. 44 y ss.

23 Desde la promulgación de la LPRL ya se vislumbraba la necesidad de un importante desarrollo reglamentario para la puesta en práctica de la misma, tanto cualitativa como cuantitativamente. En este sentido algunos aventuraban casi medio centenar de reglamentos, de los que hasta la fecha tan sólo han sido promulgados una docena de ellos, siendo el de mayor relevancia el ya aludido Reglamento de los Servicios de Prevención (RSSP).

24 *Cfr.* GONZÁLEZ ORTEGA S., APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, 1996, pág. 183.

25 A este respecto, la doctrina del Tribunal Constitucional, reflejada de manera particular en tres de sus sentencias, en concreto las SSTCO 49/1982, de 14 de julio, la 59/1982, de 28 de julio y la 34/1984, de 9 de marzo, al considerar que «no existe en el ordenamiento laboral precepto alguno que imponga al empresario el deber de otorgar un trato absoluta-

propios niveles de protección de los trabajadores de la empresa usuaria (en adelante, EU) ²⁶. Además, ni la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT) ni la LPRL prohíben en este sentido dicha posibilidad de mejora, siendo por tanto esta medida -caso de ser puesta en práctica- perfectamente compatible con lo estipulado en el artículo 17 del Estatuto ²⁷.

Entendemos que un mayor énfasis en las condiciones de seguridad y salud laboral -y sólo en éstas ²⁸ -estaría plenamente justificado en el sentido de tratar de alcanzar el equilibrio dentro de una situación que parte de una originaria posición de desigualdad respecto de estas condiciones de seguridad en el trabajo ²⁹. Además, si la finalidad del artículo 28 de la LPRL es justamente la protección de estos trabajadores en misión, creemos que la puesta en marcha de determinados mecanismos de compensación positiva servirían de forma adecuada a fomentar el espíritu *tuitivo* de la norma.

mente igual a todos sus trabajadores, los citados artículos 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, reflejo laboral del artículo 14 de la Constitución, no imponen el indicado deber, sino que limitan sus mandatos a proscribir la desigualdad de los factores que tales preceptos mencionan u otros análogos, carentes de razonabilidad.» Por su parte, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., en *Igualdad y discriminación*, Madrid, 1986, pág. 403, entienden que tal deber de no discriminación «ni impide un amplio margen de discrecionalidad empresarial ni supone una uniformidad de trato», por lo que una medida racional orientada a una protección mayor y sobre todo más adecuada hacia la seguridad de los trabajadores que describe el artículo 28 LPRL estaría plenamente justificada.

- ²⁶ Sobre esta *sobreprotección*, el Convenio OIT núm.111 se muestra ampliamente favorable en el sentido de no confundir discriminaciones y privilegios con «medidas especiales de protección o asistencia», siendo por ello razonablemente permitido el fomento -y de hecho así es- de medidas *tuitivas* más favorables al trabajo realizado por mujeres o por menores de edad.
- ²⁷ Nuestra jurisprudencia es rica en sentencias sobre igualdad de trato ante la ley y discriminación. Del conjunto de todas ellas se infiere que hay que diferenciar, y no confundir como conceptos sinónimos, entre lo que es «discriminatorio» de lo que es simplemente «distinto», siendo por ello proscrito lo primero y permitido lo segundo. Así se desprende de la STS de 13 de octubre de 1983 -y en otras posteriores de idéntico tenor- que «el artículo 14 de la Constitución Española no establece el principio de igualdad absoluta, pues al poderse y deberse tener en consideración razones objetivas que justifiquen la desigualdad de tratamiento legal, resulta indudable que debe admitirse como constitucional el trato distinto que recaiga sobre supuestos de hecho que sean desiguales en su propia naturaleza; mas lo que prohíbe ese principio de igualdad jurídica es la discriminación, es decir, que desigualdad de tratamiento sea injustificada por no ser razonable (...). Ese principio de igualdad legal ha sido configurado por la doctrina de esta Sala como un derecho subjetivo de los trabajadores a obtener un trato igual, que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias».
- ²⁸ No sería de recibo aprovechar esta mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo motivadas o justificadas en un constatable déficit para estos trabajadores, para reivindicar mejoras de otra índole y alejadas por completo de la esfera estrictamente preventiva (v. gr., aumento del tiempo de descanso o de vacaciones, subida de salarios, etc.). Reivindicaciones que, en todo caso, deberían ser planteadas o tratadas únicamente en el seno de las relaciones laborales existentes entre la ETT y los trabajadores contratados laboralmente por ella, siendo por ello estéril cualquier planteamiento de mejora que se plantee ante la EU y que se escape del marco de la prevención de riesgos laborales.
- ²⁹ En este sentido, *cfr.* la Sentencia de la Sala VI (hoy IV) del TS de 19 de junio de 1984 al manifestar que: «el artículo 14 se refiere, que es la igualdad jurídica, o igualdad material o igualdad económica y efectiva, significando que a los supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también, y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios jurídicos de valor generalmente aceptados».

V. LA INFORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El derecho de información se perfila como uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta toda legislación en materia de prevención de riesgos laborales. Ello tiene como finalidad que tanto los trabajadores como sus representantes tengan conocimiento adecuado acerca de los principales riesgos que puede entrañar la prestación de sus servicios, así como la forma de evitar -o en su caso aminorar- las consecuencias nocivas que de la misma pudieran desprenderse, a fin de que, según enuncia teleológicamente la propia ley, se dé «cumplimiento al deber de protección»³⁰.

La información se impone, pues, como un verdadero derecho subjetivo en manos de los trabajadores, al tiempo que tiene su contrapartida en una obligación para el empresario de hacer efectiva dicha información, de cuyo incumplimiento se derivan diversas responsabilidades que más adelante examinaremos³¹.

La regulación sobre la información de los trabajadores en materia preventiva se construye fundamentalmente en nuestro ordenamiento sobre dos niveles. Uno general, referido a los trabajadores considerados en su conjunto (art. 18 de la LPRL), y otro referido específicamente al trabajo realizado a través de empresas de trabajo temporal (art. 28 de la LPRL), situándose como «*garantía-clave*» dentro de la protección que se dispensa a estos trabajadores. En este artículo se señalan todas las obligaciones que, en materia de información sobre prevención de riesgos, deben atender tanto la empresa usuaria como la empresa de trabajo temporal.

Tales obligaciones se establecen separadamente, delimitando así las que afectan al empresario de la ETT como al de la empresa usuaria, razón por la cual es conveniente analizar también por separado el régimen jurídico de este deber en cada una de las empresas involucradas.

1. El deber de información para la empresa usuaria.

En cuanto a la empresa usuaria, el artículo 28.5 en su párrafo primero enuncia lo siguiente: «Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo».

Esta remisión nos conduce de manera directa a los apartados 2 y 4 del propio artículo 28 de la LPRL en los que, a su vez, se establecen sendas obligaciones para el empresario de informar a los trabajadores. No obstante, debemos tener en cuenta que ambos apartados están dirigidos a la protección de

³⁰ Cfr. artículo 18.1 de la LPRL.

³¹ En particular el artículo 20.2.d) de la Ley 14/1994.

los trabajadores con «relaciones de trabajo temporales o de duración determinada» y en las que el titular del contrato laboral y el beneficiario del fruto del trabajo confluyen en la misma persona³², esto es, se refieren a la figura unívoca del empresario. Sin embargo, en las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal esta figura del empresario aparece dissociada, ya que por una parte el titular del contrato laboral es un empresario -la propia ETT- y por otra el beneficiario del trabajo es otro -la empresa usuaria-. Por lo tanto, será preciso especificar en cada caso a cuál de estos empresarios está referida cada una de las obligaciones que en materia de información establece el citado artículo 28 de la LPRL.

Aclarada, pues, esta disociación, procede ahora analizar el alcance de esta información preventiva impuesta a la empresa usuaria. Así, el apartado 2 de este artículo 28 de la LPRL dispone que el empresario (EU) «adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores... reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos».

De igual modo, el apartado 4 del mismo artículo 28 dispone también para la empresa usuaria el deber de «informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa».

Del conjunto de ambos preceptos se desprenden una serie de medidas referidas todas ellas a este deber de información, como son la información sobre los riesgos a los que vayan a estar expuestos los trabajadores de la ETT, la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales específicas, la exigencia de controles médicos especiales, las medidas de protección y prevención, la información a los representantes de los trabajadores, etc., siendo todas ellas objeto de nuestro siguiente análisis.

1.1. Información sobre los riesgos a los que vayan a estar expuestos los trabajadores de la ETT.

El artículo 28.2 de la LPRL hace referencia tanto a «riesgos» en sentido genérico, es decir, aquellos que pueden afectar a cualquier trabajador que desarrolle su actividad en el seno de la empresa, como a los «riesgos específicos» propios de cada puesto de trabajo a cubrir por el trabajador o trabajadores puestos a disposición de la empresa usuaria³³.

³² Con independencia de que se trate de una persona física o jurídica. Por otro lado cabe señalar también que el hecho de que hablemos de *empresa usuaria* no implica que necesariamente deba tratarse de una *empresa* desde una concepción mercantilista (persona jurídica), sino que puede tratarse de un *empleador* (persona física o jurídica) en el sentido que enuncia el artículo 1.2 del ET.

³³ A este respecto, hay que destacar que la propia LPRL define «riesgo laboral» como «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo» (art. 4.2), y entendiendo estos «daños» como «las enfermedades, patologías, o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo» (art. 4.3).

Por su parte, el RETT obliga de manera directa a que se especifiquen tanto en el «contrato de puesta a disposición» como en el correspondiente «contrato de trabajo de duración determinada», los *riesgos profesionales del puesto de trabajo a desempeñar*³⁴.

1.2. Información en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales.

Tal y como se ha citado anteriormente, la obligación de dar esta información se establece de manera directa en el apartado 2 del artículo 28 de la LPRL al que nos ha remitido a su vez el apartado 5 del mismo precepto. Sin embargo, en el segundo párrafo de este último apartado se establece una transferencia de este deber de la empresa usuaria hacia la empresa de trabajo temporal en los siguientes términos: «... la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de... las cualificaciones requeridas».

Del mandato transcrito se desprende la existencia de un mismo deber de información que, empero, se efectúa en dos tiempos sucesivos y por dos sujetos diferentes³⁵. Vamos a ver seguidamente y con mayor detenimiento en qué medida afecta esta obligación a la empresa usuaria, en primer término, y, posteriormente, a la ETT.

1. Así, en primer lugar, tenemos que el principal sujeto obligado por la ley para dar cumplimiento a esta obligación es la EU. Sin embargo, podemos deducir, de la redacción de la propia ley, que esta obligación sólo será exigible en el supuesto de que sean necesarias unas «determinadas cualificaciones o aptitudes profesionales», por lo que de no ser precisas éstas podría obviarse esta obligación. Tal sería el caso en que la propia simplicidad del puesto o función a desempeñar no requiera ninguna capacidad o habilidad específica para evitar un accidente o enfermedad profesional. Aunque, visto desde otra perspectiva, y dado que se trata de derechos y obligaciones irrenunciables, pudiera también darse como respuesta a este mandato, el ofrecer una información «en sentido negativo», es decir, informar precisamente que no es necesaria ninguna habilidad o capacidad específica en cuanto a prevención de riesgos se refiere.

2. Por otro lado, el mandato legal contenido en el artículo 28.2 de la LPRL se circunscribe únicamente a la obligación de informar sobre la necesidad de que sean necesarias tales aptitudes o cualificaciones profesionales, pero en ningún caso obliga a la empresa usuaria a seleccionar o designar a los trabajadores que tengan que desempeñar tales trabajos, dejando esta labor de «criba», en manos de la ETT que a su vez es la más indicada para llevar a cabo esta tarea selectiva en función

³⁴ Cfr. artículos 14.e), 15.1.e) y 15.3.d) del Real Decreto 4/1995.

³⁵ Además, hay que recordar que esta información ha de realizarse con carácter previo al comienzo de la actividad de los trabajadores de la ETT en las instalaciones de la EU.

del conocimiento que debe poseer de cada uno de sus propios trabajadores y, sobre todo, en la medida en que han sido contratados -y posiblemente formados- por ella misma. Este conocimiento excede y escapa sin duda al propio ámbito de la EU que -acorde con la propia filosofía del trabajo temporal- al fin y al cabo sólo contrata unos servicios y no a los trabajadores a ellos adscritos por la ETT y no por ella.

3. Otro aspecto a destacar en relación con la especial cualificación o aptitud profesional que pueda requerir el trabajo en determinados sectores, se enlaza con la existencia o no de limitaciones o prohibiciones para acudir a estos servicios de las ETTs. Se trataría de cautelas legales para sectores productivos que por sus especiales características presenten un elevado nivel de peligrosidad que desaconsejen la celebración de contratos de puesta a disposición ³⁶.

En este sentido el artículo 8.b) de la LETT excluye expresamente la posibilidad de contratar a trabajadores de una ETT en el supuesto de que se trate de: «... la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente» ³⁷.

De este precepto se desprende que la peligrosidad no será determinada ni por el empresario, ni por los trabajadores, ni tan siquiera por la autoridad laboral competente de la Administración, sino por la potestad reguladora del Gobierno. Sin embargo, al día de hoy, no se ha establecido ningún catálogo de actividades que por su peligrosidad puedan ser merecedoras de esta exclusión ³⁸. Por lo que, entre tanto no se determine este elenco, será el criterio empresarial el que valore y determine discrecionalmente en cada caso, si la actividad a desarrollar es lo suficientemente arriesgada como para que intervengan en ella trabajadores de una ETT.

En este sentido cabe pensar además que esta decisión corresponderá en principio al empresario que tenga un conocimiento más aproximado de los riesgos que entraña la actividad a desarrollar, decisión que hay que situar en la empresa usuaria, amén de que es éste el principal responsable tanto de proporcionar la información preventiva como del desarrollo mismo de la actividad ³⁹. Todo ello

³⁶ Si oteamos el panorama europeo podemos observar que el recurso al sector del trabajo temporal no siempre está permitido. Así sucede por ejemplo en los sectores del transporte y la construcción en Alemania, Bélgica y Holanda. Por contra, existe un régimen menos restrictivo en países como Dinamarca, Gran Bretaña o Irlanda, en los que no existe un elenco de restricciones para recurrir a los servicios de una ETT.

³⁷ Sobre esta ausencia reglamentaria, el «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo», firmado en Madrid el 7 de abril de 1997 por los Agentes Sociales, establece el *apartado 5* de su *Capítulo I*: «Impulsar la elaboración del Reglamento sobre actividades y trabajos peligrosos para la seguridad o la salud a la que se refiere de ETT, 14/1994». Sin embargo, pese a esta predisposición de los Agentes Sociales, sigue sin existir reglamentación alguna al respecto.

³⁸ La única norma que ha desarrollado la LETT, el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, no contiene ninguna disposición acerca de estas exclusiones.

³⁹ *Vid.* artículos 15.1 y 16.1 de la LETT.

conducirá a la usuaria, en caso de duda, a una *autoexclusión* de cara a la contratación de estos servicios de trabajo temporal para la realización, total o parcial, de una tarea especialmente peligrosa. De lo contrario podría incurrir en una infracción sancionada como «muy grave»⁴⁰ por el artículo 20.3 LETT, en cuya letra *b*) se tipifica como tal la formalización «de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente».

1.3. Información acerca de la exigencia de controles médicos especiales.

El artículo 28.2 de la LPRL, dentro de su elenco de obligaciones informativas para la empresa usuaria, impone la siguiente disyuntiva: «la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo».

Si se realiza una interpretación literal del precepto transcrito, cabe deducir que se trata de una verdadera obligación alternativa en manos de la empresa usuaria, y que por tanto concede a ésta un verdadero derecho a elegir entre ambas obligaciones⁴¹. No creemos, empero, que ésta haya sido la voluntad del Legislador, ni tampoco la del Legislador comunitario aunque también aparezca en su articulado dicha conjunción⁴². Más bien pensamos que el Legislador ha establecido una relación de aspectos, entre los posibles que se pueden presentar, sobre los que la empresa usuaria debe ofrecer información cuando éstos se manifiesten o tengan la suficiente entidad como para ser tenidos en cuenta de cara a evitar riesgos laborales.

Por otro lado, la propia norma destaca que ha de tratarse de una información sobre aquellos controles médicos que sean «especiales», es decir, descarta esta información en el supuesto de que se trate de controles médicos rutinarios. Por esta razón la empresa únicamente está obligada a suministrar esa información en los supuestos en los que sea necesario realizar algún control médico adicional, o bien que aún tratándose de controles médicos ordinarios deba practicarse algún examen o análisis específico⁴³.

⁴⁰ La comisión de una infracción de esta naturaleza se sanciona según lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁴¹ Motivada por la existencia de la conjunción disyuntiva «o» en la redacción del precepto.

⁴² Cfr: artículo 3.2 de la Directiva 91/383.

⁴³ Tal sería el caso de trabajadores que hayan realizado actividades o hayan estado en contacto con sustancias cuyos efectos nocivos no se manifiesten de manera inmediata sino que sus síntomas hagan acto de presencia *-den la cara-* con posterioridad. Sobre este particular, cfr: las observaciones realizadas por el Consejo Económico y Social (CES) en su Dictamen núm. 8.

1.4. Información sobre las medidas de protección y prevención.

Al igual que sucede con las medidas de prevención ya reseñadas, los trabajadores pertenecientes a empresas de trabajo temporal deben tener el mismo nivel de protección que el resto de las personas que desarrollan su actividad en el seno de la empresa usuaria. Para la consecución de este fin se impone por la propia ley la obligación de que tengan información sobre los equipos y medios de protección y prevención, y acceso a éstos en idénticas condiciones que el resto del personal.

Cabe entender, por tanto, que se trata de una información que tan sólo pueda ser suministrada por la empresa usuaria, ya que es esta última la que conoce la correcta ubicación de las medidas de protección y prevención y el correcto uso de los mismas ⁴⁴. Bien es verdad que los trabajadores de la ETT podrán -y en mi opinión deberán- tener una formación adecuada en cuanto a las medidas de prevención genéricas propias de la actividad que vayan a realizar y en función de la cualificación y experiencia requeridas. En otras palabras, los trabajadores de las ETTs deben estar en condiciones de conocer aquellas medidas preventivas propias de su profesión, o en el caso de actividades no cualificadas estar en posesión siquiera de unos rudimentos preventivos básicos que eviten a la empresa usuaria la carga de *formar*, más que de *informar*, sobre medios de protección que son genéricos y por tanto inherentes a la actividad a realizar, con independencia de la empresa en la que se desarrollan.

En definitiva, a estos efectos, la empresa usuaria únicamente estará obligada a suministrar información sobre aquellos aspectos concretos acerca de las medidas de protección y prevención existentes en el seno de su empresa ⁴⁵, pero no sobre aspectos generales que debieran ser conocidos por el trabajador de la ETT ⁴⁶.

1.5. El deber de informar a los representantes de los trabajadores.

Un dato curioso es el relativo a que el artículo 28.5 habla de «representantes de los trabajadores», mientras que el anterior apartado (el 4) del mismo precepto se dirige al deber de informar a «los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención» o al «servicio de prevención». La cuestión está en saber si la finalidad es la misma, o dicho en otros términos, si es el medio más idóneo canalizar esta obligación a través de los representantes o mediante el servicio de prevención.

⁴⁴ A este respecto el artículo 16.1 de la LETT establece que con carácter previo al inicio de las actividades, «la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre... las medidas de protección».

⁴⁵ Tales como la situación de las salidas de emergencia, el empleo de trajes especiales cuando se tenga contacto con sustancias tóxicas, etc.

⁴⁶ *V. gr.*, no sería lógico que la empresa usuaria tuviese que informar a los trabajadores de la ETT sobre el empleo de un extintor o sobre la colocación del casco protector en la construcción de un edificio.

De entrada, el apartado 5 del artículo 28 de la LPRL, regulador de la prevención de riesgos para las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, establece que la empresa usuaria debe informar a los representantes de sus trabajadores, sin especificar ni diferenciar en absoluto si ha de ser a los representantes en su conjunto o, lo que es más lógico, informar sólo a los miembros de esta representación singular -*Delegados de Prevención*- que ostenten las funciones de prevención de riesgos, ya que son éstos los designados especialmente por la ley para estas materias de seguridad y salud en el trabajo.

El problema que puede plantearse es si no existen tales representantes en la empresa usuaria. Acabamos de mencionar que el artículo 28.5 sólo habla de *representantes de los trabajadores*, sin dar opción a que entren en juego otras figuras que, sin ser propiamente representantes, pueden realizar el mismo cometido. Para resolver esta posible -pero no por ello extraña- situación, pienso que la solución pasaría por hacer una interpretación teleológica y sistemática de la ley, y en consecuencia dar entrada a lo previsto en el apartado 3 del propio artículo 28 de la LPRL, permitiendo que, en aras de una mayor eficacia preventiva, sea informado todo el personal con competencias en materia de seguridad y salud laborales, acerca de «la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal».

2. El deber de información para la ETT.

Como hemos podido apreciar, el deber de información afecta principalmente a la empresa usuaria. Únicamente afecta a la ETT con respecto al deber de información que, de manera subsidiaria, se establece en el segundo párrafo del artículo 28.5 de la LPRL en los siguientes términos: «... la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados... acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas».

Ésta es pues la única obligación informativa que deberá realizar la ETT. Información que a su vez se basa en otra que pudiéramos llamar de «*segunda mano*», ya que es suministrada por la empresa usuaria. Por esta razón creemos que en caso de que dicha información fuera insuficiente o estuviese viciada, no cabe imputar responsabilidad alguna a la ETT. De hecho, en la LETT sólo se tipifica y sanciona este incumplimiento para la empresa usuaria ⁴⁷ y en ningún caso se contempla esta posibilidad para la ETT.

⁴⁷ Cfr. artículo 20.2.d) de la LETT, el cual considera entre las infracciones graves «la falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de esta Ley». Y este artículo 16.1 LETT indica entre las obligaciones de la EU que con «carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos».

3. La información en materia de seguridad y salud laboral referida a los representantes de los trabajadores.

Como hemos mencionado anteriormente, el derecho a la información en materia de seguridad y salud en el trabajo se presenta en una doble vertiente, ya que por una parte tiene como destinatario principal a los trabajadores, y por otra se erige como competencia atribuida por la legislación social básica a los representantes de los trabajadores. Es precisamente de este último aspecto del que vamos a ocuparnos seguidamente.

El artículo 64 del ET establece las competencias que el ordenamiento jurídico atribuye a los representantes de los trabajadores, y entre ellas destaca en su apartado 8 la de conocer, trimestralmente al menos, «las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen».

Y dentro del mismo precepto pero en la letra b) de su apartado 9 se les otorga como competencia la de ejercer una labor de «vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las peculiaridades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley».

Como puede apreciarse la tarea de los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral es de vital relevancia. Esta importante labor se orienta en torno a dos polos fundamentales. Por un lado se centra en una actividad de vigilancia y control del cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene ⁴⁸, y por otro se centra en el reconocimiento del derecho a recibir información por parte del empresario sobre estas cuestiones que permitan a su vez dar cumplimiento efectivo al deber de protección de la salud y seguridad de los trabajadores a los cuales representan.

En relación con todo esto, conviene recordar que en el terreno propio de la LPRL, la información a los trabajadores en materia de prevención de riesgos va dirigida a los trabajadores en su conjunto. No obstante, en las empresas que por el volumen de su plantilla tengan representantes de los trabajadores, la información seguirá teniendo los mismos destinatarios pero en este caso sus representantes actuarán como transmisores de esa información. A este respecto el artículo 18.1 de la LPRL establece que «en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes».

⁴⁸ La nueva legislación sobre prevención de riesgos laborales prefiere hablar de seguridad y *salud* más que de seguridad e *higiene*, siendo ésta la antigua denominación que se emplea en este artículo 64 del ET lo que se justifica por ser una regulación cronológicamente anterior (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) a la actual Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

En cambio, el artículo 28.5 de la LPRL únicamente reconoce a este respecto el derecho de los trabajadores de la ETT a dirigirse a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria «en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley».

No acertamos a comprender en su totalidad qué es lo que ha pretendido el Legislador al incluir esta fórmula. Puede que la finalidad de la misma no sea otra que la de garantizar a los trabajadores de la ETT el ejercicio de derechos colectivos que sólo pueden llevarse a cabo mediante la actuación de estos representantes, aunque, según la redacción de la norma, únicamente se otorga esta posibilidad para aquellos aspectos que estén estrechamente relacionados con la seguridad y salud laboral, quedando en consecuencia vetado el recurso a esta vía que tenga por objeto cualquier reclamación que se aleje de esta materia preventiva.

Pero como acabamos de ver, el artículo 28.5 de la LPRL sólo habla de la posibilidad que tienen los trabajadores de la ETT de dirigirse a los representantes de la empresa usuaria, mas no establece nada en la dirección inversa, es decir, que estos representantes de los trabajadores se dirijan a ellos para informarles sobre cualquier aspecto relacionado con la prevención de riesgos. Sobre esto, la única posibilidad que encontramos para resolver esa cuestión es la de recurrir al anteriormente mencionado artículo 18 de la LPRL, aunque no obstante, traspolar este precepto a los trabajadores de las ETTs, puede presentar diversas peculiaridades que conviene examinar con detenimiento, en particular con relación a qué representantes son los encargados de informar.

Por de pronto, no queda claro si los *representantes* a los que hace referencia el mencionado precepto son los de la empresa usuaria o por el contrario deben ser los de la ETT, o incluso cabe la posibilidad de que esta información se realice a través de una acción conjunta de ambos. Para dar respuesta a esta interrogante vamos a analizar cada una de las hipótesis planteadas.

a) Los encargados son los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.

La información que debe suministrar el empresario a través de los representantes de los trabajadores debe ir referida, exclusivamente, a aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. No se trata, pues, de una información cualquiera, ya que la propia ley -art. 18 en su apartado 1- delimita el contenido de la misma al decir que será aquella «a que se refiere el presente apartado», el cual se refiere a los aspectos que hemos analizado anteriormente a la hora de estudiar las obligaciones informativas de la empresa usuaria.

En definitiva, es inútil obviar que en materia de información sobre prevención de riesgos la principal obligada es la empresa usuaria, y, en el caso de que existan representantes de los trabajadores, el artículo 18 de la LPRL le obliga a facilitar dicha información a través de aquéllos. Por lo tanto, habrá que concluir que son los representantes de los trabajadores de la EU los que han de dar esta información a los trabajadores de la ETT.

b) *Los que informan son los representantes de los trabajadores de la ETT.*

Pese a lo expuesto en la letra anterior, no podemos olvidar que el artículo 64 del ET concede una serie de competencias a los representantes de los trabajadores de cualquier empresa, y entre tales competencias se encuentran las relativas al campo de la salud y seguridad laboral. Por ello, no se puede eliminar del elenco competencial las atribuciones que legalmente tienen los representantes de los trabajadores de la ETT que actúen en el seno de ésta, siempre y cuando, claro está, existan tales representantes, lo que no siempre resulta una cuestión baladí ⁴⁹.

c) *La solución ecléctica: ambos representantes tienen competencia en materia de información.*

Por todo lo anterior, llegamos al convencimiento de que esta competencia informativa no es privativa de ninguno de los representantes afectados. Por tanto, en caso de que existan representantes de los trabajadores tanto en la empresa usuaria como en la ETT, habrá que concluir que ambos tienen competencias en materia de seguridad y salud laboral. Competencias que irán yuxtapuestas en la medida en que ambas persiguen el mismo fin, pero sin olvidar que la de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria será la de informar sobre los riesgos propios de su empresa, y las de los representantes de los trabajadores de la ETT será algo más general y enfocada a aspectos globales de la seguridad y la salud del conjunto de sus representados.

Junto a esto, conviene destacar que para los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria o encargados del servicio de prevención, el artículo 28.4 declara una obligación empresarial añadida, consistente en: «informar... de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa».

Sobre este deber de información, aparentemente amplio, surge no obstante la duda de si basta la mera notificación del hecho de la existencia de esta clase de trabajadores, o es preciso además dar la identidad de los mismos, o si hace falta incluso entregar copia básica del contrato de trabajo ⁵⁰. Incluso cabe la incertidumbre sobre si aún así esta obligación informativa sería

⁴⁹ Ante la dificultad que puede suponer la negociación colectiva en el sector de las ETTs para los trabajadores contratados por éstas para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, el artículo 13 de la LETT ha establecido una legitimación colectiva «especial» para solventar este tipo de situaciones en las que se produce una «ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores», consistente en que sean «las Organizaciones sindicales más representativas» las legitimadas para atender dicha negociación. *Vid.* al respecto ALBIOL MONTESINOS, I., «El cómputo de los trabajadores temporales en las elecciones "sindicales"», en *Tribuna Social*, núm. 56/57 (agosto-septiembre), 1995.

⁵⁰ La disposición derogatoria única del nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado g), deroga la Ley 2/1991, de 7 de enero, *sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación* (BOE de 8 de enero), en cuyo artículo 1.1 se imponía al empresario la obligación de entregar a «la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (...)».

insuficiente, dando en cierto modo pie a que por esta vía, y en aras de la protección en el trabajo, los representantes de los trabajadores solicitasen información que por los cauces normales les sería denegada.

VI. LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES «SUFICIENTE Y ADECUADA»

Tal y como mencionamos al principio, uno de los pilares básicos en los que se basa la protección de los trabajadores de las ETTs consiste en la recepción por parte de éstos de una «*formación suficiente y adecuada*». Esta obligación empresarial se expresa a través del artículo 28.2.2 en los siguientes términos ⁵¹: «Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos».

Junto a esta obligación específica para las ETTs, la LPRL contempla también un deber formativo genérico en su artículo 19, en virtud del cual todo trabajador, cualquiera que sea la modalidad o duración de la contratación, tiene derecho a ser formado según el puesto de trabajo a desempeñar y, por su parte, «el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada» ⁵².

La regulación de la formación, como medida que persigue la prevención de los riesgos laborales para los trabajadores de las ETTs, presenta una serie de aspectos de suma importancia, como el *cuándo*, el *cómo* y, el *dónde* debe realizarse, además de *quién* -o *quiénes*- son los responsables de llevarla a cabo. Veamos acto seguido todas y cada una estas interrogantes.

1. En primer lugar cabe hacer referencia al «*momento*» en el que debe hacerse efectivo el cumplimiento de este deber empresarial. El artículo 28 guarda silencio en este sentido, en sintonía con

En la actualidad esta obligación se ha mantenido sin modificación alguna incluso en su redacción, pero ahora ya no en el seno de un ley específica sino que ha sido incluida en el propio texto del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 8.3.a). No obstante, creemos que no puede obligarse al empresario de la EU a entregar la copia básica de un contrato de trabajo del cual no forma parte, puesto que la EU únicamente celebra un contrato mercantil con la ETT, la cual a su vez contrata a un trabajador, siendo por ello ésta -la ETT- la única que, en su caso, podría hacer entrega de la referida copia básica, pero deducimos de la redacción del artículo 8.3 del ET que esta obligación sólo viene referida a aquellos trabajadores que sean contratados de manera directa por el empresario, en nuestro caso el de la EU.

⁵¹ Términos por cierto muy similares a los que determina la Directiva 91/383 sobre este deber de formación en su artículo 4, al expresar que «... los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que... el trabajador reciba una formación suficiente y adecuada a las características propias del puesto de trabajo, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia.» Cabe señalar también que el propio precepto deja a su vez constancia de que este deber de formación se llevará a cabo «sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la Directiva 89/391/CEE».

⁵² Este precepto no es sino una transposición del artículo 12 de la Directiva 89/391/CEE relativo a la obligación empresarial en materia de formación, al que hemos hecho referencia anteriormente.

el artículo 4 de la Directiva 91/383 del cual procede ⁵³. No obstante, podemos inferir que dicha formación sea anterior al comienzo del trabajo a realizar, al igual que sucede con el deber de información que regula el párrafo anterior de este mismo artículo 28.2 de la LPRL ⁵⁴.

Por otro lado, conviene igualmente reseñar que aunque no lo exprese la norma, se entiende que esta formación debe tener un carácter continuo en la medida que se introduzcan en la empresa cambios tecnológicos o modificaciones en la estructura productiva que puedan implicar una alteración importante en las medidas de seguridad o en las condiciones de salud de los trabajadores en su conjunto. Incluso no sería ocioso repetir de manera periódica -como si de una *puesta al día* se tratase- los conocimientos e instrucciones formativas que en materia de prevención de riesgos se hubiera facilitado a los trabajadores ⁵⁵.

No obstante, por nuestra parte entendemos que, en la práctica, este reciclaje será de difícil cumplimiento para trabajadores que, como los de las ETTs, van a permanecer un período breve de tiempo en la empresa, eso sin contar con que dicho reciclaje supondría un freno importante a la *eficacia* en la gestión del personal que se persigue con el recurso a las ETTs, así como un coste económico añadido de compleja asimilación por parte de las empresas usuarias.

2. En segundo lugar hay que indagar acerca del *contenido material* que debe tener esta formación. Debe entenderse que se trata de una formación específica y, por lo tanto, distinta de la que pueda haber adquirido el trabajador durante su etapa de aprendizaje o de la experiencia acumulada de anteriores misiones. La propia norma señala que debe tratarse de una formación *adecuada*, en correspondencia con las características concretas del puesto a cubrir por el trabajador de la ETT de manera inminente, y además dicha formación tendrá que ser *suficiente* ⁵⁶.

No obstante, consideramos que sobre ambos conceptos -*suficiente* y *adecuada*- cabe albergar un cierto escepticismo en la medida en que la LPRL no establece unos criterios objetivos para conocer cuándo un trabajador ha recibido una formación que cumpla con estos requisitos. Además subsiste la incertidumbre acerca de conocer quién es la persona -o personas- físicas o jurídicas o Ente

⁵³ Como es sabido este artículo 4 se remite a su vez al artículo 12 de la Directiva-Marco, el cual tampoco expresa nada sobre el momento en el que ha de realizarse dicha tarea formativa. No obstante de la redacción del apartado 2 de este artículo 12 se deduce el *carácter previo* de esta formación para la cobertura del puesto de trabajo en cuestión, al garantizar que «los trabajadores de las empresas exteriores... hayan recibido las instrucciones pertinentes en lo que respecta a los riesgos para la seguridad y la salud».

⁵⁴ Bajo la fórmula «... con carácter previo al inicio de su actividad...».

⁵⁵ En sentido favorable a esta *formación continuada y reciclada*, cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «Protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 354.

⁵⁶ Sobre las dificultades que en la práctica conlleva esta formación, *vid.* SALA FRANCO & ARNAU NAVARRO, en *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, 1996, Por nuestra parte consideramos que, entre tanto no lleguen todas y cada una de las normas reglamentarias de desarrollo de la LPRL, estas y otras interrogantes supondrán un serio escollo para la consecución de los objetivos marcados por la ley.

de la Administración, encargados de calificar esta formación y responsabilizarse en consecuencia de dar su conformidad con la misma: ¿el empresario?, ¿qué empresario, el de la ETT o el de la EU?, ¿los trabajadores?, ¿sus representantes?, ¿los Delegados de Prevención?, ¿un organismo creado *ad hoc* de la Administración?, ¿de la Administración laboral o de la Administración educativa?, etc.⁵⁷.

Además, cuando el propio artículo 28.2 de la LPRL enuncia que la formación se proporcionará «teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional», se alude, en nuestra opinión, a un *criterio de ponderación* sobre esa formación, y en virtud del cual a mayor cualificación y/o experiencia corresponderá una formación menor para situar al trabajador sobre el listón necesario que marca la ley en materia de formación para que ésta sea suficiente y adecuada. Podría darse incluso la circunstancia de que esta formación no sea precisa, *v. gr.* porque el trabajador en misión sea poseedor de una sobrada experiencia y capacidad que por sí misma le permitan cumplir satisfactoriamente con el requisito legal de una formación suficiente y adecuada. En caso contrario, es decir, si cada puesta a disposición viene acompañada de la impartición de una formación suficiente y adecuada -*v. gr.* en forma de *cursillo*-, se corre el riesgo de incurrir en una antieconómica redundancia que, amén de innecesaria, devenga en ineficaz, contraviniendo así el espíritu y la filosofía de las ETTs.

Cabe pensar que en la práctica, y en aras de una mayor eficacia que se persigue con las ETTs, como para la seguridad de sus trabajadores, aquéllas proporcionarán, en la medida de sus posibilidades, a los trabajadores que, con carácter previo a su puesta a disposición, cuenten en cada caso con una mayor experiencia y cualificación lo más afín posible a las circunstancias del puesto de trabajo a cubrir. De esta forma se facilitará en gran medida las posibles cargas formativas que deba realizar la empresa usuaria en materia de prevención de riesgos. No obstante, y pese a lo expuesto anteriormente, el propio artículo 28.2 de la LPRL impone siempre como condición imprescindible esta formación mediante el empleo de la fórmula retórica «... en todo caso», poniendo de este modo en tela de juicio la *idoneidad* en determinadas circunstancias de esta obligación.

3. Una tercera cuestión, estrechamente relacionada con la anterior, es *ver qué empresario* es el obligado por la ley para satisfacer este deber de formación. Esta cuestión, aparentemente baladí, se complica sobremanera en el caso de las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal debido a la dualidad de empresarios que confluyen en este tipo de relaciones triangulares del tipo: *ETT-trabajador-EU*.

El artículo 28.5 es tajante al determinar en su párrafo segundo que la ETT «será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo». Sin embargo, de la redacción del artículo 12.2 de la

⁵⁷ Si bien el RSSP ha estructurado en tres niveles formativos: *básico*, *medio* y *superior* (arts. 34 a 37), dicha vertebración sólo viene referida en cuanto a la formación que debe poseer el personal adscrito a los Servicios de Prevención, no siendo por ello predicable esta formación respecto de otros trabajadores o del personal ajeno a tareas estrictamente preventivas.

Directiva-Marco parece desprenderse todo lo contrario, es decir, que la obligación formativo-preventiva corresponde a la empresa usuaria, al establecer que el empresario «deberá garantizar que los trabajadores de las empresas exteriores que intervengan en su empresa o establecimiento, hayan recibido las intrucciones pertinentes en lo que respecta a los riesgos para la seguridad y la salud durante su actividad en su empresa y/o establecimiento».

Como puede apreciarse, mediante una interpretación literal de este precepto comunitario, se llega a una postura contraria a la que establece el artículo 28 LPRL, ya que en aquél no se cita obligación alguna sobre esta materia, recayendo todo el peso de la formación en la empresa usuaria y nada para la *empresa exterior* (ETT). El motivo por el cual cabe fundamentar que esta obligación parte de la consideración de que es la empresa usuaria la que mejor conoce las características del medio en general y de cada puesto de trabajo a cubrir en particular. Pero en cualquier caso, para que la ETT pueda cumplir este deber formativo es preciso que, con carácter previo a la puesta a disposición de sus trabajadores, la empresa usuaria le proporcione información detallada acerca de las características y cualificación profesional que el puesto requiere⁵⁸, de ahí que el propio precepto se encargue de añadir la fórmula «sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior»⁵⁹.

4. De este precepto se desprende que el *lugar* donde debe desarrollarse la formación será, en principio, las instalaciones de la ETT, salvo que por las especiales características del puesto de trabajo a cubrir sea preciso su realización *in situ*, lo que plantea, a su vez, la duda de si la formación se desarrolla con anterioridad a la adscripción o por el contrario una vez producida esta última.

La trascendencia práctica de esta última cuestión radica en que si la formación es previa a la adscripción y que, como hemos visto ésta es un deber de la ETT, los gastos derivados de su puesta en práctica no corren a cargo de la empresa usuaria. En cambio, si la formación tiene que desarrollarse una vez producida la adscripción al puesto o paralelamente a la realización de las tareas, deberá ser la empresa usuaria quien deba hacer frente a esta carga, habida cuenta que si el trabajador ya ha sido puesto a su disposición y, dado que la profesionalidad y la experiencia las posee, hay que entender que se trata de una formación específica para el puesto concreto de trabajo, lo que deberá correr a cargo de la usuaria por ser quien conoce los pormenores que dicho puesto conlleva en materia de prevención de riesgos⁶⁰.

⁵⁸ Así se establece también en el artículo 7 de la Directiva 91/383, el cual añade en su inciso final que «Los Estados miembros podrán establecer que las precisiones que deba dar la empresa o establecimiento usuarios a la empresa de trabajo temporal... deban constar en el contrato».

⁵⁹ Como se recordará en dicho párrafo se establece que «la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas».

⁶⁰ Con independencia de la formación y cargas derivadas de la misma, la Ley 14/1994 impone a las ETTs, a través de su artículo 12.2, la obligación de «destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional».

No obstante, podría pensarse en una tercera posibilidad o postura mixta consistente en que sea la empresa usuaria la que desarrolle la formación específica ⁶¹, y sea la ETT la que abone los gastos o simplemente no tenga en cuenta a efectos tarifarios el tiempo que la empresa usuaria ha destinado a dicha formación.

VII. LA VIGILANCIA DE LA SALUD A TRAVÉS DE LOS CONTROLES MÉDICOS

La *vigilancia de la salud* es el cuarto de los pilares en los que se basa la seguridad y salud de los trabajadores temporales y entre éstos los de las ETTs. Se trata de un conjunto de mecanismos y actuaciones, materializados fundamentalmente en *controles o reconocimientos médicos*, que tiene como *finalidad* evitar el deterioro de la salud de este tipo de trabajadores en relación con el desempeño de sus misiones. De igual forma, intenta paliar los efectos nocivos que se pudieren producir cuando un trabajador hubiese sufrido un accidente o contraído una enfermedad profesional con ocasión de su actividad profesional ⁶².

Para lograr la finalidad apuntada la LPRL establece en su artículo 28.3 que los trabajadores temporales o al servicio de las ETTs «tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo».

Como puede apreciarse, este precepto no establece ningún tratamiento preventivo específico en relación con la vigilancia médica para los trabajadores de las ETTs, remitiendo así su regulación a lo dispuesto -con carácter general- para todos los trabajadores encuadrados dentro del ámbito de aplicación de la LPRL ⁶³, y a lo que en el futuro dispongan los reglamentos de desarrollo en materia de vigilancia de la salud y controles médicos ⁶⁴.

⁶¹ Anteriormente hemos concluido que se trata de una formación específica adaptada a las características del puesto de trabajo a cubrir y éstas sólo pueden ser conocidas por la empresa usuaria -o al menos es la que mejor puede conocer- por lo que ésta es la empresa más idónea para impartir dicha formación, con independencia de que deba asumir también los costes derivados de la misma.

⁶² Esta vigilancia médica de la salud se deriva del mandato constitucional de proteger el «derecho a la vida y a la integridad física y moral» reconocido en el artículo 15 de nuestra Carta Magna y concretada aún más en el ya mencionado artículo 40.2 del mismo texto constitucional.

⁶³ Esta remisión del artículo 28.3 LPRL hacia el artículo 22 del mismo cuerpo legal resulta aún más empobrecida en la medida en que el propio artículo 22 al que se remite presenta una regulación escasa y superficial. No en vano el Consejo Económico y Social, a través de su Dictamen núm. 8 relativo al anteproyecto de la LPRL, entendió que la redacción de este precepto resultaba «demasiado genérica». No obstante, ya el propio legislador parece excusar esta falta de concreción al incluir en la redacción del artículo 28.3 de la LPRL que su remisión se hará conforme a lo establecido «en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo», anticipándose así a la necesidad real de completar reglamentariamente esta vigilancia de la salud como medio de prevenir riesgos laborales.

⁶⁴ A día de hoy, tan sólo se ha promulgado un reglamento con cierta incidencia sobre la vigilancia médica -lo que impide el despliegue de toda la eficacia normativa de esta medida-, nos referimos al Real Decreto 39/1997, *de los Servicios de Prevención*, el cual establece a este respecto la competencia de los Servicios Médicos, los cuales a su vez -y como novedad de la nueva reglamentación- se integran dentro de los *Servicios de Prevención*. Sobre los problemas de esta integración, *vid.* SAN MARTÍN AGUILAR, L.F., en «Consideraciones generales acerca del nuevo Reglamento de los Servicios de Prevención», *op. cit.* pág. 44 y ss.

No obstante, si bien es cierto que el artículo 28 de la LPRL no dispone tratamiento especial alguno con respecto a la vigilancia de estos trabajadores temporales, no es menos cierto que el carácter *temporal* de sus actividades provoca una serie de particularidades en el terreno de los controles médicos de estos trabajadores, no sólo durante la prestación de sus servicios sino sobre todo con posterioridad a éstos, ya que atendiendo a la brevedad de los mismos se hace preciso atender a posibles complicaciones en el estado de salud acontecidas con posterioridad a la finalización de la actividad en la EU.

A este respecto, interesa traer a colación lo expresado por el Dictamen núm. 8 del CES en el sentido de concretar hasta cuándo y hasta dónde un empresario -en nuestro caso el de la EU- debe responsabilizarse del estado de salud de un trabajador que haya estado trabajando en las instalaciones de su empresa, es decir, hasta que punto la EU debe hacerse cargo de las hipotéticas consecuencias derivadas de un deterioro en el estado de salud de un trabajador puesto a su disposición por una ETT. Naturalmente, este deber *in vigilando* ha de ser acotado y presentarse dentro de unos determinados parámetros que impidan una presunción de responsabilidad ilimitada para la EU por tan sólo haber recibido -generalmente durante un período exiguo- los servicios de un trabajador en misión.

En este sentido el CES entendió que «debería precisarse el alcance y la justificación de la obligación del empresario de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores una vez finalizada la relación laboral.» Y más adelante añade que: «tal prolongación sólo se justifica en la medida en que se trate de garantizar la vigilancia de la salud del trabajador en determinados supuestos específicos en los que éste, con ocasión de la actividad laboral desempeñada, haya estado sometido a un riesgo cuyos efectos no se manifiesten de inmediato o se prolonguen en el tiempo»⁶⁵.

Como consecuencia de estas observaciones el CES propuso que en los supuestos «en los que la naturaleza de los riesgos implícitos a la actividad laboral lo aconseje y en los supuestos en que así se establezca reglamentariamente, tal derecho deberá ser prolongado más allá del término de la relación laboral del trabajador».

Sin embargo, estas consideraciones que por su lógica haría plausible su inclusión en el texto normativo, no entraron a formar parte de la redacción final del precepto que venimos comentando, esto es el artículo 28.3 de la LPRL.

⁶⁵ Esta prolongación en el tiempo de la vigilancia médica también se establece de manera genérica para el conjunto de los trabajadores en el artículo 22.5 de la LPRL.