



**Universidad Europea de Canarias**

**TRABAJO FIN DE MASTER**

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

**La problemática en torno al deber de formación en  
las Empresas de Trabajo Temporal**

**Alumno: Héctor Batista Reyes**

**Tutora: Susana Hernando Castro**

San Cristóbal de La Laguna, 2023





Universidad europea de Canarias

## **TRABAJO FIN DE MASTER**

# **La problemática en torno al deber de formación en las Empresas de Trabajo Temporal**

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

**Alumno: Héctor Batista Reyes**

**TUTORA: Susana Hernando Castro**

**San Cristóbal de La Laguna, 2023**



---

**ÍNDICE**

<b>1</b>	<b>RESUMEN / ABSTRACT .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>ANTECEDENTES.....</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
<b>5.1</b>	<b>El deber de información. ....</b>	<b>15</b>
5.1.1	Deberes de la ETT.....	15
5.1.1.1	Deberes de la empresa usuaria.....	15
<b>5.2</b>	<b>Deber de formación. ....</b>	<b>16</b>
5.2.1	Deberes de la ETT.....	16
5.2.2	Deberes de la empresa usuaria.....	17
5.2.3	Deberes de la persona trabajadora.....	18
5.2.4	Dificultad de cumplimiento del deber de formación.....	18
5.2.5	Diferentes supuestos contractuales. ....	21
<b>6</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>25</b>
<b>8</b>	<b>FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. ....</b>	<b>27</b>
<b>9</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>29</b>



## 1 RESUMEN / ABSTRACT

### Resumen

El presente trabajo se centra en el papel fundamental de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en el mercado laboral y cómo garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva más concretamente en lo que se refiere al deber de formación e información del trabajador/a.

La regulación establecida legalmente, define a la ETT como aquella empresa cuya actividad principal es ceder trabajadores temporalmente a empresas usuarias. Esta cesión de trabajadores se formaliza con la empresa usuaria mediante la firma del Contrato de Puesta a Disposición (CPD).

Este tipo relación laboral temporal plantea desafíos de gran calado en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales debido a la falta de estabilidad y la necesidad de flexibilidad en el mercado laboral actual. Al tratar de aclarar cómo debe funcionar en la práctica, nos encontramos con que el cumplimiento del deber de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales supone una gran dificultad. En este sentido, juegan un papel fundamental la urgencia innata del servicio prestado por las ETT que supone una barrera difícil de salvar. Si esto, le añadimos la inmediatez de la eficiencia necesaria de las personas trabajadoras con la obligación de garantizar que hayan recibido la formación preventiva suficiente, vemos lo complicado de la ecuación.

Con el fin de entender mejor el funcionamiento de esta obligación y los mínimos legales que se deben garantizar, se realizará, por un lado, una revisión bibliográfica de la legislación vigente y por otro, análisis de las posturas adoptadas por distintos sectores de la doctrina al respecto del deber de formación en el ámbito de las ETT.

### Abstract

This work focuses on the fundamental role of Temporary Employment Agencies (TEA) in the labor market and how to guarantee compliance with preventive obligations, more specifically with regard to the duty of training and information of the worker.

The legally established regulation defines the TEA as that company whose main activity is to temporarily assign workers to user companies. This transfer of workers is formalized with the user company by signing the Provision Contract (CPD).

This type of temporary employment relationship poses major challenges in the field of Occupational Risk Prevention due to the lack of stability and the need for flexibility in the current labor market. When trying to clarify how it should work in practice, we find that compliance with

the duty of training in matters of Occupational Risk Prevention represents great difficulty. In this sense, the innate urgency of the service provided by TEAs plays a fundamental role, which represents a barrier that is difficult to overcome. If we add to this the immediacy of the necessary efficiency of workers with the obligation to guarantee that they have received sufficient preventive training, we see how complicated the equation is.

In order to better understand the operation of this obligation and the legal minimums that must be guaranteed, on the one hand, a bibliographic review of the current legislation will be carried out and, on the other, an analysis of the positions adopted by different sectors of the doctrine regarding the duty of training in the field of TEAs.

## 2 INTRODUCCIÓN

Las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) tienen un papel crucial a la hora de satisfacer las demandas puntuales de personal que tienen otras empresas en múltiples sectores productivos.

Representan un fenómeno particular del mercado laboral ya que dan pie a relaciones laborales tripartitas (Rodríguez-Piñero, 1992), pues nos encontramos con la ETT, la empresa usuaria y el trabajador o trabajadora cedida. Esto, da pie a que la relación laboral tiene unas características determinadas, con una complejidad especial conocido como como Coordinación de Actividades Empresariales.

Para que una Empresa pueda desarrollarse como de Trabajo Temporal, debe cumplir con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Esta norma establece en su artículo 1 la definición de lo que es una ETT: *“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”*.

Esta puesta a disposición es la contratación entre una ETT y la empresa usuaria para ceder una persona trabajadora con el fin de que ésta preste sus servicios a la empresa usuaria. Esta puesta a disposición se plasma en la firma del Contrato de Puesta a Disposición, regulado en el art. 6.1. Ley 14/1994.

A los CPD se le imponen una serie de limitaciones en el art. 8 Ley 14/1994, entre las que se encuentran la imposibilidad de utilizarlos para cubrir los puestos de trabajo que hayan dejado desiertos personas trabajadoras en situación de huelga legal, la cobertura de puestos de trabajo especialmente peligrosos, la cesión de personal a otra ETT o la cobertura de plazas cuyas personas trabajadoras hayan sido objeto de despido improcedente en los últimos 12 meses.

Esta cesión de personal mediante los Contratos de Puesta a Disposición da pie a lo que se conoce como Coordinación de Actividades Empresariales, este concepto reviste una especial importancia en el ámbito del trabajo temporal a causa de la propia naturaleza de las relaciones laborales temporales. Tanto es así, que nos encontramos con el Real Decreto 171/2004, dedicado exclusivamente a regular todos los aspectos de la Coordinación de Actividades Empresariales.

Como veníamos diciendo, la naturaleza de las relaciones de las ETT con su personal son especialmente delicadas debido a la periodicidad y lo efímero de las relaciones laborales, pues el mercado laboral actual requiere de una flexibilidad y una disponibilidad de mano de obra que dificulta que el personal reciba la formación e información en materia de Prevención de Riesgos

Laborales (en adelante PRL) tal y como establecen los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Todo esto, coloca al personal en una situación de especial vulnerabilidad que la propia LPRL trata de atajar en el artículo 28 al obligar a las empresas, que contraten a personal de manera temporal, a garantizar la formación, información y protección en todos los ámbitos de la PRL, sin dar pie a ningún tipo de diferenciación respecto de aquellas personas trabajadoras que se vean vinculadas mediante relaciones laborales de mayor duración o indefinidas.

Es en este punto es donde podemos observar que comienzan a delimitarse las responsabilidades y obligaciones de ambas empresas, ETT y usuaria. Es el artículo 28.5 LPRL el que establece la responsabilidad de la empresa usuaria en todo aquello que afecte a la ejecución del trabajo, por su parte, la ETT tendrá la responsabilidad de proporcionar la formación y garantizar la vigilancia de la salud a las personas trabajadoras cedidas. Por último, se establece como requisito principal que la empresa usuaria, de manera previa a la cesión de trabajadores y la incorporación de los mismos, informe a la ETT sobre las condiciones que reviste el puesto, así como los requisitos formativos y de cualificación necesarios.

Siguiendo un orden lógico, comenzaremos analizando las obligaciones y responsabilidades legales en materia de formación, tanto por parte de la empresa como de las propias personas trabajadoras.

Tras esto, analizaremos las distintas soluciones aportadas por la doctrina jurídica al cumplimiento del deber de formación preventiva en el ámbito de las ETT.

### **3 OBJETIVOS**

El principal objetivo del presente trabajo es intentar arrojar algo de luz sobre una cuestión tan largamente debatida como son las dificultades de organización que supone el cumplimiento del deber de formación en el ámbito de las ETT.

Por el camino, haremos un análisis bibliográfico de la regulación preventiva en materia de formación a la plantilla, y las dificultades que conlleva el cumplimiento de estas obligaciones en tiempo y forma de la formación e información en PRL en las ETT.

También analizaremos las distintas posiciones doctrinales al respecto de esta cuestión, conociendo las soluciones que desde los distintos sectores desde estas teorías se proponen para garantizar el cumplimiento del deber de formación en el sector de las ETT.

## 4 ANTECEDENTES

Como hemos comentado en el apartado anterior, la relación laboral que se origina entre la ETT y la persona trabajadora debe ceñirse a lo establecido en la legislación vigente. De esta manera, producto de este contrato de trabajo surgen una serie de obligaciones para la empresa y derechos y obligaciones para la persona trabajadora.

A la hora de establecer la PRL no entrará solo tenemos que tener en cuenta la LPRL, también deberemos acudir a otras normas legales tales como la Ley 14/1994, el RD 216/1999, el RD 171/2004 o el Estatuto de los Trabajadores, entre otras normas.

Podemos comenzar hablando de la Constitución Española, concretamente en su artículo 43, donde se reconoce inicialmente el derecho a la protección de la salud. En base a esta norma, se establece que será competencia de los poderes públicos establecer las medidas preventivas necesarias para garantizar la protección y promoción de la salud.

En ejercicio de este mandato, el Estado ha suscrito una serie de tratados internacionales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros foros, como la Unión Europea dónde se establecen acuerdos de mínimos en base a los cuales se deberá moldear la legislación española a fin de cumplir con las garantías necesarias para las personas trabajadoras.

Dentro de los convenios de la OIT suscritos por el Estado español, se encuentran el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de 1981, también llamado Convenio 155 de la OIT, que establece una serie de normas básicas sobre las cuales los distintos estados deben articular sus sistemas de promoción y protección de la salud en el trabajo. A actualizar lo fijado en este el Convenio 155 de la OIT, viene el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006, enumerado como Convenio 187 de la OIT.

En cuanto a la normativa propia de la Unión Europea, la norma cardinal sobre la que deben diseñarse los sistemas de PRL de todos los Estados miembros es la Directiva 89/391/CEE, más conocida como Directiva Marco. Esta Directiva establece un marco general sobre el cual se fijan las obligaciones básicas en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la seguridad y salud laboral.

Aunque no es la única directiva de la UE, otra Directiva Comunitaria que resulta de especial interés para el trabajo que nos ocupa es la Directiva 91/383/CEE, cuya función principal es establecer una serie de medidas en pos de mejorar la seguridad y la salud en el ámbito de las relaciones laborales concretamente dentro de las ETT.

Producto de toda la normativa internacional mencionada, así como del mandato constitucional, la legislación española ha ido evolucionando y desarrollándose. En el ámbito de la PRL, la norma principal es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995. Esta norma fija el

marco normativo general para la PRL, fijándose las obligaciones de las empresas y los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en el ámbito preventivo.

Esta Ley 31/1995 se ha visto complementada por varios Reales Decreto que vienen a desarrollar algunos artículos de vital importancia que en la propia ley no quedaban lo suficientemente detallados. Así, algunos de los Reales Decretos más importantes en la materia que en este trabajo estamos abordando son:

- El Real Decreto 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, regula la forma en que debe articularse la prevención de riesgos laborales cuando se produzca coordinación entre empresas. Es decir, cuando en un mismo centro de trabajo presten servicios dos o más empresas.
- El Real Decreto 39/1997 por el que se regula el Reglamento de los Servicios de Prevención, en este RD nos encontramos con la regulación de la organización y funcionamiento de los servicios de prevención de los que deben disponer las empresas.

Si atendemos al sector empresarial específico en el que nos estamos centrando a lo largo de este trabajo, las ETT, se hace necesario tener en cuenta las normas que lo regulan.

De esta manera, nos encontramos con la Ley 14/1994, norma que viene a establecer las directrices que deben cumplir aquellas empresas que quieran clasificarse como ETT y dedicarse a la puesta a disposición de sus trabajadores.

En desarrollo de los aspectos preventivos establecidos en la Ley 14/1994 nos encontramos con el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Este RD viene a fijar las directrices que se debe seguir en el sector de las ETT para garantizar la correcta protección y promoción de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo temporal.



## 5 METODOLOGÍA

La metodología seguida para la realización de este trabajo consiste en el análisis cualitativo de la legislación vigente en materia de relaciones laborales, de prevención de riesgos laborales y de empresas de trabajo temporal.

Otras fuentes a las que se ha acudido para su estudio han sido múltiples fuentes bibliográficas doctrinales y jurisprudenciales.

### 5.1 El deber de información.

El deber de información viene recogido en el art. 18 LPRL, este deber implica que la empresa deberá proporcionar toda la información necesaria a la persona trabajadora para que sepa a qué riesgos se expone al trabajar y las medidas preventivas presentes. Esta información debe afrontarse desde dos perspectivas: riesgos generales en cuanto al centro de trabajo y riesgos específicos en cuanto a los riesgos propios del puesto de trabajo que ocupará la persona contratada. Ahora nos centraremos en conocer el papel que juegan tanto la ETT como la empresa usuaria.

#### 5.1.1 Deberes de la ETT.

En cuanto a las obligaciones para la ETT, en primer lugar, nos encontramos con el artículo 18 LPRL establece que el empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba la información necesaria para ser conocedora de los distintos riesgos generales, presentes en el centro de trabajo, y específicos, vinculados al puesto de trabajo que ocupará.

En segundo lugar, podemos centrándonos en el ámbito de las ETT, hacer alusión al artículo 12.3 de la Ley 14/1994, que establece que estas empresas tendrán que garantizar que las personas trabajadoras sean conocedoras de los riesgos laborales a los que se van a exponer y las medidas preventivas que se aplicarán durante la prestación de servicios.

Por último, el art. 4.5 RD 171/2004 de desarrollo de la LPRL en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, la ETT deberá comunicar a la persona cedida la manera en que se ha organizado la actividad preventiva, denominando también qué trabajadores son aquellos con responsabilidades en este ámbito o el servicio de prevención si lo hubiera. También deberán constar de manera clara qué medidas de coordinación de actividades están presentes y quién es el coordinador de seguridad. Se deberá comunicar también las posibles situaciones de emergencia que se pueden llegar a producir y qué medidas hay que adoptar en cada caso.

##### 5.1.1.1 Deberes de la empresa usuaria.

Dentro del ámbito del deber de información, la empresa usuaria, siguiendo lo establecido en el artículo 2 del RD 216/1999, tendrá que comunicar a la ETT los riesgos propios del puesto de trabajo, previamente a la puesta a disposición del trabajador, o trabajadora. Este deber de información alcanza a los riesgos laborales generales del centro de trabajo y los

específicos del puesto, las medidas preventivas adoptadas, la formación necesaria en materia de PRL y las medidas de vigilancia de la salud que se deberán adoptar, estableciendo la voluntariedad o la obligatoriedad de las pruebas médicas en función de las condiciones del puesto.

La empresa usuaria también debe haber realizado previamente la evaluación de riesgos específicos del puesto para poder realizar la contratación de servicios de personal a través de una ETT. Esta evaluación debe seguir tanto lo establecido en los artículos 15.1.b y 16 LPRL, así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Esta obligación va precedida por la necesidad de que la Empresa Usuaria haya facilitado la Evaluación de Riesgos general del centro y específica del puesto a la ETT, pues en esa información se basará la información que la ETT deberá proporcionar a la persona trabajadora puesta a disposición y que constará dentro del CPD.

Este deber de información por parte de la empresa usuaria no decae con la mera comunicación inicial, esto es debido a que la obligación de realizar evaluaciones de riesgo periódicas implica el deber de actualizar la información que la empresa usuaria debe facilitar a la ETT (Gala, 1998).

El art. 4.1 RD 216/1999, viene a fijar que la empresa usuaria deberá exigir a la ETT que le facilite la información que corrobore el hecho de haber cumplido con sus deberes de formación, información y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras cedidas. Estableciéndose en el art. 4.2 RD 216/1999 que, en caso de que la ETT no acredite este extremo, la empresa usuaria no podrá permitir la prestación de servicios.

## **5.2 Deber de formación.**

En lo referente a este ámbito, nos encontramos con el artículo 19 LRPL, el cual establece que, en virtud del deber de protección, la empresa deberá proporcionar a todas las personas trabajadoras la formación necesaria, teórica y práctica, en materia de prevención de riesgos laborales (Vicente, 2000). Esta formación debe centrarse en el puesto de trabajo que vaya a desempeñar cada persona, debiendo actualizarla siempre que haya innovaciones que modifiquen los riesgos presentes en algún aspecto.

Los deberes de empresa usuaria y ETT aquí muestran estar estrechamente vinculados, pues no cabe esperar que la ETT pueda formar a las personas trabajadoras que pretende poner a disposición si no ha recibido previamente la información en materia preventiva vinculada al puesto de trabajo que se pretende cubrir.

### **5.2.1 Deberes de la ETT.**

Centrándonos en el ámbito de las ETT, la Ley 14/1994 en su artículo 12.3 establece que la ETT deberá asegurarse de que la persona trabajadora que se vaya a ceder cuenta con la

formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales. Si la persona trabajadora no contase con esta formación, de manera suficiente, deberá proporcionársela. Del mismo modo, el art. 28 LPRL establece que las empresas que contraten de manera temporal a personas deberán garantizar a estas personas el mismo nivel de protección que el resto de personas trabajadoras cuya relación laboral no sea temporal. Tanto es así, que en su apartado 2, el citado artículo establece que el empresario deberá garantizar que esta formación haya sido suficiente de manera previa al inicio de la prestación de servicios.

Este artículo se ve desarrollado por el RD 216/1999, que en su artículo 3.3. donde se establece la obligación de la ETT a garantizar que la persona trabajadora que se vaya a poner a disposición cuente con la formación preventiva suficiente para el puesto que va a ocupar de manera previa a la prestación de los servicios (De la Orden, 2002). Este deber, abarca la comprobación de que la formación esté actualizada y adaptada tanto a los riesgos presentes en el trabajo como a los métodos y equipos de trabajo presentes.

En cuanto a qué contenido debe incluir la formación preventiva, debemos fijarnos en el artículo 28.2 LPRL donde establece en su segundo párrafo, que la formación debe adaptarse al puesto de trabajo que se vaya a cubrir y al perfil de la persona, atendiendo a su cualificación y experiencia profesionales. Es la propia LPRL en el artículo 19 donde establece que la formación debe ser teórica, práctica, suficiente y adecuada. Aquí, habría que destacar que la formación no puede componerse únicamente de la experiencia que se adquiere en el ejercicio diario de las funciones, esta formación debe tener también un componente teórico (González, 2013).

Para establecer el momento en que se desarrolla la formación en materia preventiva, nos encontramos con que el tiempo que se emplee en llevar a cabo este aprendizaje deberá ser considerado tiempo efectivo de trabajo y ejecución contractual, máxime cuando la persona trabajadora tendrá la obligación de asistir y hacer un aprovechamiento diligente de estas enseñanzas (Cruz, 1994).

En todo, podemos observar que la responsabilidad en materia de formación preventiva recae sobre la ETT, quedando la empresa usuaria desligada de cualquier responsabilidad directa en este ámbito. La empresa usuaria, únicamente deberá cumplir con el art. 4.1b RD 216/1999, el cual establece que la citada empresa deberá comprobar, antes de la prestación del servicio, si la persona trabajadora cedida cuenta con la formación necesaria en materia de PRL vinculada al art. 19 LPRL.

### **5.2.2 Deberes de la empresa usuaria.**

En el ámbito formativo, la única obligación a la que se ve sometida la empresa usuaria es comprobar que la persona haya recibido la formación e información en materia de riesgos laborales establecida en el art. 4.1 RD 216/1999, añadiendo el art. 4.2. RD 216/1999 la obligatoriedad de no permitir que se dé inicio a la prestación de los servicios mientras no se

tenga constancia del cumplimiento de los deberes formativos por parte de la ETT con el personal.

### **5.2.3 Deberes de la persona trabajadora.**

Entender el papel de las personas trabajadoras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales de manera pasiva sería una perspectiva completamente errónea. Esto se debe a que las personas tienen reconocido una serie de derechos en el art. 14 LPRL, donde se reconoce el derecho a una protección efectiva, en materia de seguridad y salud laboral.

Al mismo tiempo que los derechos reconocidos, también tienen fijados una serie de deberes, aquí es donde nos encontramos con el artículo 19.4 ET, que establece la obligación que tiene la persona trabajadora de colaborar con la empresa que lo contrata y tomar parte en el proceso formativo en materia preventiva.

### **5.2.4 Dificultad de cumplimiento del deber de formación.**

Una vez observadas las obligaciones legalmente establecidas para cada una de las partes que componen la relación tripartita objeto de estudio, nos vamos a centrar en analizar las dificultades que reviste el cumplimiento de éstas en el ámbito laboral de las ETT.

Como ya hemos comentado anteriormente y producto de la propia naturaleza inmediata de la necesidad que trata de cubrir la empresa usuaria a través del personal puesto a disposición por la ETT (González, 2006), la dificultad principal que nos encontramos es la urgencia con la que se producen las contrataciones en este sector y el complicado encaje de estas incorporaciones con el cumplimiento de la legalidad preventiva.

Esta incertidumbre se agrava cuando nos preguntamos si la empresa usuaria deberá soportar el gravamen económico que supondría dar cabida a la formación preventiva, dentro de la jornada laboral, cuando tenemos a una trabajadora puesta a disposición que requiere realizar la formación teórico-práctica preventiva. Como ya podíamos vaticinar, la respuesta a esta pregunta es un no rotundo, ya que, la normativa establece que la responsabilidad sobre la formación de las personas trabajadoras recae efectivamente sobre la ETT en todos y cada uno de sus aspectos.

Esta dificultad de encaje cronológico se agrava también porque, desde que se perfecciona tanto el contrato laboral como el de puesta a disposición, la persona trabajadora se encuentra ubicada en las instalaciones de la empresa usuaria y no en las propias de la ETT (García y Garrigues, 1998). Esta situación nos vuelve a llevar a la reflexión sobre el papel pasivo que desempeña la empresa usuaria concretamente en este aspecto de la relación tripartita de puesta a disposición.

---

Dentro de la complejidad de este fenómeno nos encontramos con distintas opiniones jurisprudenciales. De esta manera, por un lado, nos hemos encontrado con resoluciones judiciales que admiten la posibilidad de que, en el ámbito de las ETT, la formación preventiva sea sobrevenida. El problema con esta postura surge en el momento en que, si la formación preventiva fuese sobrevenida, perdería su propia esencia y no cumpliría con su objetivo de proteger a la persona adecuada en el momento idóneo.

En cuanto a las perspectivas doctrinales, podemos decir que existen dos grandes sectores de la doctrina, que difieren, sobre todo, al respecto del cómo y el cuándo debe la ETT asegurarse que las personas trabajadoras que vayan a ser cedidas cuenten con la formación preventiva suficiente.

De una parte, cierto sector de la doctrina jurídica entiende que, en la práctica, resulta inviable el cumplimiento en tiempo por parte de las ETT si la contratación de la persona coincide inmediatamente con su puesta a disposición (González y Aparicio, 2013). Ante esto, defienden que la obligación deberá entenderse siguiendo lo establecido en las Directivas 91/383 y 89/391. Según esta idea, lo exigible sería que la ETT se haga cargo de comprobar previamente al inicio de la prestación de servicios, que la persona cuenta con la formación preventiva adecuada al puesto. El problema aquí surgiría en que únicamente se contrataría a las personas que ya contasen con la formación, lo que supondría una discriminación hacia aquellas personas que no cuenten con ella y dificultaría enormemente su inserción laboral.

En el lado opuesto, nos encontramos con otro sector doctrinal (Sala, 1994) que concibe la posibilidad de que la ETT constituya una bolsa de candidatos a los que le suministre la formación necesaria para poder prestar sus servicios de manera inmediata cuando sea requerido. De esta manera la ETT debería organizar un plan formativo a cargo del servicio de prevención, a través del cual contaría con una serie de candidatos y candidatas que estarían interesadas en prestar sus servicios en determinado tipo de puestos de trabajo y recibirían la formación necesaria para el mismo. Así, cuando llegase el momento necesario, tendrían la formación necesaria para que la prestación de servicios fuese viable. La problemática a la que se enfrentan quienes defienden este tipo de estrategia como la solución es que, legalmente, la formación en materia preventiva debe llevarse a cabo durante la jornada laboral y, si no fuera posible, fuera de ella compensando el tiempo dedicado a la misma. Como salta a la vista, en este caso todavía no podríamos hablar de relación estrictamente laboral, pues las personas a formar serían únicamente candidatas para cubrir futuras vacantes.

Hay otra postura doctrinal distinta en base al análisis de si el tiempo que se dedica a la formación es tiempo de trabajo o no. Entienden que estos periodos se deben considerar como de ejecución del propio contrato, ya que el trabajador tiene la obligación de asistir y superar la formación de manera satisfactoria previamente a la prestación de servicios.

Analizando las distintas posturas adoptadas por los diferentes sectores doctrinales, salta a la vista que el principal problema se encuentra en determinar en qué punto de todo el proceso de la contratación debe tener lugar la formación preventiva, cuestión en la que no parece haberse alcanzado un consenso doctrinal.

De la misma manera, toda esta problemática no ha quedado resuelta mediante ni por las reformas legislativas y reglamentarias ni por la jurisprudencia (Vicente, 2000). Esto se debe a que, en la mayoría de las ocasiones, las exigencias que impone la naturaleza de la propia relación laboral que nace con la puesta a disposición implican que la prestación de servicios debe ser inmediatamente efectiva y eficaz. De esta forma, no cabe esperar que la empresa usuaria dé pie a que la persona trabajadora puesta a disposición disponga del tiempo suficiente para recibir la formación dentro de su jornada laboral. En ese caso, estaría contratando un servicio que no va a recibir plenamente porque tendría que descontar el tiempo efectivo que suponga la formación del total de horas de trabajo que necesitaban ser cubiertas por la persona trabajadora puesta a disposición.

Otra cuestión sobre la cual se ha pronunciado la jurisprudencia es el contenido o la forma en que debe proporcionarse la formación preventiva a las personas trabajadoras. En este punto, los distintos órganos jurisdiccionales y a diferencia de los anteriores, parecen mantener una postura unánime al respecto. Defienden así, que el cumplimiento del deber de formación no se puede cumplir únicamente proporcionando los contenidos teóricos y realizando un cuestionario a la persona. La razón está clara, y es que este tipo de estrategias formativas no garantizan de ninguna manera que la persona trabajadora haya asimilado los conceptos necesarios para su correcta protección.

Refrendando la posición aquí mencionada, nos encontramos con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2951/2008. Esta resolución versa sobre un caso en el que la ETT proporcionó formación general al trabajador cedido de manera insuficiente, de esta forma, el trabajador sufrió un accidente laboral durante la puesta a disposición empleando maquinaria sobre la cual no recibió formación ninguna. Ante esto, la sentencia resuelve que es responsabilidad exclusiva de la ETT comprobar que las tareas que desempeña la persona trabajadora se ajustan a su nivel de formación. Este deber de supervisión y control se debe mantener durante todo el tiempo que dure la puesta a disposición, ya que la empresa usuaria puede cambiar las tareas asignadas a la persona.

Siguiendo la misma línea, tenemos otra sentencia que interpreta la normativa y analiza los hechos, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 28 de enero de 2003. Los hechos enjuiciados en este procedimiento judicial consisten en la contratación de una persona trabajadora que tenía una antigüedad total con la ETT de 2 años puesto a disposición de otras empresas y en esta ocasión se le contrata como peón especialista habiendo recibido únicamente una breve formación genérica a cargo del servicio de prevención. Una vez puesto a disposición, las únicas instrucciones que recibe son, a cargo de otro trabajador que le explicó el funcionamiento de la maquinaria que iba a emplear durante su jornada laboral. Finalmente,

el trabajador sufrió un accidente en el uso de esta herramienta y acabó perdiendo un brazo por sufrir un atrapamiento con la misma. En este caso se volvió a condenar a la ETT por no cumplir con el deber de formación, ya que, únicamente le habría proporcionado formación genérica al trabajador, dejando de lado los riesgos específicos del puesto de trabajo que iba a ocupar.

### **5.2.5 Diferentes supuestos contractuales.**

A diferencia de los contratos de puesta a disposición entre ETT y empresa usuaria, el contrato laboral entre ETT y persona trabajadora sí puede ser de carácter indefinido. De esta forma, nos podemos encontrar con diferentes cuestiones que, de una forma u otra, acaban afectando a la actividad preventiva.

En el caso de encontrarnos con una persona trabajadora vinculada con un contrato indefinido a una ETT (Del Rey y Leal, 1996), la principal dificultad que surge para determinar los requisitos de cumplimiento con el deber de formación, no respecto al tipo de contrato que vincula a la ETT y a la persona. La vicisitud más importante surgirá en torno a las distintas funciones que desempeñará a lo largo del tiempo que dure este vínculo contractual. Esto se debe a que a lo largo del tiempo la ETT puede otorgar distintas misiones a la persona trabajadora, siendo puesta a disposición de múltiples empresas.

En estas múltiples puestas a disposición de las que puede ser objeto la persona trabajadora, puede ocupar múltiples puestos de trabajo, en múltiples centros de trabajo distintos y exponiéndose a múltiples riesgos laborales diferentes.

Para un supuesto base como este, nos encontramos con quien defiende que cuando tenemos a una trabajadora con contrato indefinido, se debe entender que los periodos en los que se vendrá desarrollando la formación darán inicio una vez se perfeccione el contrato de trabajo y aun no se le haya puesto a disposición de cualquier empresa usuaria (Gala, 1998). Este supuesto sería el más sencillo de solucionar, pues la ETT simplemente debería seguir lo establecido en el art. 19.1 LPRL y proporcionar la formación necesaria al trabajador para los servicios que vaya a prestar.

Siguiendo con el mismo ejemplo, una vez finalizada la orden de servicio inicial para la que se le hubiese proporcionado a la persona la formación preventiva, si nos encontramos con que el puesto de trabajo que se dispone a ocupar seguidamente es otro distinto, tocará acudir al art. 19.2 LPRL. Así, se deberá proporcionar una nueva formación preventiva específicamente destinada al nuevo puesto de trabajo que vaya a ocupar.

Igualmente, cabe destacar que este supuesto no goza de especial representatividad dentro del sector de las ETT y que normalmente cuando se producen es con personas que representan un perfil profesional de especial interés y dificultad de reclutamiento y selección. De esta forma la ETT, trata de garantizar la disponibilidad de candidaturas para cubrir la demanda de las empresas usuarias de determinado tipo de vacantes.

El otro supuesto que nos podemos encontrar en el ámbito de las ETT es el del trabajador que cuenta con un contrato indefinido y que es continuamente puesto a disposición de la misma empresa usuaria con el fin de cubrir el mismo puesto de trabajo. En este caso, podemos encontrarnos con pequeñas particularidades que podrían tener consecuencias en el ámbito preventivo.

En primer lugar, si se tratase de la misma empresa usuaria y el mismo puesto de trabajo, llegaría el punto en que con la formación proporcionada inicialmente sería suficiente, pues la persona trabajadora conocería suficientemente tanto el puesto de trabajo como las instalaciones en las que presta servicio (Serrano, 1999).

El segundo caso, sería que la persona trabajadora sea cedida a la misma empresa usuaria, aunque ocupando un puesto de trabajo diferente. En este caso, la empresa usuaria deberá informar puntualmente a la ETT para que tenga conocimiento sobre los distintos riesgos a los que se verá expuesta la persona que prestará los servicios. En este caso, será la ETT la responsable de proporcionar a la persona trabajadora la formación específica para el nuevo puesto, independientemente de que la empresa usuaria y el centro de trabajo donde se desarrolle la nueva prestación de servicios sea la misma que en anteriores ocasiones.

El tercer posible supuesto sería que la empresa usuaria fuese distinta y que el puesto de trabajo también lo fuese, en ese caso nos encontraríamos con dos cuestiones de vital importancia. Una sería que se deberá analizar debidamente si el puesto de trabajo es realmente idéntico a los que haya ocupado anteriormente y la otra sería la inmediatez en la eficacia de la que hemos venido hablando en el transcurso de la presente investigación, pues las empresas usuarias requieren que las personas trabajadoras puestas a disposición cuenten con los conocimientos y la experiencia necesaria para ser productivas desde el primer momento en que comienza la prestación de servicios. En un caso como este, la ETT debería verificar si con la formación de la que ya dispone la persona puesta a disposición es suficiente y, en caso de serlo, no habría lugar a organizar una nueva acción formativa.

El cuarto y último caso lo representa una situación en que una persona trabajadora es puesta a disposición de otra empresa usuaria y para un puesto de trabajo diferente. Aquí no tenemos duda, pues corresponderá proporcionar la formación necesaria a la persona de manera previa a la prestación de servicios.

## 6 RESULTADOS

A la vista del análisis realizado a lo largo de la investigación, queda claro que hay una serie de obligaciones y derechos ineludibles para todas las partes inmiscuidas en la relación tripartita que se produce en la puesta a disposición de personas trabajadoras.

De esta forma, podemos afirmar que la ETT será la responsable de garantizar que la persona trabajadora que vaya a ser puesta a disposición de la empresa usuaria cuente con la formación preventiva necesaria para garantizar la seguridad y protección frente a los riesgos presentes en el puesto de trabajo.

Para que la ETT pueda garantizar que esta formación sea idónea, la empresa usuaria deberá facilitar la Evaluación de Riesgos propia del centro de trabajo y del puesto. De esta forma, la ETT conocerá a qué riesgos se expone la persona y con qué medidas preventivas se cuenta, siendo estos elementos la base de la formación preventiva con la que debe contar la persona trabajadora.

Otra obligación que tiene la empresa usuaria es la de comprobar que la ETT haya proporcionado la formación e información necesarias a la persona trabajadora. En caso de que no haya sido así deberá impedir que dé comienzo la prestación de servicios.

Por último, la persona trabajadora, además del derecho de formación e información, tiene la obligación de tomar parte en este proceso formativo y desarrollar un aprovechamiento suficiente que le permita adquirir los conocimientos suficientes que le ayuden a protegerse de los riesgos a los que se expone, así como a utilizar adecuadamente los equipos de trabajo y respetar y utilizar las medidas preventivas fijadas.

Independientemente de las responsabilidades legalmente establecidas que hemos analizado, salta a la vista que sigue habiendo gran intriga en cuanto a la mejor forma en que las ETT pueden organizar la formación preventiva con el fin de garantizar el cumplimiento, en forma y plazo, del deber empresarial de formar en PRL a las personas trabajadoras.

Esto se debe a que, a pesar de contar con legislación en materia de contratación de personal, para la puesta a disposición del mismo y para la contratación con las empresas usuarias, han tenido que ser la jurisprudencia y la doctrina quienes traten de arrojar luz sobre cómo debe la ETT organizar la formación del personal contratado para garantizar la mayor protección posible del mismo. Como ya hemos comentado en ocasiones anteriores, la especial dificultad se debe a la urgencia con la que las empresas usuarias requieren la cobertura de las vacantes de personal. Estas necesidades son algo común en la práctica de la totalidad de sectores productivos, pero en el caso de las ETT es aún más característico e innato del propio sector ya que son empresas dedicadas única y exclusivamente a la cobertura de estas vacantes solicitadas por las empresas usuarias. Estas empresas usuarias además cuando acuden a las

ETT vienen solicitando personal para cubrir de manera instantánea puestos de trabajo, garantizando que sean funcionales y productivos desde el primer momento.

Producto de esta necesidad inmediata de cobertura y productividad, salta a la vista que el personal contratado por las ETT para ser puesto a disposición de las empresas usuarias debe contar desde el primer segundo en que se incorpora con toda la formación profesional y preventiva necesaria.

El problema surge justo en este punto, cuando tratamos de casar la inmediatez y la urgencia con la Prevención de Riesgos Laborales, ya que debe garantizarse que las empresas proporcionan la formación suficiente a las personas trabajadoras para limitar y/o reducir su exposición a los riesgos presentes en sus puestos de trabajo.

Para intentar resolver este punto, la doctrina se ha separado en dos sectores bien diferenciados. El primero de ellos defiende que es la ETT quien debe comprobar, de manera previa a la contratación si la persona cuenta con la formación necesaria para poder desempeñarse en el puesto de trabajo, tanto técnica como preventiva.

El otro sector viene a defender una postura ciertamente distinta, aunque no incompatible, afirmando que la ETT podría dotarse de una base de personas candidatas a las cuales pueda incorporar en el futuro proporcionándoles una formación básica de manera que no suponga un impedimento en cuando a tiempo en el momento en que se les vaya a poner a disposición de las empresas usuarias. Siguiendo esta propuesta, únicamente el trabajo a realizar sería proporcionar una actualización formativa que garantice el conocimiento de los detalles particulares novedosos a los que se vaya a exponer la persona trabajadora en el nuevo centro de trabajo.

De estas dos posibles soluciones planteadas por los distintos sectores de la doctrina, podríamos decir que la más ajustada a la realidad y al funcionamiento diario de las ETT es la constitución de una base de datos donde se recojan las personas interesadas en prestar sus servicios, de manera que se tenga un listado de quiénes cuentan con la formación preventiva necesaria para cada tipo de puesto de trabajo. Igualmente, para evitar posibles discriminaciones hacia aquellas personas con menor formación, se debe optar por llegar a un punto intermedio entre las dos corrientes doctrinales. Así, se podrá tener un dossier de personas disponibles para prestar sus servicios de manera segura e inmediata y, al mismo tiempo, proporcionar formación preventiva básica a personas interesadas en prestar servicios en futuras ofertas.

## 7 CONCLUSIONES

La realización de esta investigación nos ha permitido conocer en mayor profundidad un asunto de interés en el ámbito profesional donde yo personalmente me desempeño, pues actualmente soy técnico de selección en una ETT. Gracias a la experiencia que he ido adquiriendo a lo largo del tiempo, he ido desarrollando un mayor interés en conocer el funcionamiento de la actividad preventiva, los condicionantes legales que le afectan y cómo se debe ajustar el funcionamiento diario de este tipo de empresas para cumplir con los deberes en materia de prevención.

A la vista de todo lo extraído de la revisión bibliográfica que hemos realizado a lo largo de este TFM, podemos entender que las ETT por las características propiamente innatas a su actividad cuentan con una dificultad añadida a la hora de garantizar la formación preventiva de las personas trabajadoras.

Esta dificultad que mencionamos se debe a que las empresas usuarias demandan la cobertura de vacantes con una gran premura en la mayoría de las ocasiones. Esto conlleva que, si la ETT no tiene personal con experiencia y formación suficiente para poder cubrir estas vacantes, los procesos de reclutamiento y selección serán aún más complicados por lo urgente y lo exhaustivo del requerimiento.

Ante esto y en búsqueda de una mayor capacidad de maniobra de las ETT sin que se menoscaben los derechos en materia preventiva de las personas trabajadoras y candidatas, entendemos que una posible solución sería proponer la constitución de una bolsa de candidatos por parte de las ETT en las cuales se cuente con personas disponibles para la contratación en determinados puestos.

De esta forma que aquí mencionamos, la ETT contaría con una base de datos de personas que ya contasen con la experiencia y la formación mínima para que, cuando surja una petición de una empresa usuaria, la formación preventiva no debe comenzar desde cero y la persona trabajadora pueda ser productiva lo antes posible para la empresa usuaria.

Toda empresa está obligada a no desarrollar prácticas discriminatorias y podría llegar el punto en que, si una ETT contratase únicamente a personal que contase con la formación básica en materia preventiva, estaría dejando fuera del mercado laboral a personas con poca o ninguna experiencia y formación preventiva. A fin de garantizar que no se infrinjan los derechos de las personas que quieran desarrollarse profesionalmente en el sector de las ETT, se debería desarrollar un programa formativo básico con el cual las personas tuvieran un mínimo suficiente para que, cuando sea necesario, se puedan incorporar de manera prácticamente inmediata a la prestación de servicios.

Otra de las conclusiones a las que he llegado a lo largo de mi carrera profesional y se ha reafirmado con la realización de esta investigación guarda una estrecha relación con las empresas usuarias. Y el punto no es otro que en muchas ocasiones las empresas usuarias realizan las peticiones con una escasa antelación, cuando no prácticamente inexistente. Esto es muestra en la mayoría de ocasiones de una escasa planificación de la política de Gestión de Recursos Humanos, al mismo tiempo que demuestra una escasa sensibilización en materia preventiva.

Es bastante común que los profesionales de las ETT nos encontramos con empresas usuarias que hacen peticiones prácticamente instantáneas para cubrir puestos para los cuales no contamos con la información sobre riesgos laborales por parte de la empresa usuaria. Esto impide que cumplamos con nuestro deber de información a las personas trabajadoras. Esto nos obliga a que debemos recordarle las obligaciones en materia de prevención a la empresa usuaria, especialmente en a lo que se refiere a la información y la formación. En este sentido, parecen entender que es el aspecto preventivo menos importante; que sería suficiente con proporcionar los equipos de protección individual, darle al personal una breve charla sobre el funcionamiento de los equipos de trabajo y las precauciones que deben tener.

Para terminar, la problemática abordada a lo largo de este trabajo podría solucionarse con una mayor sensibilización en las empresas, tanto ETT como usuarias, sobre la vital importancia que tiene el llevar a cabo una adecuada planificación de la gestión de recursos humanos. De esta manera, podríamos garantizar que cuando una empresa usuaria prevea que va a tener una necesidad de personal, ya tenga encauzados los trámites que deben producirse con la ETT. Al encontrarnos en una situación en que la empresa usuaria le haya proporcionado la correspondiente Evaluación de Riesgos a la ETT así como el resto de detalles necesarios, la propia ETT podrá planificar la información y la formación de riesgos para las personas trabajadoras con el suficiente tiempo para garantizar que contarán con todos los requisitos para que la puesta a disposición sea inmediatamente efectiva.

## **8 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.**

De cara al futuro, después de haber realizado este trabajo consideramos de vital importancia continuar buscando herramientas que, dentro de la legalidad, ayuden a garantizar el cumplimiento del deber de formación. Esta responsabilidad es inexcusable para todas las empresas, independientemente del sector en el cual desempeñen su actividad económica.

De esta manera, se hace necesario seguir el debate doctrinal en cuanto a las posibles soluciones que propongan los distintos autores y tomar parte, pues ésta es la única manera en que se podrá perfeccionar cada vez más los protocolos de las empresas.

Junto a esto, también se deberá prestar atención a las modificaciones, a la evolución normativa y jurisprudencial, pues será esto lo que marque las obligaciones y derechos en materia de prevención de riesgos laborales, así como la forma y plazo en que se debe cumplir con estas responsabilidades.

Y, por último, resultaría de vital importancia que con un enfoque multidisciplinar se profundice en aquellos aspectos que influyen en las conductas empresariales que minusvaloran la actividad preventiva. No son pocas las empresas que conciben la prevención como una obligación meramente formalista para evitar sanciones y responsabilidades, quitándole la vital importancia que realmente tiene a la hora de garantizar la seguridad y la salud en sus plantillas, lo que al final también supondría una mejora de la productividad empresarial al reducir el índice de siniestralidad, la gravedad de los accidentes y al final el absentismo laboral por contingencias profesionales.



## 9 BIBLIOGRAFÍA

- BLASCO DE LUNA, F.J. (2021) *Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal: Aspectos Críticos*. [Tesis Doctoral]. Universidad Carlos III de Madrid.
- CRUZ VILLALÓN, (1994) *El marco jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal*, en *La Reforma laboral de 1994*, AA.VV, Madrid.
- DE LA ORDEN, M.V., ZIMMERMANN, M. Y MAQUEDA, J. (2002), *Influencia de la formación en la percepción de las causas de los riesgos de accidente de trabajo*, en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- DEL REY GUANTER, S. & LEAL PERALVO, F., (1996) *La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada*, *Revista Relaciones Laborales* 13/1996.
- FERNÁNDEZ VILA, D. (2014) *Las obligaciones de la ETT en materia de Prevención de Riesgos Laborales*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid.
- GALA DURÁN, C., (1998) *Derechos y obligaciones entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias*. Editorial Colex, Madrid.
- GARCÍA NINET, J.I.: Y GARRIGUES GIMÉNEZ, A (1998): *Curso sobre prevención de riesgos laborales*. Ed. Publicación Universitat Jaume I.
- GONZÁLEZ ORTEGA. S. Y APARICIO TOVAR. J. (2013) *Comentarios A La Ley 31/1995 De Prevención De Riesgos Laborales*, Editorial Trotta S.A.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2006), *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales*. *Justicia laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 28.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L., (2000) *La reforma del contrato de puesta a disposición*, *Relaciones Laborales*, nº 5/2000.
- MUÑOZ DE LA IGLESIA, S. (2007), *La formación en las empresas de trabajo temporal, un factor relevante*, *Revista Capital Humano* (nº 213).
- RODRIGUEZ-PIÑERO-ROYO, M.C. (1992), *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*. Ministerio de Trabajo.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y: (2005) *La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 53.
- SALA FRANCO, T. (1994). *La reforma del mercado de trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch.

SAN MARTÍN AGUILAR, L.F. (2006) *La Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas de Trabajo Temporal* [Tesis Doctoral] Universitat Pompeu Fabra.

SERRANO ARGÜELLO, N., (1999) *Límites a la gestión externa de mano de obra y medidas de protección al empleo*, Relaciones Laborales.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2008) *Reparto de obligaciones entre las empresas de trabajo temporal y sus clientes*. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 52.

VICENTE SANZ, P. (2000). *La formación profesional y las empresas de trabajo temporal*. Revista Herramientas (nº 60).

Jurisprudencia:

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 2951/2008 de 8 abril.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de julio de 1999.

Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 28 de enero de 2003.

Normativa:

DOUE-L-1989-80648 Directiva del Consejo, 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. Boe.es Recuperado el 1 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

BOE.es - DOUE-L-1991-81058 Directiva del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. (s/f). Boe.es. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1991-81058>

BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (s/f). Boe.es. Recuperado el 1 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (s/f). Boe.es. Recuperado el 1 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE-A-1994-12554 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (s/f). Boe.es. Recuperado el 1 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>

BOE-A-2004-1848 Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. (s/f). Boe.es. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>

- 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. (s/f). Boe.es. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-4525>
- Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Iranzo García, Y., & Ardanuy, T. P. (2011). Coordinación de actividades empresariales (I). NTP 918. Insst.es. Recuperado 2 de noviembre de 2023, de <https://www.insst.es/documents/94886/328579/918w.pdf/10b18001-da33-44b8-9b3c-b7c976e0e7dd>
- Técnicas De Prevención, N., Iranzo García, Y., & Ardanuy, T. P. (s/f-b). Coordinación de actividades empresariales (II). Insst.es. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de <https://www.insst.es/documents/94886/328579/919w.pdf/3187cdb3-a5f0-4f95-983b-77b0ed98e5bf>