

En esta aproximación a la interacción empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, que constituye la continuación del trabajo publicado en el número 116, se analiza en detalle el régimen jurídico de un colectivo especial, los trabajadores puestos a disposición de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). El análisis profundiza en el marco normativo comunitario que regula la actividad de este colectivo y en la transposición que del mismo se ha realizado a la normativa española, examinando cuáles son las obligaciones de las empresas, y en particular de las ETT, a la hora de garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores.



Interacción empresarial, seguridad y salud

Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Por **YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZANA**. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid. sanuran@der.ucm.es. **JUAN GIL PLANA**. Letrado de la Administración Local, profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 28, regula de forma individualizada los aspectos preventivos de un determinado colectivo, los trabajadores temporales, diferenciando entre los mecanismos de temporalidad directa mediante la suscripción de un contrato de trabajo temporal de los previstos en la legislación laboral, y el mecanismo de temporalidad indirecto a través del recurso a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Es decir, que se establece un régimen dife-

renciado para trabajadores temporales directos y otro para los trabajadores temporales puestos a disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal, lo que no debe entenderse como dos regímenes totalmente distintos y singulares, ya que ambos participan de la inspiración de dos principios: por un lado, el de equiparación en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores temporales con el ofrecido a los trabajadores fijos, y por otro, el de no discriminación de los trabajadores temporales respecto de los trabajadores fi-

jos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si indagamos acerca del porqué de esta atención específica del legislador, habrá que tener en cuenta las cifras estadísticas de siniestralidad laboral, datos que revelan que un importante número de accidentes y, por lo tanto, de fallas en la actuación preventiva de las empresas, se residencia en trabajadores temporales. En este sentido, y aunque no se puede afirmar categóricamente, en el colectivo de trabajadores temporales se dan circunstancias que pueden explicar

la alta tasa de siniestralidad, como son una menor experiencia en los procesos productivos, una menor o nula integración en la empresa, una menor –cuando no inexistente– formación, una formación más formal que real y la realización de ocupaciones de riesgo.

Además, en el caso de los trabajadores puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal se añade una razón adicional. Debe recordarse que el fenómeno de la contratación indirecta temporal a través de Empresas de Trabajo Temporal consiste en la celebración de un contrato de trabajo entre un trabajador y la ETT y en la celebración de un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria, que es la que va a recibir la prestación del trabajador contratado por la ETT. Derivada de la es-

tructura tripartita descrita surge la necesidad de que se aclare el conjunto de obligaciones que corresponden a la Empresa de Trabajo Temporal y a la empresa usuaria en materia de seguridad y salud de los trabajadores temporales que recibe esta última de la primera para que la acción preventiva pueda ser eficaz.

Cabe destacar que la ubicación sistemática de la regulación jurídica de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo referida a los trabajadores puestos a disposición por una ETT ha sido objeto de crítica por la doctrina científica, que ha estimado que hubiera sido más correcta su incardinación dentro del artículo 24 LPRL, dedicado a la regulación de la acción preventiva en los supuestos de coordinación. No obstante, sin restar validez a la crítica siste-

mática enunciada, debe tenerse en cuenta que dado que, en mi opinión, al no quedar claro si la coordinación prevista en el artículo 24 LPRL se refiere a supuestos de concurrencia de empresarios o a supuestos de concurrencia de trabajadores de varias empresas, no es desahucada la ubicación en un mismo precepto de los supuestos de temporalidad que se ofrecen en la realidad empresarial. Ha prevalecido, a efectos normativizadores, más la temporalidad del vínculo laboral que la posible existencia de concurrencia de trabajadores y/o empresarios que obligarían a una labor de coordinación; tarea esta última que se aprecia tanto en el artículo 28.5 LPRL como en su desarrollo reglamentario, llevado a cabo en el RD 216/1999.

Marco normativo comunitario

De forma inequívoca, la eficaz acción preventiva respecto del trabajador temporal demandaba una acción legislativa específica en materia de seguridad y salud en el trabajo. Necesidad sentida y plasmada, antes que en nuestro ordenamiento jurídico, en el Derecho Comunitario, como lo demuestran la adopción en dicho ámbito de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, así como la Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio de 1991, por la que se contemplan las medidas tendientes a promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de Empresas de Trabajo Temporal. Estas directivas han sido objeto de transposición parcial en el artículo 28 de la LPRL y en las normas reglamentarias de desarrollo del mismo, concretamente el Real Decreto 216/1999.



La importancia de la Directiva 91/383/CEE en la protección eficaz en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores temporales hace necesaria la exposición de los principales aspectos contemplados en ella, para poder valorar el papel del legislador español en su labor de transposición a nuestro derecho interno.

En primer lugar, establece el principio de igualdad preventiva con los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo de duración indefinida en el tiempo, y en paralelo proclama la interdicción de diferencias de trato en materia de seguridad y salud en el trabajo originado en la duración del vínculo laboral. Así, se dice que se deberá garantizar a los trabajadores temporales el mismo nivel de protección que a los demás trabajadores de la empresa (art. 2.1), sin que la temporalidad de la relación pueda justificar una diferencia de trato en las condiciones de trabajo en lo relativo a la prevención, y en particular en lo referido al acceso a los equipos individuales de protección (art. 2.2).

En segundo lugar, se establecen una serie de prescripciones de índole informativa. Primera, la obligación de la empresa y/o empresa usuaria de informar al trabajador temporal de los riesgos a los que vaya a estar expuesto con carácter previo al inicio de la actividad (art. 3.1), obligación informativa que se concreta en la cualificación profesional requerida o en la necesidad de un control médico especial a definir por la legislación nacional (art. 3.2). Segunda, la empresa usuaria deberá, con carácter previo al inicio de la prestación laboral, informar a la ETT de la cualificación laboral que requiera el puesto de trabajo, así como de las características de éste (art. 7.1), remitiéndose a la legislación nacional de cada Estado miembro la posibilidad de que estos aspectos objeto de la acción informativa puedan constar en el contrato; aspectos que deberán ser comu-

La Directiva 91/283 CEE, transpuesta a la normativa española, juega un papel determinante en la protección eficaz en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores temporales

nicados por la ETT al trabajador puesto a disposición (art. 7.2).

En tercer lugar, en materia formativa la referencia comunitaria es muy sucinta y genérica, al consistir en establecer que los Estados miembros deberán adoptar las acciones legislativas pertinentes para que los trabajadores temporales reciban una formación suficiente y adecuada a las características propias del puesto de trabajo; formación que se debe relacionar con la cualificación y experiencia de aquéllos (art. 4).

En cuarto lugar, se permite a las legislaciones nacionales que puedan prohibir la contratación temporal para el desarrollo de trabajos especialmente peligrosos desde el punto de vista de la seguridad y salud, dejando al derecho interno el papel definidor de lo que ha de entenderse por «trabajo especialmente peligroso» (art. 5.1). Si no se hace uso de esta posibilidad prohibitiva, se deberán adoptar las medidas necesarias para que realice un control médico adecuado para los puestos de trabajo objeto de un control médico especial (art. 5.2), que podrá ser prolongado más allá de la finalización del vínculo laboral temporal (art. 5.3).

En quinto lugar, se obliga a las legislaciones nacionales a que adopten las prescripciones necesarias para que los servicios de prevención o las personas encargadas de la misma sean informados de los trabajadores temporales directos

o indirectos presentes en la empresa, al efecto de que aquéllos puedan desarrollar sus funciones (art. 6).

En sexto lugar, contiene una referencia en materia de responsabilidad referida a las Empresas de Trabajo Temporal, consistente en declarar que la empresa o el establecimiento usuario son responsables de las condiciones de ejecución del trabajo temporal, entre las que se incluyen las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo (art. 8), y sin perjuicio del sistema de responsabilidad previsto en los derechos internos.

Finalmente, la Directiva 91/383/CEE deja a salvo las posibles acciones legislativas existentes o futuras de los Estados miembros que puedan suponer un marco jurídico más protector de la seguridad y salud de los trabajadores temporales; de suerte que la norma comunitaria no podrá tener efectos derogatorios respecto de legislaciones nacionales que tengan o adopten un mayor número de garantías, obligaciones y derechos en lo relativo a la prevención de los trabajadores temporales (art. 9).

Transposición de directivas comunitarias: art. 28 LPRL y principio de igualdad y no discriminación

Nuestro derecho interno ha transpuesto la Directiva 91/383/CEE, y lo ha hecho en el artículo 28 de la LPRL, que, en su apartado 1º, establece los principios de igualdad y no discriminación de los trabajadores temporales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los trabajadores con contrato de duración indefinida.

En este sentido, se establece que los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por Empresas

de Trabajo Temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. Además, en ningún caso la existencia de una relación de trabajo temporal directa o indirecta (a través de una ETT) podrá justificar 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.

La plasmación de los principios de igualdad y no discriminación en materia de prevención de los riesgos laborales de los trabajadores temporales en nuestro derecho interno es sustancialmente idéntica a la formulación de los mismos efectuada por la norma comunitaria. No obstante, debe observarse que se ha omitido la referencia específica que hace la norma comunitaria a la no discriminación del trabajador temporal en el acceso a los equipos de protección individual. Omisión que, en mi opinión, no tiene trascendencia práctica alguna en la medida en que el acceso a los equipos de protección individual debe entenderse incluido dentro de la genérica formulación de la no discriminación efectuada en el artículo 28.1 LPRL, al venir referida ésta a las condiciones de trabajo.

La plasmación de los principios de igualdad y no discriminación ha sido calificada por un sector de la doctrina laboralista como de innecesaria, por reiterativa, al establecerse en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) la formulación general y válida para todo el ordenamiento jurídico laboral del principio de no discriminación en las relaciones laborales. Debe recordarse que el artículo 17.1 ET prescribe que «se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del

empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen –incluido el racial o étnico–, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español». Sin embargo, la plasmación de ambos principios en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores temporales me parece, muy al contrario, necesaria y no reiterativa. Si observamos el artículo 17 ET, vemos que es difícil encajar o subsumir dentro de los factores de discriminación prohibidos –la edad, la discapacidad, el sexo, el origen, el estado civil, la condición social, la religión o convicciones, las ideas políticas, la orientación sexual, la adhesión o no a sindicatos, el parentesco y la lengua dentro del Estado español– una discriminación de los trabajadores temporales en materia de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de que se pudiera subsumir en un supuesto de discriminación indirecta cuando en el colectivo de trabajadores temporales se dé alguna de las cualidades configuradas como factores de discriminación prohibidos. Lo anterior me lleva a concluir, junto con otro

La LPRL establece el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud para los trabajadores temporales que el que disfrutaban los que tienen contrato de duración indefinida

sector de la doctrina, que la igualdad y la no discriminación de los trabajadores temporales en materia preventiva sale reforzada y garantizada con el reconocimiento legal de dichos principios efectuado en el artículo 28.1 LPRL.

Ahora bien, la plasmación de los principios de igualdad y no discriminación debe concebirse como un nivel mínimo de protección de los trabajadores temporales que no impide que –vía negociación colectiva, acuerdo con el empresario o decisión unilateral de éste– se pueda establecer un trato más favorable para el trabajador temporal que para el trabajador fijo; trato más favorable que vendría justificado por la realidad de los hechos, que nos demuestran que los trabajadores temporales arrojan un índice de siniestralidad más alto que los trabajadores fijos. La posible crítica a la labor del legislador español al no haber querido ir más allá de la simple equiparación debe ser matizada o eliminada si tenemos en cuenta que el establecimiento a nivel legal del mencionado trato más favorable a los trabajadores temporales pudiera haber ocasionado un encorse-tamiento jurídico de la protección de dicho colectivo, al tiempo que unos efectos no deseados sobre los mismos, como la posible inercia empresarial a obviar ese trato más favorable; de ahí que sea más correcto dejar que sea la negociación colectiva en sus distintas variantes la que establezca ese posible marco más favorable en función del sector o actividad regulada por la misma.

Para despejar cualquier duda, el inciso final del apartado 1º del artículo 28 LPRL se encarga de recordarnos que toda la normativa en materia de seguridad y salud de los trabajadores, es decir, la LPRL y sus disposiciones de desarrollo, se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo temporales. Se trata más bien de un recordatorio, dado que el artículo 3 LPRL, al abordar el ámbito de aplicación, se refiere de forma genérica a las

relaciones laborales reguladas en el ET, entre las que se encuentran las relaciones laborales temporales directas y las relaciones laborales a través de ETT o indirectas.

Deberes empresariales (información, formación y vigilancia) en materia de seguridad y salud en el trabajo

Al igual que la directiva comunitaria, nuestro derecho interno establece una serie de prescripciones de carácter informativo. En primer lugar, el apartado 2º del artículo 28 LPRL establece que el empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores a que se refiere el apartado anterior 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. Dicha información debe comunicarse con carácter previo al inicio de la actividad al trabajador temporal. Nada nuevo introduce nuestro legislador respecto de la regulación comunitaria.

En segundo lugar, el apartado 4 del artículo 28 LPRL conmina al empresario a informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de la prevención en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 31 LPRL, de la incorporación de trabajadores temporales, con la finalidad de que aquéllos puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.



Si observamos ambas obligaciones informativas, podemos darnos cuenta de que están dirigidas al empresario, cuya identificación no plantea problema alguno en los supuestos de contratación laboral temporal directa –es decir, la realizada por quien ejerce de empresario a través de cualquiera de los contratos temporales previstos en el ET–; problema identificativo del sujeto destinatario de dichas obligaciones informativas que sí se puede dar en las contrataciones laborales temporales a través de ETT, donde el empresario laboral no es quien va a recibir la prestación ni va a poner el centro de trabajo para que se desarrolle la misma, sino que será la empresa usuaria la destinataria de la prestación del trabajador, que la desarrollará en el centro de trabajo de esta última. La simple lectura de los aspectos sometidos a información debe conducir a sostener que esta obligación informativa recae sobre la empresa usuaria

y no sobre la ETT. Se trata de aspectos que, primeramente, sólo pueden ser conocidos por la empresa usuaria; solución que, por otra parte, es la dada por el legislador en el apartado 5º del artículo 28 LPRL al atribuir expresamente a la empresa usuaria ambas obligaciones informativas.

En el párrafo segundo del apartado 2º del artículo 28 LPRL se establece un deber empresarial de formación del trabajador temporal; formación que deberá ser suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir y en la que se deberá tener en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Nuestro derecho interno va más allá que la obligación formativa diseñada por la Directiva 91/383/CEE, ya que ésta no hace referencia a la formación sobre los riesgos del puesto de trabajo, lo que supone un mayor detalle de la referida obligación formativa. La doctrina

laboralista ha indicado que la formación, además de adecuada y suficiente, puede y debe ser específica para el colectivo de trabajadores temporales existente en las empresas.

En el diseño jurídico general de la obligación formativa no se dice sobre quién debe recaer dicho deber. En el supuesto de la contratación temporal directa, no hay lugar a dudas acerca de quién es el deudor formativo, el empresario; pero en la contratación temporal a través de ETT, como veremos más detenidamente, el deber formativo recae sobre la ETT, nunca sobre la empresa usuaria, que, no obstante, deberá cumplir una serie de obligaciones para con la ETT con el fin de que ésta pueda desarrollar en la debida forma y tiempo su obligación formativa para con el trabajador

que va a ser puesto a disposición de la empresa usuaria. Piénsese, por ejemplo, que la formación sobre los riesgos del puesto de trabajo exige que la empresa usuaria comunique a la ETT con la debida antelación cuáles son los riesgos del puesto de trabajo para el que demanda le sea puesto a disposición un trabajador.

La obligación formativa hacia los trabajadores temporales es muy escueta, omitiéndose aspectos como el momento en el que debe impartirse la formación, quién puede impartirla, etc. Lo anterior nos obliga a tener presente lo previsto, con carácter general, en el artículo 19 LPRL, de suerte que la formación puede ser tanto teórica como práctica en función, pienso, del puesto de trabajo a cubrir temporalmente.

Además, la formación debe estar adaptada a la evolución de los riesgos existentes y a los que pudieran surgir, y debe repetirse periódicamente si así fuera necesario para garantizar una eficaz acción preventiva sobre el trabajador temporal (art. 19.2 LPRL).

En cuanto al momento temporal, la formación se deberá dar en tres momentos: al producirse la contratación, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña el trabajador temporal o cuando se introducen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de gobierno (art. 19.2 LPRL). Otro aspecto interesante es la determinación acerca de si la formación se debe impartir dentro o fuera de la jornada laboral, estableciéndose que la misma se desarrolle dentro de la jornada laboral, y no siendo posible esta opción podrá realizarse fuera de la jornada laboral, debiendo descontarse el tiempo invertido en la acción formativa preventiva del tiempo total de la duración de la jornada de trabajo (art. 19.3 LPRL).

Se establece un régimen flexibilizador en relación a quién puede impartir la formación, dado que se permite que la misma sea impartida por los medios propios con los que cuenta el empresario o mediante su concertación con servicios externos debidamente cualificados (art. 19.3 LPRL), no estableciéndose criterio alguno que delimite una preferencia por cualquiera de estas dos posibilidades; de suerte que el empresario podrá, a su libre decisión, elegir una de las dos opciones que le ofrece la LPRL.

Finalmente, es interesante destacar que esta obligación formativa recae exclusivamente en el empresario, lo que explica la prohibición de repercutir sobre la esfera patrimonial del trabajador el coste económico, ya sea total o parcial, que supone el desarrollo del deber formativo en materia de seguridad y salud.

La última obligación preventiva genérica establecida para los trabajadores



temporales es la relacionada con el cuidado de su salud, evitando que el desarrollo de la prestación laboral pueda deteriorarla o mermarla. El apartado 3º del artículo 28 LPRL establece, escuetamente, que los trabajadores temporales tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, sin efectuar ni concretar el alcance de esta obligación al remitirse a lo previsto para la vigilancia de la salud de cualquier trabajador, sea fijo o temporal, en el artículo 22 LPRL.

En materia de vigilancia de la salud, el derecho interno no ha agotado todas las posibilidades que le permitía la directiva comunitaria, ya que con carácter general no se ha contemplado la prohibición de contratar trabajadores temporales en determinados trabajos especialmente peligrosos. No obstante, como veremos más adelante, nuestra legislación sí ha previsto para los trabajadores temporales a través de ETT una serie de actividades en las que se prohíbe su contratación, si bien dicha prohibición aparece contenida en el desarrollo reglamentario previsto en el RD 216/1999.

La vigilancia de la salud de los trabajadores temporales, como la del resto de los trabajadores, se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (art. 22.6 LPRL), ha de ser periódica –normalmente se hace con una periodicidad anual– y debe estar ligada a los riesgos inherentes al puesto de trabajo que se ocupa (art. 22.1 LPRL), por lo que deberá realizar los reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. En muchas de las contrataciones temporales la duración no será superior a un año, lo que implica que la vigilancia de la salud se realizará al incorporarse el trabajador temporal al puesto de trabajo, y no se dará la posibilidad de que dicha vigilancia vaya a ser periódica.

En la contratación temporal a través de ETT, el deber formativo del trabajador sobre seguridad y salud recae sobre la propia ETT, no sobre la empresa usuaria, que sí tendrá una serie de obligaciones con aquella

La vigilancia de la salud es obligatoria para el empresario, de suerte que éste viene obligado a velar por la salud de los trabajadores temporales; pero es voluntaria para los trabajadores, ya que aquella sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Ahora bien, la voluntariedad se tornará obligatoriedad en la realización de los reconocimientos cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad y cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. El establecimiento de la obligatoriedad de la vigilancia de la salud de los trabajadores temporales por parte del empresario requiere informe previo de los representantes de los trabajadores; informe que es necesario y que normalmente se realizará a través de los delegados de prevención, y en su ausencia, a través de la representación legal o de la representación sindical, y que, en mi opinión, no es vinculante.

La vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberá respetar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador temporal, salvaguardando la confidencialidad de to-

da la información relacionada con su estado de salud que sea obtenida de las distintas pruebas realizadas (art. 22.2 LPRL). La confidencialidad de la información supone, por un lado, que solamente será comunicada a los trabajadores temporales afectados (art. 22.3 LPRL), y por otro lado, que sólo podrán acceder a la información médica el personal médico y las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador (art. 22.4 LPRL). No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, pero, en ningún caso, los datos obtenidos podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador (art. 22.4 LPRL).

Recogiendo la posibilidad establecida en el artículo 5 de la Directiva 91/383/CEE, se establece que, cuando la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen (art. 22.5 LPRL). A día de hoy no existe desarrollo reglamentario sobre la cuestión, lo que no impide exigir la prolongación de la vigilancia de la salud, ya que esta posibilidad no se sujeta a dicho desarrollo reglamentario –dirigido a cómo se va a desarrollar esa vigilancia poscontractual–, sino únicamente a que la naturaleza de los riesgos del puesto de trabajo así lo exija.

Seguridad y salud en el trabajo y Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

1. Dentro del colectivo de los trabajadores temporales merece especial atención la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el fenómeno legalmente permitido de la cesión de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal. En este fenómeno se da una estructura triangular en la que la ETT celebra un contrato laboral con un trabajador que será cedido a una empresa usuaria en virtud del contrato de puesta a disposición celebrado entre la ETT y la empresa usuaria. La presencia de dos empresarios hace necesaria la determinación del ámbito obligacional que debe asumir cada uno de ellos en materia de prevención de riesgos laborales (Montoya Melgar).

A la delimitación del régimen jurídico en materia de prevención de riesgos y salud laboral por el que deben guiarse la ETT y la empresa usuaria se dedica el apartado 5º del artículo 28 de la LPRL, junto con las previsiones contenidas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las ETT, y en el RD 4/1995, de 13 de enero, que desarrolla la anterior ley, así como el RD 216/1999.

Lo anterior nos arroja un marco jurídico fragmentado que viene caracterizado por establecerse un sistema obligacional donde no hay obligaciones compartidas, de suerte que a cada una de ellos –ETT y empresa usuaria– se les asigna una serie de obligaciones, si bien, como ha afirmado la doctrina, los deberes que se imponen a la ETT son más exigüos que los impuestos a las empresas usuarias, lo que se explica porque es esta última la que ostenta el control efectivo sobre el medio y las condiciones de trabajo (Montoya Melgar). Otra peculiaridad de este marco obligacional es que se produce una ruptura

de la regla general en virtud de la cual el empresario laboral es el deudor en materia de seguridad y salud en el trabajo, de suerte que es la empresa usuaria –quien no es empresario laboral del trabajador temporal cedido– la que asume la referida posición deudora, como lo aclara, de forma tajante, el primer párrafo del artículo 28.5 de la LPRL y el artículo 16.2 de la LETT, al establecerse que la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores puestos a disposición por la ETT.

2. Ya se expuso que nuestro derecho interno no había hecho, con carácter general, uso de la posibilidad que le brindaba el artículo 5 de la Directiva 91/383/CCE de excluir de la contratación temporal determinados puestos o actividades que pudieran ser calificados como peligrosos; exclusión que sí se ha efectuado respecto de la posible contratación temporal a través de ETT. En efecto, el artículo 8 b) de la LETT no permite la celebración de contratos de puesta a disposición cuando se vayan a realizar trabajos o actividades especialmente peligrosos para la seguridad y salud del trabajador que va a ser cedido temporalmente.

La determinación o calificación de una actividad o trabajo como especialmente peligroso a los efectos de exclusión de la posibilidad de contratación temporal a través de una ETT lo deja la norma le-

**El Real Decreto 216/1999
excluye la posibilidad
de contratación temporal
a través de una ETT para
una serie de actividades
o trabajos especialmente
peligrosos, que agrupa
en nueve capítulos**

gal al desarrollo reglamentario, que se ha plasmado en el artículo 8 del RD 216/1999, de suerte que las actividades o trabajos especialmente peligrosos son los siguientes:

a. Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el anexo II del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. En el citado anexo se establece la siguiente relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores: 1) trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo; 2) trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible; 3) trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas; 4) trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión; 5) trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión; 6) obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos; 7) trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático; 8) trabajos realizados en cajones de aire comprimido; 9) trabajos que impliquen el uso de explosivos; y 10) trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

b. Trabajos de minería a cielo abierto y de interior en los que realicen alguna de las siguientes actividades, a saber: extracción de sustancias minerales al

aire libre o bajo tierra, incluso por dragado; prospección con vistas a dicha extracción; preparación para la venta de las materias extraídas, excluidas las actividades de transformación de dichas sustancias; y perforación o excavación de túneles o galerías, cualquiera que sea su finalidad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa relativa a las condiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (art. 2 Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras).

- c. Trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, como son los sondeos terrestres y marítimos, las calicatas, los pocillos, los trabajos geofísicos, los reconocimientos de labores antiguas u otros de prospección previstos en el artículo 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- d. Trabajos en plataformas marinas.
- e. Trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos, regulados por el Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero.
- f. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, según el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- g. Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de pri-



mera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

- h. Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.
- i. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

El incumplimiento o inobservancia de esta prohibición tanto por parte de la ETT como por la empresa usuaria, mediante la formalización de un contrato de puesta a disposición que la ignore, está tipificado como infracción muy grave en los artículos 18.3 b) –para la ETT– y 19.3 b) –para la empresa usuaria– del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. Desde el punto de vista formal, tanto la ETT como la empresa usuaria vienen obligadas a reseñar una serie de datos o informaciones tanto en el contrato de puesta a disposición celebrado entre ambas como en el contrato de trabajo suscrito entre la ETT y el trabajador que va a ser cedido temporalmente a la empresa usuaria.

En el contrato de puesta a disposición se han de incluir los riesgos profesionales del puesto de trabajo, tal y como

dispone el artículo 14 e) del RD 4/1995. Esta genérica obligación viene desarrollada en el artículo 2 del RD 216/1999, de suerte que deberán constar en el contrato de puesta a disposición las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que va a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria. Además, dado que la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, dentro de

esta información deberán constar los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir, con especificación de los datos relativos a: a) riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador, así como los específicos del puesto de trabajo a cubrir; b) medidas de prevención a adoptar en relación con los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, con inclusión de la referencia a los equipos de protección individual que haya de utilizar y que serán puestos a su disposición; c) formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador, y d) medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, espe-

cificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad.

El contrato de trabajo celebrado por la ETT con el trabajador temporal deberá contener los riesgos profesionales del puesto de trabajo para el que va a ser cedido este último (art. 15.2 b RD 4/1995), en los términos referenciados anteriormente al hablar del aspecto formal del contrato de puesta a disposición. Lo que supone que la información en materia de seguridad y salud contenida en el contrato de puesta a disposición deberá reflejarse también en el contrato de trabajo (art. 3.2 RD 216/1999).

Además, la ETT se encuentra obligada a acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la Empresa de Trabajo Temporal, y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma (art. 3.5 RD 216/1999).

La documentación relativa a las informaciones y datos a los que se refiere el presente Real Decreto será registrada y conservada tanto por la empresa de trabajo temporal como por la empresa usuaria, en los términos y a los fines previstos en el artículo 23 LPRL (art. 7.1 RD 216/1999).

4. Las obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal, al margen de las obligaciones formales que ya se han indicado al confeccionar el contrato de trabajo, se concretan en obligaciones informativas, formativas y de vigilancia de la salud de los trabajadores.



Es la ETT la que viene obligada a informar a los trabajadores de todos los datos que le ha puesto en conocimiento la empresa usuaria y se han contenido en el contrato de puesta a disposición (art. 3.2 RD 216/1999). El correcto cumplimiento de esta obligación informativa requiere la previa y adecuada colaboración de la empresa usuaria para con la ETT.

La formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo del trabajador que va a ser puesto a disposición es responsabilidad de la ETT (arts. 28.5 LPRL y 12.3 LETT), para lo cual, también, necesita de la ayuda de la empresa usuaria, que deberá facilitar las características del puesto de trabajo y las cualificaciones que su desempeño requiere, con el fin de que la formación cumpla su verdadera finalidad preventiva y no se convierta en una simple formalidad a cumplir por la ETT.

Ahora bien, siendo responsable la ETT de la formación preventiva del trabajador temporal cedido a la empresa usuaria, la norma reglamentaria introduce una cierta relativización de dicho deber al afirmar que la ETT deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. Para ello, comprobará fehacientemente que la formación del trabajador es la requerida y que se encuentra actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos. Si dicha comprobación arroja un resultado negativo, la ETT deberá facilitar previamente dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición pero será previo, en todo caso, a la prestación efectiva de los servicios (art. 3.3 RD 216/219).

La doctrina ha resaltado críticamente, con razón, que la regulación regla-

Al margen de las obligaciones formales a la hora de elaborar contratos de trabajo, la ETT tiene una serie de obligaciones informativas, formativas y de vigilancia de la salud de los trabajadores

mentaria matiza la obligación formativa desde su efectiva impartición hacia la mera comprobación de la posesión de la formación requerida para la ocupación del puesto de trabajo requerido, lo que introduce un régimen jurídico más favorable que el previsto para los trabajadores fijos, que carece de cualquier justificación. Si a esto unimos que la realidad diaria de este tipo de contrataciones temporales nos demuestra que en muchas ocasiones la perentoriedad y urgencia en cubrir un puesto de trabajo hacen muy difícil observar esta obligación, no es de extrañar que se constate un cumplimiento formal más que real de la misma. Dificultad que, como ha puesto de relieve la doctrina judicial, no puede erigirse en causa justificativa del incumplimiento de esta obligación formativa que compete a la ETT.

Para concluir el alcance de la obligación formativa que debe asumir la ETT, ha de indicarse que la misma se ha de impartir con carácter previo al inicio de la prestación laboral, ya sea con medios propios o concertados, reputándose el tiempo de formación dentro de la duración del contrato de puesta a disposición (art. 12.3 LETT). La norma reglamentaria viene a incidir sobre esta obligación al afirmar que, si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la Empresa de Trabajo Temporal en la propia empresa usuaria, antes del co-

mienzo efectivo del trabajo; e incluso, podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la Empresa de Trabajo Temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas (art. 3.3 RD 216/219). Finalmente, se advierte que se reputará nula cualquier cláusula contractual por la que se repercuta en la esfera patrimonial del trabajador puesto a disposición la totalidad o parte del gasto de formación (art. 12.4 LETT).

Otra de las obligaciones que debe asumir la ETT es la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores cedidos a la empresa usuaria en los términos previstos en el artículo 22 LPRL y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable. Y para que la ETT pueda desarrollar esta obligación, es necesaria la colaboración de la empresa usuaria, quien deberá informar a aquélla de los resultados de toda evaluación de los riesgos a que estén expuestos dichos trabajadores, con la periodicidad requerida; información que deberá comprender, en todo caso, la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, o que puedan ser relevantes de cara a valorar posteriores incorporaciones del trabajador a la misma o diferente empresa usuaria (art. 5.3 RD 216/219).

La ETT debe comunicar a la autoridad laboral los daños producidos en la salud de los trabajadores puestos a disposición, debiendo constar, en todo caso, el nombre o razón social de la empresa usuaria, su sector de actividad y la dirección del centro o lugar de trabajo en que se hubiere producido el daño (art. 7.3 RD 216/1999).

5. La empresa usuaria es la que asume la mayor parte de obligaciones respecto a los trabajadores temporales cedidos por la ETT, pues a la postre es quien debe responder, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, de las condiciones de ejecución de la prestación laboral de estos trabajadores temporales y es quien debe garantizarles el mismo nivel de protección que a los demás trabajadores de la empresa (arts. 28.5 LPRL, 16.2 LETT y 5.1 RD 216/1999).

Una cuestión no exenta de polémica dentro de la doctrina judicial es la atribución a la empresa usuaria de la responsabilidad del recargo de prestaciones previsto en el artículo 123 LGSS. En efecto, el artículo 16.2 de la LETT identifica como responsable del recargo de prestaciones por omisión de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a la empresa usuaria, por reputarla como empresario infractor. La cuestión que se plantea es si es posible extender la responsabilidad por el recargo de prestaciones, mediante la solidaridad, a la Empresa de Trabajo Temporal. Existen pronunciamientos judiciales que niegan tal posibilidad basándose en el hecho de que el recargo sólo se impone al empresario infractor y en la regulación de la cesión de trabajadores a través de ETT se hace responsable a la empresa usuaria de las condiciones de ejecución de la prestación desarrollada por los trabajadores puestos a su disposición, e, incluso, se le atribuye expresamente la responsabilidad del pago del recargo a ella en el artículo 16.2 LETT. Sin embargo, existen pronunciamientos más recientes que afirman la posibilidad de extender a la ETT la responsabilidad del pago del recargo de prestaciones, de forma solidaria con al empresa usuaria, cuando aquélla ha incumplido sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que la atribución legal del recargo a la empresa usuaria no supone la exclusión de la posibilidad de

atribuir dicho recargo a la ETT sino que, únicamente, viene a poner de relieve que la empresa usuaria, en tanto que deudor del deber de seguridad para con los trabajadores puestos a disposición, responde del dicho recargo; advertencia que se hace por no ser el empresario de dichos trabajadores pero sí el que resulta obligado a observar el deber de seguridad para con éstos.

La empresa usuaria, aparte de configurarse como el deudor –garante de la seguridad y salud de los trabajadores puestos a su disposición–, tiene que observar una serie de obligaciones de carácter informativo.

En este sentido, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, de la exigencia de controles médicos especiales, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia (arts. 28.5 LPRL y 4.1 RD 216/1999).

También, con carácter previo, la empresa usuaria deberá asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición puede ocupar el puesto de trabajo, para lo que recabará de la Empresa de Trabajo Temporal la información necesaria

Las ETT deben organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias

ria sobre los siguientes aspectos: a) la aptitud del trabajador temporal, verificada a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud, para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados; b) la posesión de las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y que cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto, en los términos previstos en el artículo 19 LPRL y sus normas de desarrollo, y c) haber recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos (art. 4.1 RD 216/1999). La empresa usuaria no podrá permitir el inicio de la prestación laboral del trabajador temporal hasta que no tenga constancia del cumplimiento de los aspectos anteriormente referenciados (art. 4.2 RD 216/1999). Además, como ya hemos señalado al hablar de las obligaciones de la ETT, la empresa usuaria informará a la ETT de los resultados de toda evaluación de los riesgos a que estén expuestos dichos trabajadores, con la finalidad de que esta última pueda cumplir con su obligación de vigilancia de la salud (art. 5.3 RD 216/1999).

Otra de las obligaciones informativas se dirige hacia los representantes de los trabajadores, de suerte que la empresa usuaria deberá informarlos de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal (art. 28.5 LPRL). La norma reglamentaria detalla esta obligación tanto en la dimensión subjetiva como en la objetiva. Desde la vertiente subjetiva, determina que los sujetos a los que debe dirigirse esta información son los delegados de prevención, y en su defecto,

los representantes legales, omitiendo cualquier referencia a los representantes sindicales. Desde la vertiente objetiva, la información que se facilite deberá especificar el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas previstas, y la información y formación recibidas por el trabajador. Esta información será igualmente facilitada por la empresa usuaria a su servicio de prevención o, en su caso, a los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas (art. 4.3 RD 216/1999).

La empresa usuaria estará obligada a informar por escrito a la ETT de todo daño para la salud del trabajador puesto a su disposición que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo, a fin de que aquélla pueda cumplir, en los plazos y términos establecidos, con la obligación de notificación a la autoridad laboral. En caso de incumplimiento por parte de la empresa usuaria de esta obligación de información, dicha empresa será la responsable de los efectos que se deriven del incumplimiento por la Empresa de Trabajo Temporal de su obligación de notificación (art. 7.2 RD 216/1999).

En un recordatorio innecesario, se establece que en los supuestos de coordinación de actividades empresariales a los que se refiere el artículo 24 de la LPRL, se deberá tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal (art. 5.2 LPRL).

Los trabajadores temporales puestos a disposición podrán dirigirse a los representantes de la empresa usuaria –delegados de prevención o, en su defecto, representantes legales– para hacer valer los derechos que les reconoce la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo (arts. 28.5 LPRL y 4.3 RD 216/1999). También podrán dirigirse al servicio de prevención, propio o externo, de la empresa usuaria (art. 6.3 RD 216/1999).



6. Los trabajadores designados o, en su caso, los servicios de prevención de la Empresa de Trabajo Temporal y de la empresa usuaria deberán coordinar sus actividades a fin de garantizar una protección adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición. En particular, deberá transmitirse cualquier información relevante para la protección de la salud y la seguridad de estos trabajadores, sin perjuicio del respeto a la confidencialidad de la información médica de carácter personal a la que se refiere el artículo 22 de la LPRL.

7. Las Empresas de Trabajo Temporal deberán organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, conforme a las disposiciones del capítulo III del RSP, por el que

se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Para determinar la modalidad de organización que deba utilizarse y los medios y recursos necesarios para dicha actividad, los trabajadores contratados con carácter temporal para ser puestos a disposición de empresas usuarias se computarán por el promedio mensual de trabajadores en alta durante los últimos doce meses.

Las empresas usuarias contabilizarán el promedio mensual de trabajadores puestos a su disposición por Empresas de Trabajo Temporal en los últimos doce meses, con el fin de determinar los medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención conforme a lo dispuesto en el capítulo III del RSP (art. 6.2 RD 216/1999). ♦

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido financiado gracias a una ayuda a la investigación concedida por FUNDACIÓN MAPFRE.