



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:
ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORALES**

Jonatan Iriguibel Guerrero

**DIRECTOR
Imanol Núñez Aldaz**

**Pamplona-Iruña
13 de Junio del 2014**

RESUMEN EJECUTIVO.

Este trabajo de fin de grado (TFG) se centra en el análisis de la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores de empresas temporales. Se ha estudiado la formación recibida por los trabajadores según el tipo de contrato (permanente, temporal, en empresa de trabajo temporal...), observando también como afectan otros factores. Para ello se han definido los conceptos relativos a formación, prevención de riesgos laborales (PRL), y empresas temporales (ETT) para posteriormente realizar un análisis empírico sobre la encuesta nacional de condiciones de trabajo del 2011 realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

Se esperaban obtener resultados para afirmar que los trabajadores con contrato temporal reciben menos formación que los que tienen contrato permanente, y así ha sido. Sin embargo no se ha podido demostrar que dentro de los trabajadores con contrato temporal, los de ETT sean los que menos formación reciben.

ABSTRACT.

This Final Project work (TFG) focuses on the analysis of training in the prevention of occupational risks of workers in temporary employment. We have studied the training received by workers by type of contract (permanent, temporary, in temporary employment ...), looking also other possible factors. Due to this we have defined some concepts related to training, prevention of occupational hazards (PRL), and temporary work agencies (ETT) and then we have carried out an empirical analysis using the national survey of working conditions from 2011 done by the National Institute for Occupational Safety and Health.

It was expected to obtain results that confirmed that workers with temporary contract get less training that those with permanent contract, and so it has been proved. However, it was not possible to demonstrate that among employees with temporal contract jobs, those working in temporary work agencies are the ones receiving the least training.

PALABRAS CLAVE:

Prevención de riesgos laborales, formación, y empresas temporales.

ÍNDICE:

PRESENTACIÓN/INTRODUCCIÓN.....	Pág.1
--------------------------------	-------

MARCO TEÓRICO:

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL).....	Pág.2-7
1.1. La PRL como una decisión económica.....	Pág.2-3
1.2. El riesgo en la PRL.....	Pág.4-5
1.2.1. <i>Riego moral</i>	Pág.4
1.2.2. <i>Aversión al riesgo</i>	Pág.5
1.3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).....	Pág.5-7
2. FORMACIÓN.....	Pág.7-10
2.1. La Formación como inversión empresarial.....	Pág.8
2.2. ¿Quién debe pagar la formación?.....	Pág.9-10
2.3. Implicaciones de la formación.....	Pág.10
3. INCENTIVOS ECONÓMICOS.....	Pág.11
4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).....	Pág.12-16
4.1. Trabajadores ETT.....	Pág.12-13
4.2. Legislación de las ETT: Real Decreto.....	Pág.13-15
4.2.1. <i>Responsabilidades empresa usuaria</i>	Pág.14-15
4.2.2. <i>Responsabilidades ETT</i>	Pág.15
4.3. Debate capital humano específico y temporalidad.....	Pág.15-16

ANÁLISIS EMPÍRICO:

5. ENCT (2011).....	Pág.17
6. VARIABLES.....	Pág.18
7. METODOLOGÍA.....	Pág.19
8. RESULTADOS.....	Pág.20-23
7.1. Análisis Formación y ETT dentro de la muestra.....	Pág.20
7.2. Formación trabajadores contrato temporal ETT.....	Pág.20-22
7.3. Influencia diferentes factores en la formación.....	Pág.22-23

CONCLUSIONES.....	Pág.24
-------------------	--------

BIBLIOGRAFÍA.....	Pág.25
-------------------	--------

PRESENTACIÓN/INTRODUCCIÓN.

El trabajo se centra en el tema Seguridad y Salud, en concreto la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.

Es importante para las organizaciones ya que contra más favorables sean las condiciones de trabajo, más satisfecho estará el trabajador y como consecuencia mayor rendimiento aportara a la empresa. La seguridad y salud laboral es por tanto un factor que afecta al beneficio de la empresa. Se realizan técnicas de prevención para intentar proteger a los trabajadores y se imparten cursillos de formación para que los empleados sepan cómo actuar ante situaciones de riesgo. Esta prevención y formación se da debido a que las empresas son conscientes de que el bienestar del trabajador influye en su rendimiento, pero también para evitar sanciones administrativas.

Bajo mi punto de vista, personalmente considero que no se le da toda la importancia que debería a la salud y seguridad laboral. Es un tema que no se tiene muy en cuenta por los empresarios ya que la mayoría se centra en los beneficios. Sobre todo desde la moral y la ética creo que esto no debería ser así, ya que es un tema que concierne a la salud de las personas. Por esto cobran importancia los incentivos económicos, intentado conseguir de esta forma que se preste mayor atención a la salud y seguridad laboral.

El trabajo está estructurado fundamentalmente en dos partes. Primero un marco teórico donde se definen los conceptos de formación en prevención laboral, los incentivos económicos y las empresas de trabajo temporal. A continuación un análisis empírico, donde se estudia la muestra, la formación de trabajadores con contrato temporal a través de ETT, la influencia de diferentes aspectos en la formación, los principales riesgos en el puesto de trabajo y las principales causas de accidente, y la formación escasa.

Por tanto los objetivos de este trabajo son definir la formación en prevención de riesgos laborales, así como estudiar en concreto su aplicación en las empresas temporales. Tratar de demostrar empíricamente que se invierte menos en la formación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal que en los trabajadores permanentes. Así como relacionar otros factores con la formación, como por ejemplo la existencia de un delegado de prevención en la empresa.

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL).

El presente trabajo trata sobre la formación en prevención de riesgos laborales por lo que para proporcionar un concepto claro, se definirá en primer lugar la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y aspectos con ella relacionados para posteriormente hacer lo propio con la formación. Se trata de una definición del concepto por partes para que este se entienda con mayor claridad.

Para entender que significa PRL son importantes dos definiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), ambas del artículo 4.1.

Por un lado Prevención: “El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (LPRL, capítulo 1, artículo 4).

Por el otro lado Riesgos Laborales: “La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”. (LPRL, capítulo 1, artículo 4).

Así pues, se entiende por PRL el conjunto de actividades o medidas adoptadas para evitar o disminuir la posibilidad de que un trabajador sufra daños derivados del trabajo.

1.1. La PRL como una decisión económica.

A continuación se enfocara la PRL como una decisión económica, para ver de esta forma tanto los ingresos y costes, como el riesgo a ella relacionados.

Tanto beneficios como costes de PRL son inciertos, por lo que se debe medir y ponderar el riesgo en la toma de decisiones. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son la materialización en términos de coste de este riesgo. Por ello más adelante analizaremos dicho riesgo.

Si se mira desde un punto de vista de decisión económica, entendemos la PRL como una actividad productiva. Donde los inputs serán el tiempo de trabajo, inversiones, materias

primas seguras, formación, información, etc... y el output será la seguridad y salud en el trabajo.

Se debe tener en cuenta que no es posible prevenir todos los riesgos, por lo que siempre se producirán accidentes de trabajo y trabajar tendrá consecuencias para la salud de los trabajadores. Esto es así debido al carácter imprevisible de los accidentes. Aunque una empresa se encuentre en niveles máximos de formación en prevención, en cualquier momento puede suceder un accidente provocado por un fallo mecánico o humano. Por ejemplo una maquina que deja de funcionar por un corte de luz y atrapa la mano del trabajador., o un despiste del empleado que provoca que se corte.

En el siguiente cuadro se observan los ingresos y los costes que supone la Prevención de Riesgos Laborales.

Cuadro 1.1. Ingresos y costes de la PRL.

Ingresos PRL	Costes PRL
Genera Seguridad Laboral.	Materias Primas: - Mejores materiales, dispositivos preventivos, elementos de señalización.
Menos accidentes y enfermedades profesionales: - Menos costes médicos. - Menos costes de compensación. - Menos costes de reparación. - Menos paradas en la producción.	Recursos Humanos: - Formación. - Información. - Técnicos de prevención.
Menos costes de reemplazo: - No hay que formar personas que sustituyan las bajas.	Inversiones de capital: - Maquinaria más segura. - Mejora en las instalaciones.
Mayor Productividad: - Mayor satisfacción y clima laboral. - Mejores relaciones industriales.	Organizativos: - Formalización de los procedimientos. - Controles y supervisión de tareas.

1.2. El riesgo en la PRL.

Como se ha comentado anteriormente, el riesgo se debe tener en cuenta en la toma de decisiones de PRL, sobre todo si la vemos como una decisión económica. En este ámbito surge el riesgo moral, relacionado con el presentismo o absentismo. Otro aspecto importante es la aversión al riesgo, ya que contra más aversión, más inversión en PRL.

1.2.1. *Riesgo Moral.*

Este riesgo se refiere a la veracidad de las bajas de los trabajadores. Un trabajador puede solicitar la baja sin que un tercero, sea un médico o la propia empresa, pueda verificarla de forma perfecta. Por tanto se genera un incentivo a solicitar bajas “fraudulentas”. Únicamente en los casos de accidentes graves o mortales la veracidad de la baja es perfectamente observable.

Actualmente y sobre todo en Europa el problema del riesgo moral es tratado desde otra óptica: Absentismo o Presentismo.

El trabajador puede “engañar” tanto para no trabajar sano, absentismo, como para trabajar estando enfermo, presentismo.

El presentismo es pues el fenómeno de trabajar estando enfermo. Está muy asociado con los trabajos temporales y las ETT, ya que el trabajador estará en la empresa por un tiempo limitado. Dicho trabajador aunque no esté en condiciones óptimas para el trabajo acudirá a su puesto ya que no puede permitirse perder días de trabajo. Si por ejemplo se contrata a un trabajador para un evento de fin de semana y este se encuentra mal dicho fin de semana, o se trabaja dándose el presentismo o pierde el empleo. Además para el empleador no supone ningún coste ya que no es quien paga las consecuencias del riesgo del presentismo debido a la externalización de los costes de los accidentes. Esta corriente tiene consecuencias negativas para la seguridad y salud del trabajador así como para la productividad.

1.2.2. *Aversión al riesgo.*

Existen 3 posiciones frente al riesgo. La neutralidad que se da cuando el decisor no tiene en cuenta el riesgo en la toma de decisiones, la propensión cuando se valoran más las ganancias que las pérdidas, y por último la aversión cuando el decisor valora más las pérdidas que las ganancias.

Las decisiones sobre PRL dependen del coste del accidente y de la probabilidad de que ocurra. Nos interesa que se den situaciones de adversidad al riesgo, ya que de esta forma las empresas valoraran más las posibles pérdidas que las ganancias y por tanto invertirán en prevención. Preferirán gastar en prevención a no gastar y que aumente la probabilidad de accidentes, ya que valoran más las pérdidas que en este caso son los accidentes.

Por tanto si se busca una mayor inversión en PRL, una alternativa sería meter miedo a las empresas por parte del Estado mediante por ejemplo, grandes sanciones o inspecciones más constantes. De esta forma las empresas aumentarían sus inversiones por consecuencia del miedo.

1.3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde recoge la normativa sobre PRL. Consta de 7 capítulos y a continuación se ha resumido para comprender sus aspectos más importantes con respecto a este TFG.

En el primer capítulo se presenta el objetivo: “promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”. También expone su ámbito de actuación así como unas definiciones de conceptos claves para entender esta ley.

Durante el segundo capítulo nos explica la política. Sus objetivos, las normas reglamentarias y las diferentes instituciones tales como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc...

En este trabajo se hablará mas adelante de las empresas de trabajo temporal (ETT) y aparecerá un problema sobre cómo se reparten los derechos y obligaciones las empresas temporales y las usuarias. El capítulo 3 de la LPRL trata de los derechos y obligaciones por lo que es muy importante para este TFG. Este capítulo, concretamente el artículo 28 que trata de las relaciones de trabajo temporales, se completará posteriormente con el Real Decreto cuando hablemos de las ETT.

Este capítulo expone el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un deber por parte del empresario de protección frente a los riesgos laborales. Y nos explica las diferentes actuaciones que deberá realizar el empresario derivadas de dicho deber.

Actuaciones entre las que están informar a los trabajadores de los riesgos y las medidas adoptadas, garantizar la formación teórica y práctica de estos, analizar las situaciones de emergencia y adoptar medidas, garantizar la a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos del trabajo, etc...

Expone que la PRL deberá integrarse en el sistema de gestión de la empresa mediante la aplicación e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales. Explica dicho plan y cómo se deberá llevar a cabo.

Por último este capítulo nombra las obligaciones de los trabajadores. Estos deberán velar por su propia seguridad y salud y por el de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Por su parte el capítulo 4 se centra en los servicios de prevención. Explica las actividades de prevención, tanto propias como ajenas, dedicando el artículo 32 a las Mutuas de Accidentes. Que son una figura fundamental del modelo de prevención en España actuando como aseguradora y realizando un servicio de prevención ajeno. Son asociaciones sin ánimo de lucro y colaboran con la Seguridad Social en la cobertura de contingencias y prestaciones.

El capítulo 5 se titula “consulta y participación de los trabajadores” y como su título indica habla de la participación de los trabajadores en la adopción de las decisiones relativas a la

seguridad y salud en el trabajo, de sus derechos de participación, y de la representación mediante delegados de prevención. Dichos delegados se estudiarán en el análisis empírico con respecto a su influencia sobre la formación. Los últimos artículos del capítulo presentan el Comité de Seguridad y Salud, así como sus competencias y facultades.

El sexto capítulo es muy breve y expone las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores deberán asegurar que los elementos que ponen a disposición del trabajador no supongan ningún peligro. Así como informar de su correcta utilización.

Por último el capítulo 7 explica las diferentes responsabilidades administrativas, penales, civiles y las diferentes sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones. Las inspecciones y sanciones surgen debido a que en ausencia de incentivos adicionales, el esfuerzo preventivo óptimo es menor que el socialmente eficiente. Las empresas se limitan a la eficiencia y no alcanza los niveles óptimos de prevención, guiadas sobre todo por el beneficio no invierten lo suficiente en PRL. Es por ello que la LPRL establece una serie de normas de obligado cumplimiento que serán vigiladas desde la Inspección de trabajo, que tiene la facultad para sancionar a quien no las cumpla.

2. FORMACIÓN.

La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Es necesario distinguir entre formación y desarrollo ya que aunque sean aspectos muy parecidos, no son sinónimos. La formación trata de proporcionar al empleado habilidades específicas o corregir deficiencias en su rendimiento. Por el contrario, el desarrollo hace referencia al esfuerzo de la organización para proporcionar a los empleados habilidades que necesitará en el futuro.

La formación en el trabajo aumenta la cualificación de los trabajadores y su productividad, y genera tanto costes directos como indirectos.

Beneficia al empleador y al empleado pero no necesariamente en igual medida. El empleador se beneficiará del incremento en la productividad mientras el empleado permanezca en la empresa. El empleado mejora su situación dentro de la empresa al ser más productivo, pero también pueden mejorar sus expectativas de ser empleado en otra empresa al estar mejor formado. Ejemplo: Un equipo de fútbol forma jugadores en su cantera, y estos podrán ser aptos para jugar en dicho equipo o en cualquier otro.

Para formar a un empleado, existen programas o cursos de formación que pueden ser impartidos por una o varias personas. Supervisores inmediatos, compañeros de trabajo, personal de recursos humanos, especialistas de otras áreas, asesores externos, asociaciones comerciales, cuerpos decentes de universidades, etc...

2.1. La Formación como inversión empresarial.

Para muchos economistas el capital humano de las organizaciones constituye la base de la economía del conocimiento, siendo por tanto los recursos humanos cruciales para las empresas. En este contexto, la formación en conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores cobra una gran importancia en la sociedad, ya que puede generar grandes beneficios para la empresa.

En la sociedad moderna predomina el sector servicios y hay una gran influencia de la tecnología. Esto ha provocado un cambio en cuanto a la importancia de los recursos humanos frente a los factores de producción. En la contribución de las personas ahora priman más las habilidades, conocimiento o aptitudes que el trabajo físico. La formación sirve para que los trabajadores puedan mejorar y desarrollar esas capacidades individuales y organizacionales, y ser por tanto de mayor utilidad para la empresa.

En la actualidad, el cambio tecnológico está provocando un mayor reconocimiento por parte de las empresas de la necesidad de formación de sus trabajadores, ya que es importante el conocimiento de dichas nuevas tecnologías. Contar con empleados altamente formados puede suponer un gran incremento en los beneficios de la organización. Por tanto las empresas destinarán recursos a las necesidades de formación.

2.2. ¿Quién debe pagar la formación?

Para contestar a esta pregunta es necesario distinguir entre capital humano general y capital humano específico.

El primero se refiere a conocimientos y capacidades que aumentan la productividad en varios procesos productivos, y normalmente se adquieren fuera de la empresa. Ejemplo: conocimientos en prevención de riesgos laborales.

Mientras que el segundo son los conocimientos y capacidades que aumentan la productividad en una empresa, pero que valen muy poco en otras. Ejemplo: Evaluación de riesgos en una empresa determinada.

La inversión adecuada en capital humano específico tiene efectos positivos para la economía.

Desde el punto de vista del trabajador, la adquisición de formación específica genera beneficio ya que puede corregir o cubrir las deficiencias de la educación formal, evitar y prevenir la obsolescencia de las habilidades, y aumentar las opciones de seguir una trayectoria laboral y salarial ascendente.

Desde el punto de vista de los empleadores, la provisión de capital humano específico a sus trabajadores implicará un aumento de su productividad, lo cual provocará un incremento de la competitividad de las empresas.

Ambos tipos de formación incrementan la productividad en la empresa, por lo que parece razonable pensar que sea ésta quien la pague. Pero, ¿qué ocurre si el empleado abandona la empresa con la formación que ha recibido? En ese caso, la empresa ha pagado la formación, pero no se beneficia de ella.

Por tanto, aunque la formación aumente la productividad y se aproveche de ello la empresa, no está claro quién debe pagarla debido a la posibilidad de que el empleado la abandone.

Surge un problema de confianza. Si el trabajador es quien paga la formación, puede que la empresa no le compense. Por ejemplo, si hace un curso sobre un programa que únicamente usa la empresa para la que trabaja, y no es recompensado por que dicha empresa sabe que no le servirá en ninguna otra. O si por el contrario la paga la empresa, el trabajador se aprovechara del capital humano general a lo largo de su carrera laboral. Por ejemplo si la empresa paga al empleado un Máster.

Es importante distinguir entre estos dos conceptos ya que en caso de tratarse únicamente de un tipo u otro, lo lógico sería que lo pagase la empresa o el empleado. Teniendo presente en todo momento la posibilidad de que el empleado abandone la empresa. Si se tratase de capital humano general, lo debería pagar el empleado, ya que le servirá dicha formación a lo largo de su carrera laboral en cualquier empresa. Mientras que si se tratase de capital humano específico, lo lógico sería que la pagase la empresa, ya que al trabajador dicha formación no le servirá prácticamente de nada fuera de esta empresa.

2.3. Implicaciones de la formación.

Afecta a la rotación. Ya que si la formación es general, la rotación no es relevante para la empresa puesto que siempre hay un sustituto en el mercado. Pero si la formación es específica, es fundamental para la empresa evitar la rotación.

Asimismo también afecta a las relaciones de empleo. Si estas son estables favorecen la inversión en capital humano específico por parte del trabajador, ya que tendrá cierta confianza en cuanto a su continuidad en la empresa. Por tanto puede ser una forma de ahorrar en costes de formación para la empresa.

Por último afecta al salario provocando un doble efecto. A mayor capital humano específico, más productivo se es en la empresa, por lo que se recibe un mayor salario... Sin embargo, cuanto más específico es el capital humano específico, mas improductivo se es en otra empresa, por lo que se deteriora la posición negociadora.

3. INCENTIVOS ECONÓMICOS.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, estos incentivos se refieren a la manera de compensar a las empresas y organizaciones por mantener unos puestos de trabajo seguros y saludables. Surgen para conseguir que las organizaciones inviertan en seguridad y salud laboral, ya que ellas por sí solas no logran alcanzar niveles óptimos de inversión en este ámbito, y las normas y los reglamentos no son suficientes para persuadirlas. Estos incentivos son complementarios con las normas y reglamentos.

Los incentivos económicos son “ventajas financieras otorgadas a empresas u organizaciones que mejoran sus condiciones de trabajo” (www.osha.europa.eu). Pueden ser tanto de financiación, subsidios y subvenciones estatales, como incentivos vinculados a las estructuras y sistemas tributarios (impuestos), como variaciones de las primas de seguro.

Una revisión de las publicaciones sobre incentivos llevada a cabo por la “Osha”, defiende firmemente los beneficios que suponen los incentivos económicos procedentes de fuentes externas a las empresas. Aunque puede ser ambiguo debido a las dificultades metodológicas al evaluar la eficacia de los diferentes modelos de incentivos, presentaron las siguientes conclusiones. Los incentivos económicos relacionados con los seguros son muy eficaces. Asimismo las reducciones impositivas son muy eficaces como incentivo para aquellas empresas que pagan impuesto de sociedades. También resultan muy eficaces cuando se vinculan con los programas de auditoría. Por último la cofinanciación, que son subvenciones proporcionales a la cantidad de dinero que se destina a PRL, provoca una mayor inversión por parte de las empresas

Con estos incentivos por tanto se pretende persuadir a las empresas para que inviertan en PRL, ofreciéndoles estos beneficios o ventajas como recompensa. Y para que estos funcionen de manera adecuada se han identificado los siguientes factores de éxito.

Los incentivos no solo deben recompensar a la PRL ya pasada, si no que deben premiar que se intenten reducir accidentes y enfermedades futuras. Además debe de servir para todos los tamaños de empresa. Estos incentivos deben de ser los suficientemente altos para motivar a las empresas a obtenerlos y deben de estar relacionados clara e inmediatamente con la actividad de prevención deseada.

4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).

“Una empresa de trabajo temporal es una empresa que sirve de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o, paralelamente, un trabajador a un empleador” (Wikipedia, empresas de trabajo temporal). Son trabajadores contratados por la empresa temporal y se ponen a disposición de la empresa usuaria con carácter temporal.

Se regulan mediante contratos de puesta a disposición en los cuales la empresa temporal cede a la empresa usuaria un trabajador para prestar servicios. La duración del contrato dependerá de lo previsto en las normas generales del Estatuto de los Trabajadores, según la modalidad contractual que se trate.

Con respecto a la PRL, es importante recalcar que para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos no se pueden realizar contratos de puesta a disposición.

En España en 2002, había 323 ETT que generaban el 0,8% del empleo (fuente: Wikipedia). Son tipos de empresas en los que casi la mitad de los contratos firmados corresponden a trabajadores menores de 24 años. Estos trabajadores están empezando su carrera laboral por lo que la formación les será de gran utilidad, les permitirá ir mejorando sus expectativas laborales.

4.1. Trabajadores ETT.

Los trabajadores de ETT son nuevos trabajadores para la empresa usuaria por lo que presentan unas condiciones que no les van a permitir rendir al máximo, como por ejemplo la inexperiencia. Será necesario formarlos para mejorar su rendimiento, pero las empresas no tienen suficientes incentivos para ello ya que los trabajadores de ETT son de carácter temporal. Lo que supone un problema en la toma de decisiones en cuanto a responsabilidad de cada una de las empresas.

Los nuevos empleados con contratos temporales que llegan a la empresa usuaria, están más expuestos al riesgo debido a que trabajan en puestos de trabajos que son nuevos para ellos y los desconocen, no conocen los riesgos y por tanto los aceptan. Y generalmente los nuevos empleados tienen menos experiencia. Además no se pueden habituar a estos

trabajos ya que al poco tiempo finalizaran sus contratos, lo que provoca que para las empresas supongan pocos incentivos a formarlos por su carácter temporal.

En cuanto a los cursos de formación en prevención impartidos por una empresa, indiferentemente de si son rentables o no, acarrearán un problema con respecto a los contratos temporales. Me refiero a que puede que cuando la empresa imparta dichos cursos, el trabajador temporal no esté aun en la empresa o por el contrario, que no le quede el tiempo suficiente en esta como para realizar el curso al completo.

Por otro lado las empresas usuarias realmente no conocen al trabajador temporal, la empresa temporal le cede al trabajador que consideran más adecuado. Pero la usuaria no conoce la cualificación, la experiencia en puestos de trabajo similares, su formación en prevención, etc...

Todos estos aspectos relacionados con los trabajadores de las ETT, y con los trabajadores de contratos temporales en general, hacen prever que estos recibirán una menor formación que los trabajadores permanentes. Más adelante en el análisis empírico se tratará tal suposición.

4.2. Legislación de las ETT: Real Decreto.

Las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria del trabajador son complicadas en cuanto a la responsabilidad de cada una de estas empresas, problema de divisibilidad de responsabilidades.

Para reducir el riesgo de los trabajadores temporales y aclarar las responsabilidades de cada empresa, ambas deberán cumplir los requisitos mínimos de seguridad y salud, y las obligaciones que se recogen en el Real Decreto 216/1999 (www.boe.es).

El principal problema de este tema es quien debe encargarse de la formación de los trabajadores. Según el Real Decreto la responsabilidad recae sobre la empresa temporal ya que es su obligación ceder a trabajadores que estén bien preparados en todos los aspectos, incluida la prevención. En caso de no estar el trabajador formado, también puede ser la

empresa usuaria la que lo forme siempre y cuando los gastos corran a cargo de la empresa temporal.

El problema radica en los escasos incentivos por formación en prevención para las empresas de trabajo temporal. Y que para estas no es rentable ya que están formando a un trabajador que no va a tener un trabajo fijo, por lo que esa formación le servirá para este trabajo pero puede no servirle para los próximos.

4.2.1. Responsabilidades empresas usuarias.

Las empresas usuarias deben tratar de la misma manera a los trabajadores temporales que a los suyos fijos. Por ejemplo no puede suceder que el trabajador fijo cuente con un despacho en buenas condiciones y que el trabajador temporal este en un despacho sucio o sin ventilación o cualquier condición que no sea adecuada.

De la misma forma que la empresa usuaria expone a la empresa temporal la descripción detallada del puesto de trabajo para que esta última le ceda el trabajador mejor cualificado y capacitado disponible, también deberá especificar los riesgos que pueda conllevar dicho puesto. Por ello deberán hacer valoraciones de los puestos de trabajo. Es estas valoraciones deberán de evaluarse los riesgos, las medidas de prevención a adoptar, la formación en prevención que requerirán los trabajadores y la seguridad que necesita el puesto de trabajo. Tanto las características como los riesgos, deben de incorporarse en el contrato de puesta a disposición.

Asimismo deberá de recabar información de la empresa temporal para asegurarse de que el trabajador ha sido considerado apto en un reconocimiento sobre su salud, que posee las cualificaciones y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, cuenta con la formación necesaria en prevención, y ha sido debidamente informado sobre las características y riesgos del trabajo.

Con relación a lo anteriormente dicho, la empresa usuaria también deberá informar al trabajador de los riesgos existentes para su salud y seguridad, e informarle adecuadamente de las actividades de prevención.

Una vez cedido el trabajador, la empresa usuaria deberá encargarse de la seguridad de este en el puesto de trabajo. Una vez esta trabajando para ella será su responsabilidad y deberá tratarlo como a cualquier otro empleado, garantizando su seguridad.

4.2.2. Responsabilidades ETT.

Las ETT deben encargarse de que todos los trabajadores que cede están en condiciones saludables, por lo que deberán pasar reconocimientos médicos.

Asignar un trabajador que reúna las cualidades y capacidades que requiere el puesto de trabajo e informarles previamente de todas las características del puesto de trabajo.

No pueden ceder empleados en trabajos especialmente peligrosos como por ejemplo trabajar en una planta petrolífera.

4.3. Debate capital humano específico y temporalidad.

En las empresas de trabajo temporal surge un problema en cuanto a la cantidad de formación en prevención específica que reciben los trabajadores.

Tanto empresarios como trabajadores deben decidir la cantidad de recursos que se van a destinar a formación específica, teniendo en todo momento presente que el trabajador estará en el puesto de trabajo por un tiempo limitado. Y hay que recordar que se está hablando de capital humano específico, por lo que los conocimientos solo se podrán aplicar en dicho puesto.

Por parte de los trabajadores apenas habrá incentivos a destinar recursos tales como tiempo o dinero a cursos de formación específica, ya que en todo momento son conscientes del carácter temporal de su contrato. Aunque sí que los habrá que, por cuestiones de aprendizaje o seguridad, estén por la labor de realizar dichos cursos. Este interés por la formación en prevención específica vendrá condicionado por variables como el puesto de trabajo (si es similar a alguno realizado previamente), el riesgo del trabajo, la duración del contrato, el carácter y personalidad de la persona, etc...

Con respecto a los empresarios de las empresas temporales, se ha visto anteriormente que la legislación les obliga a encargarse de la formación en prevención de los trabajadores que va a ceder. Por tanto aunque no tengan incentivos, deben hacerlo y esto suele conllevar que se dediquen los menos recursos posibles a la formación. Esto es así debido a que en la empresa temporal no se realiza ningún trabajo por parte de estos trabajadores, que unido a la falta de incentivos económicos por formación, provoca una falta de intereses por parte de la empresa en cuanto al grado de formación de los trabajadores.

Por el contrario a los empresarios de las empresas usuarias, empleadores, no se les obliga por ley, pero sí que les es rentable el grado de formación en prevención de los trabajadores ya que es aquí donde estos trabajaran. Por ejemplo a mas formación en prevención, menor probabilidad de tener un accidente laboral. Por ello es habitual que realicen cursos de formación en prevención específica. Estos cursos se impartirán en mayor o menor medida en función de las variables citadas anteriormente.

Según la teoría del capital humano de Becker, la provisión de formación específica está asociada positivamente con la duración esperada del empleo, que en este caso es corta, por lo que los trabajadores y los empleadores no tendrían tiempo suficiente para recuperar los costes asociados con la inversión de capital humano específico y formación.

Es por ello que los trabajadores con contratos temporales son menos asiduos a recibir formación. Dolado obtiene que la probabilidad de recibir formación específica para los individuos con contratos temporales es un 22% inferior a la del resto de trabajadores.

En España puede que las empresas estén subestimando el valor de las inversiones en capital humano específico ya que existe un nivel muy bajo de dichas inversiones, aunque con tendencia creciente. Se deben buscar incentivos que estimulen la realización de cursos de formación en las empresas.

Además es fundamental el factor temporal, ya que el tipo de contrato influye en las decisiones de inversión en capital humano específico. Si los trabajadores temporales reciben menos formación que los permanentes, puede producirse un estancamiento en la situación laboral de los primeros.

ANÁLISIS EMPÍRICO.

Para realizar este análisis hemos utilizado la base de datos correspondiente a la recogida de las respuestas de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011 realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

El INSHT tiene como función asignada por la LPRL estudiar y analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para lo que realiza periódicamente encuestas nacionales sobre las condiciones de trabajo. Han realizado una selección al azar para participar en la realización de la encuesta.

Para el tratamiento y el estudio de este cuestionario se ha utilizado el programa “IBM SPSS Statistics”

5. ENCUESTA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DE CONDICIONES DE TRABAJO (2011).

Según el INSHT el objetivo de esta encuesta es obtener información fiable sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores mediante la información que suministran ellos mismos.

Estudia todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral mediante sus 62 preguntas. La muestra es de 8.892 trabajadores ocupados, y se ha realizado mediante entrevista personal en el domicilio del trabajo.

El INSHT advierte entre los aspectos más positivos de su análisis, importantes esfuerzos preventivos llevados a cabo por las empresas españolas, así como el auge de la figura del delegado de PRL. Se está produciendo en España una tendencia alcista con respecto a la Seguridad y Salud laboral.

6. VARIABLES.

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo de este TFG es comprobar si los trabajadores de ETT reciben menos formación que el resto.

Por tanto es necesario crear una variable dependiente que trate la si los encuestados han recibido o no formación por lo que responde a la pregunta ¿Ha recibido formación en prevención en los 2 últimos años? Para ello se ha acudido a la pregunta 49 del cuestionario y se ha recodificado en distintas variables, agrupando las respuestas de tal forma que los que han respondido sí, sean el valor 1, y los que han respondido no sean el valor 0. A los encuestados que no saben o no han contestado se les asigna también el valor 0, dando por supuesto que no han recibido formación. Esta variable Formación, será la base del análisis empírico.

Para cumplir el objetivo marcado, es imprescindible relacionar la variable dependiente con los tipos de contrato. Por lo que se han creado dos variables independientes para agrupar los tipos de contrato de manera conveniente para esta trabajo. A partir de la pregunta 3 del cuestionario, se han creado la variable Contrato ETT y Contrato Permanente. La primera comprende únicamente los trabajadores que han marcado la opción de contrato temporal a través de una ETT (casilla 8). La segunda recoge los encuestados que han marcado que su contrato es permanente (casillas 1 y 2). Se han agrupado las respuestas a la pregunta 3, de tal forma que en cada variable un 1 signifique que tienen ese tipo de contrato, y un 0 que No.

Asimismo para hacer un análisis más completo se han creado variables independientes de otros aspectos que pueden guardar relación con la formación a partir de otras preguntas del cuestionario. Tales variables son el tipo de jornada, si la empresa cuenta con delegado en PRL, si se manipulan sustancias tóxicas, etc... Todas ellas se han creado de la misma manera que las anteriores, recodificando en distintas variables y asignando un 1 a los que responden si, y un 0 al resto.

7. METODOLOGÍA.

A lo largo de la realización de este trabajo se han utilizado los siguientes métodos de análisis.

Se han utilizado los estadísticos descriptivos de frecuencias, para observar la proporción que ocupan dentro de la muestra diferentes variables. Como por ejemplo para determinar qué porcentaje de los encuestados ha recibido formación en los dos últimos años. Estas tablas proporcionan el número de encuestados que han marcado cada opción de respuesta (frecuencias) así como el porcentaje que suponen dentro de la muestra.

Para observar si los encuestados con contrato en ETT han recibido más o menos formación que el resto se ha utilizado una comparación de medias. Introduciendo como variable dependiente la correspondiente a la formación y como independiente la correspondiente al contrato temporal en ETT.

También se han utilizado tablas de contingencia. Un estadístico descriptivo muy útil que sirve para relacionar variables, y conocer la cantidad de encuestados que han marcado una u otra opción de respuesta de una variable habiendo marcado previamente una u otra opción de respuesta de otra variable.

Se ha realizado una regresión binaria o Logit para observar como diferentes aspectos, sobre todo el contrato temporal en ETT y los contratos permanentes, influyen en la formación. Para ello se ha introducido como variable dependiente Formación y el resto como covariables.

8. RESULTADOS.

8.1. Análisis Formación y ETT dentro de la muestra.

En primer lugar se ha analizado que proporción de los encuestados han recibido formación, y que proporción tienen trabajo temporal en una ETT.

Tabla 7.1. Frecuencias variable Formación.

¿Ha recibido formación en prevención en los 2 últimos años?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	3807	42,8	42,8	42,8
	Sí	5085	57,2	57,2	100,0
	Total	8892	100,0	100,0	

El resultado es que el 57,2% de los encuestados (5.085 de 8.892) ha recibido formación en los últimos dos años. Aunque más de la mitad de la muestra ha recibido formación, lo ideal sería que la gran mayoría la hubiesen recibido. Esto es debido a que muchas empresas no lo consideran rentable y a la escasez de incentivos económicos.

Tabla 7.2. Frecuencias variable Contrato temporal en ETT.

¿Tiene contrato temporal en una ETT?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	8855	99,6	99,6	99,6
	Sí	37	,4	,4	100,0
	Total	8892	100,0	100,0	

En cuanto a los contratos temporales en ETT, el 0,42% de los encuestados (37 de 8.892) tienen dichos contratos. Son por tanto una pequeñísima parte de la muestra.

8.2. Formación trabajadores contrato temporal ETT.

En segundo lugar, se ha estudiado si dentro de nuestra muestra, los trabajadores de ETT reciben menos formación que el resto de trabajadores.

Tabla 7.3. Comparación medias variables Formación y Contrato temporal en ETT.

Informe

¿Ha recibido formación en prevención en los 2 últimos años?

¿Tiene contrato temporal en una ETT?	Media	N	Desv. típ.
No	,5723	8855	,49478
Sí	,4810	37	,50654
Total	,5719	8892	,49483

Se observa que de media, el 0,5723 de los encuestados que no tienen contrato temporal en una ETT recibe formación. Por el contrario, de media, el 0,4810 de los encuestados que sí tienen contrato temporal en una ETT reciben formación. Por tanto dentro de la muestra, la media de los trabajadores con contrato temporal en ETT es menor que la de los que no tienen este tipo de contrato. De los encuestados, los trabajadores con contrato temporal a través de ETT han recibido menos formación el resto.

7.4. Tabla contingencia variables Formación y Contrato temporal ETT.

Tabla de contingencia ¿Tiene contrato temporal en una ETT? * ¿Ha recibido formación en prevención en los 2 últimos años?

		¿Ha recibido formación en prevención en los 2 últimos años?		Total	
		No	Sí		
¿Tiene contrato temporal en una ETT?	No	Recuento	3788	5067	8855
		% dentro de ¿Tiene contrato temporal en una ETT?	42,8%	57,2%	100,0%
	Sí	Recuento	19	18	37
		% dentro de ¿Tiene contrato temporal en una ETT?	51,4%	48,6%	100,0%
Total		Recuento	3807	5085	8892
		% dentro de ¿Tiene contrato temporal en una ETT?	42,8%	57,2%	100,0%

La tabla de contingencia es otra manera de observarlo. De los encuestados que tienen contrato temporal a través de ETT, el 48,6% ha recibido formación en PRL, mientras que de los encuestados que no tienen contrato a través de ETT, el 57,2% ha recibido formación.

Ambos casos demuestran que los trabajadores con contrato temporal a través de una ETT reciben menos formación pero simplemente es una media o un recuento de la muestra. A través de la siguiente regresión se estudiara si guarda relación el tipo de contrato con la formación en PRL.

8.3. Influencia diferentes factores en la formación.

En la siguiente regresión binaria se observan cómo influyen diferentes variables en la formación. Las variables elegidas son las correspondientes al tipo de contrato, tanto temporal a través de ETT como permanentes, comparándolos así con respecto a los temporales. Asimismo se han introducido variables que responden a las preguntas ¿Trabaja a jornada completa? ¿Hay algún delegado de PRL en su centro de trabajo? ¿Manipula sustancias tóxicas?

Tabla 7.5. Regresión Binaria, variable dependiente Formación.

		Variables en la ecuación					
		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	Contrato_ETT	-,386	,351	1,208	1	,272	,680
	Contrato_Permanente	,233	,058	16,277	1	,000	1,262
	Jornada_Completa	,266	,059	19,973	1	,000	1,304
	ManipulaSusTox	,383	,066	34,010	1	,000	1,467
	DelegadoPRL	1,237	,052	576,263	1	,000	3,446
	Constante	-,535	,043	156,606	1	,000	,586

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: Contrato_ETT, Contrato_Permanente, Jornada_Completa, ManipulaSusTox, DelegadoPRL.

El coeficiente beta indica si cada variable independiente supone una mayor o menor probabilidad de recibir formación en función de si se ha contestado Sí o No a esa variable. Para el presente trabajo interesan sobre todo las dos primeras variables. El coeficiente beta de los contratos permanentes es positivo. Indica que estos tienen mayor probabilidad de recibir formación que los que no tienen contrato permanente, es decir los contratos temporales. Sin embargo aunque el coeficiente beta de los contratos a través de ETT es

negativo, no se puede afirmar que tengan menor probabilidad de recibir formación ya que no es significativa al nivel del 5% de significatividad. No lo es ya que su nivel de significatividad es del 0,272, y para ser una variable significativa, su significatividad ha de ser menor de 0,05. Por tanto no guarda relación.

Por tanto esta regresión binaria indica que los trabajadores con contrato permanente tienen mayor probabilidad de recibir formación que los que tienen contrato temporal. Sin embargo al no ser significativo, no se puede afirmar que los trabajadores con contrato a través de ETT tengan menor probabilidad de recibir formación que el resto de trabajadores con contrato temporal.

Con respecto a las otras variables, como era de esperar, tanto trabajar a jornada completa, como tener un delegado de PRL, como manejar sustancias tóxicas en el puesto de trabajo suponen una mayor inversión en formación. Cabe destacar la variable Delegado de PRL, ya que es por mucho, la variable con mayor beta. Esto quiere decir que las empresas que cuentan con un delegado de prevención de riesgos laborales tienen una gran probabilidad de impartir formación.

La menor beta de las variables significativas corresponde a los trabajadores con contrato permanente. Por lo que de estos factores, el que menor influencia tiene sobre la formación es el tipo de contrato.

CONCLUSIONES.

Tras este trabajo se define la formación en prevención de riesgos laborales como el conjunto de actividades para proporcionar al empleado habilidades, conocimientos y actitudes, o corregir deficiencias de su rendimiento, para disminuir la posibilidad de que sufra daños derivados del trabajo.

Es importante recalcar que en prevención de riesgos laborales no es posible prevenir todos los riesgos. Debido a que factores como el cansancio humano son imprevisibles. Se deberán hacer todos los esfuerzos posibles para reducir al máximo dichos riesgos. Para conseguir una mayor implicación de las organizaciones el Estado deberá meter miedo mediante sanciones e inspecciones y alentar mediante incentivos económicos a la prevención.

Además en la actualidad, debido al cambio tecnológico, se prima más el conocimiento y las habilidades que el trabajo físico. Lo que otorga mayor importancia a la formación.

En cuanto a las empresas de trabajo temporal, hay un problema respecto al carácter temporal de los trabajadores. Estos permanecerán en la empresa por un tiempo limitado, lo que unido a la divisibilidad de responsabilidades entre la empresa temporal y la usuaria, genera un bajo interés en formación por parte de las organizaciones a formar a estos trabajadores.

Tras el análisis empírico, se ha comprobado que los trabajadores con contratos temporales tienen menos probabilidades de recibir formación que los trabajadores permanentes. Esto era de esperar debido a que una empresa tendrá más incentivos y un mayor interés por formar a un trabajador que continuará en la empresa, que a un trabajador que la abandonara por su carácter temporal.

En cuanto a los trabajadores con contrato temporal a través de empresas temporales, como se ha explicado en la teoría, se esperaba que fuesen los que menos formación reciben por la temporalidad y la divisibilidad de responsabilidades. Pero no se ha podido demostrar en el análisis empírico. Estos trabajadores sí que reciben menos formación que los trabajadores permanentes, pero no lo hacen con respecto al resto de trabajadores temporales.

BIBLIOGRAFÍA

- Unión General de Trabajadores (UG). Ley Prevención Riesgos Laborales (LPRL) (BOE 10.11.1995) Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Actualizado a fecha 15 de diciembre de 2003. Recuperado en Abril 2014. <http://www.ugt.es/DatoBasico/prl08.pdf>
- Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Incentivos económicos ámbito seguridad y salud en el trabajo. Temas, Incentivos económicos. Recuperado en Junio 2014. https://osha.europa.eu/es/topics/economic-incentives/index_html
- Wikipedia en Español. Empresas de trabajo temporal. Modificado el 31 de diciembre de 2013. Recuperado en Abril 2014. http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa_de_trabajo_temporal
- Gobierno de España. REAL DECRETO 216/1995 de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Publicado el miércoles 24 de febrero de 1999. Recuperado en Abril 2014. Boletín Oficial del Estado www.boe.es
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Informe de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT). Recuperado en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>