



“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Coordinación con empresas de Trabajo Temporal

El artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula las relaciones en empresas de trabajo temporal (ETT) y establece un principio por el cual los/as trabajadores/as puestos a disposición deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los demás trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo, así como de la información previa a la incorporación al puesto de trabajo.

Por su parte, la empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.

La empresa usuaria, previamente a la contratación, deberá informar a la empresa de trabajo temporal de las características del puesto de trabajo que se quiere cubrir. Esta información deberá incluir aspectos propios de las tareas a desarrollar, qué se tiene que hacer, cómo se tiene que hacer y con qué se tiene que hacer, así como de los riesgos aparejados al desempeño de las tareas.

La información en materia de prevención de riesgos laborales deberá incluir obligatoriamente:

- Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo
- Riesgos específicos del puesto de trabajo
- Medidas de prevención a adoptar con respecto a los riesgos existentes.
- Equipos de protección individual a utilizar.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales que deba tener el/la trabajador/a.
- Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo.
- Obligatoriedad o no para el trabajador del reconocimiento médico específico y su periodicidad.

Esta información debe plasmarse tanto en el contrato de puesta a disposición entre ETT y la empresa usuaria, como en el contrato de trabajo que regula la relación laboral entre el/la trabajador/a y la ETT. De esta forma, se garantiza que el/la trabajador/a, a la hora de



formalizar el contrato de trabajo, sea informado de los riesgos del puesto de trabajo que va a desempeñar en la empresa usuaria.

La ETT debe comprobar que el/la trabajador/a tiene la formación en materia preventiva requerida para el desempeño del puesto y no basta con una mera declaración del trabajador de que tiene dicha formación, debe acreditarlo. En caso de que no pudiera comprobarlo, es la ETT la que deberá formar al trabajador/a. Esta formación se computará como tiempo de trabajo y tendrá que realizarse con el contrato de puesta a disposición vigente, si bien, será previa a la prestación del servicio por parte del trabajador/a.

Una vez que el/la trabajador/a es puesto a disposición de la empresa usuaria, ésta deberá asegurarse que la ETT ha cumplido con las obligaciones en materia de información, formación y vigilancia de la salud.

La empresa usuaria deberá informar al trabajador/a de los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo, así como de las correspondientes medidas de prevención y protección. También deberá ser informado de las medidas preventivas a adoptar en situaciones de emergencias.

Las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias tendrán la obligación de registrar y conservar toda la documentación necesaria y tenerla a disposición de la autoridad laboral, según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.