

Protección de los trabajadores temporales

Los trabajadores empleados a través de agencias de empleo generalmente se denominan trabajadores temporales o suministrados. Los "trabajadores temporales" son trabajadores suministrados a un empleador anfitrión y pagados por una agencia de empleo, ya sea que el trabajo sea realmente temporal o no. Ya sea temporal o permanente, todos los trabajadores siempre tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. La agencia de empleo y el cliente de la agencia de empleo (el empleador anfitrión) son empleadores conjuntos de trabajadores temporales y, por lo tanto, ambos son responsables de brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro para esos trabajadores. La agencia de empleo y el empleador anfitrión deben trabajar juntos para garantizar que el lugar de trabajo sea seguro.

Responsabilidades del empleador para proteger a los trabajadores temporales

Para garantizar que haya una comprensión clara del papel de cada empleador en la protección de los empleados, DOSH recomienda que la agencia de empleo temporal y el empleador anfitrión establezcan sus respectivas responsabilidades para el cumplimiento de las normas DOSH aplicables en su contrato. Incluir dichos términos en un contrato garantizará que cada empleador cumpla con todos los requisitos reglamentarios pertinentes, evitando así la confusión en cuanto a las obligaciones del empleador.

Responsabilidad Conjunta

Si bien el alcance de la responsabilidad en virtud de la ley de las agencias de empleo y los empleadores anfitriones depende de los hechos específicos de cada caso, las agencias de empleo y los empleadores anfitriones son conjuntamente responsables de mantener un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores temporales, lo que incluye, por ejemplo, garantizar que el DOSH se

cumplen los requisitos de capacitación, comunicación de peligros y mantenimiento de registros.

DOSH podría responsabilizar tanto al empleador anfitrión como al empleador temporal por las condiciones infractoras, y eso puede incluir la falta de capacitación adecuada sobre los riesgos en el lugar de trabajo. Las agencias de empleo temporal y los empleadores anfitriones comparten el control sobre el trabajador y, por lo tanto, son conjuntamente responsables de la seguridad y la salud de los trabajadores temporales.

A DOSH le preocupa que algunos empleadores puedan utilizar trabajadores temporales como una forma de evitar cumplir con todas sus obligaciones de cumplimiento en virtud de la Ley WISHA y otras leyes de protección de los trabajadores; que los trabajadores temporales sean colocados en una variedad de trabajos, incluidos los trabajos más peligrosos; que los trabajadores temporales son más vulnerables a los riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo y a las represalias que los trabajadores en relaciones laborales tradicionales; que los trabajadores temporales a menudo no reciben una formación adecuada en materia de seguridad y salud ni explicaciones de sus funciones por parte de la agencia de empleo temporal o del empleador anfitrión. Por lo tanto, es esencial que ambos empleadores cumplan con todos los requisitos DOSH pertinentes.

Información de doble empleador DOSH:

<https://lni.wa.gov/dA/96edf1ea0f/DD115.pdf>

Las siguientes listas de verificación brindan orientación para las agencias de empleo y los empleadores que contratan trabajadores temporales con respecto a los pasos que cada parte debe tomar para garantizar que cumple con sus responsabilidades en cuanto a la seguridad de los trabajadores. Este documento está destinado a proporcionar orientación solamente; los empleadores anfitriones y las agencias de empleo pueden acordar arreglos diferentes a los que se sugieren

a continuación, siempre que los trabajadores temporales estén capacitados y protegidos de los peligros del lugar de trabajo.

ANTES de contratar trabajadores temporales:

- Considere los peligros de los trabajos a los que se asignarán los trabajadores temporales.
- Determinar qué parte está mejor equipada para prevenir y corregir los peligros que enfrentarán los trabajadores temporales a través de capacitación, controles de prácticas laborales y otros métodos.
- Resolver cualquier diferencia sustancial en las políticas o programas de seguridad entre las dos partes.
- Acordar en un contrato Sobre:
 - o Los trabajos y tareas que desempeñarán los trabajadores eventuales;
 - o Las calificaciones y/o experiencias necesarias de los trabajadores temporales seleccionados para realizar estas tareas;
 - o La capacitación que brindará cada parte y el(los) idioma(s) en que se ofrecerá;
 - o Controles de peligros que se implementarán en el ambiente de trabajo;
 - o El equipo de protección personal (EPP) que deben usar los trabajadores y quién lo proveerá y pagará;
 - o Cualquier tarea peligrosa que los trabajadores temporales NO realicen, si corresponde, como la entrada a espacios confinados, el trabajo en altura o el trabajo eléctrico en vivo; y
 - o Los procedimientos para informar y registrar lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, coordinar la atención médica y el tratamiento, y regresar al trabajo después de una lesión.

DURANTE la asignación de trabajo:

- Comunicar sobre cuestiones de seguridad, incluyendo:
 - o Las incidencias que se produzcan,
 - o Cambios en las tareas o procesos del trabajo, y
 - o Nuevos peligros introducidos en el lugar de trabajo.

ANTES de enviar trabajadores al sitio de un cliente:

- Investigue el historial de seguridad del empleador anfitrión. Las áreas a examinar incluyen:
 - o Tasa de modificación de experiencia de compensación para trabajadores (EMR) y/o tasa de días fuera del trabajo, restricción o transferencia de trabajo (DART),
 - o Informes de inspección y violaciones de OSHA,
 - o Registros OSHA 300, e incidentes recientes.
- Revisar los programas, planes y políticas de seguridad escritos del empleador anfitrión, incluidos:
 - o Un programa de prevención de lesiones y enfermedades o un plan similar (si existe),
 - o Planes de actuación ante emergencias y prevención de incendios,
 - o Políticas de seguridad y salud en el manual del empleado,
 - o Políticas disciplinarias por infringir las normas de seguridad,
 - o El plan de comunicación de peligros si los trabajadores están expuestos a productos químicos peligrosos, y
 - o Cualquier otro plan escrito requerido para la instalación. Vea una lista completa aquí.
- **Preguntar al cliente sobre:**
 - o Los trabajos que realizarán sus empleados,

- o Los peligros a los que estarán expuestos los trabajadores,
- o Las medidas de protección que se tomarán,
- o Las habilidades requeridas, y
- o La formación de los empleados requerida previamente o impartida in situ.
- o Visite el sitio del cliente y realice una evaluación básica de seguridad. Pregúntele al cliente sobre cualquier peligro que observe y cómo se manejará. Las áreas a evaluar incluyen las siguientes:
 - o Servicio de limpieza. ¿Está limpia la instalación y las áreas de trabajo están libres de peligros obvios de resbalones y caídas?
 - o Rutas de salida. ¿Son accesibles y están claramente señalizados?
 - o Maquinaria. ¿Las herramientas y la maquinaria parecen estar en condiciones de trabajo seguras? ¿Están protegidas las partes de las máquinas que podrían causar lesiones si es necesario?
 - o EPI. Si se requiere PPE en la instalación, ¿los trabajadores lo usan constantemente y está en buenas condiciones?
 - o Ergonomía. ¿Existen riesgos ergonómicos obvios, como levantar objetos pesados con frecuencia sin ayudas para levantar objetos, movimientos repetitivos o posturas incómodas? ¿Las estaciones de trabajo están diseñadas para permitir que los empleados trabajen de manera cómoda y segura?
 - o Preparación para emergencias. ¿Hay extintores y botiquines de primeros auxilios en las instalaciones? Si no, ¿cuál es el plan de la empresa para manejar incendios y emergencias médicas?

- Haga coincidir la experiencia y las calificaciones de los empleados con las demandas laborales al seleccionar trabajadores para enviar a un sitio. Los factores para considerar incluyen:
 - o Formación que hayan recibido previamente los trabajadores,
 - o Cualquier certificación relevante que posean los trabajadores,
 - o Experiencia con maquinaria o equipo que se utilizará en el lugar de trabajo, y
 - o Experiencia en la industria del empleador anfitrión.
- Proporcionar capacitación general en seguridad aplicable a muchos lugares de trabajo sobre:
 - o Derechos y responsabilidades de los trabajadores bajo la Ley OSH;
 - o Los fundamentos de un lugar de trabajo seguro y saludable;
 - o Normas de seguridad importantes, como la comunicación de peligros; y
 - o Cualquier otro tema aplicable pactado en el contrato.

DURANTE la asignación de trabajo:

- Verifique que el empleador anfitrión haya cumplido con sus responsabilidades para un lugar de trabajo seguro mediante la realización de una visita de seguimiento. Considere lo siguiente:
 - o ¿Los trabajadores temporales reciben el mismo nivel de protección que se ofrece a los empleados permanentes?
 - o ¿Han recibido los trabajadores la formación acordada en un idioma y vocabulario que entienden?

o ¿Se ha informado a los trabajadores temporales sobre los peligros del lugar de trabajo, las políticas de seguridad del sitio y los procedimientos de emergencia?

o ¿Ha corregido el empleador anfitrión alguna condición peligrosa que acordó corregir?

o ¿Ha proporcionado el empleador anfitrión a los trabajadores temporales todo el equipo de protección personal necesario y los empleados lo usan constantemente? Si la agencia de empleo ha aceptado proporcionar PPE, ¿se asegura el empleador anfitrión de que los empleados lo usen?

o ¿Se han introducido nuevos peligros en el lugar de trabajo y, de ser así, se están controlando adecuadamente?

- Hable con sus empleados en el sitio a lo largo de la tarea y anímelos a plantear cualquier inquietud de seguridad. Considera lo siguiente:

o ¿Sienten que han sido capacitados adecuadamente?

o ¿Se sienten seguros en el ambiente de trabajo?

o ¿Saben qué hacer si se encuentran con un peligro?

- Comuníquese con el empleador anfitrión sobre el desempeño laboral de sus empleados, el cumplimiento de las políticas de seguridad y otros temas relevantes.

- Coordine con el empleador anfitrión después de cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que experimenten sus empleados para garantizar que se tomen medidas para prevenir futuros incidentes.

o Mantener registros de cualquier vigilancia médica que el empleador anfitrión lleve a cabo para peligros como el plomo, el asbesto y el ruido, y poner estos registros a disposición de los empleados afectados.

ANTES de contratar trabajadores temporales:

- Investigue el historial y los antecedentes de seguridad de la agencia de empleo, incluidos:

o Tasa de modificación de experiencia de compensación para trabajadores (EMR) y/o tasa de días fuera del trabajo, restricción o transferencia de trabajo (DART),

o Informes de inspección y violaciones de OSHA,

o Registros OSHA 300, e Incidentes recientes.

- Revisar los programas, políticas y planes de seguridad de la agencia de empleo, incluidos:

o Un programa de prevención de lesiones y enfermedades o un plan similar (si existe),

o Políticas de seguridad y salud en el manual del empleado, y

o Políticas disciplinarias por incumplimiento de las normas de seguridad.

- Pregunte a la agencia de empleo qué capacitación brindan a los trabajadores y en qué idioma(s) se brinda la capacitación. Verifique la calidad de la capacitación revisando los materiales y/o asistiendo a una sesión de capacitación.

- Analizar los peligros a los que estarán expuestos los trabajadores temporales y el tipo de protección que requerirán. Documente su análisis de riesgos laborales y evaluación de EPP.

- Especifique los deberes del trabajo y las tareas que realizarán los trabajadores temporales, las habilidades requeridas y la capacitación que espera de antemano o que brindará en el lugar.

DESPUÉS de contratar trabajadores temporales:

- Proporcione capacitación específica del sitio y del trabajo en un idioma y vocabulario que los trabajadores puedan entender. La formación debe cubrir:

o Los peligros a los que estarán expuestos los trabajadores,

o Prácticas de trabajo seguras para mitigar estos peligros, y

o Procedimientos de emergencia.

• Informar a los trabajadores temporales de:

o Políticas de seguridad en todo el sitio,

o Sus derechos en el lugar de trabajo,

o Procedimientos para informar los peligros que encuentran, y

o Qué hacer en caso de lesión o enfermedad.

• Llevar a cabo un control inicial (línea de base) de los trabajadores si estarán expuestos a un peligro o condición que requiera control médico, como plomo o ruido.

DURANTE la asignación de trabajo:

• Ofrezca el mismo nivel de capacitación en seguridad y protección contra riesgos a los trabajadores temporales que brinda a los empleados permanentes.

• Proporcionar a los trabajadores todo el equipo de protección personal necesario para trabajar de manera segura (a menos que la agencia de empleo o los propios trabajadores lo hayan proporcionado).

• Evaluar la calidad de cualquier PPE provisto por la agencia de empleo o los trabajadores para garantizar que brinde la protección adecuada.

• Incluya a los trabajadores temporales en todos los programas de seguridad que ofrezca en sus instalaciones, incluidas las reuniones de seguridad, las charlas informativas y la capacitación programada.

• Aliente a los trabajadores temporales a informar sobre cualquier peligro que encuentren ya comunicar cualquier inquietud a un supervisor u otra persona.

• Comunicarse periódicamente con los trabajadores temporales sobre su desempeño laboral y comportamiento relacionado con la seguridad.

• Registre cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que experimenten los trabajadores temporales en su Registro OSHA 300, a menos que la agencia temporal proporcione un supervisor en el sitio que supervise las operaciones diarias de los trabajadores. (NOTA: Este es un requisito de OSHA).

• Informar a la agencia de empleo si un trabajador temporal se lesiona o se enferma en el trabajo y coordinar el tratamiento médico si es necesario.

• Realizar vigilancia y seguimiento médico a los trabajadores temporales si están expuestos a una condición laboral que lo requiera y compartir con ellos los resultados.