

Agencias de trabajadores temporales: las mejores costumbres y prácticas para la seguridad y salud de los trabajadores

Más información de OSHA

A menos que se indique lo requerido legalmente, estas recomendaciones son una guía y en algunos casos representan las mejores costumbres y prácticas. Muchas son resúmenes de la publicación más detallada de OSHA:

[osha.gov/Publications/OSHA3735.pdf](https://www.osha.gov/Publications/OSHA3735.pdf)

Las agencias de trabajadores temporales y compañías (empleadores) anfitrionas tienen la obligación legal de proveer un ambiente laboral seguro y saludable, y OSHA puede considerar a ambos partidos responsables si la obligación legal no se cumple.

Aquí tenemos varias de las mejores costumbres y prácticas que las agencias de trabajadores temporales pueden usar para confirmar que los empleadores anfitriones sean buenos socios en la protección, seguridad y salud de los trabajadores.

Entrena al personal de las agencias para que reconozca los peligros o riesgos de seguridad y salud. Si en la agencia no tienes entrenadores expertos, busca consultores externos con experiencia.

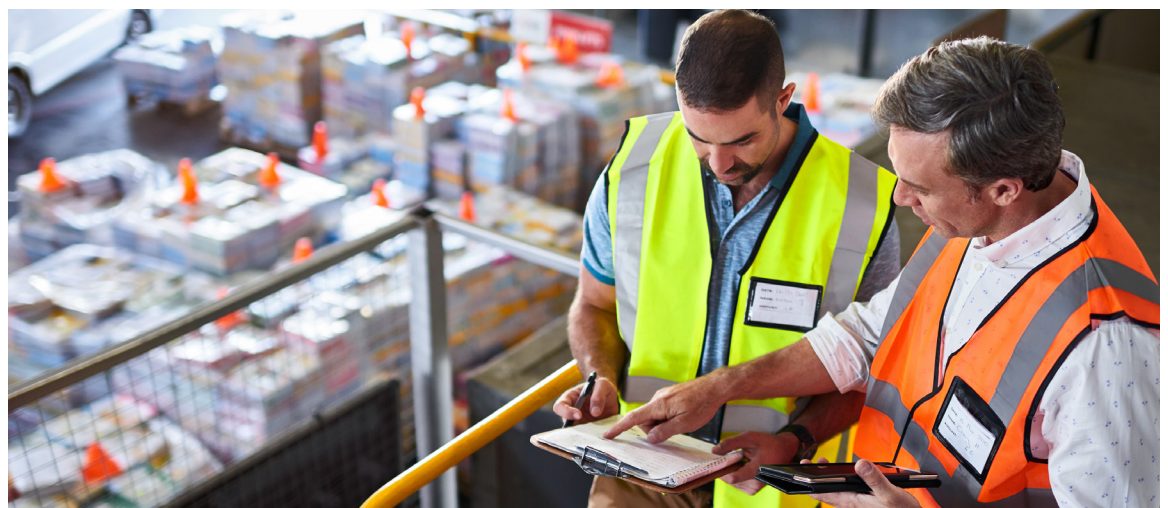
Evalúa el sitio laboral y los antecedentes de seguridad del empleador anfitrión antes de aceptar un cliente nuevo, o un trabajo nuevo

ofrecido por uno de tus clientes. Pregunta sobre las tendencias de lesiones en general, la clasificación por experiencia, y si ha habido lesiones severas en el lugar de trabajo. Habla de los peligros o riesgos de seguridad y salud, y determina las maneras de controlarlos, incluyendo entrenamiento pertinente. No envíes a trabajadores a compañías con costumbres y antecedentes de seguridad mediocres.

Pregúntale al empleador anfitrión por qué está contratando trabajadores temporales.

¿Quieren trasladar la responsabilidad, o solamente necesitan ayuda temporal? ¿Es una situación de trabajador temporal que pasará a formar parte de la planilla? Cuando se sabe la motivación se ve a fondo si es un lugar de trabajo seguro donde enviar trabajadores.

Confirma que el empleador anfitrión cumpla o exceda tus estándares. Intercambia y repasa los programas de prevención de



lesiones para verificar que existan los programas y entrenamiento de seguridad obligatorios. Participa en la reunión de integración para trabajadores nuevos (*NEO*, por sus siglas en inglés) para ver con tus ojos el tipo de entrenamiento que los trabajadores tendrán. Además de los programas escritos, confirma que la administración tenga compromiso claro con la seguridad y apoya cultura de seguridad sólida, incluyendo mejoras continuas y creación de una cultura de responsabilidad entre los trabajadores para cumplir con todas las normas y procedimientos.

No sitúes a trabajadores temporales en trabajos muy peligrosos. Los trabajos como operador de ciertas maquinarias y equipo (incluyendo motosierras), demolición, y manejo de ganado requieren entrenamiento detallado para garantizar la seguridad de trabajadores. Las oportunidades laborales de corto tiempo no son adecuadas para enfrentar estos peligros.

Define el ámbito del trabajo y las responsabilidades de seguridad y salud en los contratos o acuerdos escritos. Por ejemplo determina cuál empleador proveerá equipo de protección personal (*PPE*), si es requerido, y quién proveerá entrenamiento de seguridad requerido. Incluye los estándares de cumplimiento de OSHA. Comunica estas responsabilidades al trabajador antes de empezar a trabajar para evitar confusión.

Pide y repasa las descripciones de trabajo en papel antes de cubrir un puesto de trabajo, así te pones de acuerdo con el tipo de trabajo que se realizará y puedes coordinar el entrenamiento. Pide al empleador anfitrión que te avise si las responsabilidades o tareas laborales cambian, así podrás reevaluar el riesgo y los requisitos de entrenamiento. Provee documentos a la compañía anfitriona que describen el entrenamiento del trabajador temporal y las aptitudes relacionadas al trabajo. No subestimes las aptitudes necesarias para realizar el trabajo. Envía solo trabajadores calificados.



Coordina el entrenamiento de seguridad y salud, y las clases de integración. La responsabilidad del entrenamiento de trabajadores temporales está dividida entre la agencia de trabajadores temporales y el empleador anfitrión. Con frecuencia, las agencias proveen entrenamiento general de seguridad, mientras el empleador anfitrión provee el entrenamiento requerido, específico al sitio y las tareas laborales. (OSHA requiere entrenamiento en el idioma que el trabajador entiende.) Entrega tarjetas a trabajadores con preguntas y (o) peligros laborales, de manera que ellos o ellas pueden conversar con el empleador anfitrión sobre el entrenamiento específico al sitio. Guarda todos los documentos de entrenamiento y archívalos.

Visita el sitio de trabajo y habla con los trabajadores. Después de la colocación inicial confirma que los trabajadores entiendan y recuerdan lo que aprendieron. Confirma que los empleadores anfitriones entrenen a los trabajadores en lo que se tiene que hacer durante una emergencia, incluyendo procedimientos de evacuación.

Establece un sistema para reportar peligros y lesiones (especialmente las que por poco suceden) y para darles tratamiento. Ponte de acuerdo cómo el empleador anfitrión comunicará a la agencia de trabajadores temporales si un trabajador se lastima, y viceversa. (Las normas o programas deben apoyar siempre el reportaje de lesiones.) Los empleadores con supervisión directa cada día deben documentar las lesiones en el cuaderno de lesiones OSHA 300; normalmente es el empleador anfitrión.

Colabora con el empleador anfitrión para investigar accidentes y evitar que vuelvan a suceder. Ofrece ayuda para mejorar su seguridad usando inspecciones en conjunto, procedimientos laborales de seguridad, y trabajo para el comité de seguridad.

Desarrolla una cultura que motiva a los trabajadores a reportar lesiones, peligros y los sucesos que por poco pasan, y para que digan cuando no hay entrenamiento para las tareas peligrosas. Realiza tus propias reuniones de seguridad o desarrolla un comité de seguridad. Desarrolla lealtad para que los trabajadores reporten las condiciones laborales peligrosas y sigan tus instrucciones para que puedan realizar los trabajos con autorización. Investiga las quejas o inquietudes.