Departamento de Relaciones Industriales de California
División de Seguridad y Salud Ocupacional
Unidad de Publicaciones
SEGURIDAD Y SALUD | HOJA INFORMATIVA

Protección para los Empleados de Agencias de Empleo Temporal: Información para los Empleadores

¿Qué hace únicos a los empleados de agencias de empleo temporal?

Los empleados de estas agencias de empleo temporal, algunas agencias de arrendamiento y contratación, y las organizaciones de empleadores profesionales (PEO, por sus siglas en inglés) tienen doble empleador. Un arreglo de doble empleador es cuando un empleado tiene dos empleadores al mismo tiempo.

El ejemplo más común es cuando un empleado busca trabajo a través de una agencia de empleo temporal. En estos casos, la agencia de empleo temporal envía al empleado a trabajar en el lugar de trabajo de otro empleador. Esta es una diferencia clave en comparación con las situaciones de empleadores múltiples, donde dos o más empleadores tienen empleados presentes en un mismo lugar de trabajo, como una obra de construcción.

La agencia de empleo temporal que le paga al empleado se considera el empleador principal. El empleador del lugar de trabajo es considerado el empleador secundario o, a veces, se denomina el empleador anfitrión.

El empleado está bajo la supervisión y el control del empleador secundario, pero está en la nómina del empleador principal. El empleador principal emite el cheque de pago del empleado, administra el seguro de compensación de los trabajadores y, generalmente, conserva la autoridad para contratar y despedir.

Tanto el empleador principal como el secundario deben proteger a los empleados de los peligros de seguridad y salud e implementar programas de seguridad, según lo exijan las normas de Cal/OSHA. Ambos empleadores pueden ser sancionados por una condición peligrosa a la que un empleado haya estado expuesto.

Responsabilidades básicas del empleador principal

Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés)

Los empleadores principales deben establecer, implementar y mantener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP) por escrito, que sea eficaz y cumpla con lo requerido en el artículo 3203 del Título 8 del Código de Regulaciones de California (T8CCR). El IIPP debe incluir:

1. Un sistema para comunicarse de manera eficaz con todos sus empleados sobre la seguridad y salud ocupacional.
2. Procedimientos para realizar inspecciones iniciales y periódicas con el fin de identificar y evaluar los peligros en el lugar de trabajo del empleador secundario.
3. Procedimientos para investigar lesiones y enfermedades ocupacionales.
4. Procedimientos para mitigar los peligros a los que están expuestos los empleados del empleador principal, o procedimientos para trabajar con el empleador secundario para eliminar oportunamente los peligros y retirar a sus empleados de la exposición a condiciones inseguras hasta que se corrijan.
5. Capacitación para empleados de nuevo ingreso, para empleados asignados a nuevas tareas y siempre que el empleador principal se entere de un peligro no reconocido previamente. El empleador principal debe asegurarse de que los empleados reciban la capacitación adecuada. La capacitación debe incluir: reconocimiento de peligros, prevención de la exposición y prácticas de trabajo seguras. Sin embargo, incluso cuando el empleador principal haya proporcionado la capacitación básica, el empleador secundario debe proporcionar capacitación específica del sitio apropiada para las tareas particulares de los empleados y las condiciones de trabajo. El empleador principal debe asegurarse de que la capacitación del empleador secundario aborde adecuadamente todos los peligros potenciales.

Equipo de Protección Personal

Los empleadores principales también deben proporcionar equipo de protección personal (PPE, por

(continúa en la siguiente página)

sus siglas en inglés) adecuado para las actividades laborales de los empleados, así como capacitación sobre el uso de dicho PPE, o asegurarse de que el empleador secundario proporcione el PPE y la capacitación.

Mantener a los empleados informados de los peligros en el lugar de trabajo

Los empleadores principales deben informar a sus empleados que sus reglas de seguridad aplican dondequiera que estén trabajando. Si se les solicita realizar una tarea que consideren peligrosa o que viole dichas reglas, pueden negarse a hacerla y regresar con el empleador principal para ser reasignados sin penalización.

Responsabilidad por condiciones peligrosas en el lugar de trabajo

Los empleadores principales podrían ser sancionados si sabían o debían saber de condiciones peligrosas y sus empleados estuvieron expuestos o resultaron lesionados.

Por ejemplo, un empleador principal fue sancionado por una infracción grave relacionada con un accidente porque no había prohibido a sus empleados trabajar en una máquina sin protecciones, lo que resultó en la amputación del dedo de un empleado. El empleador principal había identificado la máquina con protecciones inadecuadas durante su inspección. Su supervisor en el sitio conocía el peligro. Sin embargo, el empleador principal no hizo que el empleador secundario corrigiera el peligro, capacitara a los empleados ni reasignara al empleado a otro trabajo.

Prácticas en el lugar de trabajo para empleadores principales

A continuación, se presentan algunas prácticas comunes de trabajo seguro que pueden ayudar a los empleadores principales a cumplir con su responsabilidad de mantener seguros y saludables a los empleados en el lugar de trabajo de un empleador anfitrión:

- Haga una inspección en el sitio para que esté al tanto de los peligros que existen en el lugar de trabajo del empleador anfitrión. Lleguen a un acuerdo sobre quién proporcionará la capacitación necesaria y verifiquen con los empleados para asegurarse de que hayan recibido la capacitación en seguridad para sus asignaciones laborales.
- Colabore con el empleador anfitrión para identificar áreas de trabajo que representen un riesgo para los empleados, asegúrese de que se implementen controles apropiados para proteger a los empleados y de que se cumplan las normas de Cal/OSHA.
- Manténgase en contacto con los empleados y vigile regularmente su seguridad y salud. Participe en investigaciones de accidentes que afecten a sus
- Informe a los empleados de que deben recibir capacitación sobre las instrucciones de seguridad del fabricante y del empleador anfitrión antes de usar herramientas y equipos específicos.
- Proporcione la capacitación y educación necesarias a los empleados para conservar las licencias o certificaciones requeridas por el empleador anfitrión.

Responsabilidades básicas del empleador secundario

El empleador secundario (anfitrión) es totalmente responsable de la salud y seguridad de los empleados del empleador principal.

Mantenimiento de registros e informes de muertes o lesiones relacionadas con el trabajo

El artículo 14300 de T8CCR requiere que el empleador registre las muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo de sus empleados. El empleador principal no está obligado a registrar lesiones y enfermedades que ocurran en el lugar de trabajo secundario a menos que éste proporcione supervisión diaria. Si el empleador secundario tiene control total de la supervisión sobre los empleados, éste es responsable de mantener los registros de lesiones y enfermedades.

Tanto el empleador principal como el secundario están obligados a informar a Cal/OSHA las muertes y lesiones o enfermedades graves relacionadas con el trabajo. Uno de los empleadores puede autorizar específicamente al otro para informar una muerte, lesión o enfermedad grave a Cal/OSHA, siempre y cuando el empleador haga el informe diciéndole explícitamente a Cal/OSHA lo está realizando a nombre de ambos empleadores.

Protección contra represalias

Es ilegal que un empleador amenace, despida, degrade o suspenda a un empleado por informar peligros a su empleador, por presentar un reclamo ante Cal/OSHA o por participar en una investigación o apelación de Cal/OSHA. Si un empleador toma represalias contra un empleado, el empleado tiene el derecho de presentar un reclamo ante la Comisionada Laboral de California.

Julio de 2024

© 2024 Departamento de Relaciones Industriales de California