

OSHA® Iniciativa sobre Trabajadores Temporales

Empleo en la industria de la construcción

Esto forma parte de una serie de documentos de orientación hechos en el marco de la Iniciativa de trabajadores temporales (TWI, por sus siglas en inglés) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). La TWI se centra en el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud cuando los **trabajadores temporales** son empleados de una **agencia de empleo** y un **empleador anfitrión**.

Introducción

La industria de la construcción está creciendo rápidamente en los EE. UU. a medida que más gente necesita viviendas, espacios comerciales y otras infraestructuras. Sin embargo, las actividades de construcción pueden presentar peligros importantes para los trabajadores, como caídas desde alturas y exposición a energía eléctrica, y golpes y quedar atrapado.

Los trabajadores temporales tienen las mismas protecciones que el resto de los trabajadores cubiertos por la [Ley de Seguridad y Salud Ocupacional](#). Cuando una agencia de empleo envía trabajadores temporales a un lugar de trabajo, la agencia de empleo y el cliente de la agencia (el empleador anfitrión) se consideran empleadores conjuntos de esos trabajadores temporales. Como empleadores conjuntos, la agencia de empleo y el empleador anfitrión son responsables de evaluar las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales y de cumplir la ley. En estas situaciones de empleo conjunto, surgen preguntas frecuentes sobre cómo puede cumplir cada empleador su deber de cumplir la Ley OSH y otras normas aplicables. Este boletín trata lo que la agencia de empleo y el empleador anfitrión pueden hacer para garantizar la seguridad de los trabajadores temporales del sector de la construcción.

Peligros en la construcción

La construcción es una industria de alto riesgo en la que los trabajadores están potencialmente expuestos a peligros durante la nueva construcción, la alteración de edificios o la reparación de estructuras, incluyendo:

- Caídas desde tejados o andamios
- Quedarse atrapado en una maquinaria sin vigilancia
- Golpearse con equipos o materiales pesados
- Electrocutaciones
- Exposición al calor
- Respirar polvos nocivos como el sílice y el amianto

Las caídas son frecuentemente la principal causa de muertes en la construcción, representando alrededor de un tercio de todas las muertes en la industria. Según la Oficina de Estadísticas Laborales, 96 de las 345 muertes causadas por caídas en 2023 se produjeron en la industria de la construcción, lo que la convierte en la industria con más víctimas mortales por caídas. OSHA reconoce que los incidentes relacionados con caídas pueden ser acontecimientos complejos, en los que con frecuencia intervienen diversos factores. En general, los requisitos de OSHA para la protección contra caídas en los lugares de trabajo de la construcción se encuentran en el Título 29 del CFR Subparte M de la parte 1926. Normalmente, cada trabajador que esté en una superficie de paso/trabajo a seis pies o más por encima de un nivel inferior debe estar protegido contra caídas mediante un sistema de barandales, un sistema de red de seguridad o un sistema personal de detención de caídas. OSHA también exige que cada trabajador esté protegido contra la caída de objetos, las caídas al mismo nivel (p. ej., resbalones, tropezos o caídas sobre una superficie plana sin cambios de elevación), las caídas a través de agujeros y los peligros asociados al trabajo alrededor de equipos peligrosos.

Los niveles de ruido en las obras pueden ser elevados, superando con frecuencia los límites establecidos por OSHA en 29 CFR 1926.52. Equipos como excavadoras, martillos neumáticos, camiones, cargadores, topadoras, sierras, mezcladoras y taladros pueden generar un ruido considerable. Para obtener información sobre cómo garantizar que los trabajadores temporales expuestos a niveles de ruido peligrosos estén debidamente protegidos según las normas de OSHA, consulte el Boletín de la TWI de OSHA sobre [Exposición al ruido y conservación de la audición](#).

Las escaleras pueden presentar riesgos para la seguridad (p. ej., caídas desde escaleras portátiles). Los requisitos y criterios de OSHA para las escaleras en la construcción están en 29 CFR 1926 Subparte X (para obtener información adicional,

consulte [la página de publicaciones de OSHA sobre seguridad en escaleras](#)). Las zanjas y las excavaciones también presentan graves peligros. Los empleados que hacen trabajos de excavación y apertura de zanjas corren el riesgo de sufrir lesiones por derrumbamiento o hundimiento, que pueden evitarse con métodos de protección adecuados, como inclinación, entibación, apuntalamiento o blindaje (consulte 29 CFR 1926 Subparte P). Los empleadores también deben tener en cuenta los peligros potenciales de atropello por maquinaria pesada, caída de cargas y tráfico de vehículos públicos cerca del lugar de trabajo, y los peligros asociados a aceras y edificios inestables, aire peligroso y peligros eléctricos de las líneas eléctricas aéreas y subterráneas.

Responsabilidades generales del empleador

Los empleadores cubiertos por la Ley OSH deben proveer un lugar de trabajo seguro y saludable a sus trabajadores, protegerlos de los peligros reconocidos y evitar las represalias ilegales.

La agencia de empleo y el empleador anfitrión son responsables de la capacitación de los trabajadores temporales. La capacitación debe completarse antes de que el trabajador empiece a trabajar y debe estar en un idioma y vocabulario que el trabajador entienda. Los requisitos de capacitación varían en función de los peligros potenciales, la ubicación del lugar de trabajo y las tareas asignadas. Como práctica recomendada, la agencia de empleo y el empleador anfitrión deben discutir la responsabilidad de cada aspecto de la capacitación.

Por lo general, los empleadores anfitriones están en la mejor posición para determinar e proporcionar una capacitación específica para el lugar de trabajo que cubra los peligros y los métodos de control presentes en su establecimiento. Aunque los empleadores no pueden delegar o subcontratar sus responsabilidades legales a un tercero, el empleador anfitrión puede especificar las calificaciones requeridas para los trabajadores temporales en su contrato con la agencia de empleo; sin embargo, el empleador anfitrión es responsable de proporcionar cualquier capacitación requerida por una norma de OSHA que esté relacionada con los peligros específicos encontrados en el lugar de trabajo del empleador anfitrión.

En resumen, ningún empleador puede eludir sus responsabilidades en virtud de la Ley OSH exigiendo a otra parte que las cumpla. En la mayoría de los casos, el empleador anfitrión es responsable de la capacitación específica del lugar porque es quien mejor puede seleccionar

e proporcionar la capacitación necesaria para sus operaciones, mientras que la agencia de empleo es responsable de la capacitación general sobre seguridad y salud. Sin embargo, la agencia de empleo y el empleador anfitrión son responsables de estar familiarizados con las normas aplicables de OSHA, de cumplir todos los requisitos de capacitación y de definir sus respectivas obligaciones en sus contratos. El objetivo es garantizar que los trabajadores sepan cómo hacer su trabajo de forma segura, puedan identificar los peligros y comprendan las medidas de control y protección.

Responsabilidades del empleador anfitrión

El empleador anfitrión suele ser quien mejor puede garantizar el cumplimiento de los requisitos de OSHA en el lugar de trabajo y proporcionar capacitación específica porque generalmente controla los medios, métodos y procesos mediante los que se hace el trabajo y está familiarizado con los peligros asociados. Por lo tanto, el empleador anfitrión es responsable de las inspecciones, las protecciones específicas del lugar, las políticas y los procedimientos, incluyendo la capacitación. Esto puede incluir la evaluación de la adecuación de la capacitación que el trabajador temporal adquirió en el pasado y qué capacitación se exige en el nuevo lugar de trabajo. Por ejemplo, la capacitación y la certificación de las carretillas industriales motorizadas (p. ej., las carretillas elevadoras) deben adaptarse al lugar de trabajo y a los tipos específicos de carretillas industriales motorizadas que se manejan. Para obtener más información, consulte el Boletín de la TWI de OSHA sobre la [Capacitación sobre carretillas industriales motorizadas](#).

Además, aunque el empleador anfitrión puede tomar la iniciativa para hacer la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo (o análisis de riesgos laborales), debe compartir los resultados con la agencia de empleo y permitir que esta haga su propia evaluación. El empleador anfitrión debe entregarle a la agencia de empleo todas las asignaciones de tareas, descripciones escritas de los puestos de trabajo, análisis de riesgos laborales y una lista de los equipos o maquinaria existentes en el lugar de trabajo. El empleador anfitrión también debe darle a la agencia de empleo cualquier información sobre las medidas de protección necesarias relacionadas con andamios, protección contra caídas, equipos de protección individual (PPE, por sus siglas en inglés), carretillas industriales motorizadas (p. ej., carretillas elevadoras), equipos mecánicos como mezcladoras y requisitos de capacitación.

Varias normas de OSHA para la industria de la construcción tratan los elementos del programa de seguridad y salud. Para obtener más

información, consulte la [Herramienta electrónica de construcción — Programa de seguridad y salud](#). El empleador anfitrión es responsable de desarrollar programas específicos para cada lugar. OSHA recomienda que la agencia de empleo haga también programas escritos sobre lesiones y enfermedades en los que se describa el modo en que ella y el empleador anfitrión protegen a los trabajadores temporales. Cuando sea factible, el empleador anfitrión y la agencia de empleo deberán intercambiar y revisar los programas de la otra parte.

Responsabilidades de la agencia de empleo

La agencia de empleo tiene el deber de informarse sobre las condiciones de los lugares de trabajo asignados a sus trabajadores y verificar que el empleador anfitrión cumplió sus responsabilidades para que el lugar de trabajo sea seguro. La agencia de empleo suele ser responsable de proporcionar capacitación general sobre seguridad y salud para que sus empleados puedan identificar situaciones peligrosas, informar de peligros, lesiones y enfermedades, y comprender sus derechos si se enfrentan a una situación peligrosa en una obra de construcción. La agencia de empleo también es responsable de garantizar que los empleados reciban la capacitación específica del lugar, aunque el anfitrión suele dar dicha formación. Para cumplir esta obligación, la agencia de empleo debe informarse y verificar que la capacitación del empleador anfitrión trate adecuadamente los peligros potenciales a los que estarán expuestos los empleados en el lugar de trabajo del empleador anfitrión. Si la agencia de empleo cree que falta capacitación o que existen condiciones inseguras, debe hablar o remover a sus trabajadores del lugar de trabajo.

Incluso cuando una agencia de empleo tiene un representante en el lugar de trabajo del empleador anfitrión, la presencia de ese representante no transfiere las responsabilidades de seguridad específicas del lugar a la agencia de empleo. La agencia de empleo debe hacer un recorrido por la obra de construcción para identificar las tareas que harán los trabajadores temporales y cualquier peligro relacionado con dichas tareas. Sin embargo, el empleador responsable de la capacitación específica del lugar de trabajo (determinado por la supervisión y el control sobre los trabajadores y los peligros - normalmente el empleador anfitrión) debe seguir garantizando que los trabajadores completen la capacitación y que esta sea adecuada antes de que comience el trabajo.

La agencia de empleo debe comunicarse eficazmente con sus trabajadores y con el empleador anfitrión. Esta comunicación continua también alerta a la agencia de empleo de los peligros adicionales o de nueva creación en el lugar de trabajo que puede ser necesario tratar.

Responsabilidades conjuntas

La agencia de empleo y el empleador anfitrión deben evaluar los peligros potenciales a los que previsiblemente podría estar expuesto el trabajador temporal durante el trabajo asignado en todos los lugares de trabajo. Los empleadores anfitriones son generalmente responsables de hacer evaluaciones del lugar de trabajo (o análisis de riesgos laborales) para identificar y reducir los riesgos potenciales para la seguridad y la salud mediante el diseño, la capacitación, las prácticas laborales y el equipo de protección necesario para cada trabajador. Las agencias de empleo no tienen por qué ser expertas en peligros específicos del lugar de trabajo, pero deben determinar qué condiciones existen en el lugar de trabajo, qué peligros pueden encontrarse y cuál es la mejor manera de garantizar la protección de los trabajadores temporales. La información, las herramientas y los recursos dados en la guía de OSHA para la [Industria de la construcción](#) están diseñados para ayudar a quienes trabajan en la industria, ya sean trabajadores o empleadores, a identificar, reducir y eliminar los peligros relacionados con la construcción.

Los empleadores deben dar y garantizar el uso, mantenimiento y ajuste adecuados de los PPE cuando así lo exijan las normas de OSHA o el propio empleador. El empleador anfitrión tendrá normalmente la responsabilidad principal de seleccionar, dar y garantizar el uso de los PPE adecuados para cada proceso u operación que se asigne a los trabajadores. Los requisitos de los PPE varían según las industrias y las normas de OSHA. La información sobre estos requisitos está disponible en la página de [Equipos de protección personal \(PPE\) de OSHA](#), en las [Normas de la construcción \(29 CFR 1926\) que tratan los requisitos sobre PPE](#) y en [El Boletín de la Iniciativa de trabajadores temporales de OSHA sobre equipos de protección personal](#). Tanto el empleador anfitrión como la agencia de empleo son responsables de garantizar que los trabajadores reciban los PPE adecuados y reciban capacitación sobre su uso. Aunque el empleador anfitrión suele ser el más adecuado para proporcionar el PPE y la capacitación, la agencia de empleo es también responsable por la seguridad de sus trabajadores y debe tomar medidas razonables para garantizar que el empleador anfitrión haga la evaluación de riesgos apropiada y dé los PPE adecuados.

La agencia de empleo y el empleador anfitrión pueden acordar que sea la agencia de empleo la que dé una parte o la totalidad del PPE y la capacitación si el empleador anfitrión garantiza que los PPE son adecuados para las tareas asignadas al trabajador y se da sin costo alguno para el trabajador. Sin embargo, ninguno de los empleadores puede eludir sus responsabilidades en virtud de la Ley OSH acordando que la otra parte haga esas tareas.

Ejemplo de escenario¹

Square Deal Finishing es un contratista de albañilería que emplea a 400 trabajadores. Square Deal instala ladrillo, bloque y piedra en proyectos de construcción comercial. Square Deal trabaja actualmente en una obra comercial instalando ladrillos en el exterior de un nuevo edificio de oficinas de cuatro plantas. Square Deal tiene dificultades para atraer y retener a trabajadores por hora calificados, por lo que recurre a Busy Brothers Staffing, una agencia de empleo local con buena reputación en la búsqueda de trabajadores temporales calificados. Las dos partes llegan a un acuerdo contractual por escrito. Busy Brothers le consigue 20 empleados a Square Deal para montar y desmontar andamios, y dar un flujo constante de materiales a los albañiles durante la colocación de los ladrillos, incluyendo mortero y ladrillos. Antes del primer día en la obra con Square Deal, la agencia de empleo informa a los trabajadores temporales del trabajo que van a hacer, incluyendo las tareas, los descansos, los requisitos físicos y el horario de los turnos. Una vez que los trabajadores temporales llegan a la obra, el capataz de la obra de Square Deal proporciona capacitación a los trabajadores temporales. La capacitación se impartió en la lengua materna de cada empleado temporal para garantizar máxima comprensión. La capacitación cubría únicamente los siguientes temas: montaje y desmontaje de andamios, mezcla de hormigón y los PPE necesarios en la obra. La capacitación no cubría qué protección contra caídas es necesaria cuando no hay barandales. Luego Square Deal les dio a los trabajadores temporales cascos, gafas de seguridad y chalecos de alta visibilidad.

En el cuarto día de trabajo, un empleado de Busy Brothers Staffing estaba trabajando en el segundo nivel de un andamio de estructura sobre el suelo. El mortero se mezcló en el suelo y se vertió en una cubeta de mortero más grande, que se elevó con una carretilla elevadora para alcanzar el segundo nivel del andamio. Los trabajadores temporales pusieron el mortero en las cajas/tinas de barro más pequeñas con una pala desde una cubeta de mortero más grande levantada por la carretilla elevadora. Un trabajador temporal quitó el refuerzo transversal y el barandal para acceder a la cubeta de mortero más grande y paleó manualmente el mortero del contenedor grande a las cajas más pequeñas. El trabajador temporal se estiró demasiado para alcanzarla y cayó aproximadamente 14 pies al suelo. El empleado temporal sufrió fracturas en brazos y piernas, y necesitó hospitalización, pero se espera que se recupere totalmente.

Análisis

Como empleador anfitrión, Square Deal Finishing es responsable de proporcionar la capacitación específica del lugar. Sin embargo, la capacitación no incluía el requisito de protección contra caídas ni el tipo de protección contra caídas necesario para protegerse cuando se quitan barandales. Square Deal supervisa y monitorea el trabajo diario de los trabajadores temporales en su lugar de trabajo y está en la mejor posición para proporcionar la capacitación específica del lugar y los procedimientos aplicables a su lugar de trabajo. Por no proporcionar la capacitación y la capacitación adecuadas sobre los peligros específicos del lugar, Square Deal puede ser objeto de citaciones de OSHA. Dependiendo de las circunstancias, Square Deal puede enfrentarse a citaciones por no capacitar adecuadamente a los empleados sobre los peligros de trabajar desde andamios, el requisito de barandillas mientras se trabaja en un andamio apoyado a 10 pies o más por encima de un nivel inferior, y los requisitos para montar, desmontar, mover, mantener o reparar andamios. Square Deal también podría recibir citaciones por no dar una protección contra caídas adecuada/ equivalente cuando se quitaron los refuerzos transversales o barandales.

La agencia de empleo tampoco cumplió sus responsabilidades porque no proporcionó capacitación general sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo o en el trabajo. La agencia de empleo solo proporcionó capacitación información sobre las tareas, los descansos, los requisitos físicos y el horario del turno. Dado que la agencia de empleo sabía que los trabajadores trabajarían en una obra y con andamios, debería haberse informado de la capacitación que el empleador anfitrión tiene vigente para garantizar que los trabajadores temporales estén adecuadamente protegidos. Las agencias de empleo están obligadas a proporcionarles a sus trabajadores capacitación sobre temas generales de seguridad y salud y a verificar que comprenden los elementos incluidos en la capacitación. Además, las agencias de empleo deben informar a los trabajadores de que tienen derecho a negarse a hacer un trabajo que consideren razonablemente peligroso o si no recibieron la capacitación adecuada y a ponerse en contacto con la agencia de empleo inmediatamente en caso de incidente de seguridad o si cambian las condiciones de trabajo o las tareas asignadas. Busy Brothers Staffing puede, por lo tanto, estar sujeta a citaciones de OSHA por no cumplir sus obligaciones como empleador.

1. Nota: Los nombres de las empresas en este escenario son ficticios. Cualquier parecido con empresas reales es pura coincidencia.

Planes estatales

Veintinueve estados y territorios de los EE. UU. administran sus propios programas de seguridad y salud ocupacional aprobados por OSHA, denominados Planes estatales. Estos planes estatales tienen y hacen cumplir sus propias normas de seguridad y salud ocupacional que deben ser al menos tan eficaces como las de OSHA, pero pueden tener requisitos diferentes o adicionales. Para obtener una lista de los planes estatales y más información, consulte esta página web: [Planes estatales](#).

¿Cómo puede ayudar OSHA?

Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro. Si cree que su trabajo es inseguro o tiene alguna pregunta, póngase en contacto con OSHA en el 1-800-321-OSHA (6742), o visite el [sitio web](#). Es confidencial. Podemos ayudar.

Para obtener más información sobre la protección de los trabajadores, los derechos de los trabajadores, las responsabilidades de los empleadores y otros servicios que ofrece OSHA, consulte esta página web: [Derechos y protecciones de los trabajadores de OSHA](#). Para obtener información sobre los trabajadores temporales, consulte esta página web: [Protección de los trabajadores temporales](#).

La Ley OSH prohíbe a los empleadores tomar represalias contra sus empleados por ejercer sus derechos en virtud de la Ley OSH. Estos derechos incluyen plantear un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo a cualquiera de los empleadores, informar de una lesión o enfermedad, presentar una denuncia ante OSHA y participar en una inspección o hablar con un inspector. Si los trabajadores fueron objeto de represalias o discriminación por ejercer sus derechos, deben presentar una queja ante OSHA en un plazo de 30 días a partir de la supuesta acción adversa para preservar sus derechos en virtud de la sección 11(c). Para obtener más información, consulte esta página web: [Programa de protección de informantes](#).

OSHA también ayuda a los empleadores a través de su Programa de consulta in situ. El programa da orientación gratuita y confidencial a las pequeñas y medianas empresas de todos los estados y varios territorios, dando prioridad a los lugares de trabajo de alto riesgo, y los servicios son independientes de la aplicación de la ley. Los consultores de las agencias estatales o de las universidades trabajan con los empleadores para identificar los peligros en el lugar de trabajo, orientar sobre el cumplimiento de las normas de OSHA y ayudar a establecer y mejorar los sistemas de administración de la seguridad y la salud. Para localizar el programa de consultas in situ de OSHA más cercano, llame al 1-800-321-6742 (OSHA) o consulte esta página web: [Programa de consultas en el lugar](#).

Descargo de responsabilidad: Este boletín no es una norma o reglamentación, y no crea nuevas obligaciones legales. Contiene recomendaciones así como descripciones de normas obligatorias de seguridad y salud. Las recomendaciones son de carácter consultivo, de contenido informativo y tienen como objetivo ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. La *Ley de Seguridad y Salud Ocupacional* exige que los empleadores cumplan las normas y reglamentaciones de seguridad y salud promulgadas por OSHA o por un estado con un plan estatal aprobado por OSHA. Además, la [cláusula general de la Ley OSH referente a deberes](#), exige que los empleadores proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o daños físicos graves.

