

Trabajadores Temporales

Una población más vulnerable y más expuesta a los accidentes de trabajo

Fuente.- **Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)** / Francia. Junio/2023
CÉLINE RAVALLEC - 02/06/2023

<https://www.travail-et-securite.fr/ts/849/DOS/TS849P012025/une-population-plus-exposee-et-plus-vulnerable.html>

Los trabajadores temporales son víctimas de accidentes de trabajo con más frecuencia que los trabajadores permanentes. Sin embargo, esta situación está lejos de ser inevitable. Mediante la coordinación en diferentes aspectos -organización de la misión, formación, acogida en el puesto, etc.- las agencias de empleo (AE) y las empresas usuarias (EU) pueden garantizar a estas últimas buenas condiciones de trabajo. Y ello, yendo más allá de la relación comercial que les une.

La fuerza del trabajo temporal es la capacidad de respuesta. JEAN-MARC SOULODRE, director de desarrollo y comunicación del Fondo de Acción Social para el trabajo temporal, resume una de las **principales ventajas del trabajo temporal**: satisfacer muy rápidamente las necesidades de las empresas que no tienen las capacidades internas para cubrirlas, por un tiempo limitado período de tiempo. En 2021, 2,8 millones de empleados realizaron al menos un contrato temporal, lo que representa el equivalente a 784.000 a tiempo completo. Los **sectores de actividad** que lo utilizan son principalmente la construcción, la industria (metalurgia, reparación de automóviles, etc.) y la logística. Pero cualquier empleador puede tener que llamar a un trabajador temporal para una necesidad temporal. Nos encontramos así con buzos temporales, cordistas, modistas, paisajistas, cuidadores, etc.

⇒ La **duración de las misiones** es extremadamente **variable**, desde unos pocos días hasta varios meses. “El recurso al trabajo temporal se rige estrictamente por el Código del Trabajo, explica MARIE BOISSEROLLES, responsable de estudios jurídicos del INRS. Una empresa solo puede utilizarlo en casos específicos, como la sustitución de un empleado ausente, ante un aumento temporal de la actividad o en el contexto de un empleo estacional. ⇒ **El objeto y efecto de la contratación de un trabajador temporal nunca debe ser la ocupación permanente de un puesto de trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa usuaria**».

Las asignaciones provisionales se organizan en torno a una relación triangular entre una persona, una **Agencia de Empleo (AE)** y una **Empresa Usuaría (UE)**. El trabajador temporal es empleado por la agencia de colocación y puesto a disposición para realizar su misión en la empresa usuaria, que es cliente de la AE. Esta colaboración es objeto de un contrato comercial. La presencia de estos dos actores en torno al trabajador temporal es una de las especificidades del trabajo temporal, y también **uno de los obstáculos a la hora de organizar la prevención de riesgos**.

Si las funciones y responsabilidades de cada uno en la relación tripartita están a priori bien definidas por la normativa, “la pluralidad de partes interesadas y la existencia de una relación comercial entre **AE** y **EU** pueden complicar la tarea de prevención” (MARIE BOISEROLLES).

De hecho, hay muchos actores que deben movilizarse en torno a este aspecto para hacer que el enfoque de prevención sea eficiente. Por lo tanto, la AE debe comprometerse a proporcionar a una persona con las habilidades profesionales requeridas, con la formación requerida, para el puesto objetivo. **Una empresa usuaria no debe, por su parte, utilizar el trabajo temporal para externalizar un riesgo que no quiere que asuman sus propios empleados.**

• **La importancia de la preparación.**- La capacidad de respuesta del sector del trabajo temporal, presentada como un activo, es también un hándicap. Porque en realidad, los trabajadores temporales se encuentran con mayor frecuencia en la posición de un nuevo empleado, en un ambiente de trabajo mal controlado, dentro de una empresa cuya cultura no necesariamente conocen. Por lo tanto, están más expuestos a los riesgos laborales y constituyen una población vulnerable. Comenzar una misión en las horas o días siguientes a la solicitud **no debe ser sinónimo de improvisación**. De lo contrario.

Cualquier misión requiere preparación previa y consulta entre AE y EU para limitar la exposición al riesgo de los trabajadores temporales. La seguridad se desarrolla entonces en diferentes fases: preparación antes de la misión, formación, acogida e integración en el puesto, seguimiento del trabajador temporal a lo largo de su misión... Tantas etapas que deben formalizarse y luego implementarse.

• **Ir más allá de la relación comercial.**- Un buen conocimiento entre la empresa de trabajo temporal y la empresa cliente, relaciones fluidas y regulares, establecidas a largo plazo, son garantías de éxito. Cada vez más AE trabajan en colaboración con sus clientes, como esta agencia en la región de Ile-de-France especializada en carpintería. “No podemos estar presentes en los sitios para ver las condiciones en las que trabajan nuestros trabajadores temporales, por lo que a veces es difícil darse cuenta de la realidad de la misión”, testifica su director, que desea permanecer en el anonimato. Es por eso que hemos establecido intercambios telefónicos regulares con nuestros clientes de antemano. Nuestros gerentes de cuenta están capacitados en temas relacionados con la prevención de riesgos, saben qué preguntas hacer sobre tal o cual puesto. Este es un paso clave: saber qué va a hacer el trabajador temporal, en qué contexto, con quién, solo o en equipo, conocer el estado del sitio, etc.»

“A veces es difícil darse cuenta de la realidad de la misión a priori» También se organizan con mayor frecuencia **visitas preliminares de las AE en la EU**, y en particular a los puestos de trabajo que requerirán la provisión de empleados temporales. Sin embargo, en el campo, los plazos suelen ser ajustados. “Si bien a veces es difícil hacer visitas antes del inicio de la misión debido a la urgencia de la necesidad, la mayoría de las veces es posible realizar una visita durante la toma de posesión del cargo, continúa. La ventaja de una estructura pequeña como la nuestra es su gran flexibilidad y su proximidad a las empresas usuarias. Intentamos asentarnos más en el registro de colaboración con nuestros clientes. Tener **un contacto regular** con todos (administrador del sitio, trabajador temporal, etc.) **ayuda a recopilar la mayor cantidad de información posible**. También facilita la transmisión de mensajes de seguridad. Y prestamos especial atención a la presencia de un nuevo cliente o un nuevo trabajador temporal».

• **Responsabilidades compartidas.**- La prestación de un trabajador temporal dentro de una empresa usuaria se basa en una **relación tripartita** entre la empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria y el trabajador temporal. Todos tienen un papel que desempeñar en el progreso de la misión, pero también en la protección de la salud y la seguridad del empleado. Desde un punto de vista legal, **la obligación de prevenir los riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores temporales recae tanto en la agencia de colocación como en la empresa usuaria.** El primero debe, en particular, ofrecer a su cliente una persona con las habilidades requeridas y la formación necesaria para el puesto a cubrir. El segundo debe garantizar la implementación de las medidas de protección colectiva, pero también debe **proporcionar al trabajador información relacionada con su seguridad**, así como cualquier equipo de protección personal. En cuanto al trabajador, actor de pleno derecho de su propia seguridad, debe alertar a su empleador (la empresa de trabajo temporal) en caso de peligro y, en su caso, ejercer su derecho de desistimiento.

La recepción en el puesto es otro paso decisivo en el buen desarrollo de una misión. «En general, la falta de acogida e integración favorece la ocurrencia de un accidente, señala DOMINIQUE DELCOURT, directora de asuntos legales de *Prism'emploi*, un sindicato profesional. Sabemos que **la seguridad requiere repetición y más repetición de mensajes de prevención**, esa es la clave». Una importante palanca de mejora para la seguridad de los trabajadores temporales es que la EU dedica tiempo a explicar claramente al recién llegado lo que tiene que hacer durante su misión, presentarle la empresa y proporcionarle información relacionada con la seguridad.

• **Otro punto de vigilancia.**- No es raro ver cambios de trabajo durante la misión. Mientras que a un trabajador temporal se le ha asignado una tarea específica definida en su contrato, se le pide que realice una completamente diferente, sin relación con el puesto o incluso con sus habilidades. El trabajador temporal que se enfrenta a tales situaciones puede rechazarlas más fácilmente cuando su AE es sensible a este tema. «Es muy desagradable observar que la EU pudo confiar al trabajador temporal tareas más riesgosas que las previstas en el contrato, especifica además el director de la agencia de empleo especializada. Por eso, tranquilizamos a nuestros trabajadores temporales con el derecho de desistimiento recordándoles que pueden ejercerlo en cualquier momento. Es mejor parar que hacer una estupidez o tener un accidente si una situación laboral no cumple. Pueden llamarnos en cualquier momento para reportar un mal funcionamiento».

• **La cuestión de las responsabilidades financieras.**- Las reclamaciones entre la población temporal siguen siendo una gran preocupación. **Los accidentes de trabajo (AT) registrados en trabajos temporales son más frecuentes y más graves que la media.** Es evidente que las acciones de prevención de riesgos llevadas a cabo no han logrado avances duraderos en la seguridad de los trabajadores temporales. Un Programa Nacional de Acción Concertada (PNAC), llevado a cabo entre 2009 y 2012 por el Seguro de Salud y Riesgos del Trabajo, había impulsado una dinámica con los actores del sector. Pero no fue seguido por efectos duraderos. Como ilustra este dossier, se están implementando iniciativas de prevención exitosas, se forjan alianzas, pero aún es complicado establecer un movimiento a gran escala y de largo plazo en el sector.

En caso de accidente grave con resultado de muerte o seguido de invalidez parcial permanente superior o igual al 10%, los gastos se reparten entre la AE y la UE: 2/3 para el primero y 1/3 para el segundo. En los demás casos de AT con consecuencias menos dramáticas, es la AE la que financia la totalidad de la indemnización del accidente. Para algunos observadores, esta situación contribuye al statu quo de las iniciativas de prevención y dificulta la implementación de la seguridad. "Lo que puede mover las líneas es un impacto financiero real para los EE.UU.", considera DOMINIQUE DELCOURT. Un punto de vista compartido por DIDIER DOZAS, ingeniero consultor regional adjunto de *Carsat Sud-Est*. "No es normal que el impacto financiero tras un accidente de trabajo siga subcontratándose en 2022. Esto es un gran obstáculo para que las empresas usuarias asuman la responsabilidad, cree. No ayuda movilizarlos en enfoques integrales de prevención».

⇒ No obstante, **las actuales dificultades de contratación en un mercado laboral ajustado podrían convertirse en una oportunidad para la prevención**. El contexto pone a los trabajadores temporales en una posición de fuerza: ahora tienen la opción de la agencia de empleo con la que trabajarán, o la posibilidad de cuestionar a las agencias sobre las condiciones laborales que ofrecen las empresas. Quienes ofrecen buenas condiciones de trabajo presentan fuertes argumentos para retenerlas. Y próximamente se pondrá en marcha un plan nacional de acción interino quinquenal liderado por el Seguro de Salud y Riesgos Laborales. Una nueva oportunidad para movilizar a todos los actores del sector y la prevención para avanzar en la seguridad de los trabajadores temporales.

• **Análisis de accidentes de trabajo.**- "En términos de análisis de accidentología, ha aparecido algo nuevo desde finales de 2022, presenta DOMINIQUE DELCOURT, directora de asuntos legales de *Prism'Emploi*, un sindicato profesional. La CNAM (Caja Nacional de Seguro de Enfermedad / por sus siglas en francés) presentó a los interlocutores sociales una declaración de accidentes de trabajo (AT) de los trabajadores eventuales para cada comité técnico nacional, en los principales sectores usuarios, relativa al 80% de las declaraciones de accidentes de trabajo identificando la agencia de colocación y el **número de SIRET** (es un número de 14 dígitos que identifica la empresa, a un sucursal de la empresa o a una persona asociada a la actividad empresarial) de la cliente donde ocurrió el accidente. Así, es posible comparar la experiencia de pérdida por sector para todos los accidentes de trabajo temporales y no solo para los accidentes de trabajo graves. Esto proporciona una información mucho más fina en el análisis de situaciones y permite apuntar a los sectores donde resulta que el trabajo temporal tiene más accidentes de trabajo. Así, en el CTN (Comité Técnico de Normalización) metalúrgico, los trabajadores eventuales representan el 15% de los trabajadores y el 17,6% de las AT. En el sector de la construcción (*secteur du BTP* / construcción y trabajos públicos) representan el 12,4% de la plantilla y el 28,4% de la siniestralidad. "Observamos que la logística acompaña a la construcción en índice de frecuencia, subraya DOMINIQUE DELCOURT. Si hay 2.000 accidentes graves (mortales o con invalidez permanente) cuyos costes son los más elevados, hay 45.000 accidentes sin IP, subraya además DOMINIQUE DELCOURT. Todos estos accidentes son relevantes para el objetivo en términos de prevención».
