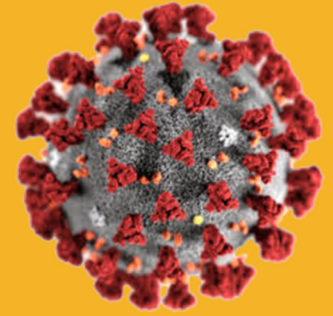




TEAMSTERS **SAFETY & HEALTH** **Coronavirus**



Derechos de los Trabajadores Expuestos e Infectados y Responsabilidades del Empleador Coronavirus (COVID-19, SARS-CoV-2)

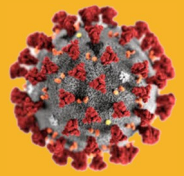
8 de Abril de 2020

Nos encontramos en una situación de rápida evolución. Esta hoja informativa será actualizada en línea de acuerdo con la necesidad. Para recibir la información más actualizada, vea los enlaces al final de este documento.

La COVID-19 se está propagando rápidamente dentro de Estados Unidos. El brote ha sido declarado emergencia nacional en Estados Unidos y pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud. Esta situación ha cambiado el entorno laboral en todo el país. A medida que la COVID-19 continúa propagándose, tanto los empleadores como los empleados deben tener conocimiento de las leyes y recomendaciones aplicables a la COVID-19 en el centro de trabajo.

El Departamento de Seguridad y Salud de los Teamsters vigila constantemente la pandemia de COVID-19 y se ha comprometido a proporcionar a los sindicatos locales y filiales la información que necesitan para proteger a nuestros miembros y las comunidades a las que prestan servicio.

Los sindicatos desempeñan un papel clave en la defensa de los derechos de los trabajadores de un centro de trabajo seguro y saludable. Los representantes de los sindicatos locales pueden lograr esto de diferentes maneras, las cuales incluyen solicitar información, exigir la realización de evaluaciones de los riesgos ocupacionales, y exigir la negociación de planes de preparación en materia de salud laboral, protocolos para el control de las infecciones, capacitación de los trabajadores, y provisión de cantidades adecuadas de equipo protector personal.



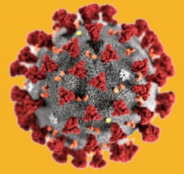
RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR SI LOS EMPLEADOS MUESTRAN PRUEBAS POSITIVAS PARA EL SARS-CoV-2 O SI HAN ESTADO EXPUESTOS A UN COMPAÑERO DE TRABAJO QUE RESULTA CON PRUEBA POSITIVA PARA EL SARS-CoV-2

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration* – OSHA) requiere que el empleador provea un centro de trabajo libre de riesgos reconocidos que tengan una probabilidad de ocasionar la muerte de sus empleados o una lesión física grave en ellos (Acta de OSHA, Sección 5 (a) 1 y 2.ⁱⁱ El 11 de Marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó a la COVID-19 como pandemia mundial.

Por lo tanto, debido a que la COVID-19 y el virus que causa esa enfermedad, el SARS-CoV-2, son riesgos reconocidos, los empleadores tienen la obligación, de acuerdo con esta norma, de proveer un centro de trabajo libre de riesgos reconocidos que tengan la probabilidad de ocasionar la muerte o una lesión física grave, incluidos los riesgos biológicos como el SARS-CoV-2. Si estando en el centro de trabajo los empleados informan a su empleador que **han contraído la COVID-19 o que han estado expuestos o tienen los síntomas de dicha enfermedad**, el empleador debe aislar inmediatamente a estas personas de los demás empleados y luego enviarlas a casa para someterse a una auto cuarentena de por lo menos 14 días y, si es necesario, buscar atención médica.

De acuerdo con las normas de OSHA y el CDC, el **empleador** debe **notificar a los compañeros de trabajo** que hayan estado en estrecho contacto, o que hayan tenido una exposición repetida o prolongada, con el individuo enfermo acerca de su posible exposición a la COVID-19 en el centro de trabajo. El empleador debe hacer esto al mismo tiempo de mantener la confidencialidad de las personas infectadas con la COVID-19, de acuerdo con lo estipulado en la Ley para los Americanos con Discapacidades (*American with Disabilities Act* – ADA). De acuerdo con esta ley, los empleadores tienen la obligación de mantener la confidencialidad de toda la información médica que reciban, incluido el nombre del empleado afectado.

Como parte de lo anterior, los empleadores deben tratar de determinar cuáles empleados, si los hay, han estado expuestos a la COVID-19. Hay diferentes formas en que los empleadores pueden realizar este “rastreo de contactos”. Primero, los empleadores pueden coordinar con las autoridades sanitarias estatales o locales para solicitar orientación e instrucciones. Se trata de un buen primer paso, pero uno que en esta situación de cambios rápidos puede no ser posible. Por otro lado, los empleadores pueden, y deben, estudiar el calendario y lugar de trabajo del empleado para determinar con quiénes ha tenido una interacción. Los empleadores también pueden considerar poner en vigencia una política de informar a los empleados que, si se confirma que tienen la COVID-19, se les podrá entregar una lista de otros empleados con quienes hayan tenido un estrecho contacto durante los últimos 14 días. El contenido y la necesidad de tales políticas variarán de acuerdo con la naturaleza del centro de trabajo y la ubicación del mismo. Una vez identificados los empleados, los empleadores deben informar a ellos que han estado expuestos a la COVID-19, pero al mismo tiempo mantener la confidencialidad del empleado afectado. Los empleadores deben tener cuidado de no divulgar el nombre del empleado afectado. Aquellos empleados expuestos a un



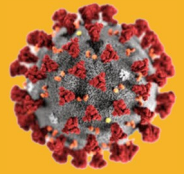
compañero de trabajo a quien se le haya confirmado la infección de COVID-19 deben consultar la orientación de la OSHA y CDC sobre cómo realizar una evaluación de los riesgos de su posible exposición (“OSHA and [CDC](#) guidance for how to conduct a risk assessment of their potential exposureⁱⁱⁱ”).

Asimismo, puede ser necesario que **aquellos empleados** que hayan estado en estrecho contacto con la persona enferma o que hayan tenido una exposición repetida o prolongada con el enfermo, también se sometan a cuarentena. Las autoridades sanitarias locales ayudarán a hacer esta determinación. “Los factores a considerar cuando se define el concepto de estrecho contacto incluyen la proximidad, la duración de la exposición (p. ej., es probable que un tiempo de exposición más prolongado aumente el riesgo de exposición), si la persona presenta síntomas (p. ej., es probable que el toser aumente el riesgo de exposición), y si la persona llevaba puesta una máscara (la cual puede impedir de manera eficiente que las secreciones respiratorias contaminen a otras personas y al medio ambiente). En la actualidad, los datos son insuficientes para definir con precisión la duración de tiempo que constituye una exposición prolongada. Las recomendaciones respecto al tiempo transcurrido varían de 10 o más minutos a 30 o más minutos en contextos no hospitalarios^{iv}”.

El empleador puede requerir que los empleados presenten una autorización médica antes de volver al trabajo, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) recomiendan que los empleadores sean flexibles en la aplicación de estos requisitos en el caso de empleados con enfermedades respiratorias agudas debido a la dificultad de obtener tales autorizaciones médicas durante la presente crisis de salud pública, así como para disminuir la tensión que ya actúa sobre el sistema de atención de salud como consecuencia de la COVID-19.

El CDC ha publicado Criterios Orientativos Interinos para la Reincorporación de Personal de Atención de Salud con COVID-19 Confirmada o Sospechada (*Interim Guidance Criteria for Return to Work for Healthcare Personnel with confirmed or suspected COVID-19*^v). Dos de las opciones ofrecidas incluyen una estrategia basada en pruebas y una estrategia no basada en pruebas (es decir, una estrategia basada en el tiempo transcurrido desde el inicio de la enfermedad y una estrategia basada en el tiempo transcurrido desde la recuperación).

1. **Estrategia basada en pruebas.** Excluir del trabajo hasta:
 - La resolución de la fiebre sin el uso de medicamentos antifebriles, **y**
 - Mejoría de los síntomas respiratorios (p. ej., tos, dificultad respiratoria), **y**
 - Resultados negativos de un ensayo molecular de la COVID-19, realizado conforme a una Autorización de Uso de Emergencia emitida por la FDA de por lo menos dos especímenes consecutivos de exudados nasofaríngeos recogidos con una diferencia de ≥ 24 horas (total de dos especímenes negativos) [\[1\]](#). Ver las Pautas Interinas para la Recolección, Manejo y Prueba de Especímenes Clínicos del Nuevo Coronavirus de 2019 (2019-nCoV) ([Interim Guidelines for Collecting, Handling, and Testing Clinical Specimens for 2019 Novel Coronavirus \(2019-nCoV\)](#)).



2. Estrategia no basada en pruebas. Excluir del trabajo hasta:

- Transcurridos por lo menos 3 días (72 horas) *desde la recuperación*, definida ésta como la resolución de la fiebre sin el uso de medicamentos antifebriles, **y** mejoría de los síntomas respiratorios (p. ej., tos, dificultad respiratoria); **y**
- Transcurridos por lo menos 7 días *desde el inicio de los síntomas*.

La Orientación Interina para Ayudar a los Negocios y los Empleadores a Formular Planes y Responder a la enfermedad del Coronavirus 2019, de la CDC (*'Interim Guidance for Businesses and Employers to Plan and Respond to Coronavirus Disease 2019 [COVID-19]'*^{vi}) tiene por objeto ayudar a prevenir la exposición a la COVID-19 en el centro de trabajo, en contextos que no cuentan con servicios de atención de salud. (El CDC ha publicado orientación por separado para los [lugares de atención de salud](#)).

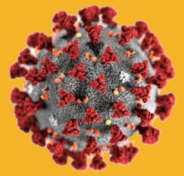
PREPARACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO PARA UN BROTE DE COVID-19

Los negocios y los empleadores pueden prevenir y [frenar la propagación de la COVID-19](#). Los empleadores deberían formular planes para responder de una manera flexible a los diversos niveles de propagación de la enfermedad en la comunidad y estar preparados para ajustar sus planes empresariales de respuesta según la necesidad. De acuerdo con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration – OSHA*), es probable que la mayoría de los trabajadores en Estados Unidos experimenten niveles de exposición a riesgos bajos (precaución) o medianos (para más información sobre las clasificaciones de riesgos ocupacionales, ver [Orientación de OSHA para empleadores \(OSHA guidance for employers\)](#)).

Se recomienda encarecidamente a los negocios coordinar con los funcionarios sanitarios [estatales y locales](#) para que información oportuna y precisa pueda servir de base para formulación de respuestas adecuadas. Las condiciones locales influirán en las decisiones que tomen los funcionarios de salud pública en relación con las estrategias a nivel de comunidad. El CDC tiene disponible [orientación sobre las estrategias de mitigación](#) según el nivel de transmisión o impacto de la COVID-19 en la comunidad.

Todos los empleadores necesitan considerar la mejor forma de frenar la propagación de la COVID-19 y disminuir el impacto de la misma en su lugar de trabajo, lo que puede incluir actividades en una o más de las siguientes áreas:

- a. reducir la transmisión entre empleados utilizando el método de la jerarquía de controles, de OSHA,
- b. mantener operaciones empresariales saludables, y
- c. mantener un ámbito laboral saludable.



REDUCIR LA TRANSMISIÓN ENTRE EMPLEADOS

Alentar activamente a los empleados a permanecer en casa:

- Los empleados que tengan [síntomas](#) (es decir, fiebre, tos o dificultad respiratoria) deben notificar a su supervisor y permanecer en casa.
- Los empleados enfermos deben seguir los [pasos recomendados por el CDC](#). Los empleados no deben volver al trabajo hasta que se cumplan los criterios aplicables a la [descontinuación del aislamiento en casa](#), previa consulta con los profesionales de salud y los departamentos sanitarios estatales y locales.
- Los empleados que estén bien de salud pero que tengan en casa a un familiar enfermo con la COVID-19 deben notificar a su supervisor y seguir las [precauciones recomendadas por el CDC](#).

Determinar dónde y cómo los trabajadores podrían estar expuestos a la COVID-19 en el centro de trabajo:

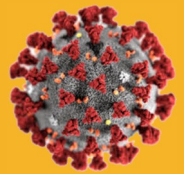
- Para más información sobre cómo proteger a los trabajadores contra la posible exposición, así como para ver [orientación para empleadores](#), incluidos los pasos a tomar para los puestos de trabajo según el nivel de riesgo a la exposición, ver la página web [OSHA COVID-19](#).
- Tome nota de que algunos empleados, tales como los [adultos mayores de edad](#) y los trabajadores con condiciones médicas crónicas, pueden encontrarse en un [mayor nivel de riesgo de enfermedad grave](#). Considerar reducir al mínimo el contacto presencial entre estos empleados o asignarles tareas laborales que les permitan mantener una distancia de seis (6) pies de otros trabajadores, clientes y visitas o, de ser posible, realizar el trabajo a distancia (teletrabajo).

Separar a los empleados enfermos:

- A aquellos empleados que, al llegar al trabajo, parezcan tener [síntomas](#) (es decir, fiebre, tos o dificultad respiratoria) o que se enfermen durante el transcurso del día se les debe separar inmediatamente de los demás empleados, clientes y visitas, y enviar a casa.
- Si se confirma que un empleado tiene infección de COVID-19, los empleadores deberían informar a sus compañeros de trabajo de su posible exposición a COVID-19 en el centro de trabajo, pero al mismo tiempo mantener la confidencialidad de acuerdo con lo estipulado en la Ley para los Americanos con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act – ADA*). Los compañeros de trabajo luego deberían auto monitorearse para detectar [síntomas](#) (es decir, fiebre, tos o dificultad respiratoria).

Educar a los empleados sobre las formas en las que pueden reducir la propagación de la COVID-19:

- Los empleados pueden [tomar pasos para protegerse](#) en el trabajo y en el hogar. Las personas mayores y las personas con condiciones médicas crónicas se encuentran en un [mayor riesgo de complicaciones](#).
- Seguir las políticas y procedimientos de su empleador con relación a las enfermedades, el aseo y la desinfección, así como con relación a las reuniones de trabajo y los viajes.
- Permanecer en casa si está enfermo, excepto para recibir atención médica. Aprender [qué debe](#)

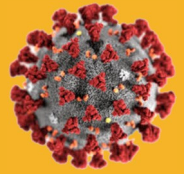


[hacer si está enfermo.](#)

- Informar a su supervisor si tiene un familiar en casa que está enfermo de la COVID-19. Aprenda que debe hacer [si alguien en su casa está enfermo.](#)
- Lavarse las manos a menudo con jabón y agua durante por lo menos 20 segundos. Si el jabón y el agua no están disponibles, usar un desinfectante de manos con al menos el 60% de alcohol.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca con manos que no hayan sido lavadas.
- Taparse la boca y la nariz con un pañuelo de papel cuando tosa o estornude, o bien usar el interior del codo. Botar los pañuelos usados en la basura y lavarse inmediatamente las manos con jabón y agua durante por lo menos 20 segundos. Si el jabón y el agua no están disponibles, usar un desinfectante de manos con al menos el 60% de alcohol. Aprender más acerca de las buenas prácticas de [toser y estornudar](#) en el sitio web del CDC.
- Limpiar Y TAMBIÉN desinfectar los objetos y superficies que se tocan con frecuencia, tales como las estaciones de trabajo, los teclados, los teléfonos, los pasamanos y los picaportes de las puertas. Las superficies sucias pueden lavarse con jabón y agua antes de ser desinfectadas. Para desinfectar, usar [productos que reúnan los criterios de la EPA para ser usados contra el SARS-CoV-2](#), que es el virus que causa la enfermedad COVID-19, Los desinfectantes deben ser adecuados para el tipo de superficie que va ser desinfectada.
- Siempre que sea posible, evitar usar teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipos de trabajo de otros empleados. Si resulta necesario, limpiar y desinfectarlos antes y después del uso.
- Practicar el distanciamiento social evitando las [grandes concentraciones de personas](#) y, siempre que sea posible, manteniendo cierta distancia (aproximadamente 6 pies o 2 metros) de las demás personas.

DURANTE UNA PANDEMIA, ¿PUEDE UN EMPLEADOR TOMAR LA TEMPERATURA DE SUS EMPLEADOS?

De acuerdo con las disposiciones de la Ley ADA, se considera que el hecho de tomar la temperatura de una persona constituye un examen médico. Bajo dicha ley, si la amenaza de una pandemia se extiende en la comunidad de acuerdo con una evaluación realizada por las autoridades sanitarias estatales o locales o por el CDC, los empleadores pueden medir la temperatura corporal de sus empleados. “Debido a que el CDC y las autoridades sanitarias estatales/locales han reconocido la extensión comunitaria de la COVID-19 y a partir de marzo de 2020 han publicado las precauciones del caso, los empleadores pueden medir la temperatura corporal de sus empleados. Al igual que toda la demás información médica, el hecho de que un empleado haya tenido fiebre u otros síntomas estaría sujeto a los requisitos de confidencialidad de la Ley ADA.”^{vii}

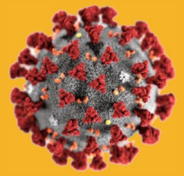


¿CUÁLES SON MIS DERECHOS DE INFORMACIÓN? ^{viii}

- En aquellas situaciones en que la administración esté de acuerdo, los representantes sindicales pueden efectuar arreglos para recibir informes en tiempo real sobre las lesiones y exposiciones de los trabajadores. Esto permite que tanto el empleador como el sindicato proporcionen apoyo a los trabajadores lesionados o expuestos. El apoyo puede incluir ayuda para navegar por los sistemas de compensación laboral, evaluar los beneficios negociados, y abordar la atención psicológica relacionada con la situación.
- Bajo la norma 29 CFR 1904 de OSHA, los sindicatos y todos los trabajadores tienen el derecho de acceder al Registro OSHA 300 de Lesiones (o su equivalente en el nivel estatal). El registro incluye el nombre del trabajador, la fecha y el departamento en que ocurrió la lesión o la exposición, la naturaleza del evento y el tiempo perdido a consecuencia del mismo. Si el trabajador solicita que el empleador trate la exposición o la infección como asunto de privacidad, el empleador tiene la obligación de anotar “asunto de privacidad” en el registro en lugar del nombre del trabajador. Los sindicatos y los trabajadores también tienen el derecho de acceder a “información acerca del caso”, sin que se anote ningún identificador personal, en el informe más detallado llamado Informe sobre Incidentes de Lesiones y Enfermedades OSHA 301 (*OSHA 301 Injury & Illness Incident Report*). Debe proporcionarse una solicitud escrita de obtener, sin costo y a más tardar el siguiente día laborable, los registros e informes de OSHA correspondientes a un período determinado.
- Los sindicatos y los trabajadores tienen el derecho de acceder a los registros médicos y de exposición de conformidad con las disposiciones de OSHA 29 CFR 1910.1020. El acceso a los expedientes médicos requiere la aprobación previa por escrito del trabajador o trabajadores afectados. El acceso a los registros de exposición no requiere la aprobación por escrito. El acceso a los registros pertinentes debe proporcionarse sin costo dentro de un plazo de 15 días laborables.
- Si el empleador no produce los registros de OSHA anteriormente descritos, el sindicato y los trabajadores tienen el derecho de presentar una denuncia ante OSHA (o ante el plan estatal equivalente). El Departamento de Seguridad y Salud de la IBT puede ayudar al Sindicato Local a presentar esta solicitud.

¿CUÁLES PASOS PUEDE TOMAR MI SINDICATO LOCAL?

- Los dirigentes sindicales pueden ser proactivos con sus comunicaciones, por medio de hojas informativas, boletines y medios sociales, acerca de la importancia de informar a la dirigencia del Sindicato cuando se tenga conocimientos de una exposición o cuando un trabajador tenga una prueba positiva de SARS CoV-19.
- Negociaciones de colectiva. Los sindicatos tienen el derecho de negociar colectivamente por la realización de cambios en los términos y condiciones de empleo. La demanda de negociar debe presentarse por escrito y debe ser elaborada por representantes autorizados del sindicato previa consulta con los abogados del mismo. La demanda puede incluir cambios de las políticas relacionadas con los recursos para el control de los riesgos, equipo protector personal (PPE) y protección respiratoria, y beneficios de ausencia por enfermedad.



MÁS INFORMACIÓN Y RECURSOS

Manténgase informado y hable con su empleador, su supervisor y su representante sindical. Consulte las siguientes fuentes para más información sobre las exposiciones de los trabajadores a la COVID-19:

- ❖ Página de Referencia del Departamento de Seguridad y Salud de la IBT sobre la COVID-19: www.teamstersafety.org
- ❖ CDC COVID19: www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/
- ❖ OSHA COVID19: www.osha.gov/SLTC/covid-19/controlprevention.html
- ❖ Tema de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo, de NIOSH: www.cdc.gov/niosh/emres/2019_ncov.html
- ❖ Orientación Interina para Negocios y Empleadores, del CDC: www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html
- ❖ Recursos para Negocios y Empleadores, del CDC: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>
- ❖ Orientación sobre Cómo Preparar el Centro de Trabajo para la COVID-19, de OSHA: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>
- ❖ Sitio web de OSHA para la COVID-19: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/standards.html>
- ❖ Protección para los Denunciantes en las Agencias de Transporte Público: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA-factsheet-whistleblower-trans-agencies.pdf>

Para más información, comuníquese con el Departamento de Seguridad y Salud de la IBT al (202) 624-6960 o visitar nuestro sitio web: <https://teamstersafety.org/testing/covid-19/>

ⁱ <https://www.daypitney.com/insights/publications/2020/03/18-covid19-answers-to-employer-questions/>

ⁱⁱ <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section5-duties>

ⁱⁱⁱ <https://www.hansonbridgett.com/Publications/articles/2020-03-labor-covid19-exposure-reports>

^{iv} <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/public-health-recommendations.html>

^v <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/healthcare-facilities/hcp-return-work.html>

^{vi} <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>

^{vii} https://www.eeoc.gov/facts/pandemic_flu.html

^{viii} Special Thanks to AFL-CIO (Test Positive Fact Sheet) – Agradecimiento Especial a la AFL-CIO (Hoja Informativa sobre las Pruebas Positivas)