

Guía sobre la COVID-19 para empleadores

Fomento de un entorno
más seguro para los
trabajadores y clientes

28 de julio de 2020

covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



Índice

Descripción general	3
Objetivo	4
Cómo abrir los negocios de forma segura	4
<i>Pautas específicas de la industria y listas de control</i>	5
Qué hacer si hay un caso de COVID-19 en el trabajo	8
<i>Gestión del brote y regreso al trabajo</i>	8
Preparación para identificar brotes	9
Declaración de casos identificados de COVID-19	11
Prevención de la propagación en el lugar de trabajo	14
Consideración de la suspensión temporal de las operaciones.....	15
Regreso al trabajo	16
Guía de limpieza para empleadores	20
<i>Reglamentos y pautas para declarar y proporcionar licencias por enfermedad</i>	21
Registro de casos de COVID-19	21
Declaración de casos de COVID-19 ante la Cal/OSHA.....	22
Ley de Derechos Familiares de California: licencia con protección del empleo.....	23
Licencia remunerada por enfermedad	24
Seguro por discapacidad estatal y licencia familiar remunerada	26
Indemnización por accidente laboral	27
Aplicación y cumplimiento	27
Formación para trabajadores	28
<i>COMPRENDER LA COVID-19</i>	28
<i>PROTEGERSE EN EL TRABAJO</i>	28
<i>PROTEGERSE EN CASA</i>	29
Anexo A: Recursos	30
<i>Enlaces a recursos para empleadores</i>	30
<i>Enlaces a recursos para trabajadores</i>	30
<i>Pautas</i>	30
<i>Recursos a los que se hace referencia en la guía</i>	31
<i>Pautas para empleadores y trabajadores en relación con la aplicación de la exigencia de uso de mascarillas</i>	32
Anexo B: Contactos de aplicación y cumplimiento	33
Anexo C: Casos de estudio	36

<i>Compañía de alimentos envasados</i>	36
<i>Papel de la salud pública local</i>	37
<i>Cadena de supermercados</i>	37

Descripción general

Una reapertura segura requiere el cumplimiento de los lineamientos de salud pública locales y estatales. Los lineamientos locales pueden ser establecidos por su condado o ciudad. No basta con conocer solo una de estas fuentes normativas.

El 19 de marzo de 2020, el funcionario de salud pública estatal y director del Departamento de Salud Pública de California (California Department of Public Health, CDPH) emitió una ordenanza según la cual la mayoría de los residentes de California debían quedarse en sus casas, para detener la propagación de la COVID-19 en la población.

El 4 de mayo de 2020, el gobernador Gavin Newsom emitió una [ordenanza ejecutiva](#) que informaba a las jurisdicciones de salud locales y los sectores de la industria que podían reabrir sus puertas de forma gradual, conforme a las nuevas modificaciones y los lineamientos establecidos por el estado en la [ordenanza de salud pública](#) emitida el 7 de mayo de 2020.

Los funcionarios de salud locales podrían establecer pautas más estrictas que las emitidas por el estado. Los empleadores deben consultar el sitio web de sus condados o el [departamento de salud local \(local health department, LHD\)](#) para asegurarse de contar con la información más reciente sobre lo que está permitido en sus jurisdicciones.

El [Trayecto para la recuperación](#) de California ofrece asesoramiento para avanzar a lo largo de las fases de reapertura de los distintos sectores, después de la orden estatal de permanecer en casa:

1. Fase 1: Seguridad y preparación
2. Fase 2: Lugares de trabajo de poco riesgo
3. Fase 3: Lugares de trabajo de alto riesgo
4. Fase 4: Fin de la orden de permanecer en casa

La información y los lineamientos proporcionados en cada fase ofrecen a los residentes y negocios las herramientas para cumplir con los requisitos, con el fin de que puedan mantenerse en la fase actual y pasar a la siguiente. Dentro de la fase 2, las tiendas minoristas, las actividades de logística y manufactura relacionadas, las oficinas de trabajo, los servicios con personal limitado, los museos al aire libre, las guarderías y los negocios podrán abrir con modificaciones, conforme a la preparación del condado. El estado ha determinado lineamientos adicionales para sectores específicos de la industria y los negocios, para ayudar a los empleadores a reabrir sus negocios (consulte el **Anexo A: Recursos**).

A medida que los negocios de California inicien la reapertura, es fundamental que se tomen todas las medidas posibles para garantizar la seguridad de los trabajadores y el público. Además, será fundamental implementar procesos apropiados para identificar nuevos casos de la enfermedad en el lugar de trabajo, intervenir rápidamente una vez que se identifiquen y trabajar con las autoridades de salud pública para detener la propagación del virus. Estos esfuerzos son fundamentales para evitar futuros cierres de negocios.

Objetivo

Esta Guía para empleadores ofrece asesoramiento para ayudar a los empleadores a planificar la reapertura de sus negocios y prepararse para dicho proceso, y fomentar un entorno limpio y seguro para los trabajadores y clientes. La guía y los enlaces de cada sección tienen el objetivo de ofrecerles a los empleadores las herramientas que necesitan para abrir sus negocios de forma segura y mitigar los riesgos asociados con la COVID-19. La guía no pretende revocar ni derogar ningún derecho de los trabajadores, ya sean estatutarios, regulatorios u obtenidos a través de un convenio colectivo, y no es exhaustiva, ya que no incluye órdenes de salud del condado, ni es un reemplazo de ningún requisito regulatorio existente relacionado con la salud y la seguridad como aquellos de la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Occupational Safety and Health Administration, Cal/OSHA). Esté al día con los cambios a la guía sobre salud pública y a las órdenes estatales/locales, a medida que la situación de la COVID-19 continúa. La Cal/OSHA también ha publicado lineamientos provisionales de salud y seguridad: [Pautas generales para proteger a los trabajadores de la Cal/OSHA](#). Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) tienen información adicional en su [guía](#) para empleadores.

Al seguir esta Guía para empleadores, estos últimos podrán participar en la reducción del riesgo y la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo y garantizar que los negocios de California permanezcan abiertos.

Cómo abrir los negocios de forma segura

Los negocios y los empleadores pueden prevenir y reducir la propagación de la COVID-19 y su impacto en el lugar de trabajo, para crear un entorno más seguro y de bajo riesgo para los trabajadores y clientes. Las decisiones relativas a las operaciones empresariales se deben basar en el nivel de transmisión de la enfermedad en la comunidad y en su preparación para proteger la salud y seguridad de sus trabajadores y clientes.

Se incentiva a los negocios y empleadores a coordinar con los funcionarios de salud locales y estatales, para obtener información precisa y oportuna para poder actuar de forma apropiada. Las condiciones locales tendrán influencia sobre las decisiones que tomen los funcionarios de salud pública con respecto a las estrategias a nivel comunitario.

Como empleador, si las operaciones de su negocio fueron interrumpidas, reanudar la actividad normal o retomar las actividades de forma gradual es una oportunidad para actualizar su preparación, respuesta y planes de control en relación con la COVID-19. Todos los empleadores deben implementar (y actualizar, según sea necesario) un plan con las siguientes características:

- que sea específico para su lugar de trabajo;
- que identifique todas las áreas y tareas laborales con posible exposición a la COVID-19;
- que incluya medidas de control para eliminar o reducir tales exposiciones;
- que mantenga operaciones saludables en el negocio;
- que mantenga un entorno de trabajo saludable;
- que incluya capacitaciones eficaces para los trabajadores;
- que incentive a los trabajadores a aportar ideas para elaborar un plan eficaz para el lugar de trabajo.

Hable con sus trabajadores sobre los cambios planificados y pídeles opinión. Además, colabore con los trabajadores y los sindicatos para transmitir de forma eficaz la información importante sobre la COVID-19. Todos los empleadores deben pensar de qué manera podrían reducir mejor la propagación de la COVID-19 y su impacto en el lugar de trabajo. Las siguientes secciones de esta Guía para empleadores incluyen pautas específicas de la industria, listas de control y estudios de caso, para ayudar a los empleadores y negocios a reabrir sus puertas de forma segura y mantenerlas abiertas.

PAUTAS ESPECÍFICAS DE LA INDUSTRIA Y LISTAS DE CONTROL

Antes de proceder a la reapertura, todas las instalaciones deben hacer lo siguiente:

1. Realizar una evaluación de riesgos detallada y crear un plan de prevención de la COVID-19 específico para el lugar de trabajo.
2. Capacitar a los trabajadores sobre cómo limitar la propagación de la COVID-19. Esto incluye instrucciones para evaluar sus propios síntomas y determinar cuándo se deben quedar en casa.
3. Establecer evaluaciones y medidas de control individuales.
4. Implementar protocolos de desinfección.

5. Establecer pautas de distanciamiento social.
6. Establecer requisitos universales sobre el uso de mascarillas (con excepciones permitidas), conforme a las [pautas del CDPH](#). Además, consulte el **Anexo A: Recursos** para acceder a otros lineamientos para empleadores y trabajadores sobre el cumplimiento de los requisitos de usar mascarillas.

A medida que se lleva a cabo la reapertura de California, cada negocio deberá crear un entorno más seguro para sus trabajadores y clientes. El CDPH y la Cal/OSHA han emitido [Pautas específicas de la industria y listas de control](#) estatales para ayudar a los empleadores en el proceso de reapertura de sus negocios. Las pautas han sido diseñadas para satisfacer las necesidades de cada sector de la industria, pero también se pueden adaptar para satisfacer las necesidades de negocios individuales.

Las pautas abarcan los temas que se deben incluir en el plan de prevención de la COVID-19 específico para el lugar de trabajo que los empleadores y gerentes crearán para describir las políticas y los procedimientos que deben seguir sus trabajadores y clientes. Los planes específicos para el lugar de trabajo son fundamentales para ayudar a prevenir la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Estos planes incluirán detalles e instrucciones, como el modo de comunicarse con el departamento de salud local (LHD) en relación con los brotes de COVID-19 entre trabajadores, la capacitación y la comunicación para trabajadores y sus representantes, y qué hacer si se produce un brote.

Las pautas, además, abarcan temas para la capacitación de los trabajadores que se deben incorporar en el plan específico para el lugar de trabajo. La capacitación eficaz es fundamental para ayudar a los trabajadores y sus representantes a entender sus roles en la prevención de la propagación de la COVID-19. Estos temas incluyen información sobre cómo autoevaluarse para detectar síntomas de COVID-19 en casa, qué enfermedades preexistentes podrían hacer que las personas sean más vulnerables a contraer el virus y la importancia del distanciamiento físico, el uso de mascarillas y el lavado de manos, tanto en el trabajo como fuera de este.

Además de la capacitación, las pautas incluyen instrucciones y recomendaciones para implementar medidas de control individuales. Estas medidas son fundamentales para garantizar que los trabajadores, proveedores u otras personas con síntomas de COVID-19 no ingresen en el lugar de trabajo o establecimiento. Las medidas de control individuales incluyen instrucciones sobre cómo evaluar a los trabajadores y sobre cómo los trabajadores pueden evaluarse a sí mismos para identificar síntomas.

Las pautas específicas de la industria y las listas de control, además, les brindan instrucciones a los empleadores para implementar protocolos eficaces de limpieza y desinfección, e incluyen pautas de distanciamiento físico. Ambos elementos son fundamentales para detener y prevenir la propagación de la COVID-19. La implementación de medidas para limpiar y desinfectar el lugar de trabajo de forma adecuada y el cumplimiento del distanciamiento físico correcto se deben incluir en el plan específico para el lugar de trabajo del empleador.

Estos son los sectores incluidos en las pautas específicas de la industria y las listas de control:

Agricultura y ganadería	Hoteles y alojamientos	Puertos
Concesionarios de automóviles	Ciencias biosanitarias	Deportes profesionales
Guarderías	Servicios limitados	(sin público presente)
Infraestructura de comunicaciones	Instalaciones de logística y almacenamiento	Transporte público y tren interurbano de pasajeros
Construcción	Manufactura	Transacciones de bienes raíces
Campamentos de día	Minería y tala de árboles	Venta minorista
Servicios de entrega	Producción musical, de cine y televisión	Escuelas
Energía y servicios públicos	Oficinas de trabajo	Asistencia para familias trabajadoras
Prácticas familiares para empleadores	Museos al aire libre	Centros de compras
Envasado de alimentos	Lugares de culto y ceremonias culturales	Restaurantes de comida para llevar

Para obtener información sobre estos sectores de negocios individuales, consulte el **Anexo A: Recursos** donde encontrará una lista completa de referencias.

Si un empleador no sabe con certeza si una actividad específica está permitida, puede solicitar asesoramiento escribiendo a essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov.

Para obtener la información más reciente, visite el sitio web estatal sobre la COVID-19, <https://covid19.ca.gov/>, y el sitio web del departamento de salud pública local.

Qué hacer si hay un caso de COVID-19 en el trabajo

GESTIÓN DEL BROTE Y REGRESO AL TRABAJO

Estos [lineamientos](#) **no** se deben usar para gestionar o prevenir brotes en entornos de atención médica, centros residenciales u otros lugares de trabajo donde rige la norma de Enfermedades de Transmisión por Aire o Gotas del Sistema Respiratorio (California Aerosol Transmissible Diseases, ATD).

La Cal/OSHA ha establecido siguientes lineamientos para centros de atención médica:

- [Alerta por riesgos: Disponibilidad de EPP para la COVID-19](#)
- [Pautas provisionales sobre la escasez de respiradores para casos graves](#)
- [Pautas provisionales para proteger a los trabajadores de hospitales contra la exposición a la enfermedad del coronavirus \(COVID-19\)](#)
- [Pautas provisionales para proteger a los trabajadores de centros de enfermería especializada y cuidado a largo plazo](#)

Si un empleador descubre que un trabajador obtuvo resultados positivos en la prueba de la COVID-19 o que un trabajador tiene síntomas, debe asegurarse de que el trabajador no permanezca en el trabajo y trabajar con el LHD para seguir los lineamientos relativos al aislamiento o la cuarentena, las posibles pruebas y el momento en que el trabajador debe regresar a trabajar. Los empleadores deben apoyar la necesidad de los trabajadores de faltar al trabajo para proteger a los demás, por medio de políticas de licencias flexibles.

Los empleadores deben mantener una actitud proactiva y tener en cuenta que la identificación de un solo caso positivo entre los trabajadores puede provocar un brote rápidamente. Dado que las circunstancias de los brotes y las prácticas laborales varían, los empleadores podrían necesitar asistencia del [LHD](#) para planificar y coordinar una respuesta al brote que satisfaga las necesidades del lugar de trabajo.

En lugares de trabajo que no se dedican a la atención médica o no constituyen centros residenciales, un [brote](#) consiste en tres o más casos de COVID-19 confirmados por un laboratorio, entre empleados que viven en diferentes unidades familiares, en un período de dos semanas. A partir del 28 de julio de 2020, se les exige a los empleadores que declaren los brotes ante el LHD de la jurisdicción donde se encuentra el lugar de trabajo y el LHD del lugar donde reside cada empleado con COVID-19.

Los pasos para responder a un caso positivo de COVID-19 o un brote se deben incluir en el plan específico para el lugar de trabajo del empleador. Es responsabilidad de cada empleador proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores y saber qué hacer en caso de que se produzca un brote, para ayudar a detener la propagación.

Las pautas les brindan a los empleadores las herramientas y los pasos para responder a un brote en el lugar de trabajo, incluido, entre otras cosas, lo siguiente:

- Lo que los trabajadores deben hacer si tienen síntomas
- La importancia de comunicarse y coordinar con el LHD
- Una explicación de los requisitos de declaración ante la Cal/OSHA
- Pruebas y rastreo del contacto en el lugar de trabajo
- En qué consiste el contacto estrecho
- Confidencialidad de los trabajadores
- [Limpieza y desinfección en el lugar de trabajo](#)
- Cuándo se puede regresar a trabajar
- Plan de reevaluación del lugar de trabajo para prevenir más brotes

Los empleadores, además, deben repasar lo siguiente (si desea obtener recursos adicionales, consulte el **Anexo A: Recursos**):

- Pautas de los CDC para [negocios](#) y [pequeñas empresas](#) con información sobre cómo prevenir los brotes
- [Pautas específicas de la industria](#) del estado de California para reducir el riesgo durante la reapertura de negocios y posteriormente

Preparación para identificar brotes

La siguiente tabla describe las medidas que los empleadores deben tomar para prepararse para identificar brotes de COVID-19 en el lugar de trabajo.

Medidas para prepararse para identificar brotes	
	Designar un coordinador de la prevención de infecciones en el lugar de trabajo (en caso de que aún no se haya designado) para que implemente procedimientos para prevenir la infección por COVID-19 y gestione los problemas relacionados con la COVID-19 entre los trabajadores.
	Garantizar que las políticas de licencia por enfermedad sean lo suficientemente generosas y flexibles para permitir que los trabajadores que están enfermos se queden en sus casas sin sufrir sanciones, y asegurarse de que los trabajadores conozcan dichas políticas. Los empleadores también deben

Medidas para prepararse para identificar brotes

informar a sus trabajadores sobre los siguientes derechos relativos a las licencias, según corresponda:

- **Empleadores privados con menos de 500 trabajadores.** La [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus](#) (Families First Coronavirus Response Act, FFCRA) de carácter federal exige a dichos empleadores que proporcionen 80 horas de licencia remunerada como máximo a los trabajadores, por motivos relacionados con la COVID-19, hasta el 31 de diciembre de 2020. Estos empleadores [deben brindar un aviso](#) sobre este beneficio a sus trabajadores. Puede solicitar [más información](#) sobre los beneficios de licencia remunerada contemplados en la FFCRA a la División de Salarios y Carga Horaria (Wage and Hour Division) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor).
- **Empleadores con 500 trabajadores o más en el sector alimenticio.** La [ordenanza ejecutiva N-51-20](#) exige que determinados empleadores ofrezcan licencias remuneradas por enfermedad a los trabajadores del sector alimenticio. Estos empleadores deben brindar un [aviso](#) sobre este beneficio a sus trabajadores. Puede solicitar [más información](#) sobre los beneficios de licencias remuneradas para los trabajadores del sector alimenticio a la Oficina del Comisionado de Trabajo (Labor Commissioner's Office).
- Los empleados podrían tener derecho a gozar de un máximo de 12 semanas de licencia con protección del empleo, conforme a la Ley de Derechos Familiares de California (California Family Rights Act, CFRA), por una enfermedad grave propia o para cuidar de un cónyuge, padre, madre o hijo dependiente con una enfermedad grave. Consulte las siguientes [preguntas frecuentes para obtener más información](#).



Indicar a los trabajadores que se queden en sus casas e informen al empleador si tienen síntomas de COVID-19, se les diagnosticó la enfermedad o están esperando los resultados de la prueba de COVID-19.

Medidas para prepararse para identificar brotes

	Desarrollar mecanismos para rastrear casos sospechosos y confirmados entre los trabajadores, de forma coordinada con el LHD.
	Conocer la información de contacto del departamento de salud local de la jurisdicción donde se encuentra el lugar de trabajo. Los empleadores deben informar al LDH si hay un brote en el lugar de trabajo o existen sospechas al respecto. En lugares de trabajo que no se dedican a la atención médica o no constituyen centros residenciales, un brote consiste en tres o más casos de COVID-19 confirmados por un laboratorio, entre empleados que viven en diferentes unidades familiares, en un período de dos semanas.

Declaración de casos identificados de COVID-19

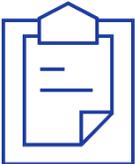
Las siguientes tablas especifican lo que deben tener en cuenta los empleadores al declarar casos ante el LHD e informar a sus trabajadores.

Tenga en cuenta que el LHD de la jurisdicción donde se encuentra el lugar de trabajo podría tener requisitos específicos para la declaración de casos. Los empleadores deben seguir las instrucciones específicas de sus LHD, si se dispone de ellas. Consulte la sección **Declaración de casos de COVID-19 ante la Cal/OSHA** para obtener más información.

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores al declarar casos identificados de COVID-19 ante el LHD?

	Los LHD transmiten y protegen la información de salud confidencial de forma regular. Compartir información confidencial sobre los trabajadores con COVID-19 de forma segura es fundamental para que el LHD pueda brindar apoyo integral al empleador y proteger la salud de la comunidad.
	Es posible que los trabajadores de un lugar de trabajo específico residan en condados o jurisdicciones distintos de aquellos donde se encuentra el trabajo. Si se produce un brote en un lugar de trabajo, los empleadores deben comunicarse con el LHD de la jurisdicción donde reside cada trabajador con COVID-19 e informarle sobre el brote.

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores al declarar casos identificados de COVID-19 ante el LHD?

	Por lo general, el LHD de la jurisdicción donde se encuentra el lugar de trabajo ofrece lineamientos al empleador para gestionar el brote.
	Comuníquese con el LHD para saber con qué frecuencia esta entidad espera actualizaciones del empleador sobre los casos recientemente identificados y los trabajadores con síntomas en el lugar de trabajo.
	<p>Comparta una lista de todos los trabajadores con el LHD de la jurisdicción donde se encuentra el lugar de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• El LHD podría solicitarle a un empleador información adicional sobre los trabajadores, como la descripción del trabajo, su ubicación, el horario laboral, la ciudad y el condado de residencia, y otros detalles que podrían ser útiles para la investigación y ayudar a determinar qué otros trabajadores del mismo lugar de trabajo podrían estar en riesgo de contraer COVID-19.

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores al informar a los trabajadores sobre casos identificados de COVID-19?

	Los empleadores deben hacer todos los esfuerzos posibles para mantener la confidencialidad de los trabajadores que tienen COVID-19 o se sospecha que tienen la enfermedad, al hablar con otros trabajadores. Los empleadores deben consultar las pautas del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment & Housing, DFEH) y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC).
---	--

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores al informar a los trabajadores sobre casos identificados de COVID-19?

	Los empleadores deben informar a todos los trabajadores que posiblemente se hayan expuesto a las personas con COVID-19. Los empleadores deben trabajar de forma colaborativa con los trabajadores para obtener la atención médica necesaria para abordar la exposición de los trabajadores, lo que podría ser de especial importancia en el caso de aquellos con enfermedades de alto riesgo (por ejemplo, personas inmunodeprimidas o embarazadas).
	Las personas que hayan mantenido contacto estrecho con casos confirmados deben recibir instrucciones sobre la cuarentena en la casa y el control de síntomas, información sobre los lugares más cercanos donde se realizan pruebas de COVID-19 y derivaciones al LHD.
	Proporcionar a los trabajadores que sean enviados a sus casas durante un turno o antes información sobre qué esperar tras ser enviados a sus casas (por ejemplo, instrucciones para consultar al proveedor médico o al LHD sobre las pruebas; información sobre los derechos a usar licencias por enfermedad contemplados en las leyes locales, estatales y federales y en las políticas de la compañía; y requisitos para regresar a trabajar).
	Incluir a los grupos que representan a los trabajadores en las estrategias de comunicación.
	Si el centro tiene trabajadores temporales o por contrato, se debe determinar quién (jefe o empleador a cargo de las contrataciones) transmitirá la información y las instrucciones sobre el brote a estas personas.
	Todos los trabajadores del lugar de trabajo deben seguir todas las instrucciones para prevenir infecciones y las medidas de gestión del brote establecidas por el jefe, el LHD donde se encuentra el lugar de trabajo y el LHD del lugar donde residen.

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores al informar a los trabajadores sobre casos identificados de COVID-19?



En algunos brotes, aunque no en todos, los trabajadores que no han presentado síntomas y no han mantenido contacto estrecho con alguno de los casos confirmados por un laboratorio podrán seguir trabajando, siempre y cuando el empleador haya implementado todas las medidas de control recomendadas por las autoridades de salud pública, la Cal/OSHA u otros organismos regulatorios. El LHD tomará esta decisión de acuerdo con las estrategias utilizadas para controlar el brote e identificar nuevos casos.

Prevención de la propagación en el lugar de trabajo

La siguiente tabla incluye medidas que los empleadores deben tomar para prevenir la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo, tras la identificación de un caso positivo.

Medidas para prevenir la propagación en el lugar de trabajo

	Para desarrollar una estrategia de pruebas que permita determinar a quién se le debe realizar una prueba, los empleadores deben pedir asesoramiento al LHD.
	Si las pruebas son limitadas o no se recomiendan, su LHD podría sugerir métodos alternativos para controlar el brote, incluido, entre otras cosas, el rastreo de los contactos estrechos con casos confirmados y la orden de que dichas personas se sometan a una cuarentena, o el cierre temporal del lugar de trabajo para que todos los trabajadores realicen una cuarentena.
	El empleador debe proporcionar información al LHD sobre los casos confirmados de COVID-19 en el lugar de trabajo, incluidos los nombres de los cargos, las áreas de trabajo, los contactos estrechos en el lugar de trabajo, la fecha de aparición de síntomas y los turnos que completó cada trabajador durante la fase de contagio.
	Se debe determinar si el empleador, el LHD o ambos llevarán a cabo entrevistas sobre los casos para determinar sus contactos estrechos.

Medidas para prevenir la propagación en el lugar de trabajo	
	Se debe entrevistar por teléfono a los trabajadores con COVID-19 confirmado por un laboratorio, tras consultar al LHD, para determinar cuándo comenzaron sus síntomas, qué turnos completaron durante la fase de contagio y con qué trabajadores mantuvieron contacto estrecho durante dicha fase.
	Se denomina "contacto estrecho" a la interacción durante 15 minutos o más, a menos de 6 pies, con una persona con COVID-19 durante la fase de contagio, que incluye, como mínimo, las 48 horas previas a la aparición de los síntomas.
	Se les debe indicar a los trabajadores que mantuvieron contacto estrecho con una persona con COVID-19 que hagan una cuarentena en sus casas durante los 14 días posteriores al último contacto con dicha persona, y que se realicen una prueba de COVID-19.
	Se deben usar registros de empleo para verificar los turnos trabajados durante la fase de contagio e identificar a otros trabajadores que podrían haber trabajado de forma estrecha con casos positivos durante ese período.
	Cuando estén en sus casas, las personas que han mantenido contacto estrecho con casos positivos deben autoevaluarse a diario para identificar síntomas de COVID-19 (por ejemplo, fiebre, escalofríos, temblores, tos, dificultad para respirar, dolor de garganta, congestión o secreciones nasales, cansancio, dolor corporal o muscular, pérdida del gusto o el olfato, náuseas o vómitos, diarrea y pérdida del apetito).

Consideración de la suspensión temporal de las operaciones

La siguiente tabla incluye pautas para los empleadores que estén analizando si suspender las operaciones de forma temporal o no, debido a una infección por COVID-19 en el lugar de trabajo.

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores con respecto a la suspensión temporal de las operaciones debido a una infección por COVID-19?

	Los negocios pueden optar por suspender las operaciones de forma voluntaria, cuando se haya producido un caso de COVID-19, exposición a la COVID-19 o un brote en el lugar de trabajo. Esto permitiría investigar la exposición y realizar una limpieza y desinfección minuciosa. Los negocios pueden tomar esta decisión en caso de que un trabajador, cliente o visitante del lugar de trabajo se hubiera expuesto al virus. Para entender mejor si esta decisión es adecuada para su negocio, puede comunicarse con el departamento de salud local (LHD) y solicitar asistencia.
	El departamento de salud local de la jurisdicción donde se encuentra el lugar de trabajo tiene la autoridad para cerrar las operaciones de un negocio, cuando se esté investigando una exposición o se esté gestionando un brote.
	Los criterios para determinar el cierre pueden incluir el tamaño del personal, la cantidad o el porcentaje del personal afectado, la vulnerabilidad de los clientes que visitan el negocio a la infección grave por COVID-19 y muchos otros factores locales, como la epidemiología de la propagación de la enfermedad en toda la comunidad.
	Los criterios para determinar el cierre pueden incluir el tamaño del personal, la cantidad o el porcentaje del personal afectado, la vulnerabilidad de los clientes que visitan el negocio a la infección grave por COVID-19 y muchos otros factores locales, como la epidemiología de la propagación de la enfermedad en toda la comunidad.
	Los departamentos de salud locales pueden tener requisitos específicos diferentes para investigar los brotes en el lugar de trabajo, proceder a la declaración de casos y suspender las operaciones.

Regreso al trabajo

Los empleadores deben consultar con el LHD y repasar las [pautas de los CDC](#) más recientes para saber cuándo dar por finalizado el aislamiento de un caso confirmado y permitir su regreso al trabajo. La siguiente tabla incluye las pautas de los CDC a modo de referencia. El LHD podría recomendar una estrategia

similar a la siguiente para el regreso al trabajo, aunque podrían existir diferencias según la jurisdicción y el brote.

Trabajadores	Criterios mínimos para el regreso al trabajo <i>(A partir del 28 de julio de 2020)</i>	Páginas de referencia de los CDC <i>(Consulte la pauta más reciente de los CDC antes de permitirle al trabajador regresar al trabajo)</i>
Caso positivo sintomático Trabajadores con síntomas y COVID-19 confirmado por un laboratorio	Debe pasar 1 día (24 horas) como mínimo desde la última vez que el trabajador manifestó fiebre, lo cual se define como cese de la fiebre sin recurrir a medicamentos para bajar la temperatura; además , la persona debe manifestar una mejora de los síntomas (por ejemplo, tos y dificultad respiratoria) y deben haber transcurrido 10 días como mínimo desde el momento en que aparecieron los síntomas.	Para casos de trabajadores que no necesitaron ser hospitalizados Para casos de trabajadores que necesitaron ser hospitalizados
Caso positivo asintomático Trabajadores que nunca presentaron síntomas y tienen COVID-19 confirmado por un laboratorio	Deben haber pasado 10 días como mínimo desde la fecha en que el trabajador obtuvo el primer resultado positivo en la prueba de COVID-19. Si desarrolla síntomas, regirán los criterios para casos con síntomas confirmados por un laboratorio.	Finalización del aislamiento
Caso negativo sintomático	Se deben usar los mismos criterios para el regreso al trabajo que los que rigen para los casos confirmados por un laboratorio.	

Trabajadores	Criterios mínimos para el regreso al trabajo <i>(A partir del 28 de julio de 2020)</i>	Páginas de referencia de los CDC <i>(Consulte la pauta más reciente de los CDC antes de permitirle al trabajador regresar al trabajo)</i>
<p>Caso negativo asintomático</p> <p>Trabajadores que nunca han manifestado síntomas, pero se sometieron a una prueba por haber mantenido contacto estrecho con un caso positivo confirmado por un laboratorio y obtuvieron un resultado negativo</p>	<p>Los trabajadores deben realizar una cuarentena en sus casas por 14 días, tras el último contacto estrecho con un caso positivo. Dentro de los 14 días posteriores a la exposición se pueden desarrollar síntomas, incluso después de haber obtenido un resultado negativo. El LHD podría considerar permitir el regreso al trabajo anticipado, únicamente, en el caso de un trabajador de una industria de infraestructura crítica, en la que las operaciones esenciales del lugar de trabajo se verían afectadas por la cuarentena del trabajador y no existe otro miembro del personal que pueda desempeñar la misma función.*</p>	
<p>Caso sintomático no evaluado</p> <p>Trabajadores que tuvieron síntomas de COVID-19, pero a los cuales no se les realizó una prueba</p>	<p>Se recomienda enfáticamente hacer una prueba. Si el trabajador no se puede someter a una prueba, se deben usar los mismos criterios para el regreso al trabajo que los que rigen para los casos confirmados por un laboratorio.</p>	

Trabajadores	Criterios mínimos para el regreso al trabajo <i>(A partir del 28 de julio de 2020)</i>	Páginas de referencia de los CDC <i>(Consulte la pauta más reciente de los CDC antes de permitirle al trabajador regresar al trabajo)</i>
<p>Caso asintomático no evaluado</p> <p>Trabajadores que han mantenido contacto estrecho con un caso confirmado por un laboratorio en el trabajo, en la casa o en la comunidad, pero no tienen síntomas</p> <p>○</p> <p>Trabajadores que no tienen síntomas y se niegan a someterse a una prueba o no pueden hacerlo, tras haber mantenido contacto estrecho con un caso confirmado por un laboratorio, a pesar de la recomendación del LHD o de un proveedor de atención médica de realizar una prueba</p>	<p>Los trabajadores deben realizar una cuarentena en sus casas por 14 días, tras el último contacto estrecho con un caso positivo. Se recomienda enfáticamente hacer una prueba, de no haberse realizado hasta el momento. El LHD podría considerar permitir que un trabajador que ha mantenido contacto estrecho con un caso confirmado siga trabajando, únicamente, en el caso de un trabajador de una industria de infraestructura crítica, en la que las operaciones esenciales del lugar de trabajo se verían afectadas por la cuarentena del trabajador y no existe otro miembro del personal que pueda desempeñar la misma función.*</p> <p>Los trabajadores que manifiesten síntomas de COVID-19 durante la cuarentena deben comunicarse con el proveedor de atención médica. Aun si no se les realiza la prueba, se deben usar los mismos criterios para el regreso al trabajo que los que corresponde a los casos confirmados por un laboratorio.</p>	<p>Para casos de trabajadores que no necesitaron ser hospitalizados</p>

***Con respecto a los siguientes dos grupos de trabajadores, cuando ocurra un brote en un lugar de trabajo de infraestructura crítica: (a) trabajadores asintomáticos con resultado negativo; (b) trabajadores que mantuvieron contacto estrecho con casos confirmados:**

Cuando una cuarentena de 14 días podría afectar a las operaciones esenciales, el LHD podría determinar que algunos trabajadores de estos dos grupos regresen a trabajar antes de los 14 días, tras analizar determinados criterios específicos del lugar de trabajo y el trabajador:

- El trabajador puede usar una mascarilla quirúrgica durante toda la jornada laboral, excepto para comer, y respetar todos los procedimientos para la prevención de infecciones. También podría usar una mascarilla de tela, en caso de que escaseen las mascarillas.
- Se han implementado las mejores prácticas para la prevención de infecciones en el lugar de trabajo, conforme a lo dispuesto por el LHD.
- Se ha evaluado al trabajador antes de que comenzara a trabajar, e idealmente, antes de que ingresara a las instalaciones, para determinar su temperatura y síntomas.
- El trabajador puede mantenerse al tanto de su temperatura y síntomas, tanto en la casa como en el trabajo.
- El trabajador puede mantener una distancia mínima de seis pies de los demás trabajadores del lugar. Se debe tener en cuenta que la distancia de seis pies no previene toda transmisión de SARS-CoV-2.
- Se han implementado barreras físicas entre la ubicación fija laboral de cada trabajador, para complementar el distanciamiento.
- Se puede llevar a cabo la limpieza y desinfección rutinaria de todas las áreas y los equipos compartidos del lugar de trabajo.

Guía de limpieza para empleadores

La siguiente tabla establece las medidas de limpieza que los empleadores deben tomar tras la presencia de un trabajador con COVID-19 en el trabajo. A continuación, se incluyen sugerencias para la desinfección:

Guía de limpieza para empleadores	
	Se debe impedir el ingreso de trabajadores a las áreas de trabajo de un trabajador infectado, hasta que esta haya sido limpiada y desinfectada con productos aprobados por la Agencia de Protección Ambiental (Environmental Protection Agency, EPA) para la COVID-19. El trabajo deberá ser realizado por personal de limpieza capacitado para el uso seguro de dichos productos, al cual se le deberá proporcionar todos los EPP necesarios y recomendados.
	Tras la identificación de un trabajador con COVID-19, se debe proceder a la limpieza y desinfección continua y mejorada de todas las áreas de trabajo, siguiendo las recomendaciones de los CDC .

Guía de limpieza para empleadores

	Continúe identificando, limpiando y desinfectando con regularidad las superficies de contacto frecuente de todo el lugar de trabajo, como los picaportes, equipos y barandas.
	Los trabajadores deben evitar compartir auriculares u otros objetos que podrían entrar en contacto con el rostro, la boca o la nariz.
	Se debe reducir al mínimo el uso compartido de otros equipos entre los trabajadores. Los equipos que se deben compartir deberán limpiarse con frecuencia entre cada uso.
	Se debe instruir a los trabajadores en cuanto al uso seguro de productos de limpieza y desinfección. A su vez, se les debe suministrar los equipos de protección necesarios.
	Los empleadores deberían verificar regularmente si hay pautas nuevas y actualizadas sobre su industria específica y seguirlas. Pueden comprobarlo en las fuentes que aparecen en el Anexo A: Recursos .

REGLAMENTOS Y PAUTAS PARA DECLARAR Y PROPORCIONAR LICENCIAS POR ENFERMEDAD

Registro de casos de COVID-19

Los empleadores de California que tengan la obligación de registrar fallecimientos, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo deben registrar un fallecimiento o una enfermedad por COVID-19 relacionada con el trabajo igual que cualquier otra enfermedad ocupacional. Para ser registrable, la enfermedad debe estar relacionada con el trabajo y producir como resultado alguno de los siguientes:

- fallecimiento;
- días sin asistir al trabajo;
- trabajo restringido o traslado a otro trabajo;
- tratamiento médico que excede los primeros auxilios;
- pérdida del conocimiento;
- una lesión o enfermedad significativa diagnosticada por un médico u otro profesional de la atención médica con licencia.

Si un caso de COVID-19 relacionado con el trabajo cumple con uno de estos criterios, entonces los empleadores cubiertos en California deben registrarlo en sus formularios 300, 300A y 301 o equivalentes.

Consulte el Código de Reglamentos de California, título 8, capítulo 7, subcapítulo 1, artículo 2, [Registros de los empleadores de las enfermedades o lesiones ocupacionales](#) para obtener más información sobre qué empleadores están obligados a informar estas situaciones y otros requisitos.

Declaración de casos de COVID-19 ante la Cal/OSHA

Además de la exigencia de mantener un registro que se mencionó anteriormente, los empleadores de California también deben declarar ante la Cal/OSHA cualquier enfermedad grave, lesión grave o fallecimiento de un trabajador que se haya producido en el trabajo o en conexión con el trabajo dentro de un plazo de ocho horas del momento en que tuvieron conocimiento o deberían haber tenido conocimiento de la enfermedad. Consulte la [sección 342\(a\)](#) de los Reglamentos de la Cal/OSHA en relación con la declaración de lesiones conectadas con el trabajo para obtener más información. Esto incluye la enfermedad de COVID-19 si se ajusta a la definición de enfermedad grave.

Enfermedad grave incluye, entre otras cosas, cualquier enfermedad que se produzca en un lugar de empleo o en conexión con cualquier empleo y que requiera la hospitalización para otros fines además de la observación médica o la realización de pruebas de diagnóstico. Consulte la [sección 330\(h\)](#) de los Reglamentos de la Cal/OSHA para ver las definiciones. Esto significa que si un trabajador comienza a sentirse enfermo mientras está en el trabajo y lo admiten en un hospital (independientemente de la duración de la hospitalización), la enfermedad se produjo en el lugar de empleo, por lo cual el empleador debe declararla ante la oficina más cercana de la Cal/OSHA. Las enfermedades que se deben declarar no se limitan a los casos en los que el trabajador comienza a sentirse enfermo en el trabajo. Las enfermedades graves incluyen enfermedades contraídas "en conexión con cualquier empleo", las cuales pueden incluir aquellas contraídas en conexión con el trabajo, pero con síntomas que comienzan a aparecer fuera del trabajo.

Se deben declarar de inmediato, sin exceder las ocho horas a partir del momento en que el empleador haya tomado conocimiento de la enfermedad grave o hubiera tomado conocimiento de esta si hubiera llevado a cabo una averiguación diligente.

Para obtener más información sobre los requisitos de declaración y registro, consulte las [Preguntas frecuentes](#) sobre los Requisitos de registro y declaración de casos de COVID-19 de la Cal/OSHA y la [Información laboral sobre COVID-19](#) del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda.

Normas que implican proporcionar información sobre personas con resultado positivo de COVID-19

Cuando los empleadores identifican a un trabajador que obtuvo resultados positivos en la prueba de la COVID-19 o a un trabajador que tiene síntomas, deben asegurarse de que el trabajador no permanezca en el trabajo. El empleador debe trabajar con el LHD para seguir los lineamientos relativos al aislamiento o la cuarentena, las posibles pruebas y el momento en que el trabajador debe regresar a trabajar. Los empleadores deben apoyar el hecho de que los trabajadores falten al trabajo para proteger a los demás, por medio de políticas de licencias flexibles.

Los empleadores no deberían mencionar el nombre de estos trabajadores en el lugar de trabajo con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes de privacidad. Si la prueba de un trabajador arroja un resultado positivo para COVID-19 o se sospecha que el trabajador padece esta enfermedad, el empleador deberá seguir las recomendaciones de salud pública locales, estatales y federales más recientes. Los empleadores deberán tomar las medidas adicionales que indique el departamento local de salud pública. Estas medidas podrían ser, entre otras, cerrar el lugar de trabajo, realizar una limpieza profunda y permitir o exigir el teletrabajo.

La correspondencia que informe a los trabajadores sobre un caso positivo de COVID-19 o la sospecha de un caso positivo debería redactarse de forma tal que no revele el estado de salud del trabajador. Los empleadores **no pueden** confirmar el estado de salud de los trabajadores ni comunicar nada sobre la salud del trabajador. Por ejemplo, el empleador podría hablar con los trabajadores o enviar un correo electrónico u otra comunicación escrita que diga:

[Empleador] ha tomado conocimiento de que un trabajador en [ubicación de la oficina] obtuvo un resultado positivo en la prueba de COVID-19. El trabajador recibió los resultados de la prueba el [fecha]. Este correo electrónico tiene el fin de informarle que podría haberse expuesto a este virus nuevo. Debería comunicarse con su departamento de salud pública local para que lo orienten y le informen sobre cualquier medida potencial que deba tomar en relación con sus circunstancias individuales o si desarrolla síntomas de COVID-19.

Ley de Derechos Familiares de California: licencia con protección del empleo

Los empleados podrían tener derecho a gozar de un máximo de 12 semanas de licencia con protección del empleo, conforme a la [Ley de Derechos Familiares](#)

[de California](#) (CFRA), por una enfermedad grave propia o para cuidar de un cónyuge, padre, madre o hijo dependiente con una enfermedad grave.

La COVID-19 reunirá los requisitos de una enfermedad grave si desencadena la hospitalización del paciente o bien el tratamiento o la supervisión constantes por parte de un proveedor de atención médica. También podría calificar como enfermedad grave si conduce a cuadros tales como la neumonía.

Los empleados pueden gozar de esta forma de licencia con protección del empleo (CFRA) si trabajan para un empleador que tiene al menos 50 trabajadores dentro de un radio de 75 millas de su lugar de trabajo; si han trabajado allí durante por lo menos un año; y si han trabajado como mínimo 1250 horas en el año previo al momento en el cual requieren la licencia.

Para obtener más información, consulte las [Preguntas frecuentes del DFEH \(para ver respuestas a preguntas frecuentes para empleadores y trabajadores\)](#).

Licencia remunerada por enfermedad

Los empleados en California acumulan tiempo de licencia remunerada por enfermedad desde el primer día de empleo. Una vez contratados, los empleadores deben proporcionarles a los trabajadores un aviso que indique cómo se brindará la licencia remunerada por enfermedad. Además, el gobernador emitió una ordenanza ejecutiva que exige la licencia remunerada por enfermedad relacionada con la COVID-19 para los trabajadores del sector alimenticio que trabajen para empleadores con más de 500 trabajadores. Las leyes sobre licencia remunerada por enfermedad tienen disposiciones firmes contra las represalias para proteger a los trabajadores que soliciten o usen la licencia remunerada por enfermedad de conformidad con estas leyes. Para obtener información adicional sobre los derechos a gozar de una licencia remunerada por enfermedad, consulte lo siguiente:

- **Licencia remunerada por enfermedad de California.** En virtud de la ley de California, los trabajadores acumulan, como mínimo, una hora cada 30 horas trabajadas. El empleador puede fijar un límite máximo mediante una política, que no podrá ser inferior a 48 horas de licencia por enfermedad por año; y también podría fijar un límite mínimo para el uso de las licencias remuneradas por enfermedad de 3 días o 24 horas por año. Los empleadores también pueden establecer políticas que permitan una acumulación o un uso mayores de la licencia remunerada por enfermedad. Puede obtener información adicional sobre las [licencias remuneradas por enfermedad de California](#) en Internet, y sobre [cómo se aplican a la COVID-19](#).

- **Licencia remunerada por enfermedad complementaria por la COVID-19 de California** De conformidad con la [ordenanza ejecutiva N-51-20](#), las entidades contratantes con más de 500 trabajadores deben brindar hasta 80 horas de licencia remunerada por enfermedad a los trabajadores del sector alimenticio que trabajen para la entidad contratante o a través de esta. Se incluye [información adicional sobre la licencia remunerada por enfermedad complementaria](#) en las preguntas frecuentes específicas del tema.

Asimismo, los trabajadores podrían tener derecho a usar una licencia remunerada por enfermedad de conformidad con las siguientes leyes federales o locales:

- **Licencia remunerada por enfermedad federal hasta un máximo posible de 80 horas en virtud de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA).** El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aplica esta ley a las empresas con menos de 500 trabajadores. Un trabajador podría ser elegible para gozar de esta licencia según el tamaño del empleador, entre otros factores. La División de Salarios y Carga Horaria del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos publicó [información adicional sobre la FFCRA en sus preguntas frecuentes](#).
- **Leyes locales de licencia remunerada por enfermedad.** Determinadas localidades también tienen leyes sobre licencias remuneradas por enfermedad. Si los trabajadores están sujetos a ordenanzas locales sobre licencias por enfermedad, el empleador debe cumplir con las leyes estatales y locales, las cuales podrían diferir en algunos aspectos. El empleador debe brindar la disposición o el beneficio que sea más generoso para el trabajador. Los trabajadores deben consultar al organismo local pertinente que esté a cargo de controlar el cumplimiento en la localidad en la cual trabajan para obtener más información.

Pautas y recursos sobre leyes aplicadas por la Oficina del Comisionado de Trabajo

- [Leyes aplicadas por la Oficina del Comisionado de Trabajo](#)
- [Actualización sobre trabajadores esenciales y no esenciales](#)
- [Pautas sobre suspensión condicional de los requisitos de notificación de la Ley WARN de California](#)
- [Preguntas frecuentes sobre la ordenanza ejecutiva relacionada con la licencia remunerada por enfermedad complementaria para los trabajadores del sector alimenticio en compañías con 500 empleados o más.](#)

- [Póster para el lugar de trabajo: licencia remunerada por enfermedad complementaria para los trabajadores del sector alimenticio \(versión en español\)](#)
- [Licencia por enfermedad por COVID-19](#) (para realizar una comparación paralela de la licencia remunerada familiar de CA, la licencia remunerada por enfermedad de CA y la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA) de carácter federal)
- [Beneficios para trabajadores afectados por la COVID-19](#) (cuadro que describe las leyes federales, estatales y locales de licencia remunerada, desempleo y beneficios por discapacidad, así como indemnización por accidente laboral)

Seguro por discapacidad estatal y licencia familiar remunerada

Los empleados que no dispongan de beneficios de licencia remunerada por enfermedad podrían ser elegibles para gozar de los beneficios del seguro por discapacidad. Los beneficios de seguro por discapacidad están disponibles para los trabajadores elegibles que no pueden trabajar porque están infectados de COVID-19 o se sospecha que están infectados.

Además, los trabajadores sin beneficios de licencia remunerada por enfermedad para cuidar a familiares podrían ser elegibles para gozar de la licencia familiar remunerada. Los beneficios de la licencia familiar remunerada están disponibles para los trabajadores elegibles que han perdido salarios cuando necesitaban tomarse tiempo libre para cuidar a un hijo o hija, padre o madre, suegro o suegra, abuelo o abuela, nieto o nieta, hermano o hermana, cónyuge o pareja de hecho registrada que esté enferma con COVID-19 y grave.

Tanto el seguro por discapacidad como la licencia familiar remunerada requieren una certificación médica para poder acceder a ellos. Hay más información sobre la elegibilidad para beneficios de seguro por discapacidad y licencia familiar remunerada disponible en la página del [Departamento de Desarrollo del Empleo](#).

Beneficios por desempleo regulares y por la pandemia

Las personas que hayan perdido su trabajo o negocio o a las cuales se les haya reducido el horario por motivos relacionados con la COVID-19 podrían ser elegibles para gozar de beneficios de reemplazo parcial del salario en virtud del programa de Seguro de Desempleo (Unemployment Insurance) o el programa de Asistencia por Desempleo por la Pandemia (Pandemic Unemployment Assistance). El Programa de Asistencia por Desempleo por la

Pandemia está disponible en particular cuando la persona no puede trabajar debido a un motivo relacionado con la COVID-19, lo cual incluye casos como cuando se le ha diagnosticado COVID-19 a la persona o esta tiene síntomas y está en búsqueda de un diagnóstico, o bien cuando un proveedor de atención médica le ha recomendado a la persona que se autoaísle.

Hay más información sobre el Seguro de Desempleo y la Asistencia por Desempleo por la Pandemia en la página del [Departamento de Desarrollo del Empleo](#).

Indemnización por accidente laboral

Los empleados que contraigan COVID-19 en el trabajo podrían ser elegibles para recibir beneficios de indemnización por accidente laboral, los cuales están disponibles para proporcionarles a los trabajadores el tratamiento médico necesario para recuperarse de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, reemplazar parcialmente los salarios que pierdan durante su recuperación o ayudarlos a regresar al trabajo. De conformidad con la [ordenanza ejecutiva N-62-20](#), se presumen que determinados trabajadores que contrajeron una enfermedad relacionada con la COVID-19 entre el 19 de marzo y el 5 de julio de 2020 contrajeron la enfermedad en el trabajo, lo cual hace que presuntamente tengan derecho a los beneficios de indemnización por accidente laboral.

Hay más información disponible sobre la indemnización por accidente laboral y el efecto de la ordenanza ejecutiva N-62-20 en la página de la [División de Indemnización por Accidente Laboral](#).

Aplicación y cumplimiento

La Oficina de Servicios de Emergencia del gobernador de California estableció el Equipo de Protección de las Leyes para la COVID-19 para detectar infracciones a las leyes y ordenanzas estatales y defender su cumplimiento. Los organismos estatales incluidos en el equipo son el Departamento de Control de Bebidas Alcohólicas (*Department of Alcoholic Beverage Control, ABC*), el Departamento de Asuntos del Consumidor (*Department of Consumer Affairs, DCA*), el Departamento de Relaciones Industriales (*Department of Industrial Relations*), incluso la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA) y la División de Protección de las Normas Laborales (*Division of Labor Standards Enforcement*) de la Oficina del Comisionado de Trabajo. Entre otros miembros están los organismos que no tienen autoridad normativa, pero que tienen responsabilidades enfocadas en la divulgación y educación.

La misión del Equipo de Protección de las Leyes para la COVID-19 es garantizar y mantener un entorno seguro para proteger a los empleadores, trabajadores y clientes. El equipo proporcionará asistencia y apoyo a los empleadores. Por ejemplo, el equipo los ayudará a sortear el cumplimiento de las leyes y ordenanzas, además de que responderá y exigirá la corrección de las infracciones relacionadas con las operaciones de interior, el uso de mascarillas, el distanciamiento social y las acciones administrativas.

Los empleadores pueden solicitar asistencia técnica o respuestas a preguntas relacionadas con las leyes y ordenanzas sobre la COVID-19 del Departamento de Control de Bebidas Alcohólicas, la Oficina del Comisionado de Trabajo y la Cal/OSHA. Los contactos de estos organismos están detallados en el **Anexo B: Contactos de aplicación y cumplimiento**.

Formación para trabajadores

COMPRENDER LA COVID-19

El coronavirus (COVID-19) es una enfermedad causada por un virus que puede transmitirse entre las personas. Los síntomas de la COVID-19 pueden ser desde leves (o sin síntomas) hasta graves. Todos los trabajadores deberían comprender los aspectos básicos de la COVID-19, [cómo se transmite la enfermedad](#), los [síntomas](#) y las formas para prevenir o minimizar la transmisión.

PROTEGERSE EN EL TRABAJO

Los trabajadores deberían tomar las siguientes [medidas para protegerse a sí mismos](#) en el trabajo:

- Siga las políticas y los procedimientos del empleador relacionados con la enfermedad, limpieza y desinfección, así como las reuniones y los viajes de trabajo.
- Quédese en casa si está enfermo. Solo salga para recibir atención médica.
- Mantenga el distanciamiento social. Es decir, manténgase a una distancia de por lo menos 6 pies de sus compañeros de trabajo, clientes y visitantes, siempre que sea posible, incluso cuando esté en el interior o en los alrededores de las salas de descanso, los enfriadores de agua o las áreas donde no se trabaja.
- Use mascarillas de tela, especialmente cuando no sea posible mantener un distanciamiento social. La mascarilla de tela tiene el objetivo de proteger a los demás, no a la persona que la usa.
- Los trabajadores deben informar a su supervisor si ellos o sus colegas desarrollan [síntomas](#) en el trabajo. Nadie que tenga [síntomas](#) de COVID-19 debe estar presente en el lugar de trabajo.

- Lávese las manos a menudo con agua y jabón durante por lo menos 20 segundos, especialmente después de sonarse la nariz, [tosar o estornudar](#) o haber estado en un lugar público.
 - Use desinfectante para manos que contenga por lo menos 60 % de alcohol si no hay agua y jabón disponibles.
 - NO use ningún desinfectante para manos que contenga alcohol metílico debido a su alta toxicidad.
- Evite tocarse los ojos, la nariz y la boca.
- En la medida de lo posible, evite tocar superficies que suelen tocarse con mucha frecuencia en lugares públicos: botones de ascensores, picaportes, pasamanos de escaleras (de la forma más segura que sea posible), etc.
- Cuando sea posible, evite el contacto físico directo como dar la mano a la gente.
- Minimice la manipulación de efectivo, tarjetas de crédito y dispositivos móviles o electrónicos cuando sea posible.
- Evite todos los viajes que no sean esenciales.

Los [trabajadores enfermos](#) deberían seguir los [pasos recomendados por los CDC para prevenir la transmisión de la COVID-19](#). Los trabajadores con COVID-19 que hayan permanecido en su casa pueden poner fin al aislamiento hogareño y volver a trabajar cuando hayan cumplido con uno de los conjuntos de criterios que se encuentran [aquí](#).

Los trabajadores que usen el transporte público, servicios de transporte compartido, taxis o que compartan vehículo para ir al trabajo o regresar de él deberían [protegerse](#). Recuerde siempre usar mascarillas, mantener un distanciamiento social cuando corresponda y lavarse las manos con agua y jabón durante por lo menos 20 segundos antes y después de usar ese medio de transporte.

PROTEGERSE EN CASA

[Protegerse a usted mismo y a los demás](#) en casa es importante. Los trabajadores que compartan su hogar con otras personas deberían seguir las [pautas para el hogar recomendadas por los CDC](#) si viven en [hogares pequeños o con muchas personas](#) o [viviendas compartidas](#).

Además, usted o las personas que conoce podrían experimentar un nivel de estrés mayor durante esta pandemia. Las acciones de salud pública, como el distanciamiento social, pueden hacer que las personas se sientan aisladas y solas y pueden incrementar el estrés y la ansiedad. [Lidiar con el estrés de forma saludable](#) hará que usted, sus seres queridos y su comunidad sean más fuertes.

Anexo A: Recursos

ENLACES A RECURSOS PARA EMPLEADORES

- Pautas provisionales para empresas y empleadores en respuesta a la enfermedad del coronavirus de 2019 (COVID-19), mayo de 2020: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- Recursos para empleadores y trabajadores en relación con el coronavirus 2019 (COVID-19): <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- Beneficios para trabajadores afectados por la COVID-19: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- Pautas para empleadores sobre prácticas que favorezcan la vida familiar: <https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

ENLACES A RECURSOS PARA TRABAJADORES

- CDC. Preguntas frecuentes generales de empresas (COVID-19): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC. Síntomas del coronavirus: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC. Cómo protegerse a usted y a los demás: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- CDC. Qué hacer si está enfermo: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC. Lidar con el estrés y ayuda inmediata ante crisis: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

PAUTAS

CAL / OSHA	CDC	CDPH
Pautas estatales para la industria de la Cal/OSHA	Programas para jóvenes, escuelas y guarderías (planificación, preparación y respuesta)	Pautas para la industria para reducir el riesgo
Pautas generales para la industria	Información para empleadores para edificios de oficinas	Pautas específicas de las industrias (para reducir el riesgo)
Pautas para industrias específicas	Pautas para empresas y trabajadores en respuesta a la COVID-19	Pautas para otras industrias (consideraciones para diferencias entre condados)
	Pautas para procesadores de carnes y aves	Pautas específicas de la industria y listas de control

CAL / OSHA	CDC	CDPH
	Condiciones médicas de alto riesgo	Hoja de ruta para la salida del confinamiento
	Información para trabajadores de tiendas y minoristas de alimentos	Transporte y entrega a domicilio (planificación, preparación y respuesta)
	Pautas provisionales para conservar y ampliar el abastecimiento de mascarillas de respiración con filtro en sectores ajenos a la atención médica	Pautas para el uso de mascarillas
	Pautas provisionales para empresas y empleadores	
	Página de inicio para pautas de seguridad para trabajadores específicas de la industria (planificación, preparación y respuesta)	
	Página de inicio para lugares de trabajo (planificación, preparación y respuesta)	
	Seguridad de los trabajadores y apoyo para pequeñas empresas	
	Pautas sobre dónde vive, trabaja, estudia, ora y juega (comunidades, escuelas, lugares de trabajo y eventos)	

RECURSOS A LOS QUE SE HACE REFERENCIA EN LA GUÍA

Título	Fuente
Información adicional	
Servicios adicionales	CA.gov
Licencia por enfermedad por COVID-19	CA.gov
Preguntas frecuentes de DFHI	CA.gov
Registros de los empleadores de las enfermedades o lesiones ocupacionales	CA.gov
Departamento de salud local	CA.gov
Asistencia por desempleo por la pandemia	CA.gov
Licencia remunerada por enfermedad complementaria para trabajadores del sector alimenticio	CA.gov
Indemnización por accidente laboral	CA.gov
Pautas para el autoexamen	CDC
Información de contacto	
Información de contacto de las oficinas distritales	Cal/OSHA
Dirección de correo electrónico de la Cal/OSHA para la declaración de accidentes	Cal/OSHA
Ordenanza gub.	
Ordenanza ejecutiva	CA.gov
Ordenanza de salud pública	CA.gov
Reglamentación	
Reglamentos de salud y seguridad ocupacional de California (CAL/OSHA): definiciones	Cal/OSHA
Declaración de fallecimientos y lesiones graves relacionados con el trabajo	Cal/OSHA
Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus	DOL.gov

PAUTAS PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE LA EXIGENCIA DE USO DE MASCARILLAS

Los trabajadores deberían evitar acercarse a compañeros de trabajo o miembros del público que no estén usando una mascarilla con el fin de intentar hacer cumplir cualquier recomendación o exigencia de uso de mascarilla.

En estas instancias, los trabajadores deberían mantener una distancia de por lo menos 6 pies de los demás y plantear las inquietudes que tengan a su supervisor.

Los supervisores deberían abordar las inquietudes que haya con su Departamento de Recursos Humanos para obtener orientación sobre cómo manejar estas situaciones.

Los empleadores deberían capacitar a sus trabajadores sobre qué hacer en este tipo de situaciones, lo cual incluye cómo minimizar el riesgo de violencia en el lugar de trabajo y qué hacer para recibir apoyo cuando los esfuerzos por mitigar la hostilidad no tienen éxito en estas situaciones. También podrían haber circunstancias limitadas en las cuales el empleador deba involucrarse en un proceso con los trabajadores o clientes que afirmen que tienen motivos relacionados con una discapacidad que le impiden el uso de una mascarilla para ver si hay adaptaciones que mantengan con eficacia la seguridad en el lugar de trabajo.

Considere utilizar el siguiente lenguaje:

- “Seguir las pautas (sobre mascarillas o distanciamiento) puede protegerlo a usted y a todos los demás, así que le solicitamos que las siga”.
- “Si no tiene mascarilla, le proporcionaremos una con gusto (si hay disponibles)”.
- Para los clientes y visitantes del lugar de trabajo: “Lamentamos que no esté dispuesto a seguir las pautas. Por favor, denos unos momentos para organizar el área y permitir una distancia física adicional entre usted y nuestros compañeros de trabajo”.

En todos los casos, es importante centrarse en minimizar el riesgo y practicar las medidas de mitigación de la hostilidad:

- Hablé con calma a un volumen normal y comuníquese con su postura y expresión que se respetará a la persona.
- Determine un método para solicitar apoyo del equipo de seguridad o las fuerzas policiales si fuera necesario.

Anexo B: Contactos de aplicación y cumplimiento

Tabla 1: Contactos de Control de Bebidas Alcohólicas

Oficina	Condados	Contacto	Números de contacto
División Sur (oficina ejecutiva)	Todos los condados del Sur de California	Kathleen Barnes Directora de División	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	Parte central de Los Ángeles	Gerry Sánchez	562-865-6501
Monrovia	Parte noreste de Los Ángeles	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Lakewood	Parte suroeste de Los Ángeles	Brad Beach	562-982-1390
Palm Desert	Áreas Imperial y Desert de Riverside y San Bernardino	Eric Burlingame	760-324-2869
Riverside	Riverside y San Bernardino	Sean Ramos	951-782-4403
San Diego	Parte sur de San Diego	Melissa Ryan	619-525-4605
San Marcos	Parte norte de San Diego	Jennifer Hill	760-510-1260
Santa Ana	Orange	Truc Vo	657-205-3479
San Luis Obispo	San Luis Obispo y parte norte de Santa Bárbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Van Nuys	Partes norte y noroeste de Los Ángeles	Enrique Alcala	818-901-5009
Ventura	Ventura y parte sur de Santa Bárbara	Nick Sartuche	805-289-0103
División Norte (oficina ejecutiva)	Todos los condados del Norte de California	Joseph McCullough Director de División	916-870-2004
Concord	Alameda, Contra Costa, San Francisco, San Mateo y Solano	Erik Szakacs	925-602-7712
Eureka	Del Norte y Humboldt	Tony Carrancho	707-576-2207
Fresno	Fresno, Kings, Madera y Tulare	Jason Montgomery	559-243-4030
Redding	Butte, Glenn, Lassen, Modoc, Plumas, Shasta, Siskiyou, Tehama y Trinity	Luke Blehm	530-224-4832
Sacramento	Alpine, Amador, El Dorado, Placer, Sacramento, Yolo, Colusa, Nevada, Sierra, Sutter y Yuba	Luke Blehm	530-224-4832

Oficina	Condados	Contacto	Números de contacto
Salinas	Monterey, San Benito y Santa Cruz	Summer Johst	831-755-1993
San José	Santa Clara y San Mateo	Summer Johst	408-277-3309
Santa Rosa	Lake, Marin, Mendocino, Napa y Sonoma	Tony Carrancho	707-576-2207
Stockton	Calaveras, Mariposa, Merced, San Joaquín, Stanislaus y Tuolumne	Paul Fuentes	209-948-7999

Tabla 2: Contactos de la Oficina del Comisionado de Trabajo

Oficina	Contacto	Números de contacto
Norte de California	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
Sur de California	Jesús Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

Tabla 3: [Contacto de director de la Cal/OSHA](#)

Región	Números de contacto
Región 1	415-557-0300
Región 2	916-263-2803
Región 3	714-558-4300
Región 4	626-471-9122
Unidad de Gestión de la Seguridad en los Procesos	925-602-2665
Unidad de Consulta	559-445-6806

Figura 1: Regiones de la Cal/OSHA



Anexo C: Casos de estudio

COMPAÑÍA DE ALIMENTOS ENVASADOS

Una compañía de alimentos envasados en el valle central supervisa a todos los trabajadores y proveedores con controles de temperatura, cuestionarios y desinfectante de manos cuando llegan.

El área de producción/envasado de alimentos tiene láminas de Plexiglás entre los trabajadores de la línea de producción. La compañía indicó a los trabajadores que mantengan una distancia mayor entre ellos en el mismo lado de la línea. Actualmente tienen permitido un distanciamiento de 6 pies. Los trabajadores también llevan mascarillas. Según el área de producción, algunos usan protectores faciales con mascarillas y otros usan gafas; todos los trabajadores en producción usan una bata de laboratorio limpia sobre su ropa. Una de las áreas sobre las cuales la compañía solicitó recomendaciones al LHD estaba relacionada con una máquina que necesita dos personas para funcionar. No permite el distanciamiento social de 6 pies ni el uso de Plexiglás. En este momento, los trabajadores usan una mascarilla con protector facial y el LHD recomendó que realicen una prueba de ajuste para mascarillas N95 para esa área.

La compañía también aborda con sus trabajadores temas como el uso compartido de los vehículos y los riesgos para sus trabajadores fuera del trabajo. Retiraron asientos de las mesas de descanso para permitir el distanciamiento y las mesas están alejadas. También se pidió el Plexiglás para las mesas de descanso. La compañía está dispuesta a considerar el despido como respuesta al incumplimiento de una orden relacionada con la salud.

En resumen, la compañía realizó las siguientes acciones dentro de sus instalaciones:

- colocó barreras en las áreas en las que es difícil mantener el distanciamiento social;
- colocó dispensadores de desinfectante para manos en varios sitios del lugar de trabajo;
- asignó tiempo para que los trabajadores se higienicen antes y después de los turnos;
- proporcionó mascarillas y protectores faciales para que usen los trabajadores;
- quitó asientos de las mesas para limitar la cantidad de personas que se sientan allí;
- hay pósteres proporcionados por el empleador en todas partes; y

- la dirección realiza verificaciones para asegurarse de que los trabajadores están usando sus mascarillas correctamente;
 - si alguna persona no cumple con las normas, se lo puede sancionar y podría perder su trabajo si no sigue los protocolos.

Papel de la salud pública local

Los trabajadores bilingües del departamento de salud pública realizaron una presentación en la compañía en Stockton. Algunos de los temas fueron:

- Estado de la transmisión de la enfermedad en el condado
- Cómo se propaga el virus
- La importancia del distanciamiento social y de evitar las reuniones sociales
- Por qué necesitamos usar una máscara
- Cómo usar una máscara y limpiarla de forma segura
- Evitar compartir artículos personales
- Importancia de desinfectar las superficies que se tocan mucho
- Importancia de lavarse las manos con frecuencia
- Qué sectores están abiertos o no abiertos en el SJC
- Se proporcionaron la página y la dirección de correo electrónico del departamento de salud pública para acceder a recursos
- Sesión de preguntas y respuestas con los trabajadores

CADENA DE SUPERMERCADOS

Los miembros de la Hermandad Internacional de Camioneros que trabajan con una cadena de supermercados en el valle central, California, identificaron una serie de lecciones que aprendieron en relación con la mitigación de la COVID-19:

- **Carácter crítico del lugar de trabajo:** determinará el nivel de participación necesaria de los colaboradores del condado y del estado.
 - Ejemplo: El almacén de la compañía es un lugar para 1,000 personas que está en el centro de distribución para las tiendas de la cadena de supermercados para la mitad del estado.
- **Plan de seguimiento de los contactos:** el empleador debería desarrollar un plan de seguimiento de los contactos. La compañía ya había desarrollado un plan antes del brote y era una parte crítica de la resolución eficaz.
- **Datos:** es crucial tener datos correctos para evaluar el grado del brote y para comunicarse con los trabajadores. Podría ser difícil determinar la cantidad de casos positivos. Es posible que los trabajadores que no asistan a trabajar no siempre informen el motivo de su ausencia.

- El empleador podría estar mejor posicionado para tener datos precisos. Podría ser difícil usar los datos de salud pública del condado porque los trabajadores a menudo trabajan y viven en diferentes condados y cada condado tiene datos solo para sus residentes.
- **Comunicación:** es necesario tener datos y planes precisos para compartir con los trabajadores. La falta de información generará confusión, temor y ansiedad, y podría dar lugar a que todos los trabajadores se ausenten del trabajo por supuesta enfermedad.
- **Formación para trabajadores:** es necesario tener esfuerzos intencionales para formar a los trabajadores sobre las prácticas y conductas para prevenir la infección constante.
- **Otros componentes críticos:**
 - Proporcionar equipos de protección personal (EPP) adecuados para cada trabajador
 - Proporcionar estaciones de higienización en el lugar
 - Modificar las operaciones para garantizar el distanciamiento social
- **Colaboradores de organismos estatales:**
 - Cal/OSHA desempeñó un papel crítico en la aplicación. Las inspecciones del lugar de trabajo fueron cruciales.
 - El CDPH desempeñó un papel crítico a la hora de proporcionar asistencia técnica y comunicación con el empleador. El CDPH también proporcionó asistencia técnica y apoyo a salud pública local.