



Última actualización: 18 de agosto de 2020

Guía para la reapertura en todo el estado: Guía general para empleadores

Autoridad: Decreto Ejecutivo N.º 20-27, ORS 433.441, ORS 433.443, ORS 431A.010

Aplicabilidad: Todos los empleadores, a excepción del gobierno estatal.

Aplicación: En la medida en que esta guía exige el cumplimiento de ciertas disposiciones, tiene fuerza ejecutoria según se especifica en el Decreto Ejecutivo N.º 20-27, párrafo 26.

Consideraciones generales para su lugar de trabajo:

- Cumpla con todos los Decretos Ejecutivos de la Gobernadora que se encuentran vigentes.
- Conozca los [signos y síntomas de la COVID-19](#), y sepa qué hacer si los empleados presentan síntomas en el lugar de trabajo.
- Comprenda cómo se transmite la COVID-19 de una persona a otra; es decir, al toser, estornudar, hablar, tocarse o a través de objetos tocados por alguien que tiene el virus.
- Determine la ocupación máxima del establecimiento o la ubicación de conformidad con la guía de la Autoridad de Salud de Oregón (Oregon Health Authority, OHA) correspondiente y publique el [cartel de ocupación máxima](#) en un lugar visible.
- Considere modificar los horarios y traslados de los empleados para reducir el contacto físico cercano innecesario (se recomienda una distancia física de al menos seis [6] pies entre las personas).
- Tenga en cuenta los requisitos de licencias laborales con protección y planifique con anticipación cualquier ajuste previsto en el personal.
- El empleador debe decirles a los empleados que estén enfermos que se queden en sus hogares o que se vayan a casa si se enferman mientras están trabajando.
 - Los empleados no deben ir a trabajar si presentan lo siguiente:
 - ♦ Fiebre.
 - ♦ Otros síntomas como tos, vómitos o diarrea.

- Si un empleado se presenta a trabajar mostrando síntomas o si desarrolla síntomas mientras se encuentra en su lugar de trabajo, los empleadores deben separar al empleado enfermo de los demás empleados. Un empleado enfermo se debe enviar a casa de inmediato o debe obtener la atención médica apropiada de ser necesario.
- Los empleadores deben comunicar con regularidad a sus empleados que se queden en casa cuando estén enfermos y asegurarse de que las políticas del lugar de trabajo permitan días de enfermedad, de forma que las personas puedan hacer lo correcto y proteger a sus compañeros de trabajo; también deben comunicar con regularidad que se cubran la boca al toser y estornudar, y que se laven las manos con frecuencia.
- Si un empleado se infecta con COVID-19, los empleadores deben hacer lo siguiente:
 - ♦ Trabajar en equipo con Salud Pública para determinar cuáles de sus compañeros tuvieron un contacto cercano y prolongado con el empleado enfermo que pudiera haberlos puesto en riesgo de exponerse a la COVID-19.
 - ♦ Notificar a otros empleados que hayan estado en contacto cercano con el empleado enfermo que se ha producido una posible exposición. La ley exige que los empleadores protejan la identidad del empleado con COVID-19 al momento de notificar a otros empleados.
- Haga que la salud y la seguridad sean una prioridad, estableciendo medidas de protección para los empleados y el público. Las pautas federales y estatales, incluidas las pautas específicas para el sector, ayudarán a determinar qué medidas de protección se recomiendan o exigen.
 - La Autoridad de Salud de Oregon recomienda que se realice la prueba a todos los empleados que presenten síntomas de COVID-19. **Generalmente, se recomienda que no se realice la prueba a personas que no presentan síntomas y la prueba no debe ser usada como condición para el empleo.** Dichas pruebas representan una carga innecesaria para el empleado. Alentamos a todos los empleadores a que evalúen a todos los empleados diariamente para detectar síntomas de COVID-19.
 - Los pasos importantes que los empleadores deben tomar para mantener seguros los lugares de trabajo incluyen los siguientes:
 - ♦ Excluir a los empleados enfermos del trabajo, mantener la distancia física, usar una máscara, una pantalla facial o un elemento de protección facial y lavarse las manos con frecuencia.
 - En virtud de la ley de Oregon ([Estatutos Revisados de Oregón \[Oregon Revised Statutes, ORS\] 659A.306](#)), es ilegal que un empleador exija a un empleado, como condición de continuación laboral, que pague el costo de un examen médico, como una prueba de COVID-19.
 - Las pautas de la [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo \(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC\)](#) generalmente concluyen que los empleadores pueden requerir que se realicen pruebas porque las personas que tengan el virus en el lugar de trabajo representarán una amenaza directa para la

salud de los demás. Cada empleador deberá hacer una determinación individualizada según el lugar de trabajo particular en cuestión. Los empleadores deben consultar con su asesor legal para aplicar y hacer cumplir de manera uniforme sus requisitos de evaluación de la fuerza laboral y, si los empleados están sindicalizados, deben abordar las obligaciones de negociación.

- Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC) han detallado [pautas generales](#) para ayudar a las pequeñas empresas y a los empleados a prepararse para los efectos de la COVID-19.
- [Guía estatal sobre el uso de máscaras, pantallas faciales y elementos de protección facial](#).
- Las pautas específicas de Oregon para los sectores específicos pueden encontrarse [aquí](#).

Modificación de horarios y traslados de los empleados

Consideraciones para modificar los horarios y traslados de los empleados, dentro de lo posible:

- Identifique los puestos que se adaptan al teletrabajo total o parcial, incluida la consideración del teletrabajo para empleados con mayor riesgo de sufrir complicaciones graves de la COVID-19, debido a afecciones médicas subyacentes identificadas por los CDC.
- Alterne o rote los horarios de trabajo o turnos en los lugares de trabajo para garantizar que todos los empleados puedan mantener el distanciamiento físico.
- Limite los viajes de trabajo no esenciales.

Seguridad en el lugar de trabajo

Implemente medidas de protección en el lugar de trabajo, dentro de lo posible o cuando se requieran. [Consulte también las pautas específicas del sector aquí](#).

- Los empleadores deben revisar y seguir la [Guía estatal sobre el uso de máscaras, pantallas faciales y elementos de protección facial](#) para garantizar el cumplimiento de los requisitos y las recomendaciones.
- Implementar medidas de distanciamiento físico acordes a los Decretos Ejecutivos de la Gobernadora y las pautas estatales.
- Aumentar el espacio físico entre los trabajadores. Esto puede incluir modificaciones como colocar marcas en el piso para indicar el distanciamiento adecuado o instalar protección de plexiglás, tablas u otras barreras para bloquear las partículas que se trasladan por el aire y mantener las distancias. Revisar y cumplir cualquier pauta específica del sector emitida por el estado, que recomiende o exija medidas de distanciamiento físico específicas.

- Limpiar y desinfectar a fondo todas las áreas del establecimiento antes de reabrir después de un cierre prolongado. Usar desinfectantes incluidos en la [lista aprobada de la Agencia de Protección Ambiental \(Environmental Protection Agency, EPA\)](#) para el virus SARS-CoV-2 que causa la COVID-19. Todavía ningún producto estará etiquetado para el virus de la COVID-19, pero muchos productos tendrán una etiqueta o información disponible en sus sitios web sobre su eficacia contra el coronavirus humano.
- Reforzar que la higiene de manos meticulosa (lavado de manos frecuente y adecuado) es de importancia crucial para todos los empleados. Garantizar el suministro de agua y jabón o desinfectante para manos a base de alcohol (60 % al 95 %) en el lugar de trabajo. Considerar tener instalaciones adicionales para el lavado de manos y desinfectante de manos para los empleados (y para uso de los clientes, si corresponde) en el lugar de trabajo y sus inmediaciones.
- Desinfectar periódicamente las superficies de contacto frecuente (estaciones de trabajo, teclados, teléfonos, barandillas, picaportes, etc.), los elementos y equipos compartidos, además de las zonas de alto tránsito, y realizar otras desinfecciones ambientales.
- Considerar modificaciones en las instalaciones que puedan reducir la exposición al coronavirus, como grifos y secadoras de manos sin contacto, aumento de la ventilación de aire puro y filtrado o desinfección del aire que recircula, etc. Considerar métodos de pago sin contacto, cuando sea posible y si es necesario.
- Limitar el número de empleados que se reúnen en espacios compartidos. Restringir el uso de espacios compartidos, como salas de conferencias y salas de descansos, limitando la ocupación o alternando su uso.
- Restringir las reuniones no esenciales y realizar reuniones virtuales, en la mayor medida posible.
Si es necesario hacer reuniones en persona, cumplir los requisitos de distanciamiento físico.
- Considerar realizar controles de salud periódicos (p. ej., medición de la temperatura y detección de síntomas respiratorios) o notificación de síntomas por parte del propio empleado, si está relacionado con el trabajo y coincide con la necesidad de la actividad comercial.
- Capacitar a todos los empleados en los requisitos y expectativas de seguridad mientras se encuentran en los lugares de trabajo.

Licencia de empleados y seguro médico

Tenga en cuenta las leyes estatales y federales de licencia laboral con protección y licencia con goce de sueldo (si corresponde), y los requisitos para la cobertura del seguro médico:

- Aconseje a los empleados que se queden en sus hogares y notifiquen a su empleador cuando estén enfermos.

- Revise y cumpla con todos los requisitos aplicables para el mantenimiento de la cobertura del seguro médico del empleado.
- Generalmente, no se requiere documentación del proveedor de atención médica para reunir los requisitos de conformidad con las leyes federales y estatales sobre licencias por circunstancias relacionadas con la COVID-19 o para regresar al trabajo.
- Revise y cumpla con todas las protecciones legales federales y estatales aplicables sobre licencias para los empleados que no puedan trabajar debido a circunstancias relacionadas con la COVID-19.
- Determine si su empresa puede extender la licencia con goce de sueldo o sin goce de sueldo y, si es posible, adopte una política de tiempo libre flexible temporal para dar cabida a las circunstancias en las que la ley federal o estatal no estipula la licencia laboral con protección o con goce de sueldo.
- Desarrolle un plan de acción acorde a las pautas federales y estatales si un empleado presenta síntomas en el lugar de trabajo, tiene resultado positivo en la prueba de COVID-19 o una autoridad de salud pública determina que supuestamente es positivo.

Reducción de personal y despidos

Si es necesario implementar medidas de reducción de personal u otras medidas de ajuste del personal, cumpla con los requisitos federales y estatales en cuanto a la notificación de despidos y llamados de regreso al trabajo para los trabajadores afectados:

- Determine si puede haber alternativas al despido, como suspensiones temporales u horarios reducidos.
- Recomiende recursos a los empleados, como la solicitud de beneficios de desempleo y servicios comunitarios.
- Diseñe un plan para llamar a los empleados de regreso al trabajo luego de un cese temporal.

Trabajos con representación gremial

Si tiene personal con representación gremial, determine las obligaciones de negociación con el sindicato o los sindicatos que representan a sus empleados.

Enlaces a información adicional:

Para acceder a la información más actualizada de Salud Pública y los CDC:

- Conozca la información sobre el coronavirus:
<https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served//Ls2356.pdf>.
- Sitio web sobre COVID-19 de la Autoridad de Salud de Oregon:
<https://www.oregon.gov/oha/PH/DISEASESCONDITIONS/DISEASESAZ/Pages/emerging-respiratory-infections.aspx>.

- Sitio web sobre COVID-19 de los CDC: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>.

Pautas sobre la COVID-19 de fuentes estatales y federales:

Los recursos para empresas y empleadores para planificar, prepararse y responder a la COVID-19 están disponibles en inglés, español, chino, vietnamita y coreano:

www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html.

- Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon: Leyes sobre el lugar de trabajo y el coronavirus. <https://www.oregon.gov/boli/Pages/Coronavirus-and-Workplace-Laws.aspx>.
- Pautas del Departamento de Trabajo: Requisitos para la licencia con goce de sueldo de empleador en circunstancias relacionadas con la COVID-19. <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employer-paid-leave>.
- Pautas generales para empresas y empleadores para ayudarlos a planificar, prepararse y responder a la COVID-19: www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html.
- Recomendaciones para la limpieza y desinfección del lugar de trabajo, incluidas medidas diarias, medidas cuando alguien está enfermo y consideraciones para empleadores: www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/disinfecting-building-facility.html.

Prácticas de seguridad para exposiciones en el lugar de trabajo:

- Prácticas de limpieza y desinfección después de la exposición: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/cleaning-disinfection.html>.
- Prácticas de seguridad para trabajadores que pueden haber estado expuestos a una persona con COVID-19: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/critical-workers/implementing-safety-practices.html>.

Pautas de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) sobre la preparación de los lugares de trabajo para la COVID-19:

- OSHA de Oregon: <https://osha.oregon.gov/Pages/re/covid-19.aspx> (enlaces en inglés y español).
- OSHA nacional: en inglés: www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf y en español: www.osha.gov/Publications/OSHA3992.pdf
- Circular de cumplimiento a nivel nacional de la OSHA: <https://www.osha.gov/memos/2020-05-19/revised-enforcement-guidance-recording-cases-coronavirus-disease-2019-covid-19>.

- Departamento de Empleo de Oregon: Despidos y cierres de empresas relacionados con la COVID-19 y los beneficios del seguro de desempleo.
https://govstatus.egov.com/ORUnemployment_COVID19.
- Información de servicios financieros y del seguro relacionada con la COVID-19:
<https://dfr.oregon.gov/insure/health/understand/Pages/coronavirus.aspx>.

Corporación SAIF: Seguro de Compensación del Trabajador de Oregon y recursos de beneficios:

- Consejos y recursos para ayudar a los trabajadores a mantenerse a salvo de la COVID-19: <https://www.saif.com/employer-guide/coronavirus-and-workers-compensation/keeping-workplaces-safe-and-healthy-during-the-pandemic.html>.
- Coronavirus y compensación del trabajador, lo que los empleadores necesitan saber: <https://www.saif.com/employer-guide/coronavirus-and-workers-compensation.html>.

Recursos adicionales:

- [Letreros que puede utilizar](#)
- [Guía estatal sobre el uso de máscaras, pantallas faciales y elementos de protección facial](#)
- [Guía de la OHA para el público en general](#)
- [Guía de los CDC para administradores de parques e instalaciones recreativas](#)

Accesibilidad a los documentos: Para las personas con discapacidades o las personas que hablan un idioma que no es inglés, la OHA puede proporcionar información en formatos alternativos, como traducciones, información en letra grande o en braille. Comuníquese con Mavel Morales al 1-844-882-7889, TTY: 711, o a OHA.ADAModifications@dhsosha.state.or.us.