



Guía sobre COVID-19 para la incorporación de trabajadores agrícolas migrantes y temporales en Oregon

Acerca de este documento

Esta guía complementa la guía específica de la empresa o industria respecto de la seguridad en el lugar de trabajo y la mitigación de riesgos permanentes para los empleados. El objetivo de esta guía es respaldar la contratación de empleados, no estipular pautas en cuanto a la gestión de empleados que se enferman después de comenzar a trabajar.

Los empleadores de trabajadores agrícolas migrantes y temporales deben contar con un plan de mitigación de riesgos durante la incorporación para reducir el riesgo de que se propague la COVID-19 en el lugar de trabajo. No es necesario que los planes de mitigación de riesgos durante la incorporación se presenten para revisión o aprobación.

Trabajadores agrícolas migrantes y temporales

Los trabajadores agrícolas migrantes y temporales (Migrant and Seasonal Farm Workers, MSFW) son empleados que desempeñan tareas o prestan servicios de agricultura o procesamiento de alimentos por temporada. Algunas áreas en las que habitualmente se contrata a estos trabajadores son paisajismo, agricultura, pesca, procesamiento de alimentos y envasado de carne. La guía se debe adaptar según corresponda al ámbito de trabajo específico a fin de cumplir los objetivos de mitigación de la COVID-19.

Las siguientes son posibles características de los trabajadores agrícolas migrantes y temporales:

- Trabajan solos o en grupo, y es posible que la naturaleza del empleo requiera que trabajen dispersados o en estrecha cercanía.
- Son empleados nuevos o empleados que trabajan regularmente para una industria cada temporada.
- Son residentes de su comunidad o viajan desde otro lugar del estado, el país o el mundo para satisfacer las necesidades propias de la temporada.
- Desconocen el lenguaje, la cultura, los recursos y las normas locales.
- Proviene de ubicaciones con menos o más casos de COVID-19 que la ubicación de empleo.

Consideraciones

1. La incorporación de los MSFW puede ocurrir *antes de que el empleado comience a trabajar o en ese mismo momento*:

- Infórmeles a los MSFW que se incorporen acerca del estado actual de transmisión comunitaria de la COVID-19 y las normas correspondientes en caso de que los hagan cambiar de parecer sobre su deseo de trabajar o la fecha de inicio.
- A los trabajadores que presenten fiebre, tos o dificultad para respirar, escalofríos, dolores musculares, dolor de cabeza, secreción nasal, dolor de garganta, pérdida de olfato y de gusto, náuseas, vómitos, dolor abdominal o diarrea y que no hayan solicitado atención médica se les debe indicar que se hagan una prueba de COVID-19 y se aíslen, según las recomendaciones de un proveedor. Los trabajadores que no cuenten con un proveedor deben derivarse a una autoridad de salud pública local o llamar al 211 para encontrar un proveedor. Ante un resultado positivo en la prueba de COVID-19, los funcionarios de salud pública se comunicarán con el trabajador y le brindarán más instrucciones.
- A aquellos trabajadores a los que un funcionario de salud pública o un proveedor médico les haya indicado que se aíslen por un resultado confirmado o presunto de COVID-19 se les debe recomendar que no viajen ni se presenten a trabajar hasta que concluya el aislamiento. En la mayoría de las situaciones, se recomienda un aislamiento de 10 días.
- Los trabajadores que hayan estado expuestos a la enfermedad y estén bajo supervisión deben completar el período de control en su jurisdicción, a excepción de lo descrito a continuación en “Consideraciones para el primer día de trabajo”.
- Los empleados de infraestructura esencial que hayan estado expuestos a la enfermedad, pero que sean asintomáticos, pueden trabajar si son capaces de hacerlo con un riesgo mínimo de exponer a otras personas, a criterio del funcionario de salud pública.

La infraestructura esencial, según se define en la Ley Patriótica de Estados Unidos de 2001 (Título 42, artículo 5195c(e), del Código de los EE. UU.), incluye cualquier “sistema o bien, ya sea físico o virtual, tan vital para los Estados Unidos que su incapacidad o destrucción tendría un impacto debilitante sobre la seguridad, la seguridad económica nacional, la seguridad o la salud pública nacionales, o cualquier combinación de estos”. Esta definición es adecuadamente amplia e incluye a una gran variedad de partes interesadas que posibilitan, ya sea directa o indirectamente, la funcionalidad de los sistemas de infraestructura.

Considere solicitarles a los empleados que tomen las siguientes medidas:

- Controlarse la temperatura y los síntomas
- Usar una mascarilla en todo momento durante, al menos, 14 días después de la última exposición a la enfermedad
- Permanecer a, al menos, seis pies de distancia de otras personas y lavarse las manos con agua y jabón durante 20 segundos, o bien usar desinfectante para manos con frecuencia a lo largo del día

Consideraciones para el primer día de trabajo:

- Desarrolle un plan para que todos los MSFW que se incorporen se hagan la prueba de COVID-19 en las primeras 72 horas de empleo. Las pruebas ayudarán a identificar los casos asintomáticos y abordar la necesidad de aislamiento o de trabajo en un grupo fijo.
 - Pregúnteles a todos los empleados que se incorporen acerca de diagnósticos, síntomas y posibles exposiciones a la COVID-19. Se les debe hacer las mismas preguntas a todos los empleados, contratistas, supervisores y capataces.
 - La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disability Act, ADA) prohíbe que los empleadores lleven a cabo exámenes médicos (lo que incluye tomar la temperatura) a los candidatos antes de que se presente una propuesta condicional de empleo.
 - Si se ha hecho una propuesta condicional de empleo, la ADA permite que los empleadores lleven a cabo un examen médico previo al empleo (el cual podría incluir que se tome la temperatura), siempre y cuando todos los empleados de la misma categoría laboral reciban el mismo trato.
 - Sin solicitar ninguna información médica específica, el empleador puede exigir que una persona permanezca en su casa o en la vivienda proporcionada por el empleador (es decir, sin asistir al lugar de trabajo) si ocurre lo siguiente:
 - El trabajador se siente enfermo.
 - Recientemente estuvo expuesto a una persona que obtuvo un resultado positivo en la prueba de COVID-19 o se presume que tiene la enfermedad.
 - Se considera de alguna otra manera que está en una situación de alto riesgo (por ejemplo, un viaje internacional reciente).
 - Los empleadores deben comunicar la siguiente información en el idioma preferido del trabajador:
 - los requisitos de salud necesarios para trabajar en granjas;
 - instrucciones para las personas con fiebre o síntomas mediante carteles en las entradas de las instalaciones respecto de cómo notificar a las personas a cargo antes de ingresar a las instalaciones agrícolas.
 - Los trabajadores que presentan síntomas de COVID-19 tienen prohibido trabajar y se les debe recomendar que soliciten atención médica.
 - En el caso de los empleados de alto riesgo, se les deben ofrecer tareas que minimicen su contacto con otras personas.
- 2. A los trabajadores agrícolas migrantes y temporales que se incorporen se les deben asignar tareas que los mantengan separados de los demás durante dos semanas.**
- 3. Agrupe durante 10 días a los empleados migrantes y temporales incorporados que obtengan un resultado positivo y sean asintomáticos (por ejemplo, asígneles un único equipo de capacitación, un único dormitorio; indíqueles que coman con un único grupo, etc.), cuando sea posible. Controle los síntomas de COVID-19.**

4. Bríndeles a los empleados capacitación sobre los síntomas, la propagación y las precauciones respecto de la COVID-19.

- Los empleadores deben ofrecer capacitación de una manera que sea fácilmente comprensible para todos los empleados, lo que incluye varios idiomas según sea necesario, sobre los siguientes temas:
 - Qué es la COVID-19 y cómo se propaga
 - Cuáles son los síntomas de la COVID-19 y cuándo solicitar atención
 - Cómo evitar contagiar a otras personas si uno está enfermo
 - Medidas para evitar la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo
 - Qué hacer si otro empleado está enfermo
 - Normas locales y estatales sobre la COVID-19, lo cual incluye usar mascarillas de tela
 - Medidas de distanciamiento físico exigidas a todos, no solo a los empleados temporales puntualmente
- Los empleadores agrícolas debe considerar el uso de los siguientes recursos:
 - Sitio web sobre COVID-19 de la Autoridad de Salud de Oregón (Oregon Health Authority, OHA), sección “Agricultural Workers and Employers” (Empleadores y trabajadores agrícolas) <https://govstatus.egov.com/OR-OHA-COVID-19>
 - Guía provisional sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19) para trabajadores agrícolas y trabajadores agrícolas migrantes y temporales <https://sharesystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/le2349.pdf>
 - Guía provisional sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19) para empleadores agrícolas de Oregón <https://sharesystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/ls2350.pdf>

Recursos adicionales:

Sitio web sobre el coronavirus, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC):

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>

Síntomas de coronavirus (CDC):

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>

Recursos para las instalaciones de viviendas compartidas o de convivencia grupal (CDC):

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/sharedcongregate-house/index.html>

Recursos para empresas y empleadores (CDC):

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>

Guía sobre la preparación de lugares de trabajo ante la COVID-19 (Administración de Salud y Seguridad Ocupacional [Occupational Safety and Health Administration, OSHA]):

<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

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, en letra grande o en braille. Comuníquese con Mavel Morales al 1-844-882-7889, TTY: 711, o envíe un correo electrónico a OHA.ADAModifications@dhsoha.state.or.us.

Agradecemos a Idaho Rebounds por permitir que el estado de Oregón se base en su trabajo “Guía sobre la COVID-19 para la incorporación de trabajadores temporales en Idaho” para preparar este documento.