



Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

www.osha.gov

Guía Para el Regreso al Trabajo



Ley del 1970 sobre Seguridad y Salud Ocupacional

“Para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y salubres para los trabajadores y trabajadoras; autorizando el cumplimiento de las normas formuladas al amparo de la Ley; ayudando y alentando a los Estados en sus esfuerzos por garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables; disponiendo investigación, información, educación y entrenamiento en materia de seguridad y salud ocupacional.”

Esta guía no representa un estándar o reglamento y no crea obligaciones jurídicas nuevas. El contenido incluye recomendaciones y normas obligatorias de seguridad y salud. Las recomendaciones son informativas y están destinadas a ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y salubres. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional requiere que los empleadores cumplan con los estándares y las normas de seguridad y salud estipuladas por OSHA o por un estado con un plan estatal aprobado por OSHA. Además, la Cláusula de Deber General de la Ley (Sección 5(a)(1)), requiere que los empleadores proporcionen a sus trabajadores un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muertes o graves daños físicos.

El material contenido en esta publicación es de dominio público y se puede reproducir, total o parcialmente, sin permiso. Se solicita dar crédito a esta fuente, aunque no es necesario.

Esta información estará disponible, a petición, en formato especial para personas discapacitadas en sus funciones sensoriales. Teléfono de voz: (202) 693-1999; número para teletipo (TTY): (877) 889-5627.

Guía Para el Regreso al Trabajo

Departamento del Trabajo de los EE. UU.
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA 4049-06 2020



Índice

Trasfondo	3
Planificando la reapertura	4
Normas aplicables de OSHA y las protecciones requeridas en el lugar de trabajo	11
Preguntas más frecuentes de los empleadores	12
Para información adicional	17
Asistencia, servicios y programas de OSHA.	18
Oficinas regionales de OSHA	21
Cómo contactar a OSHA	23
Apéndice A — Normas y requisitos aplicables de OSHA	24

Trasfondo

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) ha desarrollado la siguiente guía para ayudar a los empleadores y trabajadores a regresar de manera segura al trabajo y a reabrir los negocios catalogados por las autoridades locales como “negocios no esenciales” durante la continuamente cambiante pandemia de la enfermedad del coronavirus (COVID-19). Los empleadores pueden usar esta guía para desarrollar políticas y procedimientos para garantizar la seguridad y salud de sus empleados.

Esta guía está dirigida a complementar la anteriormente desarrollada [Guía sobre la preparación de los lugares de trabajo para el virus COVID-19](#) y las [Guías para la reapertura de América preparadas](#) por la Casa Blanca. Se enfoca en la necesidad de los empleadores para desarrollar e implementar estrategias para la higiene básica (por ejemplo, higiene de manos, limpieza y desinfección), distanciamiento social, identificación y aislamiento de los empleados enfermos, controles y flexibilidades en el lugar de trabajo y el adiestramiento de los empleados. Esta guía se basa en la aplicación de prácticas tradicionales de prevención de infecciones e higiene industrial en un enfoque escalonado para la reapertura, según se describe en las guías de la Casa Blanca.

La reapertura debe estar alienada con la cancelación de las órdenes para mantenerse en casa o resguardarse en un lugar seguro y otros requisitos específicos del gobierno federal y los gobiernos estatales, locales, tribales y/o territoriales a través de Estados Unidos, así como las recomendaciones de salud pública de los Centros para el control y prevención de enfermedades (CDC) y otros requisitos o guías federales. Los empleados deben monitorear continuamente las guías de los gobiernos estatales, territoriales, tribales y locales para actualizar la información sobre las medidas en curso sobre la transmisión comunitaria y la mitigación, así como para las guías cambiantes sobre la desinfección y otras buenas prácticas para la protección de los trabajadores. Donde sea aplicable, estas guías pueden complementar la información especificada por estado o localidad y los requisitos de reapertura.

El CDC provee la información más reciente sobre la pandemia del COVID-19 en: www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov.

OSHA provee información específica para trabajadores y empleadores sobre la pandemia del COVID-19 en: www.osha.gov/coronavirus.

La Asociación nacional de gobernadores provee un resumen estado por estado de criterios de salud pública en los planes de reapertura en: www.nga.org/coronavirus-reopening-plans.

Planificando la reapertura

Todos los empleadores deben monitorear las comunicaciones de los departamentos de salud de los gobiernos estatales, locales, tribales y territoriales para entender cómo las comunidades en donde ubican sus lugares de trabajo están progresando a través de las fases de reapertura identificadas en las [Guías para la reapertura de América](#). Las guías proveen unos principios generales para la flexibilización de las restricciones que se habían puesto en vigor para desacelerar la propagación del COVID-19. Los empleadores deben continuar considerando maneras para utilizar las flexibilizaciones en el lugar de trabajo, como el trabajo a distancia (por ejemplo, tele-trabajo) y operaciones comerciales alternas para ofrecer los productos (por ejemplo, servi-carro) y servicios a los clientes.

Durante todas las fases de la reapertura, los empleadores deben implementar estrategias de higiene básica (por ejemplo, higiene de las manos; limpieza y desinfección), distanciamiento social, identificación y aislamiento de los trabajadores enfermos, flexibilidades y controles en el lugar de trabajo y el adiestramiento a los empleados que sea apropiado según la fase en particular.

En general, durante:

- **Fase 1:** Los negocios deben considerar que se tenga a disposición el trabajo a distancia, cuando sea posible y viable, para sus operaciones comerciales. Para los empleados que regresan al lugar de trabajo, considere

limitar el número de personas en el lugar de trabajo para mantener unas estrictas prácticas de distanciamiento social. Donde sea viable, los acomodados (por ejemplo, flexibilidades basadas en necesidades individuales), deben considerarse para **trabajadores en un mayor riesgo de aflicción severa**, incluyendo personas de mayor edad y aquellas con alguna condición de salud severa subyacente. Los negocios también deben considerar que se amplíen los acomodados especiales a los trabajadores en cuyos hogares vivan personas con un mayor riesgo de aflicción severa. Los viajes de negocios no esenciales deben limitarse.

- **Fase 2:** Los negocios continúan teniendo disponible el trabajo a distancia donde sea posible, pero los viajes de negocios no esenciales pueden reanudarse. Las limitaciones en el número de personas en el lugar de trabajo pueden reducirse, pero se continúan manteniendo prácticas de distanciamiento social de moderadas a estrictas, dependiendo del tipo de negocio. Se continúan acomodando a los trabajadores vulnerables, según se identificara anteriormente en la Fase 1.
- **Fase 3:** Los negocios comienzan nuevamente a dotar con personal sus negocios sin restricciones.

Las condiciones cambiantes del brote pandémico en cada comunidad afectarán directamente los **riesgos de exposición** de los trabajadores al SARS-CoV-2, que es el virus que causa el COVID-19. Para todas las fases de la reapertura, los empleadores deben desarrollar e implementar políticas y procedimientos que atiendan la prevención, monitoreo y respuesta a cualquier emergencia o resurgimiento del COVID-19 en el lugar de trabajo o la comunidad. Los empleadores deben continuar estas prácticas en la medida que sea posible para ayudar a prevenir que el COVID-19 emerja o resurja en su lugar de trabajo. Tal resurgencia podría causar un aumento en los empleados infectados y enfermos, una mayor necesidad del rastreo por contacto de las personas que visitaron un lugar de trabajo, unas mejores prácticas de limpieza y desinfección, o hasta un cierre temporero del negocio.

A base de las condiciones cambiantes, los planes de reapertura de los empleadores deben atender:

Principio rector	Ejemplos de implementación
<p>Evaluación de riesgos, incluyendo las prácticas para determinar cuándo, dónde, cómo y cuáles son las fuentes de SARS-CoV-2 a las que los trabajadores probablemente estén expuestos en el transcurso de sus tareas de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluar todas las tareas de trabajo realizadas o categorías de trabajo de los empleados para determinar cuáles tareas o categorías de trabajo que involucren una exposición ocupacional. Esto puede ser un análisis teórico para mantener las prácticas de distanciamiento social.▪ Considerar, entre otros aspectos, las exposiciones a personas del público (por ejemplo, clientes, visitantes) con quienes los trabajadores interactúan, así como las exposiciones por contacto cercano con compañero(a)s de labores en el lugar de trabajo.▪ Tomar en cuenta las condiciones vigentes del brote pandémico en la comunidad.
<p>Higiene, incluyendo prácticas para la higiene de manos, buenos hábitos de respiración y limpieza y desinfección.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Proveer jabón, agua y papel toalla para los trabajadores, clientes y visitantes para que se laven las manos, y alentar el lavado de manos de manera frecuente y apropiada (lavarlas durante al menos 20 segundos).▪ Proveer higienizador de manos con al menos 60% de alcohol y alentar a los trabajadores para que lo usen frecuentemente cuando no puedan lavarse las manos de inmediato.▪ Identificar las áreas de mucho tráfico, así como las superficies y artículos que se compartan o se toquen frecuentemente y que pudieran estar contaminados. Enfocarse en esas áreas para mejorar la limpieza y la desinfección, utilizando desinfectantes registrados con EPA y siguiendo las guías del CDC para controlar la propagación del COVID-19.

Principio rector

Ejemplos de implementación

Distanciamiento social, incluyendo prácticas para maximizar la distancia entre las personas, en la medida que sea viable y mantener la distancia entre todas las personas, incluyendo los trabajadores y visitantes. Seis pies de distancia es una regla general, aunque las prácticas de distanciamiento social podrían cambiar según ocurran cambios en la transmisión comunitaria del SARS-CoV-2 y otros **criterios** motiven a las comunidades a que avancen en las fases de reapertura.

- Limitar la ocupación del negocio a una cantidad de trabajadores/clientes, cuyo acomodo pueda permitir un **distanciamiento social** seguro.
- Delimitar el área de piso en zonas de seis pies en áreas clave donde los trabajadores, clientes o visitantes se congregarían de manera regular (por ejemplo, baños, filas de espera, áreas de ponche de entrada y salida de los empleados) para alentar que las personas mantengan una distancia social apropiada entre unos y otros.
- Desplegar rótulos que recuerden a los trabajadores, clientes y visitantes a mantener al menos seis pies entre unos y otros.
- Desplegar rótulos direccionales en pasillos/corredores donde el ancho de las áreas limite el movimiento y limite el distanciamiento social.

Identificación y aislamiento de los empleados enfermos, incluyendo prácticas para auto-monitorearse o examinarse y aislar y excluir del lugar de trabajo cualquier empleado con señales o síntomas del COVID-19.

- Pedir a los empleados que evalúen por sí mismos si tienen **señales/síntomas** del COVID-19 antes de presentarse a trabajar y mantenerse en sus casas si no se sienten bien. (Véase la sección “**Preguntas más frecuentes de los empleadores**” en la página 12).
- Establecer un protocolo para manejar las personas que se enferman en el lugar de trabajo, incluyendo detalles sobre cómo y dónde una persona enferma se aislará (en caso de que no puedan salir inmediatamente) mientras esperan transportación desde el lugar de trabajo hacia su hogar o hacia alguna facilidad del cuidado de la salud. Asimismo, limpiar y desinfectar los espacios que la persona enferma haya ocupado para prevenir la exposición a otros trabajadores, clientes o visitantes. Los empleadores tal vez necesitarían colaborar con oficiales de salud estatales, locales, tribales y territoriales para facilitar el rastreo por contacto y la notificación relacionada con los casos de COVID-19 o las posibles exposiciones.

Principio rector

Ejemplos de implementación

Regreso al trabajo luego de la enfermedad o exposición, incluyendo la recuperación posterior al COVID-19 o una total auto-cuarentena, por recomendación, luego de la exposición de una persona al COVID-19.

- Seguir las guías del CDC para **terminar el auto-aislamiento** y regresar a trabajar luego de la enfermedad o **terminar la auto-cuarentena** y monitorear luego de la exposición, según sea pertinente para el lugar de trabajo.
- Asegurarse que los trabajadores que han estado expuestos a alguna persona con COVID-19 se monitoreen rutinariamente o reciban monitoreo, incluyendo las señales y/o síntomas potenciales de la enfermedad, en el trabajo, según **las guías del CDC**.

Los controles, incluyendo los controles administrativos, prácticas de trabajo seguro, y equipo de protección personal (EPP) seleccionado como resultado de la evaluación de riesgos del empleador.

- Seleccionar e implementar los controles de ingeniería apropiados (por ejemplo, barreras físicas/escudos para separar a los trabajadores, una mejor ventilación) y controles administrativos (por ejemplo, escalonar los turnos de trabajo, limitar la capacidad de los espacios, practicar el distanciamiento social, reemplazar las reuniones persona a persona por llamadas a través de video-conferencias, garantizando que los trabajadores usen las cubiertas faciales apropiadas, como las máscaras faciales de tela, para contener las secreciones respiratorias) y proveer el EPP apropiado y asegurarse que los trabajadores lo utilicen, según se haya identificado a través de las evaluaciones de riesgos y en conformidad con las normas de OSHA en 29 CFR 1910, Subparte I, y las guías de **OSHA** y el **CDC** sobre el uso de EPP. (Nota: **las cubiertas faciales de tela no son EPP**, ya que protegen a otras personas de las secreciones respiratorias del usuario, en lugar de proteger al usuario).

Principio rector

Ejemplos de implementación

Flexibilidades en el lugar de trabajo, incluyendo las que conciernen al trabajo a distancia (por ejemplo, tele-trabajo) y vacaciones por enfermedad.

- Evaluar las políticas existentes y, de ser necesario, considerar algunas nuevas que faciliten el uso apropiado del tele-trabajo, las vacaciones por enfermedad u otros tipos de licencia para ausencias, así como otras opciones que ayuden a minimizar los riesgos de exposición de los trabajadores.
- Comunicarse sobre las flexibilidades en el lugar de trabajo y asegurarse que los trabajadores entiendan cómo hacer uso de las opciones disponibles (por ejemplo, [el manejo del agotamiento](#)).

El adiestramiento, incluyendo las prácticas para asegurar que los empleados reciban el adiestramiento sobre las señales, síntomas y factores de riesgo asociados con el COVID-19; dónde, cómo y a cuáles fuentes de SARS-CoV-2 los empleados podrían estar expuestos en el lugar de trabajo; y cómo prevenir la propagación del SARS-CoV-2 en el trabajo.

- Adiestrar a los trabajadores con el lenguaje y nivel de alfabetismo apropiado sobre sus riesgos de exposición al SARS-CoV-2, lo que el empleador está haciendo para protegerlos, incluyendo las medidas específicas para el lugar de trabajo y cómo pueden protegerse por sí mismos.
- Adiestrar a los trabajadores sobre [el uso de las cubiertas faciales de tela en el lugar de trabajo](#), incluyendo cualquier política del empleador relacionada con su uso y las consideraciones sobre cuándo las cubiertas faciales de tela podrían causar o contribuir a un riesgo de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Según requerido por las normas de OSHA para el EPP, incluyendo la [protección respiratoria](#), y de manera consistente con las guías de OSHA y el CDC, adiestrar a los trabajadores sobre cómo colocarse, usar y despojarse del EPP; cómo limpiar, conservar, almacenar y disponer del EPP; y cuáles son las limitaciones del EPP. (Nota: Según se describiera anteriormente, [las cubiertas faciales de tela no son EPP](#), ya que protegen a otras personas de las secreciones respiratorias del usuario, en lugar de proteger al usuario).

Principio rector

Ejemplos de implementación

Acciones contra las represalias, incluyendo prácticas para garantizar que no se tomará ninguna acción adversa o vindicativa contra algún empleado que se ciña a estas guías o plantee preocupaciones sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

- Asegurarse que los trabajadores entiendan [su derecho](#) de tener un ambiente de trabajo seguro y saludable, con quién comunicarse para cualquier pregunta o preocupación sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo y las prohibiciones contra las [represalias](#) por plantear preocupaciones sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Asegurarse que los trabajadores entienden su derecho a plantear preocupaciones sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo y procurar una inspección de OSHA bajo la [Ley de seguridad y salud ocupacional](#).
- Asegurarse que los supervisores estén familiarizados con las flexibilidades en el lugar de trabajo y otras políticas y procedimientos de recursos humanos, así como los derechos de los trabajadores en general.

Los ejemplos presentados en la table tienen la intención de ayudar a que los empleadores entiendan cada uno de los principios rectores que deben incorporarse en sus planes para la reanudación de operaciones y la reapertura de sus facilidades. Sin embargo, estos ejemplos no son una lista final y firme de todos los controles que pueden ser apropiados, necesarios o viables, ni todos los ejemplos aplican a todo empleador. La [Guía sobre la preparación de los lugares de trabajo para el virus COVID-19](#), que es inter agencial, y la [página de OSHA sobre el COVID-19](#) proveen recomendaciones adicionales para atender e implementar estos principios guía dentro del lugar de trabajo, incluyendo cómo la implementación de los principios varía según los niveles de riesgo de exposición de los trabajadores. Independientemente de los tipos de prevención de infecciones y las medidas de control que los empleadores incorporan en sus planes de reapertura, deberían considerar

maneras para comunicar estas medidas a los trabajadores, incluyendo el adiestramiento (según se describe anteriormente) y proveer personas de enlace para atender las preguntas o preocupaciones de los trabajadores.

Normas aplicables de OSHA y las protecciones requeridas en el lugar de trabajo

Todas las normas de OSHA que aplican a la protección de los trabajadores contra las infecciones permanecen en vigor a medida que los empleadores y los trabajadores regresen a sus trabajos.

Mientras que los empleadores siempre son responsables por cumplir con todos los requisitos aplicables de OSHA, las normas de la agencia para el EPP (29 CFR 1910.132), protección respiratoria (29 CFR 1910.134) e higiene (29 CFR 1910.141) pueden ser especialmente relevantes para prevenir la propagación del COVID-19. Cuando no hay una norma de OSHA específica para el SARS-CoV-2, los empleadores tienen la responsabilidad de proveer un lugar de trabajo seguro y saludable que esté libre de riesgos serios reconocidos bajo la Cláusula de Deber General, [Sección 5\(a\)\(1\)](#) de la Ley de seguridad y salud ocupacional de 1970.

El [Apéndice A](#) de este folleto delinea algunas de las reglas de OSHA para la industria general respecto a la evaluación de riesgos y exposiciones, programas de implementación, controles en el lugar de trabajo, adiestramiento y conservación de expedientes, así como las prohibiciones a las represalias, aplicables a la protección de los trabajadores contra la exposición ocupacional al SARS-CoV-2. Consulte los recursos de OSHA para otros sectores no cubiertos por el apéndice, incluyendo [construcción](#), [empleo en astilleros](#) y [terminales marítimos y operaciones portuarias](#).

Preguntas más frecuentes de los empleadores¹

¿Pueden los empleadores realizar pruebas de SARS-CoV-2 en el lugar de trabajo?

Sí. Los empleadores podrían considerar la implementación de estrategias para reducir los riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores y los lugares de trabajo por el COVID-19 que incluirían [realizar pruebas de detección de SARS-CoV-2](#). Ni la Ley de OSHA o las normas de OSHA prohíben que el empleador realice pruebas de SARS-CoV-2, si se aplican de manera transparente aplicable a todos los empleados (por ejemplo, sin represalias).

Debido a las limitaciones de las actuales capacidades para realizar las pruebas, los empleadores deben actuar con cautela respecto a los resultados negativos de las pruebas de SARS-CoV-2. Los empleadores no deberían presumir que las personas que arrojan resultados negativos en las pruebas para detectar la infección por el SARS-CoV-2 (el virus que causa el COVID-19) no presentan un riesgo para otros en el lugar de trabajo. Los empleadores deberían continuar implementando los controles y flexibilidades básicas de higiene, de distanciamiento social, del lugar de trabajo y el adiestramiento de empleados descrito en esta guía de maneras que reduzcan el riesgo de la propagación del SARS-CoV-2 en el lugar de trabajo, incluyendo por parte de personas asintomáticas y presintomáticas.

¿Pueden los empleadores realizar cotejos de temperatura u otras examinaciones de salud en el lugar de trabajo?

Sí. Ni la Ley de OSHA o las normas de OSHA prohíben el cernimiento médico para el COVID-19 por parte del empleador, si se aplica de manera transparente aplicable a todos los empleados (por ejemplo, sin represalias). Los empleadores podrían considerar la implementación de

1. Cabe señalar que estas preguntas se refieren a normas de OSHA. Otras leyes federales, estatales, locales, tribales y territoriales podrían aplicar.

estrategias para reducir los riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores y los lugares de trabajo por el COVID-19, que incluye realizar cotejos de salud virtuales o en persona (por ejemplo, toma de temperatura y/o cernimiento de síntomas, cuestionarios, cotejos personales y llenar cuestionarios). Cualquiera de estos cernimientos debería considerar maneras para conservar la confidencialidad, según lo requiere la [Ley de americanos con discapacidades](#).

Debido a que las personas infectadas con SARS-CoV-2 pueden propagar el virus aún si no muestran señales o síntomas de infección, la toma de temperatura podría jugar un papel en un programa abarcador para monitorear la salud de los trabajadores durante a pandemia, pero podría tener utilizad limitada de por sí. En muchos lugares de trabajo, los esfuerzos por tomar la temperatura son probablemente los de mayor beneficio cuando se llevan a cabo en la casa por parte de los trabajadores individualmente, lo cual hace que los planes para la toma de temperatura de los empleadores recurran al auto-monitoreo de los trabajadores y que se mantengan en casa, en lugar de que los empleadores directamente tomen la temperatura luego que los trabajadores lleguen al lugar de trabajo. Considere implementar tales programas en conjunto con las políticas sobre las licencias de ausencia por enfermedad que alienten a los trabajadores enfermos, incluyendo aquellos esfuerzos de auto-monitoreo revelan una fiebre u otras señales o síntomas de enfermedad, a mantenerse en sus casas.

Independientemente de si los empleadores en última instancia deciden implementar los cotejos de temperatura u otras medidas de cernimiento médico, o cómo lo llevarán a cabo, deben actuar de manera cautelosa en cuanto a los resultados. Los empleadores no deben presumir que las personas que no tienen fiebre o informen experimentar otros síntomas de COVID-19, no tienen el SARS-CoV-2, que es el virus que causa el COVID-19. Los empleadores deben continuar implementando los controles y flexibilidades básicas en el lugar de trabajo, de higiene, distanciamiento social y adiestramiento de empleados que se describen en esta guía de

maneras que reflejen el riesgo de la propagación comunitaria del COVID-19, incluyendo la propagación por personas asintomáticas y presintomáticas en el área geográfica donde ubique el lugar de trabajo.

¿Qué requisitos de OSHA debe seguir un empleador al realizar cernimiento médico, cotejo de temperatura o pruebas de COVID-19?

Si un empleador implementa cernimiento médico o cotejos de temperatura y opta por crear expedientes de esta información, tales expedientes podrían cualificar como expedientes médicos bajo la norma de acceso a los expedientes médicos y de exposición de los empleados (29 CFR 1910.1020). Se podría requerir entonces que el empleador conserve esos expedientes durante todo el transcurso del empleo del trabajador, y por 30 años adicionales, acatando los requisitos de confidencialidad. Según se explicara anteriormente, los empleadores no necesitan crear un expediente de las temperaturas cuando examinan a los trabajadores, pero podrían, en su lugar, reconocer alguna lectura de temperatura en tiempo real. Además, los expedientes de temperatura no cualifican como expedientes médicos bajo la norma de acceso a los expedientes médicos y de exposición de los empleados, a menos que se hayan creado o sean conservados por un médico, enfermero/a o algún otro personal o técnico del cuidado de la salud.

También, el personal que administre las pruebas de COVID-19, las tomas de temperatura o algún otro cernimiento médico en persona, debe protegerse contra la exposición a fuentes de SARS-CoV-2, incluyendo trabajadores asintomáticos y presintomáticos que pudieran estar infectados y desconocerlo. La protección de los trabajadores que realizan cernimiento y pruebas deben incorporar las precauciones estándares y apropiadas basadas en las transmisiones y deben seguir la jerarquía de controles, incluyendo los controles de ingeniería y administrativos apropiados, las prácticas de trabajo seguras y el EPP. Véase la sección de preguntas generales

mas frecuentes referentes a negocios del CDC ([“Preguntas frecuentes generales para empresas”](#)) para más información sobre la protección de los trabajadores de cernimiento médico. Mientras que las pruebas diagnósticas que conllevan hisopos para extraer saliva o secreciones de la cavidad nasal o bucal no recaerían típicamente bajo el alcance de la norma de patógenos en sangre (29 CFR 1910.1030), cualquier prueba que conlleve la extracción de sangre sí estaría bajo su alcance.

¿Existe alguna guía sobre cómo atender los varios asuntos médicos y de cernimiento asociados con el COVID-19 para evitar que se violen otras leyes laborales, referentes a discapacidades y de empleo?

La Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo de Estados Unidos (EEOC) ha establecido unas guías referentes a [lo que debe conocer sobre el COVID-19 y ADA, la Ley de Rehabilitación y otras leyes de igualdad de oportunidades de empleo](#). Se alienta que los empleadores revisen esta guía según desarrollen el cernimiento médico, políticas del lugar de trabajo, planes para el regreso al trabajo, y considerar otros asuntos que puedan surgir a medida que reabran sus lugares de trabajo y planifiquen continuar sus operaciones durante la emergencia de salud pública por el COVID-19. Información adicional sobre leyes laborales, referentes a discapacidades y empleo está disponible en la sección de [resumen de leyes principales en la página cibernética del Departamento del Trabajo](#).

¿Cuándo pueden los empleados que han contraído el COVID-19 o alguna afección consistente con el COVID-19, regresar al trabajo?

El CDC provee una [guía](#) sobre la terminación del aislamiento de las personas con COVID-19 que no están en ambientes del cuidado de la salud. Esta guía puede ser adaptada por los departamentos de salud estatales y locales para responder a circunstancias locales rápidamente cambiantes.

¿Cómo puedo conocer si los empleados necesitan equipo de protección personal (EPP)?

Los empleadores deben realizar una [evaluación de riesgos](#) de acuerdo con la norma de EPP de OSHA ([29 CFR 1910.132](#)), de ser aplicable, para determinar los requisitos de EPP para su lugar de trabajo en particular. Los empleadores sujetos a esta norma deben determinar si el EPP (como los guantes, mascarillas quirúrgicas y escudos faciales) es necesario para que los empleados trabajen de manera segura luego de considerar si los controles de ingeniería y administrativos y las prácticas de trabajo seguras (como el distanciamiento social o el uso de cubiertas faciales de tela) pueden mitigar efectivamente los riesgos identificados.

Los empleadores deben considerar que se modifique la interacción entre los trabajadores — entre los mismos trabajadores y con los clientes, visitantes u otras personas del público general — para reducir la necesidad del EPP, especialmente en vista de la potencial escasez de ese equipo. Si el EPP es necesario para proteger los trabajadores contra la exposición al SARS-CoV-2 durante tareas de trabajo en particular cuando otros controles son insuficientes o no son viables, o en el proceso de implementarse, los empleadores deben considerar retrasar esas tareas de trabajo hasta que el riesgo a la exposición al SARS-CoV-2 disminuya o utilizar medios alternos para cumplir con las necesidades comerciales y proveer los productos y servicios a los clientes. Si se necesitara el EPP, pero no estuviera disponible, y los empleadores no pueden identificar medios alternos para cumplir con las necesidades comerciales de manera segura, las tareas de trabajo deben cancelarse. Considere las [guías del CDC](#) para conservar y extender los suministros de respiradores de pieza facial con filtro en los sectores que no sean del cuidado de la salud.

Las cubiertas faciales de tela no son EPP. Sin embargo, pueden usarse para reducir la propagación de gotículas respiratorias potencialmente infecciosas del usuario a otras personas, incluyendo cuando el usuario tiene el virus pero lo desconoce. Esto se conoce como control de las fuentes. Los empleadores

podrían considerar que se requiera el uso de cubiertas faciales de tela en el lugar de trabajo como un control administrativo. Mas información sobre las cubiertas faciales de tale está disponible de la [página cibernética de OSHA que contiene las preguntas más frecuentes de los empleadores](#).

La página de temas de seguridad y salud y equipos de protección personal de OSHA provee información adicional sobre la selección, suministro y uso de equipo de protección personal (EPP) y otros temas relacionados: www.osha.gov/SLTC/personalprotectiveequipment.

Para información adicional

Las agencias gubernamentales federales, estatales, territoriales, tribales y locales son la mejor fuente de información en la eventualidad de un brote infeccioso de alguna enfermedad, como el COVID-19. Mantenerse informado sobre los más recientes acontecimientos y recomendaciones es crucial, dado que las guías específicas podrían cambiar a base de condiciones cambiantes del brote pandémico en el área geográfica donde ubique el negocio.

A continuación, varias páginas en Internet recomendadas para acceder a la información más reciente y precisa:

- Página en Internet de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional: www.osha.gov
- Página en Internet del Programa de protección a los informantes: www.whistleblowers.gov
- Página en Internet del Departamento del Trabajo de Estados Unidos sobre el COVID-19: www.dol.gov/coronavirus
- Página en Internet de los Centros para el control y prevención de enfermedades (CDC): www.cdc.gov/coronavirus
- Página en Internet del Instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional: www.cdc.gov/niosh

Asistencia, servicios y programas de OSHA

OSHA tiene información para ayudar a los empleadores en cumplir con sus responsabilidades bajo la Ley OSHA. Varios programas y servicios de OSHA pueden ayudar a empleadores a identificar y corregir peligros en el trabajo y también mejorar su programa de seguridad y salud.

Establecimiento de un programa de seguridad y salud

Los programas de seguridad y salud son sistemas que pueden reducir considerablemente el número y la gravedad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y, al mismo tiempo, disminuir los costos para los empleadores.

Visite www.osha.gov/safetymanagement, para más información.

Especialistas en la asistencia para el cumplimiento de la normativa

Los especialistas en la asistencia pueden ofrecer información y asistencia a empleadores y trabajadores sobre las normas de OSHA, programas educativos cortos sobre los riesgos específicos o derechos y responsabilidades bajo OSHA e información sobre recursos adicionales de asistencia para el cumplimiento.

Visite www.osha.gov/complianceassistance/cas o llame al 1-800-321-OSHA (6742) para comunicarse con la oficina de OSHA más cercana.

Servicios gratuitos de consultoría de seguridad y salud en el lugar de trabajo para pequeñas empresas

El programa de consultoría en el lugar de trabajo de OSHA ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a empresas

pequeñas y medianas en todos los estados y asigna prioridad a los lugares de trabajo con un elevado índice de riesgo. Los servicios de consultoría en el lugar de trabajo son diferentes de la acción de cumplimiento y no resultan en multas ni citaciones.

Para obtener más información o encontrar la oficina de consultoría local de su estado, visite: www.osha.gov/consultation o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

Bajo el programa de consultoría, ciertos empleadores ejemplares pueden solicitar su participación en el **Programa de Reconocimiento de Logros en materia de Seguridad y Salud (SHARP, por sus siglas en inglés) de OSHA**. Los lugares de trabajo reconocidos por medio de este programa están exentos de inspecciones programadas durante el período de validez de la certificación expedida en el marco del programa.

Programas cooperativos

OSHA ofrece programas cooperativos en virtud de los cuales las empresas, los grupos sindicales y otras organizaciones pueden trabajar en cooperación con la agencia. Para más información sobre cualquiera de los siguientes programas, visite www.osha.gov/cooperativeprograms.

Asociaciones Estratégicas y Alianzas

Asociaciones Estratégicas de OSHA (OSHA Strategic Partnerships – OSP) ofrecen a OSHA una oportunidad de asociarse con empleadores, trabajadores, asociaciones profesionales, organizaciones sindicales, y/u otros miembros interesados. A través del Programa de Alianzas, OSHA trabaja con grupos para desarrollar herramientas y recursos de cumplimiento para compartir con trabajadores y empleadores, y educar a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades.

Programas Voluntarios de Protección (VPP, por sus siglas en inglés)

Estos programas premian a los empleadores y trabajadores del sector privado y de los organismos federales que han puesto en práctica programas eficaces de seguridad y salud y mantienen tasas de incidencia de lesiones y enfermedades inferiores al promedio nacional en sus respectivas industrias.

Cursos de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA colabora con 26 Institutos de Capacitación de OSHA situados en 37 localizaciones de los Estados Unidos para dar cursos sobre las normas de OSHA y asuntos de seguridad y salud ocupacional a miles de estudiantes cada año. Para más información sobre los cursos de capacitación, visite www.osha.gov/otiec.

Materiales educativos de OSHA

OSHA tiene materiales educativos para ayudar a los empleadores y trabajadores a encontrar y prevenir los riesgos en el lugar de trabajo.

Todas las publicaciones de OSHA son gratuitas en www.osha.gov/publications y www.osha.gov/ebooks. También puede llamar 1-800-321-OSHA (6742) para pedir publicaciones.

Los empleadores y profesionales de seguridad y salud pueden registrarse para recibir *QuickTakes*, un boletín en línea gratuito bimensual con las últimas noticias de las iniciativas y productos de OSHA, que ayudan a encontrar y prevenir los riesgos en el lugar de trabajo. Para registrarse, visite www.osha.gov/quicktakes.

Oficinas regionales de OSHA

Región 1

Oficina regional de Boston
(CT*, ME*, MA, NH, RI, VT*)
JFK Federal Building
25 New Sudbury Street, Room E340
Boston, MA 02203
(617) 565-9860 (617) 565-9827 Fax

Región 2

Oficina regional de Nueva York
(NJ*, NY*, PR*, VI*)
Federal Building
201 Varick Street, Room 670
New York, NY 10014
(212) 337-2378 (212) 337-2371 Fax

Región 3

Oficina regional de Filadelfia
(DE, DC, MD*, PA, VA*, WV)
The Curtis Center
170 S. Independence Mall West, Suite 740 West
Philadelphia, PA 19106-3309
(215) 861-4900 (215) 861-4904 Fax

Región 4

Oficina regional de Atlanta
(AL, FL, GA, KY*, MS, NC*, SC*, TN*)
Sam Nunn Atlanta Federal Center
61 Forsyth Street, SW, Room 6T50
Atlanta, GA 30303
(678) 237-0400 (678) 237-0447 Fax

Región 5

Oficina regional de Chicago
(IL*, IN*, MI*, MN*, OH, WI)
John C. Kluczynski Federal Building
230 South Dearborn Street, Room 3244
Chicago, IL 60604
(312) 353-2220 (312) 353-7774 Fax

Región 6

Oficina regional de Dallas
(AR, LA, NM*, OK, TX)
A. Maceo Smith Federal Building
525 Griffin Street, Room 602
Dallas, TX 75202
(972) 850-4145 (972) 850-4149 Fax

Región 7

Oficina regional de Kansas City
(IA*, KS, MO, NE)
Two Pershing Square Building
2300 Main Street, Suite 1010
Kansas City, MO 64108-2416
(816) 283-8745 (816) 283-0547 Fax

Región 8

Oficina regional de Denver
(CO, MT, ND, SD, UT*, WY*)
Cesar Chavez Memorial Building
1244 Speer Boulevard, Suite 551
Denver, CO 80204
(720) 264-6550 (720) 264-6585 Fax

Región 9

Oficina regional de San Francisco
(AZ*, CA*, HI*, NV*, y Samoa Estadounidense,
Guam y las Islas Marianas del Norte)
San Francisco Federal Building
90 7th Street, Suite 2650
San Francisco, CA 94103
(415) 625-2547 (415) 625-2534 Fax

Región 10

Oficina regional de Seattle
(AK*, ID, OR*, WA*)
Fifth & Yesler Tower
300 Fifth Avenue, Suite 1280
Seattle, WA 98104
(206) 757-6700 (206) 757-6705 Fax

*Estos estados y territorios tienen sus propios planes de seguridad y salud ocupacionales aprobados por OSHA y cubren a todos los trabajadores de los gobiernos estatales y municipales, así como a los trabajadores del sector privado. Los programas de Connecticut, Illinois, Maine, Nueva Jersey, Nueva York y las Islas Vírgenes abarcan únicamente a los trabajadores del sector públicos. (Los trabajadores del sector privado en dichos estados están cubiertos por la oficina federal de OSHA.) Los estados con programas aprobados deben tener normas que sean idénticas o que, como mínimo, tengan el mismo nivel de eficacia que las normas federales de OSHA.

Nota: Para obtener la información de contacto de las oficinas regionales de OSHA, los planes estatales aprobados por OSHA y los programas de consulta en el lugar de OSHA, visite www.osha.gov o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

Cómo contactar a OSHA

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de brindar un lugar de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores. El papel de OSHA es de ayudar en asegurar estas condiciones para los trabajadores en los EE.UU. a través del establecimiento y la aplicación de normas, y proporcionando entrenamiento, educación y asistencia. Para más información, visite www.osha.gov o llame a OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), TTY 1-877-889-5627.

**Si necesita ayuda, contáctenos.
Somos OSHA. Podemos ayudarlo.**



Apéndice A — Normas y requisitos aplicables de OSHA

Nota: Los párrafos específicos a los que se hace referencia en la tabla se refieren a las disposiciones principales de las normas de OSHA listadas con las que los empleadores deben familiarizarse. Otras partes de estas normas, así como otras normas no mencionadas en la tabla podrían aplicar.

		Equipo de protección personal – Requisitos generales, 29 CFR 1910.132	Protección respiratoria, 29 CFR 1910.134	Higiene, 29 CFR 1910.141	Comunicación de riesgos, 29 CFR 1910.1200	Acceso a expedientes médicos y de exposición de los empleados, 29 CFR 1910.1020	Registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales, 29 CFR Part 1904
Aplica generalmente a exposiciones potenciales y reales a	Virus de SARS-CoV-2	(a)	(a)			(b), (c)(13)	29 CFR 1904.4(a)-(b)
	Riesgos químicos (e.g., limpieza y desinfección)	(a)	(a)		(b)	(b), (c)(13)	29 CFR 1904.4(a)-(b)
Evaluación de riesgos/ exposiciones	Generalmente requerida	(d)(1)	(d)(1)(i), (iii)		(d)		
	Requisitos por escrito	(d)(2)			(e)		
Programa de implementación	Generalmente requerido	(d)(1), (2)	(c)		(e)		
	Requisitos por escrito	(d)(2)	(c)		(e)		
	Participación de los trabajadores		(l)				29 CFR 1904.35
Controles	Controles de ingeniería		(a)(1)				

Nota: Los párrafos específicos a los que se hace referencia en la tabla se refieren a las disposiciones principales de las normas de OSHA listadas con las que los empleadores deben familiarizarse. Otras partes de estas normas, así como otras normas no mencionadas en la tabla podrían aplicar.

		Equipo de protección personal – Requisitos generales, 29 CFR 1910.132	Protección respiratoria, 29 CFR 1910.134	Higiene, 29 CFR 1910.141	Comunicación de riesgos, 29 CFR 1910.1200	Acceso a expedientes médicos y de exposición de los empleados, 29 CFR 1910.1020	Registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales, 29 CFR Part 1904
Controles	Controles administrativos y prácticas de trabajo seguras				(f)		
	EPP	(a)	(a), (d), (f), (g)				
Limpieza de mantenimiento	Limpieza general			(a)(3)			
	Facilidades para el lavado de mano con jabón y agua			(d)			
Adiestramiento	Generalmente requerido	(f)(1)	(c), (k)		(h)		
	Adiestramiento inicial	(f)(1)	(k)(3)		(h)(1)		
	Adiestramiento periódico	(f)(3)	(k)(5)		(h)(1)		
	En un idioma y formato que los trabajadores puedan entender		(k)(2)				

Nota: Los párrafos específicos a los que se hace referencia en la tabla se refieren a las disposiciones principales de las normas de OSHA listadas con las que los empleadores deben familiarizarse. Otras partes de estas normas, así como otras normas no mencionadas en la tabla podrían aplicar.

		Equipo de protección personal – Requisitos generales, 29 CFR 1910.132	Protección respiratoria, 29 CFR 1910.134	Higiene, 29 CFR 1910.141	Comunicación de riesgos, 29 CFR 1910.1200	Acceso a expedientes médicos y de exposición de los empleados, 29 CFR 1910.1020	Registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales, 29 CFR Part 1904
Adiestramiento	Cubre el uso de EPP (por ejemplo, cómo quitarse y despojarse del equipo)	(f)(1)(iii)	(c)		(h)(3)(iii)		
	Adiestramiento debe ser efectivo (por ejemplo, los trabajadores deben demostrar capacitación)	(f)(2)	(k)		(h)(1)		
Conservación de expedientes	Conservación de los expedientes médicos		(m)			(b), (d)*	
	Pruebas de ajuste para los respiradores		(m)				
	Acceso de parte de OSHA y/o NIOSH					(e)(3)	

Nota: Los párrafos específicos a los que se hace referencia en la tabla se refieren a las disposiciones principales de las normas de OSHA listadas con las que los empleadores deben familiarizarse. Otras partes de estas normas, así como otras normas no mencionadas en la tabla podrían aplicar.

		Equipo de protección personal – Requisitos generales, 29 CFR 1910.132	Protección respiratoria, 29 CFR 1910.134	Higiene, 29 CFR 1910.141	Comunicación de riesgos, 29 CFR 1910.1200	Acceso a expedientes médicos y de exposición de los empleados, 29 CFR 1910.1020	Registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales, 29 CFR Part 1904
Represalias**	Prohibiciones contra represalias de parte del empleador						29 CFR 1904.36

* Cabe señalar que 29 CFR 1910.1020 podría aplicar a los expedientes de temperatura. Los empleadores deberían evaluar las cargas y beneficios de conservar los expedientes de temperatura o pedir que los trabajadores completen cuestionarios por escrito, ya que ambos cualifican como expedientes médicos si son creados o conservados por un médico, enfermero(a), o algún otro personal o técnico del cuidado de la salud. Si los empleadores no llevan un expediente de las temperaturas de los trabajadores o si las temperaturas de los trabajadores son registradas, pero no son creadas o conservadas por un médico, enfermera(o), o algún otro personal o técnico del cuidado de la salud, meramente tomar la temperatura no conllevaría que deba retenerse un expediente.

** Sección 11(c) de la Ley de OSHA establece que:

- (1) Ninguna persona despedirá o en modo alguno discriminará contra un empleado porque ese empleado haya radicado cualquier querrela o haya instituido o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta ley o haya testificado o vaya a testificar en cualquiera de dichos procedimientos o porque haya ejercitado en beneficio propio o de otros, cualquier derecho concedido por esta ley.
- (2) Cualquier empleado que crea que ha sido despedido o de otra manera discriminado en su contra por cualquier persona en violación de esta subsección podrá radicar una querrela ante el Secretario, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ocurre la violación, alegando tal discriminación. Al recibo de dicha querrela, el Secretario ordenará que se lleve a cabo la investigación según considere apropiado. Si del resultado de la investigación, el Secretario determina que las disposiciones de esta subsección han sido violadas, instará una acción contra dicha persona en el Tribunal de Distrito pertinente de Estados Unidos. En cualquiera de esas acciones, los Tribunales de Distrito de Estados Unidos deben tener jurisdicción, por causa demostrada, para prohibir violaciones al párrafo (1) de esta subsección y ordenar todo remedio apropiado incluyendo el reempleo o reinstalación del empleado a su empleo anterior con paga retroactiva.
- (3) Dentro de los noventa (90) días del recibo de una querrela radicada bajo esta subsección, el Secretario debe notificar su determinación al querellante, bajo el párrafo 2 de esta subsección.



Departamento del Trabajo
de los EE. UU.

Para más información:

OSHA[®] **Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional**

www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)