



## Pautas Del PDC 30 Para Los Miembros Con Respecto Al Trabajo Durante La Crisis Del Coronavirus

1 de abril de 2020

Esta es una orientación para los miembros que siguen trabajando para un empleador signatario del PDC 30 debido a que su trabajo se considera "esencial" en virtud de la Orden de Permanencia en el Hogar de Illinois. Después de una extensa revisión de varias fuentes, el PDC 30 ha recopilado para su revisión medidas específicas de los miembros, precauciones generales y medidas del empleador que tienen como objetivo ayudarlo a mantenerse saludable y tomar decisiones importantes durante la crisis del coronavirus/COVID-19.

### **Medidas de los miembros: ¿Cuáles medidas se les esperan y se les permiten tomar en este momento?**

En el gráfico que figura a continuación se consideran varias situaciones en las que podrían encontrarse los miembros del PDC 30 si siguen empleados, lo que deberían hacer en esas situaciones y lo que deberían esperar que hagan sus empleadores en esas situaciones. Lo que le sigue a este gráfico es una descripción más detallada de varias Precauciones Generales (medidas que puede tomar en casa y en el trabajo para protegerse a sí mismo, a su familia y a sus compañeros de trabajo), así como Medidas del Empleador (medidas que deben tomar para reducir la propagación de COVID-19). Este grafico se actualizará periódicamente a medida que el PDC sepa más.

*NOTE: Esta sección sobre las Medidas de los Miembros no entra en detalles sobre los beneficios de desempleo de Illinois, ya que esto se puede encontrar en otra parte (vea la orientación de PDC 30 sobre los beneficios de desempleo). Los beneficios de desempleo de Illinois han mejorado a través de programas federales adicionales de ayuda por COVID-19. Estas mejoras amplían la elegibilidad y les ofrecen a los participantes elegibles beneficios semanales más altos por un período de tiempo limitado en respuesta a la crisis de COVID-19. Las reglas que se aplican a estas ampliaciones no siempre están disponibles de inmediato, ya que la política está surgiendo rápidamente y alterando muchas reglas convencionales para determinar la elegibilidad y los importes de los beneficios de desempleo. El PDC 30 proporcionará orientación adicional sobre estos beneficios a medida que evolucione la situación.*

Su situación:*	Lo que usted debe hacer:	Lo que debe esperar de su empleador:
<p>A. Usted cree, o está seguro (debido a una prueba positiva), que usted o un miembro de su hogar se ha infectado o está padeciendo de síntomas asociados con la infección de COVID-19 (para entender los síntomas, consulte las <a href="#">pautas de los CDC</a>).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Comuníquese con su empleador y dígame que no se va a presentar al trabajo.</b></li> <li>A partir del 2 de abril de 2020, usted califica para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo bajo la nueva legislación federal. <a href="#">Conozca más sobre ese programa aquí.</a></li> <li>Si su empleador dice que usted no es elegible para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo bajo la nueva legislación federal, tome notas detalladas (incluyendo la fecha/hora, con quién está hablando y lo que le dicen) y comuníquese con el PDC 30 (vea abajo).</li> <li>Comuníquese con el PDC 30 (llame al 630-377-2120, o utilice el Directorio accesible en <a href="http://www.pdc30.com">www.pdc30.com</a> para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local) para que el PDC 30 pueda ayudarlo a acceder los beneficios, tales como los beneficios de desempleo, mientras usted está fuera del trabajo.</li> <li>Revise la <a href="#">orientación del PDC 30 sobre los beneficios de desempleo</a> para que pueda tomar las decisiones correctas de manera oportuna.</li> <li>Consulte y siga <a href="#">las pautas de los CDC para las personas que están enfermas</a>, incluyendo el comunicarse con su médico para recibir orientación.</li> <li>Consulte a su médico y las pautas más recientes de los <a href="#">CDC para saber cuándo puede poner fin al aislamiento en el hogar</a>; regrese al trabajo sólo cuando esté seguro de que puede hacerlo con seguridad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A partir del 2 de abril de 2020, su empleador deberá darle <a href="#">licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con sueldo</a> y se le reembolsará completamente a través de <a href="#">créditos de impuestos de nómina a los que pueden acceder inmediatamente.</a></li> <li>Su empleador debe tomar las medidas que se describen a continuación (“Medidas del Empleador”).</li> <li>Para tomar las medidas adecuadas, su empleador podría hacerle algunas preguntas en cuanto a donde ha estado trabajando y con quien ha estado trabajando.</li> <li>Su empleador también podría preguntarle si usted (o alguien en su casa) ha dado positivo en una prueba de infección (está bien que le pregunte esto, porque su respuesta puede requerir que tome medidas adicionales para proteger a otros trabajadores en sus lugares de trabajo recientes).</li> <li>Su empleador no debe pedirle que se presente al trabajo, que firme algo, o que usted mismo tome cualquier medida para notificarle a alguien con quien trabaja sobre su estado de salud.</li> <li>Usted no está obligado a compartir con su empleador los detalles sobre su estado de salud (o el de cualquier otra persona). Para proteger a sus compañeros de trabajo, debe informarles sobre el diagnóstico o síntomas de COVID-19, pero no es necesario que proporcione ninguna otra información personal de salud (comuníquese inmediatamente con PDC 30 - 630-377-2120 – si le piden que haga algo de lo anterior, o cualquier otra cosa que le haga sentir incomodo).</li> <li>Su empleador debe seguir la recomendación proporcionada por su médico y las <a href="#">pautas más recientes de los CDC con respecto a cuando puede poner fin al aislamiento en el hogar</a> y regresar al trabajo.</li> </ol>
<p>B. Se entera que un compañero de trabajo con el que ha trabajado cercanamente, O BIEN otra persona con la que ha estado en contacto cercano, ha dado positivo o ha presentado síntomas de COVID-19 (alguien con quien ha pasado cualquier período de tiempo, dentro de los 6 pies,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Antes de regresar al trabajo, póngase en contacto con su empleador y comparta con él lo que se ha enterado de su compañero de trabajo o de su contacto cercano. Usted o su empleador puede que estimen que sería mejor para usted auto-aislarse/quedarse en casa por hasta 14 días para evaluar si ha contraído el virus.</b></li> <li>A partir del 2 de abril de 2020, si usted y/o su empleador determinan que no deben presentarse a trabajar por estas razones, califican para una licencia de ausencia por</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A partir del 2 de abril de 2020, su empleador deberá darle <a href="#">licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con sueldo</a> y se le reembolsará completamente a través de <a href="#">créditos de impuestos de nómina a los que pueden acceder inmediatamente.</a></li> <li>Su empleador debe tomar las medidas que se describen a continuación (“Medidas del Empleador”).</li> <li>Para tomar las medidas adecuadas, su empleador podría hacerle algunas preguntas en cuanto a donde ha estado trabajando y con quien ha estado trabajando.</li> </ol>

<p>desde que dio positivo o empezó a notar síntomas).</p>	<p>enfermedad y/o familiar con goce de sueldo según la nueva legislación federal. <a href="#">Conozca más sobre ese programa aquí.</a></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Si su empleador dice que usted no es elegible para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo bajo la nueva legislación federal, tome notas detalladas (incluyendo la fecha/hora, con quién está hablando y lo que le dicen) y comuníquese con el PDC 30 (vea abajo).</li> <li>4. Comuníquese con el PDC 30 (llame al 630-377-2120, o utilice el Directorio accesible en <a href="http://www.pdc30.com">www.pdc30.com</a> para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local) para que el PDC 30 pueda ayudarle a acceder los beneficios, tales como los beneficios de desempleo, mientras usted está fuera del trabajo.</li> <li>5. Revise la <a href="#">orientación del PDC 30 sobre los beneficios de desempleo</a> para que pueda tomar las decisiones correctas de manera oportuna.</li> <li>6. Consulte y siga <a href="#">las pautas de los CDC para las personas que están enfermas</a>, con frecuencia a fin de ayudarle a determinar si está padeciendo de algún síntoma de COVID-19.</li> <li>7. Si se aísla o se queda en casa, consulte a su médico y las <a href="#">pautas más recientes de los CDC para saber cuándo puede dejar de estar aislado en su casa</a>; regrese al trabajo sólo cuando esté seguro de que puede hacerlo con seguridad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Su empleador también podría preguntarle si usted (o alguien en su casa) ha dado positivo en una prueba de infección (está bien que le pregunte esto, porque su respuesta puede requerir que tome medidas adicionales para proteger a otros trabajadores en sus lugares de trabajo recientes).</li> <li>5. Su empleador no debe pedirle que se presente al trabajo, que firme algo, o que usted mismo tome cualquier medida para notificarle a alguien con quien trabaja sobre su estado de salud.</li> <li>6. Usted no está obligado a compartir con su empleador los detalles sobre su estado de salud (o el de cualquier otra persona). Para proteger a sus compañeros de trabajo, debe informarles sobre el diagnóstico o síntomas de COVID-19, pero no es necesario que proporcione ninguna otra información personal de salud (comuníquese inmediatamente con PDC 30 - 630-377-2120 – si le piden que haga algo de lo anterior, o cualquier otra cosa que le haga sentir incomodo).</li> <li>7. Si se aísla o se queda en casa, su empleador debe seguir la recomendación proporcionada por su médico y las <a href="#">pautas más recientes de los CDC con respecto a cuando puede poner fin al aislamiento en el hogar</a> y regresar al trabajo.</li> </ol>
<p>C. Se le necesita en casa para cuidar a una persona que debe estar en cuarentena debido a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local relacionada con COVID-19**; o está cuidando a su hijo cuya escuela o guardería está cerrada (o el proveedor de cuidado infantil no está disponible) debido a razones relacionadas con COVID-19; o está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Usted puede comunicarse con su empleador para dejarle saber que usted no va a presentarse al trabajo.</b></li> <li>2. A partir del 2 de abril de 2020, si usted estima que no debe presentarse a trabajar por estas razones, califica para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo según la nueva legislación federal. <a href="#">Conozca más sobre ese programa aquí.</a></li> <li>3. Si su empleador dice que usted no es elegible para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo bajo la nueva legislación federal, tome notas detalladas (incluyendo la fecha/hora, con quién está hablando y lo que le dicen) y comuníquese con el PDC 30 (vea abajo).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A partir del 2 de abril de 2020, su empleador deberá darle <a href="#">licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con sueldo</a> y se le reembolsará completamente a través de <a href="#">créditos de impuestos de nómina a los que pueden acceder inmediatamente.</a></li> <li>2. Si su empleador le dice que usted no es elegible para los beneficios de una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar, en esta situación usted sería elegible para los beneficios de desempleo (revise <a href="#">la orientación del PDC 30 sobre los beneficios de desempleo</a> a fin de tomar las decisiones correctas de manera oportuna).</li> <li>3. NOTE: Los beneficios de desempleo de Illinois han mejorado a través de programas federales adicionales de ayuda por COVID-19; estas mejoras amplían la elegibilidad y les ofrecen a los participantes elegibles beneficios semanales más altos por un período de tiempo limitado en respuesta a la crisis de COVID-19.</li> </ol>

*NOTE: No importa si tiene otro adulto capaz de hacerlo en su casa, como su cónyuge; si cree que se le necesita en casa para cuidar adecuadamente alguien, aunque nadie esté infectado o tenga síntomas, es su decisión.*

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Comuníquese con el PDC 30 (llame al 630-377-2120, o utilice el Directorio accesible en <a href="http://www.pdc30.com">www.pdc30.com</a> para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local) para que el PDC 30 pueda ayudarle a acceder los beneficios, tales como los beneficios de desempleo, mientras usted está fuera del trabajo.</li> <li>5. Revise la <a href="#">orientación del PDC 30 sobre los beneficios de desempleo</a> para que pueda tomar las decisiones correctas de manera oportuna.</li> </ol>	
<p>D. Le preocupa su salud en el trabajo debido a las condiciones de su trabajo, o del lugar de trabajo, que usted cree que pueden exponerlo a COVID-19; o debido a la crisis de COVID-19, su empleador no puede acceder al equipo de protección personal (PPE) necesario para que usted realice con seguridad su trabajo asignado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si cree que sus inquietudes pueden corregirse con medidas aplicadas por su empleador y cree que puede trabajar con él para resolver los problemas que le han hecho pensar en no presentarse a trabajar, hable de sus inquietudes con su empleador. Tome notas cuidadosas (incluyendo fecha/hora, con quién está hablando y qué le dicen) para que pueda compartir la información que obtenga con el PDC 30 (la documentación de sus inquietudes será importante).</li> <li>2. <b>Debe ponerse en contacto con el PDC 30 para que le ayuden a abordar sus inquietudes con su empleador (vea más abajo).</b></li> <li>3. <b>Si cree que sus inquietudes <u>no</u> se pueden corregir, puede comunicarse con su empleador y decirle que no se va a presentar a trabajar.</b></li> <li>4. A partir del 2 de abril de 2020, si usted determina que no debe presentarse a trabajar por estas razones, califica para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo según la nueva legislación federal. <a href="#">Conozca más sobre ese programa aquí.</a></li> <li>5. Si su empleador dice que usted no es elegible para una licencia de ausencia por enfermedad y/o familiar con goce de sueldo bajo la nueva legislación federal, tome notas detalladas (incluyendo la fecha/hora, con quién está hablando y lo que le digan) y comuníquese con el PDC 30 (vea abajo).</li> <li>6. Comuníquese con el PDC 30 (llame al 630-377-2120, o utilice el Directorio accesible en <a href="http://www.pdc30.com">www.pdc30.com</a> para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local) para que el PDC 30 pueda ayudarle a acceder los beneficios, tales como los beneficios de desempleo, mientras usted está fuera del trabajo.</li> <li>7. Revise la <a href="#">orientación del PDC 30 sobre los beneficios de desempleo</a> para que pueda tomar las decisiones correctas de manera oportuna.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su empleador debe tomar las medidas descritas a continuación ("Medidas del Empleador") para implementar adaptaciones razonables para abordar sus inquietudes en cuanto a COVID-19.</li> <li>2. Si su empleador no puede proporcionarle condiciones de trabajo seguras y saludables (por ejemplo, no puede pedirle que realice un trabajo que requiera PPE que ellos no pueden suministrar), deben entender sus razones por las cuales no regresa al trabajo.</li> <li>3. El Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois (IDES), no su empleador, determinará su elegibilidad para recibir beneficios de desempleo. El IDES puede pedirle que proporcione detalles sobre las inquietudes por las que dejó el trabajo, para determinar si lo dejó voluntaria o involuntariamente.</li> </ol>

<p>E. Su empleador tiene la expectativa de que usted se presente a trabajar, pero usted estima que necesita quedarse en casa para protegerse a sí mismo y/o a su familia (en este caso, quizá no tenga ninguna inquietud específica sobre las medidas o condiciones de su empleador en su(s) lugar(es) de trabajo; puede que simplemente le preocupe el riesgo de trabajar durante la crisis).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Renunciar al trabajo porque en general le preocupa su salud debido al coronavirus/COVID-19 puede dar lugar a que le nieguen la solicitud de beneficios regulares de desempleo. La elegibilidad para los beneficios de desempleo bajo tales circunstancias puede ser diferente a las situaciones A-D arriba mencionadas.</b></li> <li><b>Comuníquese con el PDC 30</b> (llame al 630-377-2120, o utilice el Directorio accesible en <a href="http://www.pdc30.com">www.pdc30.com</a> para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local) para que el PDC 30 pueda ayudarle a acceder los beneficios, tales como los beneficios de desempleo, mientras usted está fuera del trabajo.</li> <li>Revise la <a href="#">orientación del PDC 30 sobre los beneficios de desempleo</a> para que pueda tomar las decisiones correctas de manera oportuna.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Es probable que, a medida que se administren más beneficios de desempleo durante la pandemia, se vayan aclarando los derechos de los empleados a renunciar voluntariamente debido a la pandemia, y lo que esa decisión significa para los empleados y los empleadores.</li> <li>El PDC 30 actualizará esta orientación a medida que surja más claridad.</li> </ol>
--	--	---

\* El PDC 30 entiende que la preocupación por su salud y seguridad personal es seria y puede implicar conversaciones difíciles en casa con su cónyuge y/o familia. Estamos disponibles para responder a cualquier pregunta que no se trate en esta, o cualquier otra, orientación proporcionada por PDC 30. Por favor, siéntase libre de incluir a su cónyuge o a otro(s) miembro(s) de la familia con inquietudes en su llamada; o los cónyuges y miembros de la familia con inquietudes son bienvenidos a comunicarse con nosotros directamente también (llame al 630-377-2120, o use el Directorio accesible en [www.pdc30.com](http://www.pdc30.com) para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local).

\*\* El significado de "una persona que debe ser puesta en cuarentena debido a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local relacionada con el COVID-19" no incluye a todos y cada uno de los residentes de un área a la que se le ha ordenado "permanecer en casa" o "refugiarse en un lugar"; esta disposición se refiere a las personas que han resultado positivas, tienen síntomas o corren un mayor riesgo de padecer de una enfermedad grave, como los adultos mayores y las personas de cualquier edad que tienen serias condiciones médicas subyacentes (vea las pautas de los CDC para las personas que corren un mayor riesgo).

## Precauciones generales

Las pautas de los CDC exigen los siguientes pasos generales para todos, en todas partes:

- Lávese las manos a menudo con agua y jabón durante al menos 20 segundos, especialmente después de ir al baño, antes de comer y después de soplar la nariz, toser o estornudar. Si no se dispone de agua y jabón, utilice un desinfectante para manos que contenga al menos un 60% de alcohol. Siempre lávese las manos con agua y jabón si sus manos están visiblemente sucias.
- Practique el distanciamiento social limitando el contacto de persona a persona dentro de seis (6) pies, especialmente en grupos o en espacios cerrados y evite reuniones de 10 o más personas.
- Evite tocarse los ojos, la nariz o la boca.
- Limpie y desinfecte completamente los objetos y superficies con los que tenga contacto regularmente.
- Evite el contacto cercano con personas que estén enfermas.
- Si se siente enfermo, quédese en casa y no vaya a trabajar para evitar que la enfermedad se siga propagando. Si tiene que salir al público, haga lo posible por evitar el contacto cercano con otras personas.

7. Si cree que ha contraído el coronavirus, debe ponerse en contacto con su proveedor de atención médica ANTES de intentar ir al hospital. Hable de los síntomas y las opciones con su médico de cabecera.

*En el lugar de trabajo, específicamente:*

1. Evite las reuniones físicas con grupos de 10 o más personas (separados unos de otros con seis (6) pies de distancia entre ellos).
2. Asegúrese de que su empleador ponga a disposición de todos los empleados en el lugar de trabajo un desinfectante de manos o instalaciones para el lavado de manos.
3. Asegúrese de que su empleador le proporcione cualquier equipo de protección personal (PPE) necesario para realizar el trabajo asignado de forma segura.
4. La higiene relacionada con el uso de los baños o inodoros portátiles también es sumamente importante. El lavado de manos con agua y jabón, o el uso de un desinfectante de manos con un 60% de alcohol, debe ser posible dentro o inmediatamente adyacente a los baños o inodoros portátiles.

### **Medidas del empleador: ¿Cuáles son las medidas que debería tomar mi empleador en este momento?**

A continuación, hay varias medidas específicas que los miembros del PDC 30 pueden esperar que sus empleadores tomen durante la pandemia de coronavirus/COVID-19. Muchas de estas medidas son "específicas para cada caso" y pueden no aplicarse a todos y cada uno de los casos que a los empleados les parezca que encajan en la situación descrita. Esta lista de medidas tiene por objeto informar a los miembros de lo que es razonable en determinadas circunstancias; los miembros deben utilizar su mejor discernimiento para determinar las medidas que deben adoptar en función de sus situaciones individuales (véa más arriba Medidas de los Miembros).

- 1. Los empleadores deben evaluar su trabajo actual según la intención de la Orden de Permanencia en el Hogar de Illinois, considerando ante todo la salud y la seguridad de sus empleados, las familias de sus empleados y el público.**
  - a. La determinación por parte de un empleador de que un trabajo específico, los servicios prestados y/o las actividades son Esenciales, Críticos y Necesarios debe resultar en la elaboración, adopción, comunicación e implementación de una política sobre COVID-19 (enfermedades infecciosas) y de los planes y medidas de control específicos de cada lugar para llevar a cabo negocios y operaciones esenciales en cumplimiento de la misma:
    - 1) las pautas de los CDC
    - 2) La orden de Permanencia en el Hogar de Illinois y las pautas de distanciamiento social
    - 3) Orientación de OSHA sobre la preparación de los lugares de trabajo para COVID-19
    - 4) Directrices, incluidas, entre otras, las que se indican a continuación

- b. Si bien la labor de construcción se ha considerado "esencial", los empleadores y sus usuarios/clientes particulares pueden determinar que ciertos trabajos, servicios y/o actividades no son esenciales, no críticos ni necesarios y, por lo tanto, deben interrumpirse durante la crisis del coronavirus/COVID-19. Esa determinación debería dar lugar al cierre de los lugares de trabajo y/o al cese de determinados servicios o actividades lo antes posible. Esto puede resultar en el descanso de los empleados, lo cual generalmente activará la elegibilidad para los beneficios de desempleo.

**2. Los empleadores deben planificar proactivamente cómo la crisis del coronavirus/COVID-19 podría afectar el lugar de trabajo.**

- a. Ausentismo: Los trabajadores podrían ausentarse porque están enfermos; son cuidadores de familiares enfermos; son cuidadores de niños si las escuelas o las guarderías están cerradas; tienen personas que corren mayor riesgo en el hogar, como adultos mayores y personas de cualquier edad que tienen graves afecciones médicas subyacentes; o temen una posible exposición al virus en el trabajo.
- b. Los empleadores deben familiarizarse con las leyes federales recientes que definen las circunstancias que permiten que los empleados en situaciones como las descritas anteriormente puedan tener una licencia de ausencia por enfermedad o familiar con sueldo, o que los hagan elegibles para recibir beneficios de desempleo.

**3. Los empleadores deben utilizar controles administrativos para apoyar la necesidad de distanciamiento social.**

- a. Los empleados que informen una enfermedad (ya sea la suya propia o la de un miembro de su hogar) deben permanecer en sus casas y deben animarse a tomar las medidas necesarias para atender la posible infección de COVID-19.
- b. Los empleadores deben designar a un representante del empleador para que se ocupe de todas las preguntas e inquietudes de los empleados relativas a COVID-19 y a las políticas y planes conexos del empleador; y adoptar las siguientes medidas adicionales:
  - 1) Promover el transporte privado hacia y desde el trabajo.
  - 2) Minimizar el número de empleados en el lugar de trabajo, o área de trabajo específica, para ajustarse a las pautas de distanciamiento social (10 o menos).
  - 3) Limitar el contacto de persona a persona, haciendo cumplir una distancia de 6 pies entre las personas.
  - 4) Implementar una política de No Contacto Físico.
  - 5) Escalonar los turnos para reducir el número total de empleados en una instalación en un momento dado, permitiéndoles mantener la distancia entre ellos mientras siguen una semana de trabajo completa en un sitio.
  - 6) Escalonar los descansos y almuerzos para evitar la congestión en grupos (los empleados deben traer su propio almuerzo y comer lejos de los demás).
  - 7) Establecer Zonas de Acceso Controlado a su área de trabajo para evitar el acceso de otros oficios y del público.
  - 8) Designar un supervisor para hacer cumplir las pautas de distanciamiento social.

- 9) Proporcionar a los trabajadores educación actualizada y capacitación diaria específica para el lugar de trabajo ("charlas de caja de herramientas") sobre los factores de riesgo de COVID-19, el distanciamiento social y las conductas de protección (por ejemplo, CDC - Cómo Protegerse, CDC - Si Está Enfermo, el protocolo para la tos, y el cuidado adecuado del PPE).
- 10) Incluir la consideración de la exposición a COVID-19 cuando se realice el Análisis de Peligros en el Lugar de Trabajo (JHA) o el Análisis de Seguridad en el Lugar de Trabajo (JSA) diariamente.
- 11) Capacitar a los trabajadores que necesitan usar ropa y equipo de protección sobre cómo ponérselos, usarlos y quitárselos correctamente, incluso en el contexto de sus labores actuales y futuras.

#### **4. Los empleadores deben elaborar políticas y procedimientos para la pronta identificación y gestión de los empleados enfermos.**

- a. El representante/designado del empleador, o el supervisor del lugar de trabajo, debe preguntar lo siguiente a todos los empleados antes de entrar en el lugar de trabajo:
  - 1) ¿Ha dado usted, o alguien de su familia, positivo a una prueba de COVID-19?
  - 2) ¿Tiene usted, o alguien en su casa, síntomas de la infección por COVID-19?
  - 3) ¿Tiene usted, o alguien en su casa, buenas razones para creer que ha estado en contacto cercano con una persona infectada con COVID-19, alguien que ha dado positivo en la prueba de COVID-19, o alguien que ha estado expuesto a COVID-19?
  - 4) ¿Ha viajado usted, o alguien de su hogar, fuera de los EE.UU., y ha regresado en las últimas dos semanas?
  - 5) ¿Ha sido usted, o alguien en su hogar, dirigido médicamente a la auto-cuarentena debido a una posible exposición a COVID-19?
  - 6) ¿Tiene usted, o alguien en su hogar, problemas respiratorios o ha tenido síntomas parecidos a los de la gripe en las últimas 48 horas, incluyendo fiebre, dolor de garganta, tos, falta de aire, dolores corporales, escalofríos o fatiga?
- b. Si un empleado responde "sí" a cualquiera de las preguntas anteriores, el empleador deberá ordenar al empleado que se quede en su casa o que se vaya del lugar de trabajo y que se ponga en cuarentena por un mínimo de 14 días. Durante la cuarentena de 14 días, el empleado debe ser dirigido a las pautas de los CDC sobre [que hacer si está enfermo](#).
  - 1) Quedarse en casa a menos que busque atención médica
  - 2) Separarse de otras personas en su casa (esto se conoce como "aislamiento en casa")
  - 3) Monitorear los síntomas
  - 4) Llame con antelación antes de visitar a su médico
  - 5) Si presenta síntomas que pongan en peligro su vida (como problemas respiratorios, nueva confusión, etc.), busque atención médica inmediatamente. Consulte la [guía de los CDC para cuidarse en casa](#) para obtener una lista de los síntomas que deberían provocar la búsqueda de atención médica:
  - 6) Si busca atención médica de emergencia inmediata, o si el resultado de la prueba de COVID-19 es positivo, infórmele a su empleador.



- c. Si un empleado a dado positivo en una prueba de COVID-19, el empleador deberá:
  - 1) Si es posible, llevar a cabo una entrevista telefónica con el empleado infectado para:
    - a) Identificar a todos los individuos que trabajaron en proximidad (3-6 pies) con ellos en los 14 días anteriores para asegurarse de tener una lista completa de los que deben mandar a casa.
    - b) Identificar todas las áreas del lugar de trabajo en las que estuvieron en los 14 días anteriores para asegurarse que se hayan cerrados y desinfectados todas las áreas de trabajo afectadas.
  - 2) Enviar a casa a todos los empleados que trabajaron en proximidad al empleado infectado por un período de 14 días de auto-cuarentena como se ha indicado anteriormente.
  - 3) Cuando manden a sus empleados a casa o les notifiquen a otras personas que puedan estar expuestas, no se identifiquen por su nombre.
  - 4) Cerrar las áreas usadas por el empleado infectado por un mínimo de 72 horas y seguir las [recomendaciones de limpieza y desinfección ambiental de los CDC](#).
  - 5) Notificar a todas las demás personas que puedan estar expuestas (Contratista General, otros oficios, mantenimiento de edificios, etc.). No es apropiado identificar al empleado específico en tales notificaciones.
  - 6) Antes de reabrir las zonas afectadas para que los empleados continúen sus labores, el empleador debe comunicarles las zonas que resultaron afectadas y las medidas apropiadas que se han adoptado para asegurar que las zonas estén limpias y desinfectadas.

**5. En todos los lugares de trabajo durante la crisis de COVID-19, los empleadores deberían seguir la Guía de OSHA sobre la preparación de los lugares de trabajo e implementar lo siguiente: Medidas Básicas de Prevención de Infecciones:**

- a. Promover el lavado de manos frecuente y riguroso, lo que incluye proporcionarles a los trabajadores, clientes y visitantes al lugar de trabajo un lugar para lavarse las manos. Si no se dispone inmediatamente de jabón y agua corriente, proporcionar desinfectantes de manos a base de alcohol que contengan al menos un 60% de alcohol.
- b. Motivar a los trabajadores a que se queden en casa si están enfermos.
- c. Fomentar el protocolo respiratorio, incluyendo el cubrirse al toser y estornudar, y desechar las toallitas usadas en un contenedor de basura forrado de plástico.
- d. Proporcionarles a los clientes y al público toallitas y contenedores de basura.
- e. Establecer políticas y prácticas, como lugares de trabajo flexibles (reuniones por telecomunicación) y horarios de trabajo flexibles (turnos escalonados), para aumentar la distancia física entre los empleados y entre éstos y los demás, siempre que las autoridades sanitarias estatales y locales recomienden el uso de estrategias de distanciamiento social.

- f. Disuadir a los trabajadores de usar los teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipos de trabajo de otros trabajadores, cuando sea posible.
- g. Mantener las prácticas habituales de limpieza y desinfección de las superficies, el equipo y otros elementos del entorno de trabajo. Al elegir los productos químicos de limpieza, consulte la información en las etiquetas de los desinfectantes aprobados por la Agencia de Protección Ambiental (EPA) con reclamos contra los patógenos virales emergentes. Se espera que los productos con reclamaciones sobre patógenos virales emergentes aprobados por la EPA sean eficaces contra el SARS-CoV-2, basándose en los datos sobre los virus más difíciles de eliminar. Siga las instrucciones del fabricante para el uso de todos los productos de limpieza y desinfección (concentración, método de aplicación, tiempo de contacto, PPE, etc.).

Si los empleados tienen preguntas sobre si un empleador está quebrando la Orden de Permanencia en el Hogar al no permitir un distanciamiento social seguro o el no mantener un ambiente de trabajo seguro e higiénico para minimizar el riesgo de propagación de COVID-19, por favor comuníquese con el PDC 30 (llame al 630-377-2120, o utilice el Directorio accesible en [www.pdc30.com](http://www.pdc30.com) para enviarle un mensaje al representante del Concilio del Distrito asignado a su Sindicato Local), o comuníquese con la Oficina de Derechos en el Lugar de Trabajo de la Oficina del Procurador General de Illinois al [844-740-5076](tel:844-740-5076), o [workplacerrights@atg.state.il.us](mailto:workplacerrights@atg.state.il.us).