

ARCHIVADO

Preguntas comunes sobre las modificaciones propuestas de las normas temporales de emergencia para la prevención de COVID-19

Modificaciones a las Normas Temporales de Emergencia

Después del voto del 17 de junio por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional para adoptar las modificaciones a las normas temporales de emergencia sobre prevención de COVID-19. El gobernador Gavin Newsom firmó una [orden ejecutiva](#) para permitir que las modificaciones entren en vigor el 17 de junio. Las normas modificadas reflejan las últimas guías estatales de salud pública para COVID-19. Las actualizaciones incluyen cambios a los requisitos de cubiertas de cara y distanciamiento físico. Se puede encontrar más información sobre las modificaciones a las normas temporales de emergencia sobre prevención de COVID-19 en las [preguntas comunes de Cal/OSHA](#).

16 de junio de 2021

Índice

Índice

Antecedentes

Qué está cambiando

Distanciamiento físico

Respiradores

Cubiertas de cara

Vacunas

Pruebas

Brotos

Antecedentes

P: ¿Por qué Cal/OSHA presentó modificaciones a las Normas Temporales de Emergencia para la Prevención de COVID-19?

R: Cal/OSHA presentó modificaciones a las normas temporales de emergencia (ETS, por sus siglas en inglés) de COVID-19 para reflejar la disponibilidad de vacunas para limitar la transmisión en el lugar de trabajo, para revisar los requisitos según la orientación actualizada de los Centros para el Control de Enfermedades y el Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés) para cubiertas de cara, y para proporcionar opciones para que los empleadores hagan una transición segura de los mandatos de distanciamiento físico y de cubiertas de cara a operaciones más normales.

P: ¿Cuál es el estatus de la ETS?

R: La ETS entró en vigor el 30 de noviembre de 2020. El 3 de junio, la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional (Junta de Normas) votó por la adopción de las modificaciones propuestas para la ETS, pero con reservas sobre algunas disposiciones. La Junta de Normas también votó para formar un subcomité para aconsejar sobre nuevas modificaciones de la ETS a la luz de estas reservas.

El 9 de junio, la Junta de Normas votó para retirar las modificaciones propuestas, que habían sido enviadas a la Oficina de Derecho Administrativo (OAL, por sus siglas en inglés) para su revisión. En esa reunión, Cal/OSHA se ofreció a realizar nuevas modificaciones en vista de las orientaciones actualizadas del CDPH y a abordar las principales preocupaciones planteadas por los miembros de la Junta y las partes interesadas en la reunión del 3 de junio. El 11 de junio, Cal/OSHA propuso una [ETS revisada](#), que la Junta considerará en su reunión del 17 de junio.

Qué está cambiando

P: ¿Cuáles son los cambios importantes en la propuesta del 11 de junio para modificar la ETS?

R:

- Los empleados totalmente vacunados y sin síntomas no necesitan pruebas o cuarentena después de un contacto estrecho con casos de COVID-19, a menos que presenten síntomas.
- No es necesario usar cubiertas de cara al aire libre (excepto durante los brotes), sin importar el estado de vacunación, aunque los trabajadores deben recibir capacitación sobre las recomendaciones del CDPH para el uso de cubiertas de cara en el exterior.
- Los empleadores pueden permitir que los empleados totalmente vacunados no usen cubiertas de cara en interiores, pero deben documentar su estado de vacunación. Hay algunos entornos en los que el CDPH exige que se use cubiertas de cara sin importar el estado de vacunación. En los brotes, todos los empleados deben usar cubiertas de cara en el interior y al aire libre cuando no se pueda mantener una distancia física de seis pies, sin importar el estado de vacunación.
- Los empleadores deben proporcionar a los empleados no vacunados respiradores aprobados para su uso voluntario cuando trabajen en interiores o en un vehículo con otras personas, a petición.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra los empleados por usar una cubierta de cara.
- No hay requisitos de distanciamiento físico o barrera, independientemente del estado de vacunación del empleado, con las siguientes excepciones:
 - Los empleadores tienen que evaluar si es necesario implementar el distanciamiento físico y las barreras durante un brote (3 o más casos en un grupo expuesto de empleados)
 - Los empleadores tienen que implementar el distanciamiento físico y las barreras durante un brote mayor (20 o más casos en un grupo de empleados expuestos)
- No hay ningún requisito de distanciamiento físico en las normas sobre alojamiento y transporte proporcionados por el empleador.
- Cuando todos los empleados están vacunados en el alojamiento y el transporte proporcionados por el empleador, los empleadores están exentos de esas normas.
- Los empleadores tienen que evaluar los sistemas de ventilación para maximizar el aire exterior y aumentar la eficiencia de las filtraciones, y evaluar el uso de sistemas adicionales de limpieza del aire

P. ¿Hay requisitos de la ETS de noviembre de 2020 que seguirán vigentes?

R: Sí, incluyendo:

- Un Programa de Prevención de COVID-19 efectivo por escrito.
- Proporcionar capacitación e instrucción efectiva a los empleados sobre el plan de prevención del empleador y sus derechos bajo la ETS.
- Notificación a los departamentos de salud pública de los brotes.
- Notificación a los empleados de la exposición y de los contactos cercanos.
- Requisitos para ofrecer pruebas después de posibles exposiciones.
- Requisitos para responder a los casos y brotes de COVID-19.
- Requisitos de cuarentena y pago de exclusión.
- Requisitos básicos de prevención para el alojamiento y el transporte proporcionados por el empleador.

Distanciamiento físico

P: ¿Han desaparecido todos los requisitos de distanciamiento físico en las modificaciones propuestas de la ETS?

R: La ETS modificada propuesta es similar a los cambios en las normas para el público en general en California que eliminan los requisitos de distanciamiento físico y barreras sin importar el estado de vacunación. Hay varias excepciones que pueden aplicarse:

- Nada en la ETS modificada propuesta impide a los empleadores a implementar medidas de protección adicionales que son requeridas, incluyendo el uso de distanciamiento físico y barreras.
- Los empleadores tienen la obligación continua de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo y aplicar controles para evitar la transmisión de la enfermedad. Puede haber circunstancias en las que los empleadores determinen que el distanciamiento físico es necesario en su lugar de trabajo.
- Durante un brote (3 o más empleados en un grupo expuesto), se requiere que los empleadores evalúen si el distanciamiento físico o las barreras son necesarios para controlar la transmisión de COVID-19.
- Se requiere usar el distanciamiento físico y las barreras en un brote mayor (20 o más empleados en un grupo expuesto) para todos los empleados, sin importar el estado de vacunación.

Respiradores

P: ¿Cuál es la obligación del empleador de proporcionar respiradores?

R: Un empleador debe proporcionar respiradores en dos casos: (1) a cualquier empleado no vacunado que trabaje con otros en el interior o en un vehículo y que solicite uno y (2) cuando haya un brote mayor, a cualquier empleado del grupo expuesto para su uso voluntario. El respirador debe ser de la talla adecuada y el empleado debe recibir instrucciones básicas sobre cómo conseguir un buen "sellado" o ajuste.

P: ¿Qué significa "proporcionar respiradores a petición"?

R: Un empleador tiene que proporcionar respiradores cuando se le solicite. Inicialmente, un empleador puede almacenar respiradores y ofrecerlos a los empleados o puede hacer una encuesta entre los trabajadores para determinar qué empleados desean recibir un respirador antes de obtenerlos. Sin embargo, una vez que el empleador haya establecido que tiene empleados que desean usar respiradores, debe tener a mano suficientes del tamaño y tipo correctos para cumplir con las solicitudes razonablemente previsibles a pedido. Si un empleado prefiere seleccionar y

comprar su propio respirador, el empleador puede permitir esta alternativa, siempre y cuando el empleador reembolse al empleado de manera oportuna.

En un brote mayor, los respiradores deben ofrecerse a los empleados independientemente de su estado de vacunación y sin esperar a que los solicite el empleado. El empleador debe ofrecer respiradores inmediatamente después de determinar que un brote mayor está en marcha.

El empleador tiene la obligación continua de ofrecer respiradores a los empleados elegibles no vacunados en cualquier momento que comuniquen al empleador su deseo de usar uno.

P. ¿Qué tan pronto se debe proporcionar un respirador después de que un empleado lo solicite?

R. Después de la implementación inicial descrita anteriormente, los empleadores deben proporcionar los respiradores solicitados a los empleados no vacunados tan pronto como sea posible.

P. ¿Qué sucede si más empleados solicitan respiradores de los que el empleador prevé y el empleador se queda sin respiradores? ¿Cal/OSHA citará al empleador?

R. Cal/OSHA no citará a los empleadores que hagan una evaluación y un esfuerzo de buena fe para proporcionar respiradores lo antes posible a los empleados que los soliciten. Si un empleador se queda sin respiradores, debe pedir más respiradores inmediatamente. Cal/OSHA tiene una lista de algunos proveedores, pero no todos, que venden respiradores N95 en grandes cantidades (proveedores capaces de cumplir con pedidos de más de 100,000 unidades) en <https://www.dir.ca.gov/dosh/wildfire/List-of-N95-Vendors.pdf>. Hay muchos vendedores que tienen N95 disponibles en cantidades más pequeñas.

P: ¿Por qué exige Cal/OSHA que se ofrezcan respiradores a las personas no vacunadas? ¿No es esto diferente de la orientación de los CDC y la OSHA federal?

R: Bajo la guía de los CDC y la OSHA federal, las personas no vacunadas deben usar cubiertas de cara y estar físicamente distanciadas en el interior. Cal/OSHA requiere respiradores voluntarios porque California está eliminando el distanciamiento físico, porque un respirador bien ajustado reduce el riesgo de infección mejor que el distanciamiento físico solo, y porque los respiradores son fácilmente disponibles. La ETS lo ofrece como una protección alternativa para los empleados no vacunados.

P: ¿Con qué frecuencia debe un empleador proporcionar a un empleado un nuevo respirador?

R: Para el uso voluntario, la necesidad de reemplazar un respirador varía según el uso y el entorno. Los respiradores con filtro son desechables y no se pueden limpiar ni desinfectar. Deben ser reemplazados si se dañan, deforman, ensucian o son difíciles de respirar a través de. Una buena práctica es reemplazar los respiradores con pieza facial filtrante al comienzo de cada turno. Los empleadores deben seguir las instrucciones del fabricante. Los CDC recomiendan reemplazar una mascarilla de respiración filtrante desechable, como un N95, después de habérsela puesto y quitado cinco veces. Es posible que las mascarillas de respiración con filtro no se ajusten correctamente después de su uso repetido.

Cubiertas de cara

P: ¿Quién tiene que usar cubiertas de cara?

R: Los empleados que no están vacunados deben usar una cubierta de cara en interiores y en vehículos. Los empleados en ciertos ambientes interiores deben usar una cubierta de cara sin

importar el estado de vacunación si lo requiere la orden del CDPH. A partir del 15 de junio, los lugares interiores en los que el [CDPH exige que se use cubiertas de cara](#) incluyen el transporte público, los centros educativos K-12, los centros de salud y de atención a largo plazo, los centros correccionales y de detención, y los refugios (refugios para personas sin hogar o de emergencia y centros de enfriamiento).

Aunque no es obligatorio cubrirse la cara al aire libre, los empleadores deben comunicar a los trabajadores que se recomienda cubrirse la cara para las personas no vacunadas al air libre cuando no se pueda mantener una distancia física de seis pies. Los empleadores deben proporcionar cubiertas faciales a las personas no vacunadas y ponerlos a disposición de las personas vacunadas que lo soliciten.

P: ¿Existen excepciones al uso de cubiertas de cara en interiores?

R: Sí. Las excepciones más comunes para las personas no vacunadas son:

- Cuando están solas en una habitación o en un vehículo
- Cuando coman y beban
- Cuando se requiere una adaptación
- Cuando las tareas del trabajo hacen inviable el uso de una cubierta de cara o crea un peligro.

P: ¿Están los trabajadores protegidos contra represalias si optan por cubrirse la cara, incluso si no están obligados a hacerlo?

R: Si. Los empleadores no pueden tomar represalias contra los trabajadores por usar cubiertas de cara, incluso cuando el trabajador lo usa voluntariamente.

Vacunas

P: ¿Se requiere documentación para que un empleado completamente vacunado trabaje sin usar una cubierta de cara en el interior?

R: Sí. Se debe documentar el estado de vacunación. La propuesta de modificación de la ETS no especifica un método en particular. El empleador debe tener un registro del estado de vacunación de cualquier empleado que no use una cubierta de cara en el interior y este registro debe mantenerse confidencial. Las opciones aceptables incluyen:

- Los empleados proporcionan prueba de vacunación (tarjeta de vacuna, imagen de la tarjeta de vacuna o documento de atención médica que muestra el estado de vacunación) y el empleador conserva una copia.
- Los empleados proporcionan prueba de vacunación. El empleador mantiene un registro de los empleados que presentaron pruebas, pero no el registro de vacunas en sí.
- Los empleados declaran por sí mismos su estado de vacunación y el empleador mantiene un registro de quién lo hace.

Nada en la propuesta de modificación de la ETS impide que un empleador requiera que todos los empleados usen una cubierta de cara en lugar de tener un proceso de documentación.

P. ¿Qué pasa si el empleado se niega a declarar su estado de vacunación?

R: Según la ETS, un empleador no está obligado a exigir a los empleados que presenten prueba de estar completamente vacunados. A falta de tal requisito, un empleado tiene derecho a negarse a declarar si está vacunado o no. En ese caso, el empleador debe tratar al empleado como no vacunado y no debe tomar medidas disciplinarias o discriminatorias contra el empleado.

Pruebas

P: ¿Cuáles son los requisitos de prueba de la propuesta de modificación de la ETS ?

R: Los empleadores deben ofrecer pruebas sin costo a los empleados durante el tiempo pagado para:

- Empleados no vacunados sintomáticos, independientemente de que exista una exposición conocida. Este es un nuevo requisito.
- Empleados no vacunados después de una exposición.
- Empleados vacunados después de una exposición si desarrollan síntomas.
- Empleados no vacunados en un brote.
- Todos los empleados en un brote mayor.

Brotos

P. ¿Cómo se asegurará Cal/OSHA de que los empleados estén adecuadamente protegidos si hay un aumento repentino en los casos de COVID-19?

R. La propuesta de modificación de la ETS requiere que los empleadores implementen más requisitos de protección si ocurre un brote o un brote mayor en un lugar de trabajo. Cal/OSHA también tiene la opción de proponer cambios a la ETS una vez adicional, si es necesario.

June 2021