

ARCHIVADO

# Preguntas Frecuentes con relación a las Normas Temporales de Emergencia sobre Prevención de Infección de COVID-19

Actualizado el 5 de mayo del 2021

**Nota:** En la parte inferior de esta página web, encontrará [notas al pie de página](#) que describen las actualizaciones realizadas.

## Gráfica de Contenidos

[Ámbito de Aplicación](#)

[Fecha de Entrada en Vigencia](#)

[Ejecución](#)

[Programa de Prevención de COVID-19](#)

[Comunicación con los Empleados](#)

[Identificación, Evaluación y Corrección de Riesgos de COVID-19](#)

[Distanciamiento Físico, Cubiertas Faciales y Otros Controles](#)

[Ventilación](#)

[Vacunas](#)

[Capacitación](#)

[Abordar Casos de COVID-19 en el Lugar de Trabajo](#)

[Pruebas](#)

[Brotos y "Lugar de Trabajo Expuesto"](#)

[Pago de Exclusión y Beneficios](#)

[Exoneraciones de los Requisitos de Exclusión Basados en la Salud y Seguridad](#)

[Comunitaria](#)

[Mantenimiento de Registro e Informes](#)

[Comités Asesores y Posibles Cambios en las ETS](#)

[Viviendas Proporcionadas por el Empleador](#)

[Recursos Adicionales](#)

[Revisión y Actualización de las Preguntas Frecuentes](#)

[Ámbito de Aplicación](#) [Regresar al inicio de la página](#)

1. **P:** Qué empleadores deben cumplir con las [Normas temporales de emergencia sobre prevención de infección de COVID-19 \(ETS\)](#)?

**R:** Las ETS se aplican a todos los empleadores, empleados y en todos los lugares de

trabajo, con tres excepciones:

- Lugares de trabajo donde solo hay un empleado el cual no tiene contacto con otras personas
  - Empleados que trabajan desde casa
  - Empleados que no están amparados por la regulación de [Enfermedades Transmisibles por Aerosol](#)
2. **P:** ¿Las ETS se aplican a los empleados que dividen su jornada laboral entre casa y el lugar de trabajo?  
**R:** Sí, sin embargo, la regulación se aplica sólo cuando los empleados laboran en el lugar de trabajo, o están expuestos en el trabajo, pero no cuando trabajan desde casa.
3. **P:** ¿La regulación se aplica en los lugares de trabajo con un solo empleado que tiene un contacto breve con otras personas?  
**R:** Sí, la regulación se aplica a este tipo de lugares de trabajo (distintos a trabajo en casa); sin embargo, las medidas que el empleador debe aplicar para cumplir con las ETS reflejarán este tipo de exposición limitada.
4. **P:** ¿La regulación se aplica a los empleados que trabajan desde lugares remotos distintos a su domicilio?  
**R:** No, la regulación no se aplica a los empleados asignados a tele trabajo por su empleador pero que deciden trabajar en otro lugar, como en un hotel o en una propiedad alquilada. La regulación sobre vivienda proporcionada por el empleador (3205.3) se aplica cuando una persona trabaja desde un hotel concertado o proporcionado por el empleador; sin embargo, esta no impondría requisitos adicionales para viajes de negocios de los empleados que no están en habitaciones o suite compartidas.
5. **P:** ¿La regulación se aplica a cualquier instalación que esté sujeta a la norma de Enfermedades Transmisibles por Aerosol (ATD, por sus siglas en inglés)?  
**R:** Las ETS se aplican a los empleados de estas instalaciones que no están identificados en el Plan de Control de Exposición a Enfermedades Transmisibles por Aerosol del empleador, tal y como se exige en la Norma de Enfermedades Transmisibles por Aerosoles (ATD) de California ([CCR sección 5199](#)), por tener una exposición ocupacional a enfermedades transmisibles por aerosoles, como los empleados administrativos que sólo trabajan en un entorno de oficina separado de instalaciones de atención a pacientes.
6. **P:** La regulación exige a los "Empleados cuando están amparados por la sección 5199". ¿Un empleado de un mismo centro de trabajo puede estar sujeto tanto a las ETS como a la sección 5199 en distintos momentos?  
**R:** No. En una instalación u operación que esté dentro del marco de la sección 5199, los empleados expuestos laboralmente a enfermedades transmisibles por aerosol (ATD), tal como se definen en la sección 5199, están amparados por los requisitos de la sección 5199, y no por las ETS. Esto es así incluso cuando un empleado con exposición laboral realiza tareas que no incluyen exposición a las ATD, por ejemplo, cuando una enfermera de hospital que realiza cuidados a pacientes pasa tiempo en la oficina de recursos humanos del hospital.
7. **P:** ¿Un empleador de un lugar de trabajo amparado por la sección 5199 puede considerar que todos los empleados del lugar están expuestos a COVID-19 y eximirlos de las ETS?  
**R:** Si el empleador proporciona protecciones a todos los empleados según su Plan de

Control de Exposición a las ATD e incorporado a esos empleados al plan, de acuerdo con la sección 5199 porque tienen una exposición laboral a COVID-19, entonces esos empleados no estarían sujetos a las ETS.

8. **P:** La regulación exige a los "Empleados cuando están amparados por la sección 5199". ¿Puede un bombero estar sujeto tanto a las ETS como a la sección 5199 en distintos momentos?

**R:** No, un bombero no puede estar sujeto tanto a las ETS y a la [sección 5199](#). Sin embargo, un bombero debe estar protegido de COVID-19 bajo una de las regulaciones.

Si el bombero realiza tareas de servicios de emergencia médica (EMS), como las de un paramédico, un técnico de emergencias médicas o un socorrista; o si presta apoyo de otro modo en el campo de quienes realizan tareas de EMS, el bombero tiene una exposición profesional a enfermedades transmisibles por aerosol (ATDs), tal como se definen en la sección 5199, y está cubierto por los requisitos de la sección 5199, y no por las ETS. Esto es así incluso cuando ese bombero realiza tareas que no implican necesariamente una exposición potencial a las ATDs, por ejemplo, cuando responde a llamadas que no son de EMS y cuando viaja en vehículos del cuerpo de bomberos; cuando realiza tareas rutinarias, como capacitación y mantenimiento; y mientras participa en las rutinas normales de una estación de bomberos, incluidas las horas de comida y de descanso.

La sección 5199(e) requiere que los empleadores utilicen controles viables de ingeniería y prácticas de trabajo para minimizar la exposición de los empleados a patógenos transmisibles por aerosol. Esto incluye la aplicación de protecciones a COVID-19 en los vehículos e instalaciones del cuerpo de bomberos, por ejemplo, mejorando la ventilación, distanciamiento físico y uso de mascarilla de acuerdo con los [requisitos del CDPH](#), incluso en los dormitorios de las instalaciones y otras zonas comunes.

Según el artículo 5199 (h)(6)-(9), los empleadores cubiertos deben aplicar requisitos de seguimiento específicos en caso de que un empleado esté expuesto a un patógeno transmisible por aerosol. Esto incluye los cuerpos de bomberos cuando los bomberos están potencialmente expuestos a COVID-19, independientemente de la fuente de la exposición.

Si un bombero no está identificado como teniendo exposiciones ocupacionales a las ATD en el Plan de Prevención de ATD del Empleador o si un bombero no está protegido por ese plan, el bombero estaría sujeto a las ETS.

Fecha de entrada en Vigencia [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Cuándo deben cumplir los empleadores con las ETS?

**R:** El 30 de noviembre del 2020, día en que la Oficina de Derecho Administrativo aprobó las ETS.

2. **P:** ¿Qué ocurre si un empleador no puede cumplir con las ETS en la fecha de entrada en vigencia?

**R:** Muchas de las disposiciones de esta regulación ya se exigen en los [Programas Empresariales de Prevención de Lesiones y Enfermedades](#) (IIPP), así como la obligación de identificar y abordar los riesgos, el uso de cubiertas faciales y el distanciamiento físico. A medida que los empleadores implementen las nuevas regulaciones, el personal de

ejecución de Cal/OSHA considerará los esfuerzos de buena fe de un empleador para trabajar en el cumplimiento, pero algunos aspectos, como la eliminación de peligros y la implementación de los requisitos de prueba durante un brote, son esenciales.

## Ejecución [Regresar al inicio de la página](#)

---

### 1. **P: ¿Cómo hará cumplir Cal/OSHA las ETS cuando los empleadores apliquen la norma?**

**R:** Se espera que todos los empleadores cumplan con todas las disposiciones de las ETS, y Cal/OSHA hará cumplir las ETS, teniendo en cuenta los esfuerzos de buena fe del empleador para cumplirla.

Además de considerar el esfuerzo de buena fe de un empleador para cumplir antes de emitir una sanción, durante los dos primeros meses de vigencia de las normas (es decir, hasta el 1 de febrero del 2021), Cal/OSHA citará pero no evaluará sanciones monetarias por las violaciones de las ETS que no habrían sido consideradas una violación del Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades del empleador, del programa de protección respiratoria o de otra regulación aplicable de Cal/OSHA antes del 30 de noviembre de 2020. Este breve período de alivio de las sanciones monetarias permitirá a Cal/OSHA y a los empleadores centrarse en obtener el cumplimiento, al tiempo que garantiza que los trabajadores sigan beneficiándose de las prestaciones de las ETS. Esta política no se aplicará cuando un empleador no cumpla o se niegue a revocar una violación de las ETS que Cal/OSHA haya identificado, o en el caso de peligros inminentes.

## El Programa de Prevención de COVID-19 [Regresar al inicio de la página](#)

---

### 1. **P: ¿Cuáles son los requisitos principales de las ETS?**

**R:** Para cumplir con las ETS, un empleador debe desarrollar un Programa de Prevención de COVID-19 por escrito o asegurarse de que sus elementos están incluidos en un [Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades](#) (IIPP) existente. El empleador debe aplicar lo siguiente de acuerdo con su programa escrito:

- Información a los empleados sobre los procedimientos de prevención de COVID-19 del empleador
- Identificar, evaluar y corregir los riesgos de COVID-19
- Distanciamiento físico de al menos seis pies, a menos que no sea posible
- Uso de cubiertas faciales
- Utilizar controles de ingeniería, controles administrativos y equipos de protección personal según sea necesario para reducir el riesgo de transmisión
- Procedimientos para investigar y reaccionar a los casos de COVID-19 en el lugar de trabajo
- Proporcionar capacitación sobre COVID-19 a los empleados
- Proporcionar pruebas a los empleados expuestos a un caso de COVID-19 y, en el caso de infecciones múltiples o de un brote grave, aplicar pruebas periódicas a los empleados en el lugar de trabajo y en las áreas expuestas

- Exclusión del lugar de trabajo, de casos de COVID-19 y de empleados expuestos hasta que dejen de ser un riesgo de infección
- Criterios de reincorporación al trabajo
- Mantener registros de los casos de COVID-19 e informar a Cal/OSHA y al departamento de salud local sobre las enfermedades graves y de los casos múltiples, según sea necesario

Cal/OSHA publicó en su sitio web un [Programa Modelo de Prevención de COVID-19](#) para que los empleadores lo utilicen.

## Comunicación con los Empleados

[Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Qué exige las ETS que los empleadores comuniquen a los empleados?

**R:** Los requisitos incluyen:

- Cómo informar al empleador de los síntomas, exposiciones y riesgos de COVID-19 sin temor a represalias
- Riesgos de COVID-19 en el lugar de trabajo y las políticas y procedimientos del empleador para abordarlos
- Cualquier procedimiento que el empleador pueda tener para adaptar a los empleados con factores de riesgo elevados por COVID-19, que puede encontrarse en el sitio web del CDC (es una obligación comunicar los procedimientos existentes, no de crear otros nuevos, aunque se recomienda reasignar a los empleados con factores de riesgo elevados de COVID-19 a puestos de trabajo con menos riesgo de exposición, y puede exigirse en virtud de las leyes de discapacidad federales y estatales)
- Cómo puede el empleado obtener la prueba COVID-19, por ejemplo, a través del programa de pruebas en el lugar de trabajo del empleador, o a través del departamento de salud local, un plan de salud o en un centro de pruebas comunitario
- Aviso de exposición potencial a COVID-19
- Protocolos de limpieza y desinfección
- Cómo participar en la identificación y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo

## Identificación, Evaluación y Corrección de Riesgos de COVID-19

[Regresar al inicio](#)

[de la página](#)

---

1. **P:** ¿Qué debe hacer un empleador para identificar, evaluar y corregir los riesgos en el lugar de trabajo?

**R:** La identificación, evaluación y corrección de riesgos en el lugar de trabajo incluye:

- Desarrollar e implementar un proceso de detección y de atención de los empleados con síntomas de COVID-19
- Revisar las orientaciones y decretos estatales y locales sobre prevención de riesgos, [incluidas las orientaciones específicas de la industria que se encuentran en el sitio web de Cal/OSHA](#) o en [Covid19.ca.gov](#)

- Revisión de las prácticas existentes para el control de COVID-19
  - Realización de una evaluación específica de los lugares en los que podría ocurrir la transmisión de COVID-19, incluidas interacciones entre los empleados y cualquier otra persona, y lugares en que los empleados pueden reunirse o interactuar con miembros de la población
  - Permitir que los empleados o sus representantes autorizados participen en la identificación y evaluación de riesgos
  - Garantizar la existencia de un proceso para abordar de inmediato los casos de COVID-19
  - Realización de inspecciones periódicas del lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de las ETS y comprobar la existencia de nuevos riesgos
  - Aplicación de procedimientos para subsanar los riesgos identificados
2. **P:** ¿Cómo permite un empleador que los trabajadores o sus representantes participen en la identificación o evaluación de riesgos?  
**R:** El empleador tiene flexibilidad en permitir la participación de los trabajadores en la identificación y evaluación de riesgos. La norma no exige explícitamente la participación de los empleados, pero los empresarios deben permitirla. Cal/OSHA recomienda la participación de los empleados y de sus representantes autorizados en la identificación y evaluación de riesgos.

## Distanciamiento físico, Cubiertas Faciales y otros Controles [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Cuáles son los requisitos de distanciamiento físico según las ETS?  
**R:** Un empleador debe asegurarse que los empleados mantengan al menos seis pies de distancia de otras personas, a menos que no sea posible, en cuyo caso los empleados deben estar lo más lejos posible de los demás. No se consideraría como una violación, el contacto momentáneo a menos de 6 pies mientras se está en movimiento, como en un pasillo o corredor. Un empleador debe estar preparado para demostrarle a Cal/OSHA por qué no es posible un distanciamiento físico de al menos seis pies.
- Los métodos de distanciamiento físico incluyen: tele trabajo u otros acuerdos de trabajo a distancia; reducción del número de personas al mismo tiempo en una zona, incluidos los visitantes; indicadores visuales, carteles y señalización del suelo, para indicar dónde deben situarse los empleados y otras personas o su orientación y recorrido; escalonamiento de las horas de llegada, salida, trabajo y descanso; y el ajuste de los procesos o procedimientos de trabajo, como la reducción de la velocidad de producción, para permitir una mayor distancia entre los empleados.
2. **P:** ¿Cómo debe hacer la medición el empleador entre las personas al aplicar el requisito de distanciamiento físico?  
**R:** Las ETS no especifican un método para medir 6 pies de distanciamiento físico, o en los casos de trabajadores que son transportados hacia y desde el trabajo en un vehículo, 3 pies de distanciamiento físico. Medir el espacio entre los cuerpos de dos personas o medir la distancia entre las zonas de respiración de dos personas (distancia entre sus cabezas) son dos métodos que aceptaría Cal/OSHA.

3. **P:** ¿Cuáles son los requisitos de ingeniería si no es posible el distanciamiento físico?  
**R:** Además de maximizar el distanciamiento físico, en los lugares de trabajo fijos el empleador debe instalar divisiones sólidas que se puedan limpiar, que reduzcan el riesgo de transmisión de aerosoles (como las barreras de plexiglás).
4. **P:** ¿Qué es un "lugar de trabajo fijo" que requeriría divisiones sólidas?  
**R:** Un "lugar de trabajo fijo" es un puesto de trabajo en el que es asignado a un trabajador para que labore desde ese lugar con un movimiento mínimo durante largos períodos de tiempo. Algunos ejemplos son los cajeros, anfitriones, recepcionistas, trabajadores en escritorios o en cubículos y trabajadores de la línea de producción de alimentos. No incluye trabajo de construcción o mantenimiento.
5. **P:** ¿Qué tamaño deben tener las divisiones?  
**R:** Deben ser lo suficientemente grandes para reducir el riesgo de transmisión de aerosoles. A menos que sean barreras completas, las divisiones no eliminan el riesgo de transmisión entre trabajadores. Los trabajadores que se encuentran a menos de seis pies de distancia se consideran un contacto estrecho para determinar la exposición a COVID-19, independientemente de las divisiones.
6. **P:** ¿Cuáles son los requisitos para el uso de cubierta facial según las ETS?  
**R:** Las ETS exigen a los empleadores proporcionar a los empleados cubiertas faciales (o reembolsarles el costo) y que se aseguren de que las llevan sobre la nariz y la boca cuando están en el interior y al aire libre, y a menos de 6 pies de distancia uno de otro. Las excepciones incluyen: cuando un empleado está solo en un espacio, cuando come o bebe, cuando usa un respirador u otra protección respiratoria, cuando un empleado no puede usar una cubierta facial debido a una condición médica o mental; si tiene una discapacidad auditiva o se comunica con una persona con discapacidad auditiva; o cuando las tareas de trabajo específicas no pueden realizarse con una cubierta facial. Cuando no se pueden usar cubiertas faciales, deben aplicarse otras medidas de protección contra la infección por COVID-19.
7. **Q:** ¿Qué controles de ingeniería, administrativos y de equipos de protección individual debe implementar el empleador?  
**R:** Los requisitos incluyen:
- Controles de Ingeniería
    - Instalar divisiones sólidas que se puedan limpiar que reduzcan el riesgo de transmisión de aerosoles entre los lugares fijos de trabajo en los que no es posible el distanciamiento físico (como barreras de Plexiglás)
    - Maximizar la cantidad de aire exterior en la medida de lo posible, a menos que la calidad del aire exterior sea deficiente (un AQI de 100 o superior para cualquier contaminante) o algún otro peligro para los empleados, como calor o frío excesivo)
  - Controles Administrativos

- Implementar procedimientos eficaces de limpieza de superficies que se tocan con frecuencia, como manijas de puertas, botones de ascensores, equipos, herramientas, barandas, manijas, mandos, superficies de baños y manubrios
  - Informar a los empleados y a sus representantes autorizados sobre los protocolos de limpieza y desinfección y de la frecuencia y alcance previstos para la limpieza
  - Minimizar en la medida de lo posible el uso compartido de herramientas, equipos y vehículos
  - Si hay que compartir herramientas, equipos y vehículos, desinfectarlos entre los usuarios
  - Limpiar las áreas en las que ha habido un caso de COVID-19 durante el "período de alto riesgo", tal como se define en estas FAQ
  - Establecer, recomendar y dar tiempo para el lavado de manos frecuente, y proporcionar desinfectante para manos
- Equipo de Protección Personal (PPE por sus siglas en inglés)
    - Evaluar la necesidad de PPE, incluyendo pero no limitándose a guantes, protección ocular y protección respiratoria según lo requerido por las normas de Cal/OSHA
    - Proporcionar protección ocular y respiratoria a los empleados expuestos a procedimientos que dispersan la saliva u otros materiales potencialmente infecciosos, como algunos procedimientos dentales
    - Prohibir que se comparta el PPE

## Ventilación [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Cómo pueden los empleadores que alquilan edificios o espacios de trabajo en edificios sobre los que no tienen control, cumplir con los requisitos relativos para potenciar el ambiente al aire libre y el aumento de la eficacia de filtración del sistema de ventilación?  
**R:** Los empleadores que se encuentren en estas circunstancias deben solicitar que el administrador del edificio les ayude a cumplir con la norma de emergencia. Hay que tener en cuenta que si el administrador del edificio tiene empleados que trabajan en las instalaciones, también está sujeto a la norma.
2. **P:** ¿Qué ocurre si un empleador tiene procesos que impiden el trabajo al aire libre?  
**R:** Las ETS exigen, con algunas excepciones, que el empleador maximice el trabajo al aire libre en la medida de lo posible. Cal/OSHA tendrá en cuenta los procesos o entornos necesarios para realizar el trabajo al evaluar la factibilidad.

## Vacunas [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** Una vez que un empleado está vacunado, ¿las personas vacunadas aún deben seguir las ETS?  
**R:** Por ahora, hay que continuar aplicando todas las medidas de prevención. El impacto de las vacunas probablemente se abordará en una futura revisión de las ETS.

## Capacitación [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Qué capacitación debe impartir un empleador a sus empleados según las ETS?  
**R:** La capacitación de los empleados debe abarcar:
- Políticas y procedimientos del empleador para proteger a los empleados de los riesgos de COVID-19
  - Información sobre beneficios relacionados a COVID-19, ya del empleador o del gobierno federal, estatal o local, que pueda estar disponible para los empleados afectados por COVID-19. La información sobre los beneficios por COVID-19, como horas de enfermedad pagadas y beneficios de compensación laboral, está publicada en la página web del [Departamento de Relaciones Industriales - Recursos sobre el Coronavirus](#).
  - El hecho de que COVID-19 es una enfermedad infecciosa que puede propagarse por el aire cuando una persona infectada habla o vocaliza, estornuda, tose o exhala; que ésta puede transmitirse cuando una persona toca un objeto contaminado y luego se toca los ojos, la nariz o la boca, aunque esto es menos frecuente; y que una persona infectada puede ser asintomática.
  - La importancia del distanciamiento físico y el uso de cubiertas faciales
  - El hecho de que las partículas que contienen el virus pueden viajar más de seis pies, especialmente en interiores, por lo que el distanciamiento físico debe combinarse con otros controles, como cubiertas faciales e higiene de manos, para que sea eficaz
  - La importancia del lavado de manos frecuente al menos por 20 segundos y de utilizar un desinfectante de manos cuando no se disponga de medios para lavarse las manos
  - El uso correcto de cubiertas faciales, y el hecho de que no son una protección respiratoria
  - Los síntomas de COVID-19 y la importancia de no presentarse al trabajo y de someterse a las pruebas si el empleado tiene síntomas

Cal/OSHA proporcionará recursos de capacitación en su sitio web para que los empleadores los utilicen como complemento a la capacitación específica del lugar para cumplir con las ETS.

## Abordar Casos de COVID-19 en el Lugar de Trabajo [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Qué debe hacer un empleador para investigar y reaccionar a un caso de COVID-19?  
**R:** La investigación y reacción a un caso de COVID-19 en el lugar de trabajo incluye lo siguiente:

- Determinar cuándo fue el último caso de COVID-19 en el lugar de trabajo, y si es posible, la fecha de las pruebas y del inicio de síntomas
- Determinar cuáles empleados pudieron haber estado expuestos a COVID-19
- Notificar a los empleados sobre cualquier exposición potencial en el plazo de un día laborable (y notificar a cualquier otro empleador que tenga empleados potencialmente expuestos en el lugar de trabajo)
- Ofrecer pruebas a los empleados potencialmente expuestos sin costo alguno y durante las horas laborales
- Investigar la exposición, si las condiciones del lugar de trabajo podrían haber contribuido al riesgo de exposición y qué correcciones reducirían la exposición

## Pruebas

[Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Cuáles son los requisitos de las pruebas según las ETS?

**R:** Las obligaciones de un empleador en cuanto a las pruebas son las siguientes:

- Informa a todos los empleados sobre cómo pueden obtener las pruebas. Esto podría ser a través del empleador, el departamento de salud local, un plan de salud, o en un centro de pruebas de la comunidad. La única obligación de todos los empleadores es proporcionar información.
- Ofrecer la realización de pruebas a un empleado sin costo alguno y durante las horas laborales en caso de una posible exposición a COVID-19 relacionada con el trabajo.
- Realice periódicamente (al menos una o dos veces por semana, dependiendo de la intensidad del brote) pruebas de COVID-19 a todos los empleados de un "lugar de trabajo expuesto" durante un brote.
- Las pruebas deben realizarse garantizando la confidencialidad de los empleados.

2. **P:** ¿Según las ETS existe alguna diferencia entre "ofrecer pruebas" y "proporcionar pruebas"?

**R:** No. La intención es la misma para ambos términos.

3. **P:** ¿El empleador tiene que proporcionar pruebas a los empleados en su lugar de trabajo?

**R:** No. El empleador puede proporcionar las pruebas a los empleados en un sitio de pruebas separado de su lugar de trabajo.

4. **P:** ¿Los empleadores pueden enviar a sus empleados a un centro de pruebas gratuitas (por ejemplo, gestionado por su condado) y se considera que esto es "sin costo para los empleados"?

**R:** Sí, siempre y cuando los empleados no incurran en gastos por las pruebas. Garantizar que un empleado no incurra en costos, incluiría pagarle el salario por el tiempo que dedique a realizarse la prueba, así como el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de la prueba. También incluiría el reembolso de los gastos de desplazamiento de los empleados al lugar de la prueba (por ejemplo, gastos de kilometraje o de transporte público).

5. **P:** ¿Qué deben hacer los empleadores si los empleados se niegan a realizarse las pruebas exigidas por diversas disposiciones de las normas de emergencia?  
**R:** Un empleador que ofrece una prueba sin costo alguno para el empleado no infringe la norma si el empleado la rechaza o se niega a realizarla. El empleador no está obligado a obtener una declinación firmada por los empleados que se niegan a realizarse la prueba COVID-19 ofrecida por el empleador.
6. **P:** ¿Qué significa "durante su horario de trabajo" o "durante el horario de trabajo de los empleados", en relación a proporcionar las pruebas COVID-19?  
**R:** Estos términos, tal y como se utilizan en las normas, significan que la prueba debe realizarse durante el tiempo pagado. Aunque el empleado debe ser compensado por su tiempo y gastos de viaje, el empleador no está en obligación de realizar la prueba durante el horario de trabajo normal del empleado.
7. **P:** ¿Qué tipos de pruebas son aceptables para cumplir con los requisitos de pruebas de las normas?  
**R:** Pueden utilizarse las pruebas aprobadas por la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA) o que tengan una Autorización de Uso de Emergencia (EUA) de la FDA para diagnosticar la infección actual por el virus del SRAS-CoV-2. Estas incluyen tanto las pruebas PCR como las de antígeno. La prueba debe administrarse de acuerdo con la aprobación de la FDA o la EUA de la FDA, según corresponda.
8. **P:** ¿Cómo determina un empleador, cuáles empleados pudieron estar expuestos a COVID-19 en un ambiente sin brotes?  
**R:** Los empleadores deben: determinar si algún empleado estuvo a menos de 6 pies de un caso de COVID-19 por un total acumulado de 15 minutos en cualquier período de 24 horas durante el "período de exposición de alto riesgo" del caso de COVID-19. El período de exposición de alto riesgo es:
- En los casos de COVID-19 que desarrollan síntomas de COVID-19, desde dos días antes de desarrollarse hasta 10 días después de la aparición de los mismos, y han pasado 24 horas sin fiebre, sin el uso de medicamentos anti-febriles, y los síntomas han mejorado.
  - En los casos de personas que dan positivo pero que nunca desarrollan síntomas de COVID-19, desde dos días antes hasta diez días después de la toma de muestra de su primera prueba positiva para COVID-19.
9. **P:** En un ambiente sin brotes, ¿qué deben hacer los empleadores cuando se enteran que uno o varios de sus empleados han estado expuestos a COVID-19 en el lugar de trabajo?  
**A:** Los empleadores deben:
- Notificar a todos los empleados y a sus representantes autorizados que puedan haber estado expuestos a COVID-19 en el plazo de un día laborable, de manera que no se revelen los datos de identificación personal del caso de COVID-19
  - Ofrecer la realización de pruebas sin costo alguno a cualquier empleado potencialmente expuesto a COVID-19 en el lugar de trabajo, y proporcionar la información sobre las prestaciones correspondientes. El tiempo que un empleado pasa en las pruebas se considera horas trabajadas compensables.
  - Excluir del lugar de trabajo a los empleados que den positivo a la prueba de COVID-19 y a los empleados expuestos a COVID-19 a menos que estén totalmente

vacunados y no tienen ningún síntoma de COVID-19, y seguir los requisitos para mantener su salario y prestaciones

- Seguir los criterios de reincorporación al trabajo de los empleados excluidos
- Investigar la exposición abordar los riesgos
- Cumplir con todos los requisitos de mantenimiento de registros y presentación de informes en los casos de COVID-19 de los empleados.

10. **P:** ¿Dónde puedo encontrar pruebas de COVID-19 para mis empleados?

**R:** Algunas de las formas más sencillas de obtener pruebas son las siguientes:

- En el sitio web del [Departamento de Salud Pública de California](#) o de la [Asociación Nacional de Funcionarios de Salud del Condado y la Ciudad](#), haga clic en el departamento de salud del condado o de la ciudad de la zona en la que desea que los empleados se sometan a las pruebas. Muchos departamentos locales de salud mantienen sitios web con información actualizada sobre los lugares donde se realizan las pruebas. Haga clic en el sitio web del departamento de salud correspondiente y busque los lugares donde se realizan las pruebas. Siga las instrucciones para identificar los lugares de prueba y programar una. Todos los condados ofrecen pruebas gratuitas para las personas, en los lugares designados para ello.
  - Tenga en cuenta que, en la mayoría de los casos, antes de programar una cita para la prueba, el empleado que se someterá a ésta debe responder a preguntas en un formulario en línea sobre si tiene o no síntomas, si ha estado expuesto a alguien con COVID-19, etc. El empleado debe presentar su consentimiento de recibir la prueba, para poder completar el proceso de programación en línea.
- Un empleador puede asociarse con un proveedor médico para establecer un plan de pruebas. Algunos proveedores ofrecen pruebas in situ para los empleados.

Independientemente de cómo se organicen las pruebas, los empleadores deben asegurarse de que los empleados no incurran en ningún costo por las pruebas COVID-19 exigidas por el título 8 del Código de Regulaciones de California, secciones 3205 a 3205.4.

11. **P:** ¿Existen recursos para los empleadores que necesiten realizar pruebas a un gran número de empleados de forma regular?

**R:** El Laboratorio de la Sucursal de Valencia (VBL) del Estado de California fue inaugurado el 30 de octubre del 2020 para aumentar la capacidad de pruebas de COVID-19 del estado y reducir el tiempo de entrega de las mismas.

Los grandes empleadores pueden asociarse con el VBL para organizar las pruebas in situ de los empleados. Poner en marcha el centro de pruebas, requiere aproximadamente de 2 a 3 semanas. Para más información visite el sitio web del [Laboratorio de la Sucursal de Valencia](#). Para establecer un centro de pruebas local, comience por completar el [Formulario de Interés del Laboratorio de la Sucursal de Valencia](#).

1. **Q:** En un brote (tres o más casos de COVID-19 en un "lugar de trabajo expuesto" en un periodo de 14 días o identificado como brote por un departamento de salud local), ¿cuáles son las obligaciones del empleador?  
**R:** Además de los requisitos para los ambientes sin brotes, el empleador debe:
  - Proporcionar de inmediato las pruebas a todos los empleados en el lugar de trabajo expuesto y excluir del trabajo los casos positivos y expuestos; repetir las pruebas una semana después; y
  - Continuar realizando pruebas a los empleados al menos una vez a la semana hasta que el lugar de trabajo deje de estar clasificado como un brote.
2. **P:** ¿Cuáles son las obligaciones del empleador ante un brote importante (20 o más casos de COVID-19 en un "lugar de trabajo expuesto" en un periodo de 30 días)?  
**R:** Además de los requisitos para los ambientes sin brotes, el empleador debe:
  - Proporcionar pruebas a todos los empleados del lugar de trabajo expuesto, al menos dos veces por semana y excluya los casos positivos y expuestos hasta que no se detecten nuevos casos durante un período de 14 días;
  - Implementar cambios en los sistemas de ventilación mecánica, incluyendo el aumento de eficiencia de la filtración a por lo menos MERV-13, o la mayor eficiencia compatible con el sistema de ventilación.
  - Evaluar si se necesitan unidades de filtración de aire HEPA en zonas ventiladas de manera insuficiente;
  - Determinar la necesidad de un programa de protección respiratoria o de cambios en un programa de protección respiratoria según la sección 5144 para abordar los peligros de COVID-19; y
  - Considerar la posibilidad de detener todas o parte de las operaciones para controlar el virus.
3. **P:** ¿Qué es un "lugar de trabajo expuesto" y cómo debe determinar un empleador qué áreas de trabajo están incluidas?  
**R:** Un lugar de trabajo expuesto es un lugar de trabajo, un área de trabajo o un área común, utilizada o a la que accede un caso COVID-19 durante el período de alto riesgo, incluidos los baños, pasillos, corredores, áreas de descanso o de comida y áreas de espera. Si, en un período de 14 días, tres casos de COVID-19 comparten el mismo "lugar de trabajo expuesto", entonces se aplica la norma de infecciones Múltiples por COVID-19 y Brotes de COVID-19 (sección [3205.1](#)) y se requerirán pruebas adicionales. A la hora de determinar qué áreas constituyen un único "lugar de trabajo expuesto" con el objetivo de hacer cumplir los requisitos de las pruebas, Cal/OSHA no espera que los empleadores traten como "lugar de trabajo expuesto" aquellas áreas en las que los trabajadores que usan mascarilla pasan brevemente por el mismo espacio sin interactuar ni aglutinarse, de modo que pueden centrarse en los lugares en los es más probable la transmisión.
4. **P:** ¿El "lugar de trabajo expuesto" supone todo el lugar de trabajo? ¿Esto cambia después del 1 de enero del 2021, cuando entre en vigor la ley AB 685?  
**R:** No, el "lugar de trabajo expuesto" incluye únicamente las zonas del edificio en las que

se presentaron los casos de COVID-19 durante el "periodo de exposición de alto riesgo." Esto no cambiará después del 1 de enero del 2021.

5. **P:** ¿Por qué la norma utiliza "lugar de trabajo expuesto" en vez de un porcentaje de todo el personal o algún otro método?  
**R:** Centrarse en tres o más casos como "lugar de trabajo expuesto" es preventivo, para iniciar las pruebas al inicio de un brote en el área donde los trabajadores están en riesgo de exposición, y para contener el brote en el área afectada. Normalmente, una vez que un empleador tiene conocimiento de tres o más casos de COVID-19 en un lugar de trabajo expuesto, existe la probabilidad de que haya más casos indeterminados. Las pruebas en el "lugar de trabajo expuesto" pretenden equilibrar la necesidad de adaptar las pruebas a las áreas en las que los trabajadores tienen un riesgo de exposición a los casos confirmados de COVID-19 y la necesidad de hacerlo de forma global para contener la transmisión y tener en cuenta la posibilidad de que ya estén surgiendo.
6. **P:** ¿Se exige la realización de pruebas de brotes cuando se producen tres o más casos en todo un edificio?  
**R:** No, la obligación de realizar las pruebas se activa con tres o más casos en un periodo de 14 días presentes en el mismo "lugar de trabajo expuesto" durante el "periodo de exposición de alto riesgo". Para otras áreas del lugar de trabajo, siga los requisitos para empleados que están expuestos a casos de COVID-19.
7. **P:** ¿Cómo determina un empleador qué área de un lugar de trabajo es un "lugar de trabajo expuesto" con el objetivo de determinar si se ha producido un brote y quién debe someterse a las pruebas?  
**R:** Un "lugar de trabajo expuesto" se define en la sección 3205(b)(7) e incluye "cualquier lugar de trabajo, área de trabajo o área común utilizada o a la que haya accedido un caso COVID-19 durante el 'período de alto riesgo'". Para determinar si se ha producido un brote, debe haber tres casos de COVID-19 que hayan trabajado, utilizado o accedido al mismo "lugar de trabajo, área de trabajo o área común utilizada o a la que se accede" en un periodo de 14 días. Si uno de los tres casos se encuentra en un área de trabajo diferente dentro de un establecimiento, no se ha producido un brote.  
Las áreas por las que pasó un caso COVID-19 (es decir, por las que transitó camino a un área de trabajo y no se detuvo o se detuvo por un momento mientras usaba cubierta facial) no son consideradas para ser determinadas como áreas de un "lugar de trabajo expuesto". Por ejemplo, si los tres casos de COVID-19 han estado en una zona común, pero uno de los casos sólo pasó mientras llevaba cubierta facial, no ha ocurrido un brote a efectos de las ETS.
8. **P:** ¿Un empleador puede separar a los empleados en grupos para reducir la probabilidad que se produzcan casos de COVID-19 en los mismos lugares/áreas de trabajo?  
**R:** Sí, es una estrategia aceptable para reducir el riesgo y las obligaciones de prueba. Las disposiciones de las ETS se deben seguir aplicando en el lugar de trabajo expuesto.
9. **P:** En el caso de los empleadores que tienen varios turnos de trabajo duplicados en una instalación, ¿puede considerarse cada turno como un "lugar de trabajo expuesto" independiente, según la definición de las ETS?  
**R:** Si la instalación tiene buena ventilación y se cumplen los requisitos de limpieza y desinfección de las ETS entre o antes de los cambios de turno, cada turno puede considerarse como un "lugar de trabajo expuesto" independiente.

10. **P:** ¿Cómo puede un empleador medir el periodo de 14 o 30 días en el que hay que buscar casos positivos para determinar si ha habido un brote o un brote significativo?  
**R:** El empresario debe fijarse en la fecha de prueba de los casos. Todos los casos en los que las pruebas se realicen en un periodo de 14 días, serán revisados para ver si se cumplen los demás criterios de un brote.
11. **P:** ¿El requisito de brote de "tres o más casos" se limita a los casos de los empleados, o los casos de cualquier persona que haya estado en el lugar de trabajo también cuentan para el requisito?  
**R:** Cualquier caso confirmado de COVID-19 que haya estado en el lugar de trabajo expuesto durante el periodo de exposición de alto riesgo cuenta para el mínimo de tres casos.
12. **P:** ¿Cuándo debe un empleador excluir a sus empleados del trabajo?  
**R:** Los empleadores deben excluir del trabajo a los empleados que no estén totalmente vacunados si (1) sean casos de COVID-19, o (2) hayan estado expuestos a COVID-19 en el lugar de trabajo. Según la [Orden Ejecutiva N-84-20](#) y las nuevas [Recomendaciones de Salud Pública sobre COVID-19 para personas totalmente vacunadas](#), los empleadores tienen que también excluir a empleados totalmente vacunados si (1) sean casos de COVID-19, (2) o han estado expuesto a COVID-19 y tienen síntomas de COVID-19. Sin embargo, los empleadores no tienen que excluir a empleados que han estado expuesto a COVID-19 si están totalmente vacunados y no tienen síntomas.
13. **P:** ¿Cuáles son los criterios para que un caso de COVID-19 se reincorpore al trabajo?  
**R:** Un caso COVID-19 puede reintegrarse al trabajo cuando ocurra alguna de las siguientes situaciones:
- En el caso de los empleados con síntomas, deben cumplirse todas estas condiciones:
    1. Haber pasado al menos 24 horas desde que la fiebre de 100,4 o más disminuyó sin el uso de medicamentos para bajarla;
    2. Los síntomas de COVID-19 han mejorado; y
    3. Han pasado al menos 10 días desde la aparición de los síntomas de COVID-19
  - En el caso de los empleados sin síntomas, han pasado al menos 10 días desde la primera prueba positiva del caso COVID-19
  - Si un profesional de salud autorizado determina que la persona no es/ya no es un caso de COVID-19, de acuerdo con las recomendaciones del Departamento de Salud Pública de California (CDPH) o del departamento de salud local.
14. **P:** ¿Cuáles son los criterios para que un empleado expuesto a un caso de COVID-19 en el lugar de trabajo pueda volver a trabajar?  
**R:** Aplicando la [Orden Ejecutiva N-84-20](#) y la [guía actual de cuarentena del CDPH](#), aunque se recomienda una cuarentena de 14 días, un empleado expuesto que no desarrolle síntomas de COVID-19 puede regresar al trabajo después de que hayan pasado 10 días desde la fecha de la última exposición conocida. Además, el CDPH ha proporcionado una guía que permite a los trabajadores de asistencia médica, respuesta de emergencia y servicios sociales volver al trabajo después de 7 días con un resultado negativo de la prueba PCR recogido después del día 5 cuando hay una carencia crítica de personal."

15. **P:** ¿Cuáles son los requisitos de cuarentena para empleados totalmente vacunados que han estado expuesto a COVID-19?

**R:** Según la [Orden Ejecutiva N-84-20](#) y las nuevas [Recomendaciones de Salud Pública sobre COVID-19 para personas totalmente vacunadas](#), un empleado expuesto que no desarrolle síntomas de COVID-19 no necesita estar en cuarentena.

16. **P:** ¿Es necesario que la prueba sea negativa para que el empleado pueda volver al trabajo?

**R:** No, las ETS no exigen que un empleado tenga una prueba negativa para volver al trabajo. Los criterios para la reincorporación al trabajo están enumerados anteriormente.

## Pago y Prestaciones por Exclusión [Regrese al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Un empleador debe pagar a un empleado mientras esté excluido del trabajo?

**R:** Si el empleado puede y está disponible para trabajar, el empleador debe seguir proporcionándole el salario y prestaciones. Un empleador puede requerir que el empleado agote las horas de enfermedad pagadas antes de proporcionar el pago de exclusión, en la medida permitida por la ley, y puede compensar los pagos con la cantidad que un empleado recibe en otros pagos de prestaciones. (Por favor, consulte el documento [Guía y Recursos COVID-19 de la Oficina del Comisionado Laboral](#) para obtener información sobre los requisitos para las horas de enfermedad pagadas). Estas obligaciones no se aplican si el empleador demuestra que la exposición del empleado no estaba relacionada con el trabajo.

2. **P:** ¿Debe un empleador "mantener los ingresos, antigüedad y todos los demás derechos y prestaciones del empleado, incluido el derecho del empleado a su situación laboral anterior, como si éste no hubiera sido retirado de su puesto de trabajo" si el empleado no puede trabajar debido a sus síntomas de COVID-19?

**R:** No, si un empleado no puede trabajar debido a sus síntomas de COVID-19, entonces no tendría derecho a la paga por exclusión ni a las prestaciones según el artículo 3205(c)(10)(C). Sin embargo, el empleado puede tener derecho a las prestaciones del Seguro de Accidentes de Trabajo o de Incapacidad del Estado.

3. **P:** ¿Durante cuánto tiempo un empleado expuesto a COVID-19, o que da positivo a las pruebas de COVID-19 del lugar de trabajo, recibe pago mientras está excluido del lugar de trabajo?

**R:** Por lo general, un empleado recibiría su pago durante el periodo en que estuviera en cuarentena, que podría ser de hasta 14 días (consulte arriba el impacto potencial de la [Orden Ejecutiva N-84-20](#)). Si un empleado está fuera del trabajo durante más de un periodo de cuarentena estándar basado en una única exposición o prueba positiva, pero sigue sin cumplir los requisitos de la norma para regresar al trabajo, ese periodo de cuarentena prolongado puede ser un indicativo de que el empleado no puede y no está disponible para trabajar debido a la enfermedad. Sin embargo, el empleado puede tener derecho a una incapacitación temporal u otras prestaciones.

4. **P:** ¿Un empleador debe excluir a un empleado que alega una exposición a COVID-19 en el lugar de trabajo?

**R:** Un empleador debe tomarse en serio cualquier informe y debe investigar cualquier

prueba de una exposición. En última instancia, es responsabilidad del empleador determinar si ha ocurrido una exposición.

5. **P:** ¿Un empleador debe mantener los ingresos y las prestaciones de un empleado según el artículo 3205 (c)(10)(C) si éste no puede trabajar por motivos que no sean el de proteger a las personas en el lugar de trabajo frente a la posible transmisión de COVID-19?  
**R:** No, el empleador no necesita mantener los ingresos y las prestaciones del empleado expuesto según el artículo 3205 (c)(10)(C) si el empleado del lugar de trabajo expuesto a COVID-19 no puede trabajar por motivos que no sean el de proteger a las personas en el lugar de trabajo de la posible transmisión de COVID-19 (por ejemplo, el cierre de una empresa, cuidado de un familiar, discapacidad o vacaciones). Estos empleados pueden tener derecho a otras prestaciones, como Seguro por Incapacidad, Permiso Familiar Pagado, prestaciones del Seguro por Desempleo
6. **P:** Las ETS establecen que un empleador no está obligado a proporcionar un pago de exclusión si el empleador puede establecer que la exposición de un empleado a COVID-19 no estaba relacionada con el trabajo. ¿Qué significa esto?  
**R:** Las ETS no exigen a los empleadores que paguen a los trabajadores excluidos del trabajo según el artículo 3205(c)(10) si el empleador puede demostrar que la exposición del empleado a COVID-19 no estaba relacionada con el trabajo. En tales circunstancias, los empleadores pueden tener otras obligaciones de pago legales o contractuales, pero el pago y las prestaciones no son obligatorias según el artículo 3205.
7. **P:** ¿Cómo demuestran los empleadores que una exposición a COVID-19 no está relacionada con el trabajo e impugnar la presunción bajo el SB 1159?  
**R:** [El proyecto de ley SB1159](#) establece una presunción impugnabile para determinados trabajadores y centros de trabajo de que la enfermedad de un empleado relacionada a COVID-19 es una lesión laboral que da derecho a las prestaciones de compensación de los trabajadores. Impugnar esa presunción y demostrar que la exposición a COVID-19 no está relacionada con el trabajo para evitar el requisito de pago de exclusión de las ETS implica que el empleador realice investigaciones comparables y presente pruebas comparables para demostrar que es más probable que la exposición de un empleado a COVID-19 no se haya producido en el lugar de trabajo.
8. **P:** ¿Cómo se aplicará la disposición sobre el pago de exclusión?  
**R:** Al igual que con cualquier infracción, Cal/OSHA tiene la autoridad para emitir una citación y exigir la cancelación. El hecho de que los empleados u otro organismo puedan presentar una queja en otro foro queda fuera del alcance de la autoridad de Cal/OSHA.
9. **P:** ¿Un empleado puede recibir a la vez las prestaciones por incapacidad temporal según la indemnización por accidente de trabajo y su salario habitual (o una parte de él) por estar excluido del trabajo según el artículo 3205(c)(10)(C)?  
**R:** No. Cal/OSHA no considera que un empleado que recibe prestaciones por incapacidad temporal del trabajador, por los salarios perdidos durante el período en que está excluido del lugar de trabajo, sea "capaz y esté disponible para trabajar" según el artículo 3205(c)(10)(C). Por lo tanto, un trabajador no puede recibir ambos tipos de prestaciones.
10. **P:** Si un empleado recibe prestaciones por incapacidad temporal a través de la indemnización por accidente de trabajo porque da positivo en la prueba de COVID-19 pero no tiene síntomas que le impidan trabajar, ¿debe recibir prestaciones de indemnización por accidente de trabajo o pago de exclusión según las ETS?  
**R:** Como se señaló anteriormente, Cal/OSHA no considera que un empleado que reciba

prestaciones por incapacidad temporal a través de la indemnización de los trabajadores que se considere "capaz y disponible para trabajar" según el artículo 3205(c)(10)(C). Sin embargo, si un empleado asintomático es capaz y está disponible para trabajar pero no tiene derecho a recibir el pago a través de la compensación de los trabajadores por los salarios perdidos durante el período en el que está excluido del trabajo, debe ser remunerado por ese tiempo de acuerdo con el artículo 3205(c)(10)(C).

11. **P:** ¿Un empleador puede calcular lo que un empleado podría recibir a través de las prestaciones públicas y deducir esa estimación de las cantidades que se le deben al empleado según el artículo 3205(c)(10)(C)?  
**R:** No. Un empresario no "reanuda y mantiene" el salario y las prestaciones de un trabajador deduciendo una cantidad que estima que éste puede recibir en futuras prestaciones públicas.
12. **P:** ¿Qué deben hacer los empleados si han estado expuestos a COVID-19 en el lugar de trabajo y dan positivo o no pueden trabajar debido a los síntomas relacionados con COVID-19?  
**R:** Los empleados que den positivo a las pruebas de COVID-19 o que no puedan trabajar debido a COVID-19 y crean que han contraído COVID-19 en el trabajo, deben presentar un reclamo de indemnización a su empleador. Para obtener más información, [consulte la Guía y Recursos COVID-19 de la División de Compensación de los Trabajadores.](#)

Si el reclamo de indemnización por accidente laboral de un empleado es denegado, éste puede tener derecho a un pago de exclusión y puede iniciar/presentar un reclamo ante la Oficina del Comisionado Laboral

13. **P:** Si un empleado está excluido del trabajo debido a exposición en el lugar de trabajo, pero el empleado no tiene COVID-19, ¿tiene derecho al pago de exclusión?  
**R:** Sí. Un empleado que no tiene COVID-19 y que fue excluido del trabajo debido a una exposición a COVID-19 en el lugar de trabajo, debe recibir pago de exclusión si: 1) el empleado no fue asignado a tele trabajo durante ese tiempo; y 2) el empleado hubiera podido y hubiera estado disponible para trabajar, de no haber estado expuesto. Si el empleado no recibió pago durante el período de exclusión, puede iniciar/presentar un reclamo ante la Oficina del Comisionado Laboral.
14. **P:** ¿Qué pasa si un empleador no excluye del lugar de trabajo a un empleado que ha estado expuesto a COVID-19?  
**R:** Las ETS exigen a los empleadores que excluyan a los trabajadores que hayan estado expuestos a personas con COVID-19. Si un empleador ha excluido indebidamente a los empleados según las ETS, los empleados deben ponerse en contacto con Cal/OSHA: [Presentar una Queja de Seguridad en el Lugar de Trabajo \(ca.gov\)](#). Para obtener más información, consulte la [Guía y Recursos COVID-19 de Cal/OSHA.](#)
15. **P:** ¿Cómo se calcula la indemnización por exclusión para los empleados excluidos del lugar de trabajo debido a exposición a COVID-19 en el trabajo?  
**R:** La tasa de pago de exclusión es la tasa de pago normal del empleado para la semana laboral de la que está siendo excluido. Estos empleados tienen derecho a un pago de exclusión, dependiendo de la duración del periodo de exclusión requerido y de cuántos días estaban programados para trabajar durante ese periodo de exclusión. Los

empleados excluidos que no contraen COVID-19 y no desarrollan ningún síntoma deben ser excluidos del lugar de trabajo durante un máximo de 14 días.

La Oficina del Comisionado Laboral puede aceptar demandas sólo para aquellos empleados que han sido excluidos del lugar de trabajo debido a la exposición en el trabajo y el empleado hubiera podido y hubiera estado disponible para trabajar, de no haber estado expuesto.

16. **P:** ¿Los empleadores pueden exigir a los empleados excluidos por exposición en el lugar de trabajo que tomen las horas de enfermedad pagadas según las ETS?  
**R:** Los empleadores que facilitan una política de permiso pagado que es separada y *adicional* a la política horas de enfermedad pagadas requerida por la ley de Horas Suplementarias Pagadas de Permiso por Enfermedad según la Ley de California (Sección 246 del Código Laboral) pueden requerir que sus empleados usen ese permiso por enfermedad como lo permite la ley. Por ejemplo, un empleador puede exigir a un empleado que utilice cualquier permiso complementario del que disponga en base a la [ley de Horas Suplementarias de Permiso por Enfermedad Pagadas 2021 COVID-19](#) (Sección 248.2 del Código Laboral). Sin embargo, un empleador no puede exigir al empleado que utilice las horas de enfermedad pagadas que exige la sección 246 del Código Laboral, incluso cuando haya habido una exposición en el lugar de trabajo y el empleador esté obligado a excluir a los empleados según las ETS.
17. **P:** ¿Los empresarios pueden exigir a sus empleados que se acojan a los permisos pagados previstos específicamente para hacer frente al COVID-19 en lugar del pago de exclusión?  
**R:** Sí, los empleadores pueden exigir a los empleados excluidos debido a la exposición en el lugar de trabajo, que utilicen cualquier permiso pagado complementario específico por COVID-19, si lo permite la ley. Por ejemplo, la [ley sobre Horas Suplementarias de Permiso por Enfermedad Pagadas 2021 COVID-19](#) (sección 248.2 del Código Laboral) permite expresamente a los empleadores exigir el uso de las Horas Suplementarias de Permiso por Enfermedad Pagadas 2021 COVID-19 antes de proporcionar el pago de exclusión.
18. **P:** ¿Cómo puede un empleado iniciar/presentar un reclamo de pago de exclusión ante la Oficina del Comisionado Laboral?  
**R:** El empleado puede [presentar un reclamo de salario personal por pago de exclusión ante la Oficina del Comisionado Laboral](#). Como alternativa, el empleado puede presentar una [Denuncia de Violación a la Ley Laboral \(RLLV\)](#) ante la Oficina del Comisionado Laboral. Una RLLV es un reclamo que alega una violación sistemática de la ley que afecta a varias personas. En este caso, la Oficina del Comisionado Laboral evaluaría si la denuncia afecta a todo el personal y si la misma presentaría una demanda para el personal u orientaría a los empleados a presentar reclamos personales.
19. **P:** ¿Qué derechos tienen los empleados si su empleador toma represalias contra ellos por solicitar el pago de exclusión?  
**R:** Los empleados que ejercen o intentan ejercer sus derechos relacionados con el pago de exclusión están protegidos contra represalias en virtud de las secciones 98.6, 1102.5, 6310, 6311 y 6409.6 del Código Laboral.

La Sección 98.6 del Código Laboral protege a los empleados que presenten una queja o un reclamo ante la Oficina del Comisionado Laboral en relación con el pago de exclusión, que hagan una denuncia oral o escrita de que se les debe un pago de exclusión o que ejerzan cualquier otro derecho relacionado con el pago de exclusión en su nombre o en el de otros empleados.

La sección 1102.5(b) del Código Laboral protege a los empleados que plantean cuestiones relacionadas con el pago de exclusión si revelaron información o el empleador cree que el empleado reveló información a (1) una agencia gubernamental o de aplicación de la ley, (2) a una persona con autoridad sobre el empleado u otro empleado que tenga autoridad para investigar, descubrir o corregir la infracción o el incumplimiento, o (3) para proporcionar información a un organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o indagación. Para que una denuncia 1102.5(b) tenga éxito, un trabajador debe tener motivos razonables para creer que está revelando una violación de una ley estatal o federal o el incumplimiento de una norma o reglamento local, estatal o federal.

Las secciones 6310 y 6311 del Código Laboral protegen específicamente a los trabajadores que sufren represalias por ejercer sus derechos relacionados con la salud y la seguridad, y la sección 6409.6 del Código Laboral protege a los trabajadores que han revelado un resultado positivo de la prueba COVID-19 o un diagnóstico u orden de cuarentena o aislamiento. Los empleados deben pedir ayuda a la Oficina del Comisionado Laboral si tienen preguntas sobre represalias o quieren presentar una denuncia por represalias.

20. **P:** ¿A qué pago o prestaciones puede tener derecho un empleado si ha estado expuesto a COVID-19 fuera del lugar de trabajo?

**R:** Los empleados pueden tener derecho a otros pago y prestaciones. Por favor vea [los recursos adicionales sobre varios programas administrados por la Oficina del Comisionado Laboral y otras agencias gubernamentales](#).

## Exoneraciones de los Requisitos de Exclusión Basados en la Salud y Seguridad Comunitaria [Regrese al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Qué debe tener en cuenta un empleador antes de solicitar una exoneración a Cal/OSHA de los requisitos de retorno al trabajo del artículo 3205(c)(11)?

**R:** Las ETS establecen que los empleadores pueden solicitar una exoneración del requisito de poner en cuarentena/aislamiento a los empleados expuestos o positivos a COVID-19 del lugar de trabajo, si hacerlo crearía un riesgo indebido para la salud y seguridad públicas. Cal/OSHA no concederá una exoneración en violación de cualquier orden emitida por un funcionario de salud local o estatal relativa al aislamiento o cuarentena. Una empresa debe suministrar bienes o servicios cuya interrupción suponga un riesgo indebido para la salud y la seguridad de la comunidad, para calificar. Esta excepción es más estrecha que la definición de "infraestructura crítica", aunque tales operaciones pueden ser calificadas si hay un impacto adverso en la salud y seguridad de una comunidad. Una instalación debe

enfrentarse a una posible escasez de personal en base a casos o exposiciones reales de COVID-19 para poder optar a una exoneración. Las solicitudes no deben hacerse previendo un futuro brote.

2. **P:** ¿Qué información debe proporcionar un empleador a Cal/OSHA para solicitar una exoneración del requisito de exclusión del lugar de trabajo a empleados expuestos a COVID-19 y positivos a COVID-19?

**R:** Para solicitar una exoneración, los empleadores deben enviarla a [rs@dir.ca.gov](mailto:rs@dir.ca.gov). En caso de emergencia, el empleador puede solicitar una exoneración provisional, llamando a la oficina local del distrito mientras prepara su solicitud por escrito. Aunque no hay criterios establecidos en las ETS para conceder una exoneración, la siguiente información podría constituir una solicitud de exoneración completa que Cal/OSHA podría revisar rápidamente y proporcionar una respuesta:

1. Nombre del empleador y empresa o servicio;
2. Nombre, dirección, correo electrónico del empleador y número de teléfono de la persona de contacto;
3. Declaración de que no existen órdenes de los funcionarios de salud locales o estatales de aislamiento o cuarentena de los empleados excluidos;
4. Declaración en la que se describa la forma en que repercute en el funcionamiento del empleador, la exclusión de los empleados expuestos o COVID-19 positivos del lugar de trabajo, de forma que crea un riesgo indebido para la salud y seguridad de la comunidad;  
un. Número de empleados que deben estar en cuarentena según la ETS, y si cada uno de ellos estuvo expuesto o dio positivo en las pruebas de COVID-19;
5. Las medidas de control del empleador para prevenir la transmisión de COVID-19 en el lugar de trabajo, si el empleado o los empleados regresan o continúan trabajando en el lugar de trabajo, incluida la prevención de nuevas exposiciones. Entre ellas se incluyen medidas como el aislamiento del empleado (s) que regresaron al lugar de trabajo, el uso de protección respiratoria por parte de otros empleados en el lugar de trabajo expuesto, u otras medidas igualmente eficaces.

Proporcionar respuestas claras y específicas a estas necesidades de información, ayudará a Cal/OSHA a responder con la mayor eficacia posible a las solicitudes de exoneración.

## Mantenimiento de Registros e Informes

[Regresar al inicio de la página](#)

1. **P:** ¿Qué requisitos para informes y mantenimiento de registros están en las ETS?

**R:** Los requisitos de información y mantenimiento de registros de un empleador incluyen lo siguiente:

- Cumplir con los requisitos de información del departamento de salud estatal y local.
- Ponerse en contacto con el departamento de salud local cuando haya tres o más casos de COVID-19 en el lugar de trabajo en un periodo de 14 días.
- Proporcionar la siguiente información:

- El número total de casos de COVID-19.
  - Para cada caso de COVID-19, el nombre, la información de contacto, ocupación, ubicación del lugar de trabajo, dirección de la empresa, estado de hospitalización y/o muerte, y código del Sistema de Clasificación Industrial de Norteamérica, del lugar de trabajo del caso de COVID-19
  - Cualquier otra información que solicite el departamento de salud local.
- El empleador deberá seguir notificando al departamento de salud local sobre cualquier caso de COVID-19 en el lugar de trabajo.
  - Informar de las enfermedades laborales graves a Cal/OSHA, de acuerdo con las regulaciones vigentes.
  - Mantener los registros exigidos por el [artículo 3203 \(b\) del 8 CCR](#), que incluyen los registros de inspección, documentación de las correcciones de riesgos y registros de capacitación (los requisitos varían según la dimensión del empleador).
  - Poner por escrito el Programa de Prevención COVID-19 y a disposición de los empleados y de sus representantes autorizados si lo solicitan.
  - Registro y seguimiento de todos los casos de COVID-19 con nombre del empleado, información de contacto, ocupación, lugar donde trabajó, fecha del último día en el lugar de trabajo y fecha de una prueba positiva de COVID-19. Toda información médica será guardada de manera confidencial. La información se pondrá a disposición de los empleados, representantes autorizados de los empleados, o según lo exija la ley, con la eliminación de la información de identificación personal. Esto no impide que los empleados o sus representantes obtengan el Registro de Lesiones y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo, de la empresa o cualquier otra información que permita la ley.

## Comités Asesores y Posibles Cambios en las ETS

[Regresar al inicio de la página](#)

1. **P:** ¿Cuándo está previsto que se reúna el comité asesor?  
**R:** Cal/OSHA pretende celebrar una reunión con las partes interesadas en diciembre para explicar la norma, responder a preguntas y dar a las partes interesadas la oportunidad de dar su opinión sobre la norma. Poco después se programará una reunión del comité asesor. La Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHSB) ha solicitado formalmente que Cal/OSHA informe de los resultados de este proceso de asesoría a la Junta en un plazo de cuatro meses.

## Viviendas Proporcionadas por el Empleador

[Regresar al inicio de la página](#)

1. **P:** ¿El programa Vivienda para la Cosecha está cubierto por la sección 3205.3, que aborda la prevención de COVID-19 en viviendas proporcionadas por el empleador?  
**R:** Vivienda para la Cosecha es un programa que ofrece alojamiento temporal en un hotel a trabajadores agrícolas que necesitan aislarse o estar en cuarentena debido al COVID-19. El propósito de las ETS es prevenir la transmisión a los trabajadores que están laborando, durante su convivencia en una vivienda proporcionada por el empleador. Una vez que un empleado es aislado o puesto en cuarentena, los elementos de prevención del reglamento, diseñados para proteger a los empleados que conviven ya no son aplicables, y la única

parte de la sección 3205.3 que se aplicaría es el subartículo 3205.3(h), que aborda el aislamiento de los casos de COVID-19 y la puesta en cuarentena de personas con exposición a COVID-19.

2. **P:** Muchos productores han alquilado habitaciones de hotel para los empleados positivos a COVID-19 con el fin de aislarlos y reducir la propagación de COVID-19 en las viviendas, muchas de las cuales no poseen una cocina. ¿Esto viola la sección 3205.3?  
**R:** La sección 3205.3 no exige que se proporcione a los empleados positivos a COVID-19 instalaciones separadas para cocinar y comer, si no comparten dichas instalaciones con otros que no son positivos.
3. **P:** ¿Los requisitos de vivienda de las ETS se aplican a las viviendas de empleados H-2A sujetos a un acuerdo federal, incluso si dicho acuerdo permite un mayor número de empleados en un espacio determinado?  
**R:** Sí, las ETS se aplican a las viviendas sujetas a un contrato H-2A Cal/OSHA puede establecer requisitos más estrictos que los ya establecidos por el contrato o los requisitos federales.
4. **P:** ¿Cómo puede un empleado hacer cumplir los requisitos de distanciamiento físico y de uso de cubierta facial en las viviendas proporcionadas por el empleador?  
**R:** La Sección 3205.3 no hace cumplir a los empleadores a aplicar los requisitos de distanciamiento físico y de uso de cubierta facial. Las obligaciones del empleador incluyen:
  - Garantizar que los recintos tienen el tamaño y la disposición suficientes para permitir al menos seis pies de distanciamiento físico.
  - Proporcionar cubiertas faciales a todos los residentes y proporcionarles información sobre cuándo deben usarse de acuerdo con las órdenes u orientaciones de los funcionarios de salud estatales o locales.

## Recursos Adicionales [Regresar al inicio de la página](#)

---

1. **P:** ¿Qué recursos adicionales están disponibles para que los empleadores y los trabajadores entiendan y cumplan la norma?  
**R:** Cal/OSHA cuenta con una serie de recursos establecidos y en desarrollo para ayudar al cumplimiento de las ETS:
  - Estas Preguntas Frecuentes se irán ampliando de forma continua para ayudar a los interesados a entender las ETS.
  - En diciembre se celebrará una reunión con los interesados para explicar la norma y responder a sus preguntas.
  - El Servicio de Consultas estará disponible para responder a las preguntas de los empleadores sobre el ETS.
  - Cal/OSHA está desarrollando una capacitación sobre las ETS que impartirá en formato de seminario web.
  - Cal/OSHA ha desarrollado un Programa Modelo para ayudar a los empleadores a desarrollar un [Programa de Prevención de COVID-19](#).
  - Se seguirán publicando y actualizando los materiales en el [sitio web de Cal/OSHA COVID-19](#).

- [COVID-19 - Permiso por Enfermedad y Derecho Laboral](#)
- Si tiene preguntas sobre las horas de enfermedad pagadas, protecciones contra represalias, iniciar/presentar un reclamo de salario una queja por represalias, llame al 833-LCO-INFO (833-526-4636)
- [COVID-19 - Información sobre Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo](#)
- Puede presentar una [queja sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo ante Cal/OSHA en línea](#), o por teléfono en la [oficina del distrito más cercana](#).
- [COVID-19 - Recursos para Compensación de los Trabajadores](#)
- Llame al 1-800-736-7401 para obtener información registrada sobre los beneficios de compensación de los trabajadores, por parte del personal de Información y Asistencia las 24 horas del día, o [póngase en contacto con una oficina local de la División de Compensación de los Trabajadores](#) para hablar con una persona en directo, en horario laboral.

- 8 de enero del 2021:
  - Agregó siete nuevos subtítulos y las nuevas Preguntas y Respuestas siguientes:
    - [Ámbito de Aplicación](#) Número(s) de P y R: 3, 4, 6, y 7
    - [Ejecución](#) Número(s) de P y R: 1
    - [Programa de Prevención de COVID-19](#) Número (s) de P y R: 1
    - [Comunicación con los Empleados](#) Número(s) de P y R: 1
    - [Distanciamiento Físico, Cubiertas Faciales y Otros Controles](#) Número(s) de P y R: 2, 3, 4 y 5
    - [Ventilación](#) Número(s) de P y R: 1 y 2
    - [Vacunas](#) Número(s) de P y R: 1
    - [Pruebas](#) Número(s) de P y R: 2, 3, y 4
    - [Brotos y "Lugar de Trabajo Expuesto"](#) Número(s) de P y R: 5, 7, 8, 9, 10, y 14
    - [Pago de Exclusión y Beneficios](#) Número(s) de P y R: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10
    - [Exoneraciones de los Requisitos de Exclusión Basados en la Salud y Seguridad Comunitaria](#) Número(s) de P y R: 1 y 2
    - [Viviendas Proporcionadas por el Empleador](#) Número(s) de P y R: 1, 2, 3, y 4
- 26 de enero del 2021
  - Agregó un nuevo [Pruebas](#) Número(s) de P y R: 10 y 11
- 26 de febrero del 2021
  - Agregó un nuevo [Ámbito de Aplicación](#) P y R: 8
- 10 de marzo del 2021
  - Agregó un nuevo [Pago de Exclusión y Beneficios](#) P y R: 11
- 26 de marzo del 2021
  - Agregó un nuevo [Pago de Exclusión y Beneficios](#) P y R: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.
- 5 de mayo del 2021
  - Actualizó información en la parte "[Brotos y "Lugar de Trabajo Expuesto"](#)" P y R 12.
  - Agregó un enlace al [EO N-84-20](#) en la pregunta 14 de la parte "[Brotos y "Lugar de Trabajo Expuesto"](#)".
  - Agregó nueva pregunta 15 en la parte "[Brotos y "Lugar de Trabajo Expuesto"](#)".
  - Cambió la pregunta 15 anterior a pregunta 16 en la parte "[Brotos y "Lugar de Trabajo Expuesto"](#)" debido a una nueva pregunta.
  - Actualizó información la pregunta 9 de la parte [Pruebas](#) en el tercer punto.