

Regreso al trabajo COVID-19 Recursos y consideraciones

A medida que las empresas del área de Greenville, Carolina del Sur comienzan a reabrir en medio de la pandemia de COVID-19, hay varias consideraciones que deben tener en cuenta. El objetivo de esta herramienta es ayudar a las empresas a reflexionar sobre los posibles problemas que deben anticipar, al diseñar un plan de regreso al trabajo tras la pandemia de COVID-19, así como la orientación normativa actual. **NO TRATA TODAS LAS SITUACIONES QUE PUEDEN SURGIR O TODO TIPO DE NEGOCIOS Y LA LISTA DE RECURSOS NO TIENE LA INTENCIÓN DE INCLUIR TODO. ESTA GUÍA NO DEBE SER CONSIDERADA COMO, NI ESTÁ DISEÑADA PARA, PROPORCIONAR ASESORÍA LEGAL.**

1. Mantente informado

Existe una gran cantidad de orientación provista por agencias federales, estatales y locales sobre cómo responder al COVID-19; sin embargo, esa guía cambia constantemente y es de vital importancia verificar con frecuencia las actualizaciones.

Las empresas deben consultar y seguir monitoreando las pautas y recomendaciones emitidas por agencias federales y estatales, comenzando con la guía publicada por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y el Departamento de Control de Salud y Medio Ambiente de Carolina del Sur (DHEC).

La página de preguntas frecuentes sobre negocios generales de los CDC es un buen punto de partida (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>). Aquí hay un resumen de los temas cubiertos (tenga en cuenta que estas preguntas frecuentes no están destinadas a operaciones de atención médica y pueden no ser adecuadas para todo tipo de empresas):

Casos sospechosos o confirmados de COVID-19 en el lugar de trabajo

¿Qué debo hacer si un empleado viene a trabajar con síntomas de COVID-19 (fiebre, tos o falta de aire)?

¿Qué debo hacer si se sospecha o se confirma que un empleado tiene COVID-19?

Si los empleados han estado expuestos pero no muestran síntomas, ¿debo permitirles trabajar?

¿Qué debo hacer si descubro varios días después, cuando un empleado trabajó, que le diagnosticaron COVID-19?

¿Cuándo debe sospecharse o confirmarse que un empleado tiene COVID-19?

¿Qué debo hacer si un empleado tiene una enfermedad respiratoria?

¿Qué significa enfermedad respiratoria "aguda"?

¿Los síntomas de alergia se consideran una enfermedad respiratoria aguda?

Reducción de la propagación de COVID-19 en los lugares de trabajo

¿Cómo mantener seguros a los empleados que interactúan con los clientes?

¿Cómo puedo ayudar a proteger a los empleados que pueden estar en mayor riesgo de enfermedad grave?

¿Mis empleados necesitan usar cubiertas de tela para la cara o equipo de protección personal (PPE) (como respiradores N95, guantes) para protegerse mientras trabajan?

¿Con qué frecuencia deben mis empleados lavarse las manos mientras están en el trabajo?
¿Qué puedo decirles a mis empleados sobre la reducción de la propagación de COVID-19 en el trabajo?
¿Deberíamos examinar a los empleados para detectar síntomas de COVID-19 (como controles de temperatura)? ¿Cuál es la mejor manera de hacer eso?
¿Cómo manejo los residuos de equipos de protección personal (EPP)?

Operaciones comerciales saludables

¿Qué es el distanciamiento social y cómo puedo lograrlo en mi lugar de trabajo?
No proveo licencia por enfermedad paga a mis empleados. ¿Qué tengo que hacer?
¿Debo exigir a los empleados que presenten una nota del médico o un resultado positivo de la prueba COVID-19?
¿Debo cancelar mis reuniones y conferencias?

Limpieza y esterilización en el lugar de trabajo

¿Cómo limpio y desinfecto maquinaria o equipo?
¿Cómo puedo usar productos químicos de limpieza de forma segura?
Además de limpiar y desinfectar, ¿qué puedo hacer para disminuir la propagación de enfermedades en mi lugar de trabajo?
¿Debo ajustar mi sistema de ventilación?
Si cierro mis instalaciones como resultado de un caso o brote de COVID-19, ¿cuál es la forma recomendada de limpiar y desinfectar, y cuál es el plazo adecuado para reanudar las operaciones?

Infraestructura crítica

¿Cómo sé si mi negocio se considera crítico?
¿Debería permitir que los empleados de infraestructura crítica trabajen si han estado expuestos pero no muestran síntomas de COVID-19?
¿Hay disponible otra guía específica de los CDC para los lugares de trabajo de infraestructura crítica?

Las preguntas frecuentes de los CDC también tienen varios enlaces a recursos útiles:

- [Interim Guidance for Businesses and Employers](#)
- [Cleaning and Disinfecting Your Facility](#)
- [Resources for First Responders and Law Enforcement](#)
- EPA: [Disinfectants for Use Against SARS-CoV-2external icon](#)
- FDA: [Food Safety and the Coronavirus Disease 2019 \(COVID-19\)external icon](#)
- HHS/DOL: [Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19pdf iconexternal icon](#)
- DHS: [Guidance on the Essential Critical Infrastructure Workforceexternal icon](#)

La Guía de reapertura COVID-19 de DHEC para empresas es un recurso veraz para las empresas de Carolina del Sur.

https://scdhec.gov/sites/default/files/media/document/COVID19_DHEC_Employer_Return_to_Work%20Guidance-4.24.20.pdf

Recursos adicionales:

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional: Orientación sobre la preparación de lugares de trabajo para COVID-19:

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

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades: recursos para empresas y empleadores

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>

Departamento de Trabajo de los EE. UU.: COVID-19 y el lugar de trabajo estadounidense

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU.: Coronavirus y COVID-19

<https://www.eeoc.gov/coronavirus>

Orientación del restaurante accelerateS:

<https://accelerate.sc.gov/restaurant-guidance>

2. Desarrollar un plan de acción para volver al trabajo

Participe en una planificación activa para la reapertura.

Cualquier plan de regreso al trabajo deberá considerar una amplia gama de situaciones complicadas, legales y específicas para la operación de un negocio o cada tipo de industria. La siguiente es una lista de preguntas que las empresas pueden considerar al desarrollar un plan de regreso al trabajo; Esta lista no incluye de ninguna manera:

- ¿Cuáles son las consideraciones de seguridad específicas de mi industria y negocio?
- ¿Qué personal necesito para volver a reabrir? ¿Cuál es el estado de ese personal ahora ... teletrabajo, despedido, suspendido, etc. ¿Qué nivel de aviso debo proveer?
- ¿Qué políticas de empleo necesito revisar? (por ejemplo, requisitos de licencia de FFCRA), políticas de limpieza y desinfección, políticas de evaluación de salud de los empleados, políticas de viaje, teletrabajo, etc.
- ¿Qué estrategia usaré para que los empleados vuelvan a trabajar? Esto depende del tipo de negocio y su estado: cerrado, esquelético, etc. ¿Desfasado? ¿De repente?
- ¿Qué modificaciones en el lugar de trabajo debo hacer para garantizar la seguridad de mis empleados y clientes? Si alquila o comparte espacio, ¿quién será responsable de los servicios de limpieza y desinfección de la instalación?
- ¿Quién será responsable de la desinfección continua de las áreas de alto contacto?
- ¿Qué tipo de equipo de protección personal necesitaré y cómo me aseguraré de que sea suficiente para continuar con las operaciones?
- ¿Qué tipo de análisis de riesgo tendré que hacer para asegurarme de mitigar el riesgo de exposición a COVID -19?

- ¿Qué cambios de protocolos operacionales necesito para desarrollar y comunicar (a clientes, empleados, proveedores, etc.)
- ¿Hay restricciones de uso de propiedad que necesito coordinar con un propietario o una compañía de administración de propiedad?
- ¿Cuáles son las consideraciones legales de empleo que debo tener en cuenta antes de reabrir?
- ¿Cuál es el protocolo de detección, exposición y enfermedad confirmada de mi empleado?
- ¿Cómo manejaré a un empleado que tenga un resultado positivo?
- ¿Cómo manejaré a un empleado que se niega a regresar al trabajo por miedo? ¿Problemas de cuidado de niños / ancianos?

Recursos adicionales:

Guías para la reapertura de lugares de trabajo tras el COVID-19

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

3. Realizar una evaluación de riesgos:

Evalúe su lugar de trabajo e implemente las modificaciones necesarias.

Los empleadores deben seguir conociendo sus obligaciones bajo la Cláusula de Deber General de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de 1970, 29 U.S.C. § 654 (a) (1), que requiere que los empleadores provean "empleo y un lugar de empleo, que esté libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o daños físicos graves". Como tal, los empleadores deberían considerar realizar una evaluación de riesgo específica de COVID-19 de sus entornos de trabajo físico bajo la Guía de OSHA sobre la preparación de lugares de trabajo para COVID-19.

- La siguiente es una lista de preguntas que las empresas pueden considerar al realizar una evaluación de riesgo para la empresa individual; esta lista no incluye de ninguna manera:
- ¿Cuáles son los riesgos potenciales de transmisión de COVID-19 específicos para mi negocio?
- ¿Cuál es el riesgo / responsabilidad potencial que los peligros identificados pueden crear para mi negocio?
- ¿Cuál de mis empleados, dado el trabajo que realizan, tiene un riesgo de exposición muy alto, alto, medio o bajo según las pautas de los CDC?
- ¿Cómo manejaré a un empleado que pueda haber estado expuesto a una persona con COVID-19 sospechoso o confirmado?
- ¿Qué pasos puedo implementar para mitigar las posibles exposiciones?
- ¿Qué pasos debo seguir para monitorear la efectividad de mis estrategias de mitigación de riesgos?

Practica el distanciamiento social:

El desarrollo y la implementación de un plan de distanciamiento social deberán adaptarse específicamente al empleador y a la industria en la que opera y tomar en cuenta la orientación y los mandatos federales, estatales y locales. Las características del plan de distanciamiento social pueden incluir algunos o todos los siguientes:

- Como sea posible, realice cambios para abrir el espacio de trabajo para crear distancia física entre los compañeros de trabajo mediante la instalación de plexiglás / divisores o mover escritorios y estaciones de trabajo.
- Reutilización de salas de conferencias como espacio de trabajo adicional para mantener el distanciamiento social entre los empleados.
- Limitar el uso de espacios comunes (por ejemplo, salas de descanso, áreas de cocina, cafeterías, etc.) para permitir una mayor distancia.
- Limitar las reuniones en persona utilizando una videoconferencia de oficina, posponiendo (o conduciendo virtualmente) reuniones / conferencias planificadas que involucran a grupos más grandes. Ajuste de horarios de trabajo y / o turnos para limitar la cantidad de empleados físicamente presentes en una oficina, instalación u otro lugar de trabajo específico en cualquier momento.
- Permitir a los empleados teletrabajar si es una opción donde sea factible.
- Proveer señalización adecuada para comunicar y promover el distanciamiento social. Considere limitar los puntos de acceso al lugar de trabajo, proporcionando avisos externos de no entrada con síntomas COVID-19, estaciones de control de temperatura, marcas en el piso, etc.
- Anime a sus compañeros de trabajo a no compartir teclados, teléfonos u otro equipo en la medida de lo posible, pero si compartir o el espacio de trabajo es inevitable, limpie después de cada uso (es decir, caja registradora).

Proporcionar equipo de protección personal (PPE)

Con respecto al EPP, los CDC recomiendan lo siguiente:

“El CDC recomienda usar cubiertas de tela para la cara en lugares públicos donde otras medidas de distanciamiento social son difíciles de mantener, especialmente en áreas de transmisión comunitaria significativa. Las cubiertas de tela para la cara pueden evitar que las personas que no saben que tienen el virus lo transmitan a otros. Estas cubiertas faciales no son máscaras quirúrgicas o respiradores y no son sustitutos apropiados para ellos en lugares de trabajo donde se recomiendan o requieren máscaras o respiradores.

Los empleados deben seguir sus políticas y procedimientos de rutina para PPE (si corresponde) que normalmente usarían para sus tareas laborales. Al limpiar y desinfectar, los empleados siempre deben usar guantes y batas apropiadas para los productos químicos que se utilizan. Es posible que se necesite equipo de protección personal (PPE) adicional según la configuración y el producto.

El CDC no recomienda el uso de EPP en lugares de trabajo donde no se utiliza de forma rutinaria. Las instalaciones pueden usar la jerarquía de controles, como los controles administrativos y de ingeniería; estas estrategias son aún más efectivas para prevenir exposiciones que usar EPP. ”

Preguntas frecuentes de los CDC sobre negocios generales (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>)

Recursos adicionales:

OSHA COVID-19 evaluaciones de riesgo específicas / modificaciones al ambiente de trabajo / regulaciones para PPE [orientación emitida por el DOL / OSHA](#)

Orientación de OSHA sobre la preparación de lugares de trabajo para COVID-19.
<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

Orientación provisional para trabajadores de infraestructura crítica que pueden haber estado expuestos a una persona con COVID-19 sospechoso o confirmado
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/downloads/critical-workers-implementing-safety-practices.pdf>

Interrupción del aislamiento para personas con COVID-19 "que no están en entornos de atención médica (Orientación provisional)
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/ending-isolation.html>

Empresas y empleadores de SCDHEC
<https://www.scdhec.gov/infectious-diseases/viruses/coronavirus-disease-2019-covid-19/businesses-employers-covid-19>

4. Cuestiones de empleo

Con el levantamiento de las órdenes de quedarse en casa, muchos empleadores están considerando opciones para evaluar y monitorear la salud de los empleados.

Según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), las consultas relacionadas con la discapacidad o los exámenes médicos de los empleados actuales se limitan a las consultas de aptitud y otras consultas que están "relacionadas con el trabajo y son consistentes con la necesidad comercial", incluso para determinar si un empleado presentará una "amenaza directa" de daño debido a una condición médica.

Lo que debe saber sobre la ADA, la Ley de rehabilitación y el coronavirus según la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EEOC):

- La EEOC hace cumplir las leyes contra el discrimen en el lugar de trabajo, incluida la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Rehabilitación, incluido el requisito de adaptaciones razonables y las normas sobre exámenes médicos y consultas.

- Las reglas de la Ley ADA y de Rehabilitación siguen aplicándose, pero no interfieren ni impiden que los empleadores sigan las pautas y sugerencias hechas por los CDC sobre los pasos que los empleadores deben tomar con respecto al Coronavirus.
- La EEOC ha provisto orientación y preguntas frecuentes (<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>) coherente con estas protecciones y normas en el lugar de trabajo, que pueden ayudar a los empleadores a implementar estrategias para navegar el impacto del coronavirus en el lugar de trabajo.
- La guía de la EEOC identifica los principios relevantes establecidos de la Ley ADA y de Rehabilitación y responde las preguntas frecuentes sobre el lugar de trabajo durante eventos similares al Coronavirus, tales como:
 - ¿Cuánta información puede solicitar un empleador a un empleado que llama por enfermedad para proteger al resto de su fuerza laboral durante un evento similar al Coronavirus?
 - ¿Cuándo puede un empleador cubierto por la Ley ADA tomar la temperatura corporal de los empleados durante un evento similar al Coronavirus?
 - ¿La Ley ADA permite a los empleadores exigir a los empleados que se queden en casa si tienen síntomas del coronavirus?
 - Cuando los empleados regresan al trabajo, ¿permite la Ley ADA que los empleadores soliciten notas de los médicos que certifiquen su aptitud para el trabajo?

Confidencialidad y privacidad del empleado

Prueba o monitoreo de las implicaciones para la salud de los empleados de las leyes estatales y federales que protegen la confidencialidad y la privacidad. Según la Ley ADA, la información médica recopilada de la evaluación del empleado o solicitante (incluidas las comprobaciones de temperatura) está sujeta a los requisitos de confidencialidad de la Ley ADA. Esto significa, entre otras consideraciones, que la información debe mantenerse en archivos médicos separados y cualquier divulgación debe ser limitada.

Respuesta a la exposición confirmada y/o sospechosa de COVID-19

Según DHEC (extractos de la Guía de reapertura COVID-19 de DHEC para empresas):

Las personas que tienen síntomas deben quedarse en casa hasta que los síntomas desaparezcan. Asegúrese de que sus políticas de licencia refuercen esto y fomentan el aislamiento cuando existan síntomas.

- a. Los empleados deben considerarse enfermos si tienen síntomas de enfermedad respiratoria aguda como falta de aliento, tos y / o fiebre de 100.0 ° F o más.

- b. Las pruebas negativas de COVID-19 no se recomiendan ni se requieren para que las personas regresen al trabajo. Incluso los trabajadores a los que se confirmó que tenían COVID-19 no tienen que tener pruebas negativas para volver a trabajar.
- c. En cambio, el DHEC recomienda que los empleados no se presenten a trabajar hasta que hayan pasado 7 días desde que comenzaron los síntomas y que no tengan fiebre (100.0 ° F [37.8 ° C] o más con un termómetro oral) durante 3 días sin fiebre. Los medicamentos reductores y que el resto de los síntomas hayan mejorado.

Si se confirma que un empleado tiene COVID-19, los empleadores deben informar a sus compañeros de trabajo de su posible exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo, pero mantener la confidencialidad según lo exige la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA).

Los empleados expuestos a un compañero de trabajo con COVID-19 confirmado deben monitorear los síntomas y se les puede recomendar una cuarentena de 14 días según la evaluación de riesgos del equipo de epidemiología del DHEC. Comuníquese con DHEC si tiene alguna pregunta sobre el plan para compañeros de trabajo. Si es posible, el área donde trabajó el individuo infectado debe aislarse durante 24 horas y luego limpiarse y desinfectarse. Si no es posible retrasar el acceso al área, los trabajadores que realizan la limpieza / desinfección deben usar el EPP adecuado para protegerse contra los materiales de limpieza y el virus. Consulte las Pautas de limpieza y desinfección de los CDC para obtener información adicional.

Permiso de empleados, cuestiones salariales y por hora, beneficios, despidos / licencias

El Congreso promulgó recientemente la Ley de Respuesta al Coronavirus de Familias Primero (FFCRA) que, entre otras cosas, prevé la licencia por enfermedad de emergencia y la Ley de Licencia Médica y Familiar ampliada (FMLA) para los empleados de empleadores cubiertos (generalmente, empleadores gubernamentales y empleadores con menos de 500 empleados) Las empresas y los empleadores deben familiarizarse con la FFCRA. Aquí se presenta un resumen del Departamento de Trabajo (DOL):

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>

Además, las leyes federales de salarios y horas deben revisarse para determinar si hay problemas de compensación asociados con la evaluación de salud de los empleados y otras medidas. Cualquier licencia o despido debe revisarse para asegurarse de que cumple con las leyes federales y estatales contra el discrimen, así como con la Ley de Notificación de Ajuste y Reciclaje de Trabajadores (WARN). Por favor consulte a su asesor legal. Por último, sus planes de beneficios podrían verse afectados por COVID-19; consulte a su proveedor o asesor de beneficios.

Recursos adicionales:

CDC: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guiandace-business-response.html>

CDC: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/public-health-recommendations.html>

(Recomendaciones de salud pública para la exposición relacionada con la comunidad)

Departamento de Trabajo: <https://www.DOL.gov/coronavirus>

EEOC: https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk-ada_rhabilitation-act-cornoavirus.html

FDA: Información sobre la autorización de uso de emergencia (EUA) de la enfermedad por coronavirus (COVID-19)

Actualizaciones de la enfermedad por coronavirus (COVID-2019) de la FDA

<https://www.fda.gov/media/137338/download>

Qué hacer si tiene trabajadores confirmados o expuestos a COVID-19 en sus operaciones de producción, almacenamiento o distribución de alimentos reguladas por la FDA

OSHA: [https://www.osha.gov/Publications/OSHA 3990. pdf](https://www.osha.gov/Publications/OSHA%203990.pdf)

DHEC:

[Coronavirus Disease \(COVID-2019\) updates from FDA](#)

[https://scdhec.gov/sites/default/files/media/document/COVID19 DHEC Employer Return to Work%20Guidance-4.24.20.pdf](https://scdhec.gov/sites/default/files/media/document/COVID19_DHEC_Employer_Return_to_Work%20Guidance-4.24.20.pdf)

<https://www.scdhec.gov/infectious-diseases/viruses/coronavirus-disease-2019-covid-19>

<https://www.scdhec.gov/sites/default/files/media/document/Business-COVID-guidance%20FINAL-3272020.pdf>

5. Prepare un plan de comunicaciones

Comunicarse claramente con los empleados, clientes y otras partes interesadas durante las fases de esta pandemia es fundamental para proteger su salud y seguridad.

En este momento de incertidumbre, es imperativo que las empresas se comuniquen de manera frecuente, clara y honesta con sus empleados, clientes y partes interesadas. La necesidad de comunicación subyacente de todos estos grupos es garantizar que su empresa haya tomado las medidas adecuadas para mitigar la exposición en su lugar de negocios. La estrategia y los mensajes de comunicación de su organización deben infundir confianza en que la seguridad es una prioridad. Las acciones que los empleadores deben considerar al comunicarse con el público incluyen:

Comunicarse con el público

- Considere las preocupaciones y necesidades de información de sus clientes cuando desarrolle su estrategia de comunicación. ¿Qué le gustaría saber antes de volver a comprometerse con su negocio?
- Comunique las medidas de seguridad implementadas por su negocio, proporcionando las actualizaciones necesarias de manera oportuna.
- Comunique la "nueva normalidad": ¿Cuáles son sus reglas actuales de participación (por ejemplo, cualquier restricción de acceso a su negocio, protocolos de distanciamiento social, detección de temperatura, uso de mascarillas, llamadas anticipadas, protocolo de área de espera, etc.).
- Considere qué tipo de señalización puede necesitar para reforzar sus políticas y distanciamiento social.

- Asegúrese de que los empleados que interactúan con sus clientes / público en general puedan articular claramente los mensajes de su organización para garantizar la coherencia y promover la confianza.
- Manténgase comprometido con sus clientes a través de las redes sociales con respecto a sus planes de reapertura.
- Aproveche varios medios de comunicación (por ejemplo, sitios web, redes sociales, correo electrónico, mensajes de texto, etc.) para mantenerse comprometido con sus clientes y proveer comunicaciones oportunas con respecto a su reapertura.
- Determine cómo le comunicará al público sobre la exposición potencial al COVID-19.

Comunicarse con los empleados

Los empleados tendrán una amplia gama de preguntas y preocupaciones complicadas a su regreso al trabajo:

- ¿Cómo sé que es seguro volver a trabajar?
- ¿Puedo seguir teletrabajando?
- Tengo problemas de cuidado de niños / ancianos, ¿cómo puede trabajar conmigo para abordar esta preocupación?
- ¿Qué sucede si todavía no quiero / no estoy listo para volver a trabajar?
- ¿Qué pasa si no quiero que me tomen la temperatura?
- ¿Se requiere una máscara facial o es voluntaria?
- ¿Cómo se me notificará si un compañero de trabajo está enfermo o da positivo por COVID-19?
- ¿Cómo me impacta FFCRA?
- ¿La empresa cumple con OSHA?

Los empleadores deben anticipar los tipos de preguntas que tendrán sus empleados y asegurarse de proveer una orientación política clara y oportuna. Los empleadores también deben practicar los comportamientos que desean que sigan aquellos dentro de su organización.

Los elementos de acción a considerar incluyen:

- Informar a los empleados sobre sus derechos y obligaciones legales según las leyes aplicables, incluidas ADA, OSHA, FFCRA y similares. Asegúrese de colocar todos los carteles de empleo obligatorios en todas las ubicaciones físicas del lugar de trabajo.
- Actualice sus políticas de personal para reflejar los requisitos reglamentarios, especialmente sus políticas relacionadas con COVID -19 (por ejemplo, expectativas de salud y seguridad, incluyendo monitoreo de la temperatura corporal, controles de síntomas, lavado de manos, uso de mascarillas y guantes y otras medidas higiénicas; política de licencia por enfermedad remunerada, viajes , confidencialidad, pago, etc.).
- Instale señalización en todo el lugar de trabajo, incluidas las áreas de control de temperatura, higiene personal y requisitos respiratorios, recordatorios de distanciamiento social, instrucciones de desinfección en áreas de descanso y cocinas.

- Comunicar el protocolo para administrar a los empleados sospechosos de tener COVID-19, que se les ha confirmado que tienen COVID-19 o que han estado expuestos a alguien que ha dado positivo. Provea comunicación continua para reforzar los mensajes de salud y seguridad, incluida la disponibilidad de los servicios del Programa de Asistencia al Empleado (EAP).
- Proveer a los empleados una vía clara para comunicar inquietudes y hacer que se aborden de manera oportuna.

Recursos:

Los "[Diez pasos que pueden tomar todos los lugares de trabajo de OSHA para reducir el riesgo de exposición al coronavirus](#)". OSHA's "[Ten Steps All Workplaces Can Take to Reduce Risk of Exposure to Coronavirus](#)."

Como se indicó anteriormente, este documento tiene la intención de ser un recurso para que las empresas se refieran al decidir cómo reabrir sus lugares de trabajo de manera responsable para los empleados y el público. NO ES UN AVISO LEGAL. A CADA NEGOCIO SE LE RECOMIENDA CONTACTAR A UN ABOGADO CON CUALQUIER PREGUNTA LEGAL ESPECÍFICA DEL NEGOCIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO REGULATORIO CON LA ORIENTACIÓN EMITIDA POR AGENCIAS DE SALUD, PRÁCTICAS DE EMPLEO Y / O PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD REAL O POTENCIAL.