

Última actualización 29 de abril de 2022

Antecedentes

El estado de Washington ha actualizado dos reglas de salud y seguridad, los Requisitos de informes y notificación de emergencias de salud pública para enfermedades infecciosas y contagiosas, WAC 296-62-600, y el Uso voluntario de equipo de protección personal en emergencias de salud pública, WAC 296-62-601. Adoptadas originalmente el 10 de agosto de 2021, y actualizadas en abril de 2022, estas reglas entran en vigor durante las emergencias de salud pública declaradas que involucran enfermedades infecciosas o contagiosas, incluida la pandemia actual de COVID-19. Estas implementan los siguientes requisitos legislativos promulgados por el gobernador Jay Inslee:

- Requisitos de informes y notificación del empleador que se originan de la Ley de Estándares Laborales para Emergencias Sanitarias o "HELSA" (por sus siglas en inglés), que ahora se encuentran en RCW 49.17.062 y RCW 49.17.064.
- Requisitos para empleadores de facilitar el uso voluntario de mascarillas y otros equipos de protección personal durante una emergencia de salud pública, con fundamento en RCW 49.17.485.

La regla de emergencia actualizada en abril de 2022 incluye requisitos para todos los empleadores y centros de salud (según la definición de RCW 9A.50.010):

- Los empleadores con más de 50 trabajadores cubiertos en un lugar de trabajo o en la ubicación de una obra tienen la obligación de informar sobre los brotes de enfermedades infecciosas o contagiosas a L&I;
- Los empleadores no dedicados a servicios de salud tienen la obligación de notificar por escrito a sus trabajadores, así como a su representante sindical (de haberlo), sobre las posibles exposiciones en un plazo de un día hábil;
- Los trabajadores y contratistas deben recibir permiso para usar voluntariamente equipos de protección personal.
- Los empleadores de centros de salud deben notificar a todos los trabajadores con una exposición de alto riesgo, confirmada o sospechada, a la enfermedad infecciosa o contagiosa, en un plazo de 24 horas.
 - Con la autorización del trabajador, también debe enviarse la notificación al representante sindical del trabajador (de haberlo) en un plazo de 24 horas.

Las siguientes preguntas y respuestas pueden ayudarle a entender y cumplir las nuevas reglas, WAC 296-62-600 y WAC 296-62-601, que se encuentran en <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/rulemaking-stakeholder-information/HELSA-docs/HELSA-emergency-rule-language-spanish.pdf>

Informes de brotes a L&I durante emergencias de salud pública

¿Los empleadores están obligados a informar de brotes a L&I durante la pandemia actual de COVID-19?

Sí. Los empleadores con 50 o más trabajadores cubiertos deben informar los brotes de COVID-19 ocurridos en lugares de trabajo o ubicaciones de obras en el estado de Washington. Esto incluye a los lugares de trabajo y ubicaciones de obras que estén en centros de salud, según la definición de RCW 9A.50.010. Los requisitos seguirán vigentes hasta que termine la emergencia declarada de salud pública.

Estos requisitos de informar se aplicarán en el futuro a pandemias y otras emergencias de salud pública que involucren una enfermedad infecciosa o contagiosa que sean declaradas u ordenadas por el presidente de Estados Unidos o por el gobernador del estado de Washington.

¿Qué es un brote?

En general, un brote es un conjunto de infecciones que ocurren en un lugar de trabajo o una ubicación de obra en específico dentro de un período en particular.

Esta reglamentación se aplica específicamente a los brotes de COVID-19 con diez o más infecciones de COVID-19 en trabajadores confirmadas con pruebas, cuando las fechas de las tomas de muestras para las pruebas ocurran durante:

- Un período de tiempo que comienza cuando cualesquier dos (o más) casos se han presentado dentro de un período de 14 días calendario consecutivos y termina cuando hayan transcurrido 28 días calendario consecutivos sin una nueva infección, O
- Cualquier período de tiempo en el que el Departamento de Salud del Estado de Washington o una jurisdicción sanitaria local comuniquen al empleador que existe un brote de COVID-19 en su lugar de trabajo u obra.

¿Quiénes son los trabajadores cubiertos?

Los trabajadores cubiertos son los trabajadores por horas, asalariados, obreros, administradores, a tiempo parcial y estacionales; así como todo trabajador contratado por medio de proveedores de servicios de ayuda temporal, servicios de subcontratación de trabajadores, o servicios de suministro de personal, si se supervisa al trabajador de manera cotidiana (de acuerdo con WAC-296-27-02103 al <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-27-02103>).

¿Cómo hacen los empleadores los informes de brotes, y cuánto tiempo tienen que informar?

Una vez que el empleador tiene conocimiento de que han ocurrido diez o más casos en un lugar de trabajo o una obra, el empleador tiene 24 horas para informar del brote llamando a la División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH, por sus siglas en inglés) de L&I al teléfono 1-800-4BE-SAFE (o 1-800-423-7233) y eligiendo la opción de "informar sobre muertes, hospitalizaciones, amputaciones o la pérdida de un ojo".

Al informar a la DOSH, **no incluya los nombres de los trabajadores, ni información personal que pueda identificarlos.**

¿Los empleadores tienen que hacer informes en más de una ocasión durante un brote?

Una vez que un empleador ha informado de un brote, no es necesario hacer más informes sobre ese brote, incluso si ocurren casos adicionales.

Es posible que algunos lugares de trabajo tengan un nuevo brote después de que transcurran 28 días sin un caso nuevo; en ese caso, el empleador tendría que informar del nuevo brote.

Notificación de exposición para el trabajador (todos los empleadores)

¿Los empleadores están obligados a notificar a los trabajadores sobre las exposiciones al COVID-19 durante la pandemia en curso?

Sí. Los requisitos de notificación al trabajador ya están vigentes para los casos de COVID-19 y seguirán vigentes hasta que termine la emergencia de salud pública declarada. Existen requisitos de notificación al trabajador para todos los empleadores cubiertos por WAC 296-62-600.

Esos requisitos entrarán en vigor en el futuro durante cualquier pandemia u otra emergencia de salud pública que involucre una enfermedad infecciosa o contagiosa y que sea declarada u ordenada por el presidente de Estados Unidos o el gobernador del estado de Washington.

¿Quién es una persona calificada?

Una persona calificada es aquella que ha recibido un resultado positivo en una prueba de COVID-19, que ha recibido un diagnóstico de COVID-19 de un proveedor de servicios de salud, que ha recibido la orden de ponerse en aislamiento o que ha fallecido de una enfermedad infecciosa o contagiosa que es la materia de una emergencia de salud pública.

¿Los centros de salud están cubiertos por los requisitos de notificación?

Sí, la publicación de WAC 296-62-600 de abril de 2022 incluye requisitos de notificación para los centros de salud, según se definen en RCW 9A.50.010.

¿Las notificaciones para quienes no son trabajadores de servicios de salud son las mismas que para quienes trabajan en centros de salud?

No. La notificación del empleador a los trabajadores depende de la definición de centro de salud según RCW 9A.50.010. Los centros de salud y los empleadores no dedicados a servicios de salud tienen diferentes requisitos, incluyendo los desencadenantes de notificación. Por ejemplo:

- Si un empleador que no es un centro de salud recibe un aviso de potencial exposición de un trabajador, entonces el empleador debe notificar a todos los trabajadores que estuvieron en las instalaciones durante el período infeccioso. Debe dar un aviso de potencial exposición a esas personas dentro de un plazo de un (1) día hábil.
- Los empleadores que sean centros de salud deben notificar a los trabajadores cuando un trabajador tenga una exposición de alto riesgo, confirmada o sospechada, a la enfermedad infecciosa o contagiosa. El empleador tiene 24 horas para notificar a los trabajadores de la exposición de alto riesgo a la enfermedad infecciosa o contagiosa.

¿Qué ocurre si tengo 50 trabajadores o menos?

Como se indicó antes, los empleadores con 50 trabajadores cubiertos o menos en un lugar de trabajo específico no tienen que informar los brotes a L&I. Sin embargo, aún están obligados a notificar a los trabajadores.

Notificación a los trabajadores de exposiciones potenciales (empleadores no dedicados a servicios de salud)

¿Qué desencadena el requisito de notificación para empleadores no dedicados a servicios de salud?

El requisito de notificación se desencadena cada vez que un empleador reciba un aviso de exposición potencial:

- Por medio de un protocolo de pruebas del empleador de que un trabajador es una persona calificada; O
- De un trabajador (o de su contacto de emergencia), de que el trabajador es una persona calificada; O
- De un proveedor médico o funcionario de salud pública de que un trabajador estuvo expuesto a una persona calificada en el lugar de trabajo.

¿A quiénes deben notificar los empleadores no dedicados a servicios de salud?

El empleador debe notificar a todos los trabajadores cubiertos que estuvieron en las instalaciones en el mismo lugar de trabajo y en los mismos días que la persona calificada que pudo haber sido infecciosa o contagiosa. En el caso del COVID-19, una persona calificada podría ser infecciosa o contagiosa:

- Si es sintomática, al menos dos días antes de sentirse enferma; O
- Si es asintomática, al menos 2 días antes de la toma de la muestra, Y
- Hasta que se ponga en aislamiento o se retire del lugar de trabajo.

¿Los empleadores no dedicados a servicios de salud tienen que notificar por escrito a alguien más?

Sí, los empleadores también deben notificar por escrito a:

- El representante sindical autorizado por el trabajador sobre todas las notificaciones recibidas por el trabajador cubierto.
- Proveedores de servicios de ayuda temporal, servicios de subcontratación de trabajadores, o servicios de suministro de personal de cualquier trabajador que reciba una notificación.

¿Cómo deben hacer las notificaciones los empleadores no dedicados a servicios de salud?

El empleador debe entregar una notificación por escrito de una manera que utilice habitualmente para comunicar información relacionada con el empleo. Esto incluye, entre otras maneras, entrega en persona, correo electrónico o mensaje de texto, si puede preverse razonablemente que el trabajador recibirá la notificación dentro de un plazo de un día hábil.

La notificación por escrito debe estar en inglés y en el idioma que entiendan la mayoría de los trabajadores. Esto también se aplica a las notificaciones por escrito entregadas a representantes sindicales y empleadores.

¿Las notificaciones entregadas por los empleadores que no sean centros de salud pueden incluir los nombres de los trabajadores?

No. De acuerdo con la regla, las notificaciones por escrito a los trabajadores cubiertos **no deben incluir el nombre ni la información personal de ningún trabajador.**

Las notificaciones pueden incluir información como el programa o el área en donde trabaja el trabajador cubierto, mientras la información no revele la identidad del trabajador cubierto.

¿Cuánto tiempo tiene un empleador no dedicado a servicios de salud para notificar a los trabajadores, sindicatos y otros empleadores?

Un día hábil para dar aviso por escrito sobre potenciales exposiciones a los trabajadores, representantes sindicales y otros empleadores.

Notificación a los trabajadores sobre exposiciones de alto riesgo (centros de salud)

¿Qué es un centro de salud?

Los centros de salud son instituciones que proveen servicios de salud directamente a pacientes, incluyendo, entre otros, a hospitales, clínicas, consultorios de proveedores de servicios de salud, organizaciones de mantenimiento de la salud, centros de diagnóstico o

tratamiento, centros de salud mental o neuropsiquiatría, centros de atención a pacientes terminales o casas de reposo de RCW 9A.50.010: Definiciones.

¿Cómo y cuándo deben notificar a sus trabajadores cubiertos los centros de salud?

Los empleadores de centros de salud deben notificar a todos los trabajadores con una exposición de alto riesgo a COVID-19, confirmada o sospechada, en un plazo de 24 horas. Con la autorización del trabajador, el empleador también debe notificar al representante sindical en un plazo de 24 horas de la exposición de alto riesgo, confirmada o sospechada, a COVID-19.

¿Qué es una exposición de alto riesgo en servicios de salud?

Una exposición de alto riesgo significa estar en cualquiera de las siguientes situaciones sin un respirador ajustado a la medida y todo el resto del equipo de protección personal necesario:

- A menos de seis pies de una persona calificada durante un tiempo acumulado total de 15 minutos o más en un período de 24 horas, durante el período de transmisión potencial de la persona calificada.
- En la misma habitación que una persona calificada que se esté sometiendo a un procedimiento que genera aerosol. Encontrará una lista de procedimientos que generan aerosol en <https://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/COVID19InfectionControlForAerosolGeneratingProcedures.pdf>.
- En la habitación en la que una persona calificada se sometió a un procedimiento que genera aerosol, antes de que terminara el tiempo de depuración.

¿Cuál es el período de transmisión para centros de salud?

En el caso del COVID-19, una persona calificada es potencialmente infecciosa o contagiosa desde dos días antes de que la persona calificada se sintió enferma o presentó síntomas (o, en el caso de personas asintomáticas, dos días antes de tomar la muestra para la prueba) y hasta el momento en que la persona calificada abandonó el lugar de trabajo o fue aislada del mismo, o hasta que pase los criterios de regreso al trabajo según los protocolos de personal convencional de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), lo que ocurra después. Puede consultar información adicional en <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mitigating-staff-shortages.html>

¿Qué es el tiempo de depuración de una habitación?

El tiempo de depuración es el tiempo necesario para que un aerosol se elimine de una habitación, con base en los lineamientos de los CDC, con una eficacia de eliminación del 99.9 por ciento.

(consultar <https://www.cdc.gov/infectioncontrol/guidelines/environmental/appendix/air.html#tableb1>). Este período será como máximo de tres horas después de la conclusión del procedimiento. Basta con una hora en espacios clínicos construidos de acuerdo con los requisitos del Departamento de Salud (DOH, por sus siglas en inglés) aplicables a instalaciones clínicas (seis intercambios de aire por hora), y basta con 15 minutos en una sala de aislamiento de infecciones suspendidas en el aire (AIIR, por sus siglas en inglés).

¿Los avisos entregados por empleadores que sean centros de salud pueden incluir los nombres de los trabajadores?

El estatus de COVID-19 de los trabajadores individuales debe mantenerse confidencial, de acuerdo con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). Para ver más información, consulte esta información de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>.

Divulgación de COVID-19

¿Las disposiciones de WAC 296-62-600 prohíben la divulgación del trastorno médico o diagnóstico de un trabajador a su empleador?

De conformidad con RCW 49.17.062, la regla no prohíbe la divulgación del diagnóstico o trastorno médico de un trabajador. Esto se aplica a empleadores que sean centros de salud y a los que no lo sean.

¿Las disposiciones de WAC 296-62-600 imponen nuevos requisitos para la divulgación del trastorno médico o diagnóstico de un trabajador a su empleador?

De conformidad con RCW 49.17.062, la regla no impone requisitos nuevos para la divulgación del diagnóstico o trastorno médico de un trabajador. Esto se aplica a empleadores que sean centros de salud y a los que no lo sean.

¿Pueden los empleadores preguntarles a los trabajadores si se les ha diagnosticado COVID-19, o si se han hecho pruebas de detección de COVID-19?

La DOSH sigue teniendo la expectativa que los empleadores controlen la propagación del COVID-19 en el trabajo, por ejemplo, pidiendo a los trabajadores que tengan COVID-19 en su fase contagiosa que permanezcan en casa. La regla no prohíbe las preguntas legales del empleador al trabajador sobre el COVID-19. Para ver más información sobre esta y otras preguntas acerca de las leyes de igualdad de oportunidades, los empleadores y trabajadores deben consultar el documento de asistencia técnica de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos en: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

Quejas

¿Cómo puedo quejarme si creo que los trabajadores no están recibiendo en tiempo y forma las notificaciones ordenadas por WAC 296-62-600?

Puede llamar a la DOSH al 1-800-4BE-SAFE (o 1-800-423-7233). O puede llenar un formulario de queja de la DOSH, disponible en <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

Uso voluntario del equipo de protección personal

¿Qué es el uso voluntario del equipo de protección personal?

El uso voluntario se refiere al uso opcional de una mascarilla u otros equipos de protección personal (PPE, por sus siglas en inglés) por parte de un trabajador o contratista en el lugar de trabajo cuando no lo ordene la Ley de Salud y Seguridad Industrial de Washington (WISHA, por sus siglas en inglés; el capítulo 49.17 del RCW) ni el empleador, durante una emergencia de salud pública que involucre a una enfermedad infecciosa o contagiosa.

El uso voluntario puede ocurrir cuando un trabajador o contratista que esté obligado a usar PPE quiera aumentar de manera voluntaria su nivel de protección; por ejemplo, a una máscara (respirador) con mayor protección, como una N95.

¿Qué debe hacer un empleador si alguien quiere usar PPE de manera voluntaria?

Los empleadores deben permitir que cualquier trabajador o contratista (completamente vacunado o no) use PPE de manera voluntaria, pero solo después de que el empleador haya determinado que dicho uso no:

- Creará un peligro para la salud o la seguridad, NI
- Interferirá con los requisitos de seguridad del empleador, NI
- Infringirá los requisitos de PPE especificados por otras reglas de salud y seguridad aplicables.

¿Los empleadores deben pagar por el PPE que se use de manera voluntaria?

No, los empleadores solo deben pagar el PPE obligatorio.

¿Cómo puedo quejarme si creo que los trabajadores no están recibiendo permiso para usar voluntariamente PPE de acuerdo con WAC 296-62-601?

Puede llamar a la DOSH al 1-800-4BE-SAFE (o 1-800-423-7233). O puede llenar un formulario de queja de la DOSH, disponible en <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

Llame al Departamento de Labor e Industrias del Estado de Washington para solicitar información sobre los programas y servicios de la agencia en su idioma al teléfono 1-800-547-8367. Este servicio es gratuito.

Hay disponibles formatos para personas con discapacidades, si se solicitan. Llame al número 1-800-547-8367. Los usuarios de TDD deben llamar al 711. L&I es un empleador que cumple con los principios de igualdad de oportunidades.