



Preguntas frecuentes (FAQs) relacionadas con el Coronavirus (COVID-19)

Pregunta 1. Estoy en la industria de la salud y / o soy empleado de otra empresa en Carolina del Norte, donde estoy en contacto directo con personas que han sido confirmadas como COVID-19 positivas. Mi empleador no me proporciona, ni a mis compañeros de trabajo, el equipo de protección personal (PPE) adecuado, como respiradores, guantes, etc. ¿Puedo presentar una queja ante NCDOL / OSH?

Respuesta 1. Sí, puede presentar una queja ante la División NCDOL OSH. Los empleadores están obligados a proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos graves de seguridad / salud reconocidos. La exposición a individuos que son positivos para COVID-19 es un peligro grave para la salud reconocido. Los empleados en contacto directo con tales individuos deben recibir PPE, capacitación y pruebas de ajuste adecuados si se les requiere usar un respirador. Comuníquese con el mostrador de quejas de OSH por teléfono al 919-779-8560 o al 1-800-625-2267 (1-800-NC LABOR) (solo dentro del estado), o a través del [formulario en línea](#) en nuestro sitio web.

Pregunta 2. ¿Dónde puedo encontrar información y orientación asociada con COVID-19?

Respuesta 2. Existen múltiples fuentes para los documentos de orientación COVID-19. Para obtener orientación sobre seguridad y salud en el trabajo, se puede encontrar información en los siguientes sitios web:

- [NCDOL/OSH Division](#) (guía de cumplimiento, alertas de peligro, guías de la industria y otros recursos de agencias gubernamentales)
- [N.C. State Government Response](#)
- [U.S. Government Guidance](#)
- [Centers for Disease Control \(CDC\) Guidance](#)



Pregunta 3. Si uno de mis compañeros de trabajo en el lugar de trabajo da positivo COVID-19, ¿mi empleador debe informarme?

Respuesta 3. Si un vendedor o compañero de trabajo en un sitio de trabajo da positivo y estuvo en contacto directo con otras personas en un sitio de trabajo en los últimos 14 días, el empleador debe notificar a todos los empleados afectados mientras se mantiene la confidencialidad. También se recomienda todos los demás tipos de empresas a hacer lo mismo.

Los empleados potencialmente expuestos deben comunicarse con su proveedor médico para obtener orientación sobre la cuarentena o si presentan síntomas.

[La Orden Ejecutiva \(EO\) 138](#) de este EO se imponen requisitos obligatorios para que los empleados enfermos en centros de cuidado a largo plazo (LTC) con personal de enfermería calificado y establecimientos minoristas deben asegurarse de que los empleados son enviados a casa y se quedan en casa hasta que ya no sean infecciosos. A otros tipos de LTC, también se les recomienda a hacer lo mismo. Las disposiciones del EO 138 pueden ser aplicadas por la ley local y estatal.

Además, los CDC y otras agencias gubernamentales están recomendando a todos los empleadores a enviar los empleados a las casas si están enfermos y / o exhiben signos de COVID-19. Aunque no hay una norma específica de OSHA que cubre las exposiciones a COVID-19, si un empleado da positivo por COVID-19 tienen un grave peligro para la salud. Por lo tanto, si un empleador está al tanto que un empleado en su lugar de trabajo es COVID-19 positivo, el empleador tiene el deber general de separar al empleado positivo de COVID-19 de otros empleados y preferiblemente que se quede en la casa. Si un empleador no lo hace, podría ser citado bajo la cláusula del deber general de OSH, por no proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable libre de peligros reconocidos.

Pregunta 4. Si un empleado de una empresa da positivo en COVID-19, ¿debe notificarlo? ¿clientes?

Respuesta 4. Las empresas, como los supermercados, no están obligadas a notificar al público o cerrar por limpieza adicional si uno de sus empleados da positivo.

La empresa debe informar a los compañeros de trabajo del empleado sobre la posible exposición, pero mantener confidencialidad. Las empresas también deben comunicarse con sus departamentos de salud locales y los CDC para protocolos adicionales, incluida la guía de desinfección.



Pregunta 5. ¿Cuáles son los requisitos en el lugar de trabajo para las cubiertas faciales utilizadas como protección contra COVID-19?

Respuesta 5. La [EO No. 147 del Gobernador del 24 de junio del 2020](#), exige que la mayoría de las personas usen una cubierta facial en todo el estado cuando se encuentren en entornos públicos y laborales. La OSH no hace cumplir las disposiciones de las cubiertas faciales que cubren la EO, pero, las fuerzas del orden público estatales y locales pueden hacerla cumplir.

El uso voluntario de cubiertas faciales no requiere que un empleador cumpla con los requisitos de las normas de protección respiratoria de OSHA (29 CFR 1910.134).

Los empleadores también pueden permitir que los empleados usen voluntariamente respiradores N95, de acuerdo con 1910.134 (c) (2), si proporcionan información en el Apéndice D de la OSHA 1910.134 estándar de protección respiratoria.

Respuesta 6: Las cubiertas faciales de tela no se consideran como un respirador o EPP y no están cubiertas por ninguna norma de OSHA. Su propósito es controlar la propagación de la infección por el virus SARS-CoV-2, el virus que causa COVID-19. Las cubiertas faciales están diseñadas principalmente para proteger a los que rodean al usuario de la exposición a las gotas que el usuario puede expulsar de la boca o la nariz al estornudar, toser o incluso hablar. Esto es especialmente importante porque las personas pueden transmitir el virus cuando no se sienten enfermas.

Una cubierta facial, como una máscara quirúrgica, atrae el aire a través de la tela hacia los pulmones del trabajador cuando inhala por la nariz y la boca. No hay evidencia científica de que una cubierta facial de tela restrinja los niveles de oxígeno en el aire respirable.

La [EO No. 147 del Gobernador del 24 de junio de 2020](#) requiere que la mayoría de las personas usen una cubierta facial en todo el estado cuando se encuentren en entornos públicos y laborales. La OSH no hace cumplir las disposiciones de las cubiertas faciales que cubre la EO, pero las fuerzas del orden público estatales y locales pueden hacerla cumplir.

Pregunta 7. ¿Puede mi empleador exigirme que me cubra la cara mientras trabajo al aire libre en condiciones de calor y humedad?

Respuesta 7. Sí, su empleador puede exigirle que use una cubierta facial para controlar la propagación de COVID-19 mientras trabaja afuera en condiciones de altas temperaturas y humedad.



El requisito de usar una cubierta facial en público para protegerse contra COVID-19, especialmente cuando no es posible el distanciamiento social, incluye mientras se está en el trabajo. Este mandato, el cual se puede encontrar en la [EO No.147, del 24 de junio del 2020](#), del gobernador, contiene varias excepciones. Tenga en cuenta que los requisitos de este o cualquier otro EO no son aplicados por la División de OSH del estado, pero pueden ser aplicados por la policía estatal y local.

La cláusula de deber general de OSH, exige a los empleadores que proporcionen a los empleados condiciones de trabajo libres de peligros reconocidos, como el estrés por calor, que pueden causar daños físicos graves o la muerte. Esto significa que se espera que los empleadores tengan un programa de manejo del estrés por calor, que podría incluir capacitación de los empleados, descansos regulares para tomar agua, permitir a los empleados descansar en áreas bajo sombra donde puedan distanciarse socialmente y quitarse las máscaras para ayudar a refrescarse. Los empleados pueden necesitar tomar descansos más frecuentes para refrescarse y beber agua de lo que lo harían si no fuera necesario cubrirse la cara.

Se puede encontrar información adicional sobre los programas de estrés por calor en la página del tema de Seguridad y Salud del NCDOL sobre [Estrés por Calor](#).

Pregunta 8. Si se me exige que me cubra la cara mientras trabajo en interiores en condiciones de calor y humedad, ¿mi empleador tiene que proporcionar aire acondicionado?

Respuesta 8. No, los empleadores no están obligados a mantener el lugar de trabajo dentro de ningún rango de temperatura. Por lo tanto, su empleador no está obligado a proporcionar aire acondicionado durante los meses de verano, a pesar de que debe cubrirse la cara mientras trabaja.

El requisito de usar una cubierta facial en público para protegerse contra COVID-19, especialmente cuando no es posible el distanciamiento social, incluye mientras se está en el trabajo. Este mandato, que se puede encontrar en la [EO No.147, del 24 de junio del 2020](#), del gobernador, contiene varias excepciones. Tenga en cuenta que los requisitos de este o cualquier otro EO no son aplicados por la División de OSH del estado, pero pueden ser aplicados por la policía estatal y local.

La cláusula de deber general de OSH, exige a los empleadores que proporcionen a los empleados condiciones de trabajo libres de peligros reconocidos, como el estrés por calor, que pueden causar daños físicos graves o la muerte. Esto significa que se espera que los empleadores tengan un programa de manejo del estrés por calor, que podría incluir capacitación de los empleados, descansos regulares para tomar agua, lo que les permite a los empleados descansar en áreas más frías. Los empleados pueden necesitar tomar descansos más frecuentes para refrescarse y beber agua de lo que lo harían si no fuera necesario cubrirse la cara.

Se puede encontrar información adicional sobre los programas de estrés por calor en la página del tema de Seguridad y Salud del NCDOL sobre [Estrés por Calor](#).



Pregunta 9. Mi empleador y / o una empresa no cumple con los requisitos de cubierta facial, recomendación de distancia de 6 pies para distanciamiento social, el número máximo de personas para una reunión y / u otra orientación abordada en órdenes de emergencia estatales y locales como Ordenes Ejecutivas NC. ¿NCDOL hace cumplir estos requisitos?

Respuesta 9. No. Las [órdenes ejecutivas](#) y otras órdenes locales son ejecutadas por el estado y la aplicación de la ley local.

Pregunta 10. Mi empleador y / o empresa no cumple con las guías del CDC (es decir, redes sociales distanciamiento, mascarillas, etc.). ¿NCDOL u OSH hacen cumplir estos requisitos?

Respuesta 10. No. Las guías del CDC no se hacen cumplir por NCDOL u OSH. Sin embargo, si un empleado es expuesto a un peligro para la seguridad o la salud en el lugar de trabajo que pueda causar la muerte o daño físico grave, el empleador debe abordarlo. Si el empleador no abordar adecuadamente los riesgos graves, el empleado o su representante puede presentar una queja con la División de NCDOL OSH (ver Q / A 1 para obtener información sobre la presentación de una queja con OSH).

Pregunta 11. Mi empleador mantiene sus negocios abiertos en contra de la orden ejecutiva.

¿Puedo presentar una queja en OSH y solicitar que la división de NCDOL OSH cierre el negocio?

Respuesta 11. No. Las órdenes ejecutivas y las órdenes locales se hacen cumplir por las leyes estatales y locales. El Departamento de Ingresos de Carolina del Norte ha recibido la tarea de determinar los negocios "esenciales". Se puede encontrar más información en el [sitio web: N.C. Department of Revenue](#).

Pregunta 12. Mi empleador cerró el negocio debido a la pandemia de COVID-19 y las órdenes ejecutivas y ahora estoy sin trabajo y no recibo un cheque de pago. ¿Con quién me pongo en contacto? ¿beneficios de desempleo?

Respuesta 12. Para todos los beneficios del desempleo, visite el [sitio web: N.C. Department of Commerce](#).

Pregunta 13. ¿A quién contacto para preguntas relacionadas con la compensación de trabajadores asociadas con ¿COVID-19?

Respuesta 13. Si se determinó que la infección COVID-19 de un empleado estaba relacionada con exposiciones laborales, el empleador / empleado debe comunicarse con [N.C. Industrial Commission](#), para cualquier pregunta relacionada con la compensación de trabajadores.



Pregunta 14. ¿Qué prácticas deben seguir los empleadores / empleados en diferentes tipos de negocios para reducir las posibles exposiciones al COVID-19?

Respuesta 14. Algunos requisitos y recomendaciones para el lugar de trabajo se pueden encontrar en las [órdenes ejecutivas](#) actuales o en [el sitio web del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte](#).

La División NCDOL OSH y la OSHA Federal han creado una serie de documentos de orientación y alertas de peligro, relacionados con el COVID-19, para empleadores / empleados dedicados a negocios tales como: atención médica, procesadoras de alimentos, respuesta a emergencias, atención después de la muerte, laboratorios, operaciones de aerolíneas, establecimientos minoristas (incluidos supermercados), desechos sólidos, viajes, instalaciones correccionales y trabajo agrícola inmigrante.

Los documentos de orientación se pueden encontrar en los siguientes sitios web:

- [NCDOL / OSH Division](#)
- [OSHA](#)

A medida que se crean materiales informativos adicionales, se colocarán en sitios web existentes.

Pregunta 15. Tengo miedo de ir a trabajar debido a la posible exposición al COVID-19. Mi empleador no proporciona máscaras faciales, guantes y / o hace cumplir el distanciamiento social. Yo exprese mis preocupaciones de seguridad y mi empleador me dijo que, si no venía a trabajar mañana, voy a ser despedido. ¿Es esto legal y tengo alguna protección?

Respuesta 15. Carolina del Norte es un estado "a voluntad", lo que significa que un empleador puede despedir un empleado por cualquier motivo y / o sin motivo alguno, a menos que infrinjan el derechos bajo las leyes estatales o federales de discriminación existentes. Por lo tanto, si un empleador pudiera despedir a un empleado en el escenario descrito en las preguntas, probablemente dependerá si el empleado estaba expuesto a un peligro grave para la seguridad o la salud o probablemente estaría expuesto a un peligro grave para la seguridad o la salud.

Si existe un peligro grave en el lugar de trabajo, el empleador debe proporcionar a cada empleado un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros graves reconocidos. Si el empleador no lo está haciendo así, y un empleado señala eso a la atención del empleador y posteriormente es despedido u otro se toman medidas de represalia, el empleado puede presentar una queja de represalia ante la División de Discriminación Laboral por Represalias (REDB) del NCDOL bajo las Represalias de la Ley de Discriminación Laboral (REDA) del estado.

Un empleado debe presentar la queja por escrito ante la REDB del NCDOL. Los empleados pueden llamar al



1-800-625-2267 (1-800-NC LABOR) para discutir sus inquietudes y solicitar una queja con REDB formal. Cuando un empleado recibe el formulario de queja, debe seguir el formulario adjunto instrucciones y devuelva el formulario a la oficina de REDB. Todas las quejas presentadas son investigadas. Si el empleado tiene más preguntas, puede comunicarse con REDB por correo electrónico a ask.edb@labor.nc.gov o llame al 1-800-625-2267 (1-800-NC LABOR). Información adicional sobre se puede encontrar discriminación de represalia laboral bajo REDA y cómo presentar una queja en el [sitio web del NCDOL](#).

Pregunta 16. Soy un empleador / empleado en la industria de la salud. ¿El NCDOL OSH División tiene alguna orientación disponible con respecto a la selección, uso y pruebas de ajuste asociadas con respiradores N95 con respecto a exposiciones / exposiciones potenciales a COVID-19?

Respuesta 16. Sí, consulte los documentos de orientación actuales de la División OSH en el [sitio web: NCDOL's COVID-19](#).

Pregunta 17. Soy un empleador / empleado en un negocio que no sea de atención médica que usa respiradores N95. ¿La División OSH tiene alguna guía disponible con respecto a la selección, el uso y las pruebas de ajuste asociadas con los respiradores N95 con respecto a exposiciones / exposiciones potenciales a COVID-19?

Respuesta 17. Sí, consulte los documentos de orientación de la División OSH en el [sitio web: NCDOL's COVID- 19](#).

Pregunta 18. ¿Se supone que los empleadores deben registrar las enfermedades laborales asociadas con COVID-19 en sus registros de OSHA 300 de acuerdo con 29 CFR Parte 1904?

Respuesta 18. El 10 de abril de 2020, OSHA emitió un memorando de cumplimiento que proporciona orientación provisional a sus Oficiales de Cumplimiento de Seguridad y Salud (CSHO) para hacer cumplir los requisitos de 29 CFR Parte 1904 con respecto al registro de enfermedades ocupacionales, específicamente casos de COVID- 19) La División NCDOL OSH adoptó este memorando el 13 de abril de 2020.

Los empleadores de NC de los trabajadores de la industria de la salud, las organizaciones de respuesta a emergencias (por ej.: Servicios de emergencias médicas, extinción de incendios y de aplicación de la ley), y las instituciones correccionales deben continuar haciendo determinaciones relacionadas con el trabajo de conformidad con 29 CFR 1904.



Sin embargo, OSHA no hará cumplir el 29 CFR 1904 para exigir a otros empleadores que tomen las mismas determinaciones de relación laboral, excepto cuando:

1. Existe evidencia objetiva de que un caso COVID-19 puede estar relacionado con el trabajo. Esto podría incluir, por ejemplo, una serie de casos que se desarrollan entre los trabajadores que trabajan en estrecha colaboración sin una explicación alternativa; y
2. La evidencia estaba razonablemente disponible para el empleador. Para los propósitos de este memorándum, los ejemplos de evidencia razonablemente disponible incluyen información brindada al empleador por los empleados, así como información que un empleador aprende sobre la salud y seguridad de sus empleados en el curso ordinario de la administración de su negocio y empleados.

Las notas federales y de N.C. asociadas se pueden ver en el [sitio web: NCDOL's COVID-19.](#)

Pregunta 19. Si un empleado vive con un miembro de la familia que se considera con alto riesgo de efectos graves para la salud si está expuesto al COVID-19, ¿hay alguna opción para que un empleado reciba un permiso remunerado si su empleador tiene menos de 500 empleados? ¿Cuánto dura la licencia si es así?

Respuesta 19. Esta situación descrita podría estar incluida en la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA), que se administra a través del Departamento de Trabajo de los E.U. (USDOL), la División de Salarios y Horas (WHD). El USDOL WHD tiene oficinas en Raleigh y Charlotte y se puede contactar con la siguiente información de contacto:

Raleigh District Office

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
Somerset Bank Building
4407 Bland Road, Suite 260
Raleigh, NC 27609
(919) 790-2741
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243)

Charlotte Area Office

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
3800 Arco Corporate Drive
Suite 460
Charlotte, NC28273
(704)-749-3360
1-866-4-USWAGE
1-866-487-92



Pregunta 20. Mi empleador está exigiendo que todos los empleados se presenten de regreso al trabajo. No estoy seguro de que sea seguro para mí y para otros regresar. ¿Qué tipos de EPP, cubiertas faciales, protecciones y suministros debe proporcionar mi empleador para garantizar que los empleados que regresan no estén expuestos al COVID-19?

Respuesta 20. Se requiere que cada empleador proporcione un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte, lesiones graves o daños físicos graves. Los CDC, OSHA y OSHNC han preparado una guía para empleadores y empleados para limitar las posibles exposiciones al COVID-19 en el lugar de trabajo. Los tipos de PPE y otras medidas requeridas o recomendadas dependen de los tipos específicos de industrias y el nivel de riesgo que representan para los empleados en esas industrias. Los documentos de orientación se pueden encontrar en los sitios web de CDC, OSHA y NCDOL OSH.

Este documento fue revisado el 26 de junio del 2020 y puede estar sujeto a cambios.