



# UN REGRESO SEGURO Y JUSTO AL TRABAJO

Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional  
(National Council for Occupational Safety and Health)

---

# SOBRE NATIONAL COSH

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (COSH Nacional) se dedica a promover condiciones seguras y saludables para todas las personas que trabajan a través de la educación, capacitación, organización y defensa. Es una federación de 22 grupos afiliados locales y el coordinador de la Alianza para la Protección de lxs Trabajadorxs, una red de más de 3000 organizadorxs de salud y seguridad laboral, capacitadores, higienistas industriales y profesionales de la salud pública, legales y de investigación.

## PERSONAL DE COSH NACIONAL

Jessica Martinez	Marcy Goldstein-Gelb	Susi Nord
Marianela Acuña Arreaza	Peter Dooley	Roger Kerson

## GRUPOS AFILIADOS DE COSH:

Cincinnati Worker Center	Northwest Arkansas Workers' Justice Center
ConnectiCOSH	NYCOSH
Fe y Justicia Worker Center	PhilaPOSH
Knox Area Worker Memorial Day Committee	Rhode Island COSH
Maine Labor Group on Health	Safe Jobs Oregon
MassCOSH	SoCalCOSH
MidState COSH	South Florida IWJ
Mississippi Worker Center for Human Rights	WisCOSH
NENYCOSH	Western New York COSH
New Hampshire COSH	WorkSafe
New Jersey Work Environment Council	Worker Safety and Health Coalition of Central New York
	Wyoming COSH (WYCOSH), project of Equality State Policy Center

# RESUMEN EJECUTIVO

La catastrófica pandemia del Coronavirus ha devastado comunidades por todo el país, y al mismo tiempo ha dado a conocer injusticias y daños duraderos y extensivos. Esta situación sirve como una llamada de atención que amplifica la necesidad de una respuesta medida y basada en evidencia, que minimizará la pérdida de vida y mejorará nuestra preparación en el futuro. A medida que los estados hacen planes para reabrir los lugares de trabajo, este informe presenta recomendaciones que aumentan la seguridad, la salud y el bienestar financiero de lxs trabajadorxs y el público.

Las condiciones laborales seguras para proteger contra la propagación de enfermedades infecciosas son fundamentales no solo para las personas directamente afectadas, sino también para familiares, vecinxs y el público en general que podrían estar expuestos si la propagación de un virus mortal no se controla en los lugares de trabajo esenciales y otros. La seguridad en todos los lugares de trabajo es fundamental para todxs nosotrxs, ya que todxs dependemos de un suministro seguro y estable de cuidado de salud, alimentación, saneamiento, transporte y otros bienes y servicios.

El informe “Un regreso seguro y justo al trabajo” fue preparado por un equipo de trabajo de expertxs convocados por el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (National COSH por sus siglas en inglés). Lxs autorxs y contribuidorxs incluyen higienistas industriales certificadxs, académicxs, abogadxs, médicxs y líderes de organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro. (Consulta la página 19-20 para ver una lista de lxs contribuidorxs).

## **Recomendaciones clave para un regreso seguro y justo al trabajo:**

Un regreso seguro y justo al trabajo - ahora y en el futuro - requiere, como mínimo, los siguientes elementos:

1. **Protecciones efectivas y estrictas de salud y seguridad**, informadas por la ciencia, respaldadas por una aplicación sólida y diseñadas con aportes significativos por parte de lxs trabajadorxs, centros de trabajadorxs / grupos de COSH, sindicatos y empleadorxs;
2. **Un sistema planificado, detallado y coherente** de detección, pruebas, rastreo de contactos, aislamiento adecuado y vigilancia epidemiológica;
3. **Protección laboral garantizada** y compensación justa para quienes trabajan, y para quienes no pueden;
4. **Inclusión y respeto por una participación significativa de trabajadorxs y sindicatos** en todos los procesos de planificación y toma de decisiones con respecto a la seguridad en el lugar de trabajo y el regreso al trabajo;
5. **Medidas para asegurar la equidad, la inclusión y un camino para acabar con las disparidades económicas y de salud.**

# INTRODUCCIÓN

El regreso al trabajo debe asegurar que la reapertura de la economía no provocará otra ola de este virus. Lxs trabajadorxs y la comunidad necesitan una garantía que la seguridad y la salud son la primera prioridad para todxs.

A la fecha de la publicación de este informe, los Estados Unidos está lejos de estar listo para abrir negocios, sin poner en riesgo grave de enfermedad y muerte no solo a lxs trabajadorxs, sino a comunidades enteras. Solo los negocios más esenciales deben estar abiertos, e incluso a esos solo se les debe permitir operar si se implementan medidas críticas de seguridad - que sean monitoreadas y aplicadas.

Este documento de orientación destaca las medidas que los gobiernos estatales y locales -- incluidxs lxs gobernadorxs, lxs funcionarixs municipales y de condados, los departamentos de salud pública y laborales estatales y locales, y lxs funcionarixs de salud y seguridad ocupacional -- pueden establecer a corto y largo plazo para proteger la salud y el bienestar de todxs lxs residentes. Estos esfuerzos ayudarán a producir una economía más inclusiva y equitativa y el fin de las disparidades sociales, económicas y de la salud.

## **PROTEGER A LXS TRABAJADORXS QUE LLEVAN LA PEOR PARTE DE ESTA PANDEMIA**

Mientras algunas personas sostienen que el virus no discrimina, la historia de racismo institucional y políticas discriminatorias de este país ha tenido un gran impacto en quién vive y quién muere en esta pandemia. La amenaza planteada por el virus tiene un mayor impacto en trabajadorxs de color, inmigrantes, mujeres y personas pobres. Estxs trabajadorxs están representadxs desproporcionadamente en muchos de los que ahora se reconocen como “empleos esenciales”: cuidar a nuestras familias y proporcionarnos con nuestros alimentos y otras necesidades críticas.

Muchos de estos empleos están entre los peores pagados, sin acceso o con acceso limitado a cuidado de salud de calidad, tienen bajas tasas de sindicalización y se encuentran entre los más peligrosos. Se han vuelto aún más mortales durante esta pandemia.

Lxs trabajadorxs latinxs y afroamericanxs están representadxs desproporcionadamente en empleos con condiciones históricamente deficientes, las cuales empeoran durante una pandemia. Están representadxs de manera desproporcionada en empacadoras de carne, procesadoras de mariscos, trabajo de logística y almacenamiento, y profesiones de cuidado de salud de nivel inferior - ocupaciones designadas como esenciales y con altas tasas de transmisión (Ver el Anexo A, p.14). Lxs afroamericanxs y latinxs en el caldo de cultivo de COVID-19 que es la Ciudad de Nueva York, son 2 veces y 1.5 veces más propensxs, respectivamente, a morir de COVID-19 que las personas blancas. Se observan tendencias similares en ciudades, pueblos y estados por todos los Estados Unidos.

Las mujeres también se ven afectadas de manera desproporcionada: la mayoría de los empleos de cuidado de salud, incluidos aquellos con los salarios más bajos y la menor cantidad de beneficios, están ocupados por mujeres. Las mujeres representan casi el 90% de lxs enfermerxs y auxiliares de enfermería y el 80% de lxs asistentes de salud en el hogar. Estxs trabajadorxs de primera línea están expuestxs diariamente a personas que se sabe o que se sospecha que tienen COVID-19; debido a las protecciones inadecuadas, muchxs de lxs trabajadorxs se han vuelto víctimas.

## **LA NECESIDAD DE DEMOCRACIA E INCLUSIÓN**

Cuando lxs trabajadorxs viven con miedo de ir a lugares de trabajo inseguros, o enfrentan una alternativa de quedarse sin hogar, y cuando lxs empleadorxs toman represalias contra lxs trabajadorxs por buscar equipos protectores y protecciones,

se pone en riesgo la salud y el bienestar de lxs trabajadorxs, sus familias y comunidades enteras.

Lxs trabajadorxs en cada lugar de trabajo que actualmente está operando, o que tiene planes de operar, están en las primeras filas de la batalla contra este virus mortal. Lxs trabajadorxs saben lo que se necesita para hacer su trabajo y tienen información crítica sobre cómo se puede implementar la salud y seguridad efectiva en el lugar de trabajo. Su gran necesidad de tener una voz se demuestra por la cantidad y escala sin precedentes de huelgas, de bajas colectivas por enfermedad y de clamores en las redes sociales. Estxs trabajadorxs se deben empoderar para alzar sus voces y ser escuchadxs sobre sí, cuándo y cómo se puede hacer el trabajo de manera que salve vidas y medios de vida.

### **SE NECESITAN MEDIDAS URGENTES DE INMEDIATO**

El gobierno federal no ha establecido las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de la fuerza laboral del país. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de EE. UU (OSHA, por sus siglas en inglés) se ha negado a emitir un estándar para proteger a lxs trabajadorxs de la exposición a la COVID-19 y ha implementado una política de aplicación mínima para responder a las quejas directas de lxs trabajadorxs y las quejas por referencia.

Lxs senadores y representantes de la Cámara de EE. UU están interviniendo para tratar de corregir esta situación - **incluyendo COVID-19 Ley de Protección de Todos los Trabajadores (H6559)**, presentada por las senadoras Sherrod Brown (D-OH), Patty Murray (D-WA), Tammy Baldwin (D-WI) y Tammy Duckworth (D-IL) y el representante Bobby Scott (D-VA), **la Declaración de Derechos de lxs Trabajadorxs Esenciales**, presentada por la senadora Elizabeth Warren (D-MA) y el representante Ro Khanna (D-CA).

Estos, junto con un camino hacia la ciudadanía para todxs lxs trabajadorxs esenciales, llenarían un vacío crítico del liderazgo del gobierno federal para proteger la salud y el bienestar de la fuerza laboral de la nación.

Gran parte de la coordinación y garantía de la protección de lxs trabajadorxs existe a nivel estatal, en los planes y mandatos de lxs gobernadorxs, junto con las autoridades y agencias estatales y municipales. Estos planes deben garantizar una alianza sin precedentes entre lxs expertxs y las autoridades de salud pública y de seguridad y salud ocupacional, e involucrar a los sindicatos y organizaciones de trabajadorxs para apoyar las iniciativas de protección laboral más efectivas.

Las protecciones específicas en el lugar de trabajo son indispensables para proteger la salud pública y revertir el costo mortal que sigue teniendo el virus. Es importante empezar cuidadosamente la reapertura de la economía para que no resulte en muertes y enfermedades de COVID-19 continuas y crecientes. Cada fase de la reapertura económica debe incorporar las ideas y la experiencia de lxs trabajadorxs, centros de trabajadorxs / grupos de COSH y sindicatos para maximizar la seguridad, la salud y el bienestar económico de todxs.

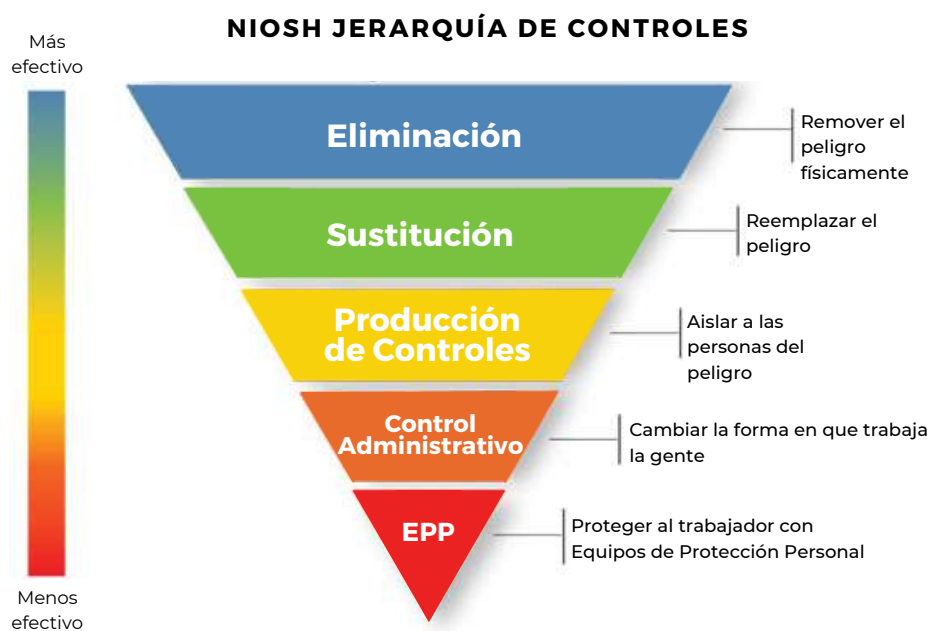
Además de las medidas de protección que deben implementarse ahora para todxs lxs trabajadorxs y lugares de trabajo "esenciales", es necesario adoptar medidas audaces para abordar las disparidades e injusticias subyacentes que la pandemia puso a la vista de todxs.

# RECOMENDACIONES CLAVE PARA UN REGRESO SEGURO Y JUSTO AL TRABAJO

## 1

**PROTECCIONES EFECTIVAS Y ESTRUCTAS DE SALUD Y SEGURIDAD, INFORMADAS POR LA CIENCIA, RESPALDADAS POR UNA APLICACIÓN SÓLIDA Y DISEÑADAS CON APORTES SIGNIFICATIVOS POR PARTE DE LXS TRABAJADORXS, CENTROS DE TRABAJADORXS / GRUPOS DE COSH, SINDICATOS Y EMPLEADORXS;**

- Establecer medidas para garantizar la salud y la seguridad de lxs trabajadorxs que actualmente se dedican al trabajo “esencial”, a medida que nos preparamos para abrir más negocios y servicios en las próximas semanas y meses. Las protecciones de seguridad se deben alinear con la “jerarquía de controles” que favorece controles más protectores de eliminación, sustitución e ingeniería, en vez de controles administrativos y equipos de protección personal que son menos protectores.



Para proteger a lxs trabajadorxs del SARS-CoV-2 (el virus que causa COVID-19), también serán necesarios los controles administrativos y equipos de protección personal (EPP). Los tipos y cantidades apropiados de equipos de protección personal (EPP) son esenciales para proteger a trabajadorxs que pueden estar expuestxs al virus, y es necesario hacerlos disponibles.

Los controles deben abordar las tres maneras principales en que se produce la transmisión del virus:

- a través de gotas grandes expulsadas por personas infectadas al toser, estornudar, etc.;
- a través de partículas que pueden acumularse en superficies que luego se tocan;
- a través de microgotas de aerosol aéreas que circulan a través de distancias en el aire y se transmiten mediante el respirar, hablar, cantar, estornudar o toser.

Garantizar que la capacitación en salud y seguridad sea una parte integral de cualquier plan de prevención, incluidos los temas como los derechos básicos en el trabajo, las pruebas de ajuste adecuadas para el EPP y cómo abordar el aumento en la violencia en el lugar de trabajo relacionada con las nuevas restricciones. Dedicar fondos estatales para apoyar dicha capacitación en salud y seguridad en los diferentes idiomas de la fuerza laboral.

**Recursos:**

- [Safety First: Working People's Plan for Re-opening the Economy the Right Way, AFL-CIO](#)
- [Protecting Workers' Safety and Health in the COVID crisis, National Employment Law Project \(NELP\);](#)
- [Model Worker Health and Safety Demands for Essential Workers, National COSH](#)
- [AFL-CIO COVID-19 Resources](#)
- [Commentary: COVID-19 transmission messages should hinge on science, Lisa Brosseau, ScD](#)

- Establecer (o ampliar) Planes estatales de preparación, respuesta y control de enfermedades infecciosas para todos los lugares de trabajo, cubriendo a todos los trabajos y trabajadorxs. Esto requeriría que lxs empleadorxs cuenten con un plan por escrito para eliminar o reducir la exposición de lxs trabajadorxs a riesgos de enfermedades infecciosas, desarrollado en colaboración con trabajadorxs, centros de trabajadorxs / grupos de COSH y sindicatos, incluyendo los requisitos para implementar y evaluar el plan. Cada estado haría cumplir esta medida. Exigir que para todos los agentes infecciosos nuevos (Como el SARS-Co V-2), la transmisión por vía aérea es una suposición predeterminada.

**Recusos:**

- [CalOSHA Aerosol Transmissible Disease Standards](#) (Esto se debe expandir más allá del cuidado de salud, para incluir a todas las industrias y lugares de trabajo)
  - [Protecting Workers' Safety and Health in the COVID crisis, NELP, p. 6-8](#)
- Establecer fuertes protecciones para denunciantes para proteger y alentar la capacidad de lxs trabajadorxs de denunciar condiciones peligrosas e incumplimientos. Garantizar una protección y defensa vigorosa de lxs denunciantes que informan sobre condiciones peligrosas en el lugar de trabajo a las autoridades estatales o locales o a su empleadorx, que amenacen con exponer, infectar, enfermar o causar la muerte por exposición al SARS Co V-2. Establecer una protección vigorosa contra lxs empleadorxs que toman represalias basadas en la condición migratoria de unx empleadx.

**Recurso:**

- [Protecting Workers' Safety and Health in the COVID crisis, NELP, p. 9-10](#); Recomendaciones detalladas para medidas sobre denunciantes (Anexo B, p. 15)
- Fortalecer los derechos de lxs trabajadorxs a rechazar trabajos peligrosos cuando no se proporcionan protecciones de seguridad adecuadas, sin pérdida de pago.

**Recurso:**

- [Protecting Workers' Safety and Health/NELP, p. 10 and 16](#)
- Requerir documentación de lx empleadorx sobre las infecciones por COVID-19 y la investigación de los casos para determinar la(s) causa(s) que conduce(n) a las infecciones y los controles que deben implementarse/mejorarse para evitar futuros casos.
- Prohibir a lxs empleadores establecer o continuar los incentivos o bonificaciones por no usar la licencia por enfermedad, por presentarse al trabajo durante cierta cantidad de días o semanas seguidas, o cualquier política relacionada que desaliente a lxs trabajadorxs de ausentarse del trabajo y utilizar la licencia por enfermedad.

**Recurso:**

- [Strategies to reduce COVID-19 transmission at the Smithfield Foods, CDC report, p2-3](#)
- Exigir que lxs empleadorxs suspendan las cuotas de producción y servicio, ya que impiden que el trabajo se realice de manera segura, para evitar la transmisión viral. Deben eliminarse las reglas que limitan el tiempo de cada trabajadorx para lavarse las manos y realizar un saneamiento adecuado.

**Recursos:**

- [Unsafe at These Speeds, Southern Poverty Law Center](#)
- [Guidance for Food and Meat Processing Facilities, Illinois Department of Public Health](#)
- Destinar recursos a las agencias estatales de aplicación de la ley, y ampliar su capacidad de inspeccionar y hacer cumplir con firmeza las medidas de seguridad y salud mencionadas anteriormente.
- Garantizar que lxs empleadorxs que no implementen las medidas de protección adecuadas y expongan a los trabajadores al riesgo de COVID-19 no estén protegidos de responsabilidad civil o penal.

**Recurso:**

- [New York A10728: Crimes involving death or injury of a worker](#)



## 2

**INCLUSIÓN Y RESPETO POR LA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA DE TRABAJADORXS Y SINDICATOS EN TODOS LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, PROTOCOLOS Y TOMA DE DECISIONES CON RESPECTO A LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y EL REGRESO AL TRABAJO**

- Garantizar que lxs representantes de organizaciones laborales sirvan en grupos de trabajo, comisiones y juntas asesoras que desarrollarán planes para reabrir la economía, para garantizar la salud y el bienestar de lxs trabajadorxs y las comunidades. Estxs representantes incluirían representantes sindicales de salud y seguridad, expertxs en la salud ocupacional recomendadxs por representantes laborales y de centros de trabajadorxs.

**Recursos:**

- [Boston advisory panel is just the first step, Boston Globe](#)
- [New York Forward Advisory Board](#)

- Prohibir que lxs empleadorxs del sector público hagan uso de esta emergencia de salud pública para anular o hacer cambios unilaterales a los acuerdos de negociación colectiva.

Ejemplo de una orden ejecutiva problemática  
[Orden Ejecutiva de Louisville, Kentucky](#)

- Garantizar de que lxs trabajadorxs en los lugares de trabajo sin un acuerdo de negociación colectiva puedan autorizar a una persona afiliada a un sindicato o una organización comunitaria a actuar como su "representante personal", así como actuar en su nombre como un representante de "recorrido" para cualquier inspección de salud o seguridad de una agencia estatal o local.

**Recurso:**

- [Letter of OSHA interpretation regarding whether a person who is affiliated with a union a community organization to act as their representative.](#)

## 3

**PROTECCIÓN LABORAL GARANTIZADA Y COMPENSACIÓN JUSTA PARA QUIENES TRABAJAN Y PARA QUIENES NO PUEDEN TRABAJAR**

- El derecho a licencia por enfermedad y licencia familiar pagada que protege el derecho a regresar al trabajo, durante una crisis de salud pública: Lxs trabajadorxs que no pueden trabajar debido al crisis de COVID-19 deben recibir licencia pagada durante el tiempo que no estén trabajando. Esto incluye a todxs lxs trabajadorxs del sector público y privado, incluidos lxs contratistas independientes, las personas contratadas para trabajar en un hogar privado, las personas que realizan trabajos para unx empleadorx a través de una agencia de servicios temporales o de personal, y lxs trabajadorxs indocumentadxs.

Todxs lxs trabajadorxs que han estado expuestxs deben tener derecho a permanecer en cuarentena con pago durante 14 días.

Es necesario otorgarles "causa justa" a lxs trabajadorxs que han renunciado a sus trabajos para protegerse, o que fueron despedidxs por negarse a trabajar bajo condiciones peligrosas, y deberían ser elegibles para el seguro de desempleo (UI, por sus siglas en inglés).

Además, tales “renuncias por buena causa” en virtud del UI deberían incluir la necesidad de unx trabajadorx de renunciar para cuidar de familiares o miembros del hogar enfermxs o en cuarentena.

**Recursos:**

- [Model Law: Establishing public health emergency leave covering gaps in the federal Families First Coronavirus Response Act, A Better Balance](#)
  - [Model Law: Establishing a permanent right to paid sick and safe time with additional leave for a public health emergency, A Better Balance](#)
  - [“Public Health Emergency Leave Act”, New York State](#) (applies to all employers regardless of number of employees)
  - [MA proposed legislation, HD 5039: An Act Relative to Emergency Paid Sick Time Protecting Workers’ Safety and Health/NELP, p11](#)
- Exigir los beneficios de compensación para trabajadorxs para todx trabajadorx que se infecte con COVID-19 después de una exposición en el lugar de trabajo.

**Recurso:**

- [Protecting Workers’ Safety and Health/NELP, p13](#)
  - [Lenguaje modelo de compensación para trabajadorxs](#) (Anexo C, p.17)
- Garantizar los beneficios de cuidado de salud para todxs, incluidos los servicios gratuitos de salud mental, para lxs trabajadorxs que no reciben estos beneficios de sus empleadorxs; aquellxs que toman licencia por enfermedad, familiar o relacionada que no reciben beneficios de cuidado de salud; y aquellxs que están desempleadxs y que no reciben beneficios de salud- incluidxs lxs trabajadorxs indocumentadxs.

**Recursos:**

- [How medicare for all would fix both public health and the economy., Labor Notes](#)
  - [New York emergency regulation requiring insurance companies to waive cost-sharing for telehealth visits](#)
  - [New York emergency regulation waiving costs for mental health services for essential workers](#)
- Garantizar los derechos de lxs trabajadorxs a retener sus empleos y un derecho protegido a regresar al trabajo: Para aquellxs trabajadorxs que han sido despedidxs debido al cierre de un sitio de negocio relacionado con la pandemia, asegurar que estxs trabajadorxs tengan el derecho a regresar a su trabajo una vez que la empresa o sitio reinicie sus funciones. En el caso de despidos por falta de trabajo resultante de la pandemia, dichxs trabajadorxs deberían tener prioridad para volver a su puesto cuando comience la recontractación. Las políticas de retención de trabajadorxs deben incluir la protección de los empleos de lxs trabajadorxs en caso de subcontrataciones, bancarota, o un cambio de propiedad que ocurra como resultado de la pandemia.
  - Ampliar las protecciones contra la discriminación y de discapacidad y adaptación para trabajadorxs que se han recuperado pero que padecen de problemas de salud persistentes, para las trabajadoras embarazadas y aquellxs que se encuentran en categorías de alto riesgo (trabajadorxs mayores, trabajadorxs con condiciones subyacentes, trabajadorxs con sistemas inmunes deficientes).

**Recursos:**

- [State pregnant worker fairness laws, A Better Balance](#)
- [COVID-19 Shows Us We Need Me Too Now More Than Ever](#)
- [COVID-19 and ADA Rehabilitation Act](#)

## 4

**UN SISTEMA PLANIFICADO Y DETALLADO DE DETECCIÓN, PRUEBAS, RASTREO DE CONTACTOS, AISLAMIENTO ADECUADO Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

- Garantizar que lxs trabajadorxs tengan acceso a pruebas de COVID-19 gratuitas, accesibles, confiables y rápidas que se realizarán durante las horas pagadas, y proporcionadas por las autoridades de salud pública locales, del condado o estatales. Si se descubre que unx trabajadorx tiene COVID-19, las autoridades locales de salud pública y/o su empleadorx deben asegurarse de que a todas las personas que tenían contacto con lx trabajadorx se les realice una prueba y que sean puestxs en cuarentena.
- Investigar los brotes o concentraciones de COVID-19 en los lugares de trabajo para asegurar que se implementen intervenciones para prevenir o reducir las exposiciones. Pedir aportes de lxs trabajadorxs y representantes sindicales afectadxs. Los departamentos de salud pública y de trabajo que comparten la responsabilidad de la salud y seguridad de lxs trabajadorxs y la comunidad, deben coordinar sus esfuerzos. Establecer procedimientos para cerrar los lugares de trabajo debido a las infecciones y brotes de COVID-19.

**Recurso:**

- [New Bedford, MA Board of Health Industrial Facility Order](#)

- Financiar y coordinar el esfuerzo de salud pública de rastreo de contactos multilingüe y basado en la comunidad, para identificar y poner en cuarentena a compañerxs de trabajo que han estado en contacto cercano con trabajadorxs infectadxs, para reducir la propagación de la enfermedad. El rastreo de contactos también permitirá tener una identificación más temprana de los brotes en los lugares de trabajo. Diseñar protocolos de rastreo de contactos para proteger la confidencialidad de lxs trabajadorxs infectadxs.
- Incorporar la recopilación de información sobre la profesión, la industria y el tipo de empleo en el momento del inicio de la enfermedad, así como de raza y etnia, en el sistema de vigilancia de salud pública para COVID-19. Informar sistemáticamente sobre los patrones de COVID-19 por profesión e industria, para identificar grupos de trabajadorxs en alto riesgo.
- Prevenir el estigma y la discriminación al aseque las determinaciones de riesgo no se basen en la raza o país de origen, y que se mantenga la confidencialidad de las personas con infección de COVID-19 confirmada.

**Recurso:**

- [CDC Guidance](#)

**Resources:**

- [State pregnant worker fairness laws, A Better Balance](#)
- [COVID-19 Shows Us We Need Me Too Now More Than Ever](#)
- [COVID-19 and ADA Rehabilitation Act](#)

## 5

**PRIORIZAR LA EQUIDAD, LA INCLUSIÓN Y UN CAMINO PARA ACABAR CON LAS DISPARIDADES ECONÓMICAS Y DE SALUD**

- Exigir y hacer cumplir un "salario digno/de ahorros" para todxs lxs trabajadorxs con el fin de mantener un nivel de vida saludable y no precario para las personas y sus familias.

**Recurso:**

- [Policy and Tools: Living Wage, Working Families](#)

- Destinar fondos para establecer cuidado infantil de emergencia para niñxs de trabajadorxs esenciales, y brindar apoyo a familias y proveedorxs de cuidado infantil.

**Recursos:**

- [State child care assistance programs immediate considerations, CLASP](#)
- [Improving and expanding child care assistance, National Women's Law Center \(NWLC\)](#)

- Destinar la asistencia financiera estatal crítica a las pequeñas empresas pertenecientes a personas que han tenido dificultades para obtener dichos préstamos, en particular las personas de color, inmigrantes y mujeres. Debido a las desigualdades existentes y estructurales, muchxs de estxs propietarixs de pequeñas empresas no se consideran una prioridad para la mayoría de los bancos, ya que es menos probable que ya sean clientes bancarixs o que soliciten préstamos más grandes.

Lxs propietarixs de pequeñas empresas que no son elegibles para el Programa Federal de Protección de Pago debido a un arresto o condena penal en el pasado, también deben ser priorizadxs. Muchxs de estxs propietarixs de pequeñas empresas han cambiado sus vidas, están proporcionando empleos a otras personas y están contribuyendo con servicios valiosos que mantienen accesibles nuestros distritos comerciales, especialmente en áreas de bajos ingresos.

**Recurso:**

- [Small Business Support Must Extend to Businesses of Color, Center for Responsible Lending](#)

- **Detener la clasificación errónea de trabajadorxs:** Adoptar disposiciones estrictas y una aplicación sólida para lxs empleadorxs que intentan separarse de sus empleadxs al clasificarlxs erróneamente como contratistas independientes y, por lo tanto, privándolxs de los derechos y beneficios de lxs empleadxs, como la compensación de lxs trabajadorxs y las protecciones de salario, salud y seguridad.

**Recurso:**

- [Advisory from the Massachusetts Attorney General on Misclassification law, 2008; AB 5 - California Legislative Information](#)  
re-clasificar la economía de los trabajos independientes o contratistas independientes como empleadxs (2019)
- Enmendar las leyes laborales estatales para abordar las desigualdades en los derechos y protecciones que se brindan a lxs trabajadorxs que no estén protegidxs bajo diferentes protecciones laborales:

*Trabajadorxs de hogar* - Establecer una Carta de derechos de trabajadorxs de hogar

**Recursos:**

- [California Domestic Worker Bill of Rights](#)
- [California Domestic worker health and safety protections](#)
- [Seattle Domestic Worker Ordinance](#)
- [Massachusetts Domestic Worker Bill of Rights legislation; Summary](#)

*Trabajadorxs agrícolas*

**Recursos:**

- [Wisconsin Executive Order - Migrant Labor Camps](#)
- [New York Farmworker Fair Labor Practices Act](#)
- [California Labor Relations Act, Amended 2012](#)

*Trabajadorxs de restaurantes* - Eliminando el sistema salarial de propinas que depende de lxs clientes para suplementar los ingresos, lo que resulta en un subregistro de los salarios, y exigir un salario digno y de ahorro para todxs lxs trabajadorxs.

**Recursos:**

- [One Fair Wage National Fact Sheet](#)
- [State of Tipped Restaurant Workers in the United States, January 1, 2019, Restaurant Opportunities Center](#)
- [One fair wage women fair better, NWLC](#)

- Dado que la reapertura durante COVID-19 dará como resultado cambios en los horarios, se deben establecer requisitos de programación justos que permitan a lxs trabajadorxs tener horarios predecibles para equilibrar la vida familiar con el trabajo u otros compromisos. Los requisitos deben incluir la publicación de horarios con al menos 14 días de anticipación, la posibilidad de rechazar las horas no programadas o de solicitar cambios en el horario sin temor a represalias.

**Recursos:**

- [Fair Work Schedules Resources, A Better Balance](#)
- [California Fair Scheduling Act of 2015](#)
- [State and local laws advancing fair schedules, NWLC](#)
- Brindar oportunidades de trabajo y capacitación para la fuerza laboral para lxs trabajadorxs que provienen de las comunidades más afectadas por COVID-19, independientemente de su situación migratoria, incluidos los empleos recién creados de salud pública y preparación para pandemias (por ejemplo, rastreo de contactos, pruebas, monitoreo) a medida que reabrimos la economía.

**OTRAS DISPOSICIONES CLAVE DE ACCIÓN LEGISLATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO Y EQUIDAD PARA LXS TRABAJADORXS:**

- Establecer los derechos de "causa justa" para lxs trabajadorxs no protegidos por los convenios colectivos, que prohíben a lxs empleadorxs despedir a lxs trabajadorxs sin causa suficiente. Exigir que lxs empleadorxs emprendan prácticas de "disciplina progresiva" que brinden un rango gradual de respuestas razonables en caso de que unx trabajadorx sea acusadx de no cumplir con sus obligaciones laborales. Proporcionar a lxs trabajadorxs un derecho privado de acción para buscar la recontratación inmediata por cualquier despido que no esté respaldado por una causa justa.

**Recursos:**

- [New York City Council Bill No. 1923](#)
- [Clean Slate for Worker Power, Harvard Law School, Labor and Work Life Program, p48](#)

- Eliminar el llamado estatus de "derecho al trabajo" donde exista, para preservar los derechos de negociación colectiva y sindicales que son importantes para la protección de lxs trabajadorxs durante esta pandemia.

**Recurso:**

- [HR2474: Protecting the Right to Organize](#)

- Dar a lxs trabajadorxs una voz importante a nivel de la junta corporativa. Las decisiones corporativas tienen un enorme impacto en las vidas de lxs trabajadorxs. Mientras las medidas federales son necesarias para eliminar la primacía de lxs accionistas, como mínimo, sería un comienzo exigir que lxs trabajadorxs sean parte de las juntas corporativas.

**Recursos:**

- [Accountable Capitalism Act, Sen. Elizabeth Warren](#)
- [Clean Slate for Worker Power, Harvard Law School, Labor and Work Life Program, p71](#)

- Adoptar leyes estrictas de protección de jornalерxs y de trabajadorxs temporales que reduzcan el incentivo de lxs empleadorxs para contratar intermediarixs y así mantener a lxs trabajadorxs inseguros y mal pagadxs. Las medidas como el igual salario por igual trabajo, la notificación de trabajo por escrito para todxs lxs empleadxs, el transporte hacia y desde los lugares de trabajo y la colocación de trabajadorxs temporalxs en puestos permanentes cuando estén disponibles, elevarán los estándares para todxs lxs trabajadorxs.

**Recursos:**

- [New Jersey Temporary Worker Protections](#)
- [Illinois Day Labor and Temporary Services Protection Act, Amended, 1027/18 Massachusetts Temporary Worker Right to Know](#)

## ANEXO A

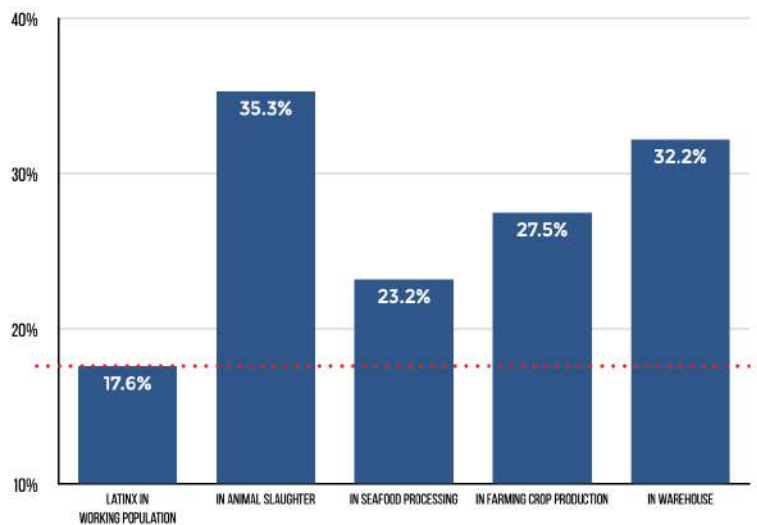
# AFRICAN AMERICANS AND LATINXS ARE OVERREPRESENTED IN HIGH-RISK ESSENTIAL OCCUPATIONS

Latinx and African-American workers are disproportionately represented in essential jobs that historically have poor conditions, made worse during a pandemic.

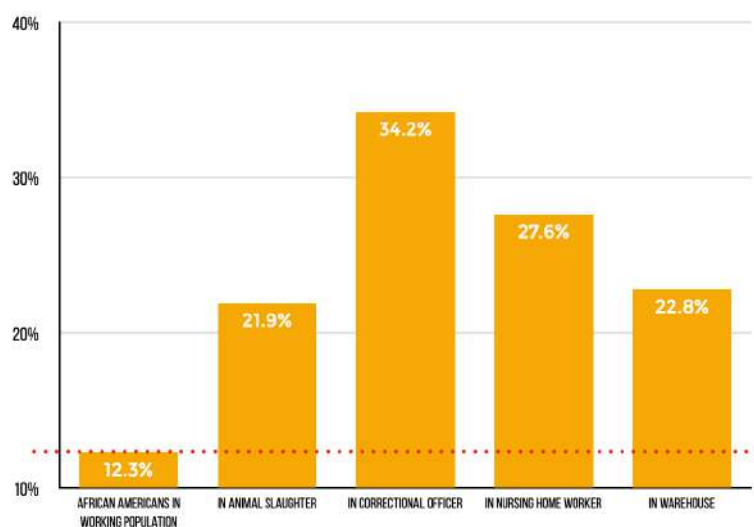
While Latinx represent 17.6% of the working population, they are disproportionately represented in low wage, hazardous essential jobs, making up over 35% of animal slaughtering workers, 23.2% of seafood processing workers, and 27.5% of farming crop production.

African Americans make up 12.3% of the total employed population but represent 22% of animal slaughtering workers, 34.2% of correctional officers, and 27.6% of nursing home workers.

**LATINXS ARE OVERREPRESENTED IN HIGH-RISK ESSENTIAL INDUSTRIES**



**AFRICAN AMERICANS ARE OVERREPRESENTED IN HIGH-RISK ESSENTIAL INDUSTRIES**



## ANEXO B

# LENGUAJE DEL MODELO DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES

Lxs trabajadorxs que denuncian condiciones peligrosas deben contar con una seguridad laboral garantizada.

## I. LXS TRABAJADORXS QUE ENFRENTAN REPRESALIAS DEBEN SER PROTEGIDXS.

Lxs trabajadorxs deben de tener los siguientes derechos:

- A presentar quejas con respecto a represalias ante una agencia administrativa con plena autoridad judicial, o presentar una acción civil, o presentar inicialmente ante la agencia administrativa y luego llevar el caso a un tribunal civil, a elección de lx trabajadorx, con un mínimo de dos años de plazo de prescripción
- A la restitución inmediata de todos los derechos si en el momento de su presentación, la queja no se considera frívola por parte de la agencia administrativa o el tribunal.
- A contar con representación legal para cualquier queja que se considere meritoria que se presente y juzgue ante la agencia administrativa
- A probar el caso en base de una demostración de que un motivo de represalia contribuyó a la acción adversa.
- A tener derecho a la siguiente presunción: Cualquier acción adversa tomada por unx empleadorx contra cualquier empleadx (o subcontratista o contratista independiente que trabaja en las instalaciones) que presente preocupaciones de seguridad, se debe presumir como represalia si se toma dentro de los 90 días posteriores a que lx trabajadorx haya expresado tal preocupación. Lx empleadorx puede refutar esta presunción solo si hay evidencia clara y convincente de que la acción adversa se tomó por una razón no relacionada con la presentación de la preocupación de seguridad.
- Definición de acción adversa: La acción adversa incluye: exigir a cualquier trabajadorx que no divulgue información relacionada con los riesgos de seguridad a nadie, cualquier disciplina, despido, reasignación de deberes o de lugar, descenso de cargo, cambios en el pago u horas o deberes, negar horas extras o ascensos, negar beneficios, no contratar o recontratar, intimidación, amenazas, colocación en listas negras, reasignación a un puesto menos deseable o acciones que afectan a la posibilidades de acenso, así como acciones más sutiles, como aislar a unx empleadx o cualquier otro cambio que afecte negativamente a lx empleadx
- Definición de actividad protegida: Cualquiera de las siguientes se considerará una actividad protegida: plantear preocupaciones de seguridad a la compañía, a lx empleadorx de lxs trabajadorxs que no sea lx empleadorx en el sitio (por ejemplo, la agencia de empleos temporales), a cualquier agencia gubernamental (federal, estatal o local), a los medios y a través de medios impresos, en línea, sociales o medios de cualquier otro tipo.
- Remedio: Cualquier empleadx que prevalezca en una acción ante una agencia administrativa o un tribunal civil, tendrá derecho al pago de daños y perjuicios, incluidos los sueldos atrasados y la restitución de todos los beneficios, honorarios de abogadxs, daños compensatorios y punitivos. Se requerirá que cualquier empleadorx que haya tomado represalias publique los resultados del caso en un lugar destacado y visible para otrxs empleadxs.



**CONTINUACIÓN ANEXO B**

II. SE DEBE EXIGIR A LXS EMPLEADORXS QUE ESTABLEZCAN PROTOCOLOS PARA RECIBIR Y RESPONDER A LAS PREOCUPACIONES DE LXS TRABAJADORXS, QUE PROTEJAN A LXS TRABAJADORXS DE REPRESALIAS. ESTE REQUISITO DEBE SER APLICABLE Y LXS EMPLEADORXS QUE NO CUMPLAN DEBEN ENFRENTAR SANCIONES/MULTAS.

Se debe exigir a lxs empleadorxs que establezcan protocolos que incluyan:

- Consulta/negociación con trabajadorxs, representantes de lxs trabajadorxs y agentes de negociación colectiva con respecto a todos los aspectos de un protocolo contra represalias, según lo permitido por las §8(a)(2) y §8(a)(5) del Acta de Relaciones Laborales Nacional.
- La implementación de un sistema de respuesta objetivo e independiente para las preocupaciones de lxs trabajadorxs que proteja la confidencialidad, que sea transparente, y que responda rápidamente a cualquier preocupación sobre riesgos en el trabajo.
- Un proceso para permitir que lxs trabajadorxs expresen sus preocupaciones sobre la seguridad o las represalias a cualquier persona dentro de la empresa sin el requisito de que la queja se exprese a través de la "cadena de mando habitual".
- Prohibición de disciplinar a lxs trabajadorxs que presenten preocupaciones sobre COVID-19 a cualquier persona ajena a la empresa, incluidos el gobierno (federal, estatal o local), las organizaciones comunitarias o los medios de comunicación.
- La participación de lxs trabajadorxs afectadxs y sus representantes/agentes de negociación colectiva en evaluar y abordar los riesgos de seguridad señalados por cualquier trabajadorx.
- Capacitación para todxs lxs trabajadorxs y gerentes sobre los derechos de denunciantes y la obligación de lx empleadorx de no tomar represalias.
- Registros: de todas las quejas y respuestas a todas las preocupaciones, que se pondrán a disposición de todxs lxs trabajadorxs y sus representantes. Eliminación de cualquier incentivo que desaliente las denuncias (a veces estos se denominan "lotería de seguridad").
- Auditoría independiente para garantizar la efectividad del programa.
- Responsabilidad del liderazgo en el lugar de trabajo, incluyendo a lxs propietarixs, directorxs generales y juntas directivas.
- Comunicación directa de todos estos asuntos a cualquier subcontratista o agencia de personal/empleo temporal o franquiciadxs, con lxs trabajadorxs involucradxs.
- Prohibición de exigir a cualquier trabajadorx que firme un contrato u otro acuerdo que limite o impida que lx trabajadorx divulgue información sobre prácticas o riesgos [relacionados con COVID-19] de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, o de otra manera cumplir con una política del lugar de trabajo que limitaría o evitaría tales divulgaciones.

## ANEXO C

# LENGUAJE MODELO DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORXS

Lxs trabajadorxs expuestxs a COVID-19 en el trabajo merecen la compensación para trabajadorxs por salarios perdidos, cuidado de salud relacionado con el virus y cualquier discapacidad permanente que pueda resultar de la exposición.

Cualquier trabajadorx que recibe una diagnosis de COVID-19 que trabaje dentro de un centro de cuidado de salud o de enfermería donde esté presente COVID-19, o en una morgue o depósito de cadáveres que maneje los cuerpos de las víctimas de COVID-19, o que sea personal de primera respuesta (includixs lxs bomberxs, la policía, técnicxs médicxs de emergencias, paramédicxs) y cualquier trabajadorx que trabaje donde haya una concentración de casos de COVID-19, tiene derecho a una presunción concluyente de que la enfermedad es una enfermedad ocupacional que surge del y en el curso del empleo.

La definición de trabajadorxs incluye:

- Trabajadorxs de tiempo completo y parcial que están físicamente presentes en el lugar de trabajo.
- Trabajadorxs que son contratistas independientes, empleadxs de subcontratistas, agencias de personal o agencias de empleo temporal, siempre y cuando realicen su trabajo dentro de la instalación donde se han identificado casos de COVID-19.

Definición de una concentración con el fin de accionar la presunción: tres o más casos de COVID-19 en un lugar de trabajo, incluidos los casos que involucren a trabajadorxs, pacientes, presxs en cárceles o prisiones, inmigrantes en centros de detención, clientes, contratistas independientes y trabajadorxs empleadxs por agencias de personal o agencias de empleo temporal o por subcontratistas, o cualquier otra persona que esté físicamente presente con regularidad en el lugar de trabajo en cuestión.

El diagnosis de la enfermedad debe ser realizado por unx proveedorx de cuidado de salud, entendido por un presunto resultado positivo de la prueba de COVID-19 o por un diagnóstico de COVID-19 confirmado por un laboratorio.

Lxs trabajadorxs que están expuestxs a COVID-19 en el trabajo y son aconsejadxs por su empleadorx o por unx proveedorx de cuidado de salud de entrar en cuarentena, serán elegibles para la compensación para trabajadorxs para cubrir el período de cuarentena durante el cual están fuera del trabajo, independientemente de si efectivamente han contraído la enfermedad.

El cuidado de salud para COVID-19 debe incluir pruebas para el virus, pruebas para anticuerpos y cualquier tratamiento requerido para la enfermedad, así como el tratamiento de cualquier secuela que se conozca en el futuro.

**CONTINUACIÓN ANEXO C**

Los beneficios por incapacidad total temporal, deben pagarse en el caso de cualquier período de cuarentena desde un lugar de trabajo en el que se hayan reportado casos de COVID-19, así como también cualquier período de enfermedad y el período posterior a la enfermedad, si corresponde, durante el cual no pueden trabajar debido a los efectos de la enfermedad.

Los beneficios por discapacidad permanente deben estar disponibles para los problemas a largo plazo y las secuelas de COVID-19, a medida que estos son identificados en la literatura científica y médica o por el médico tratante de la reclamante.

No debe exigirse el regreso al trabajo hasta que el trabajador ya no requiera cuarentena o hasta que se haya recuperado completamente de la enfermedad.

Los trabajadores que están fuera del trabajo debido a la exposición o enfermedad de COVID-19 no pueden ser despedidos durante el tiempo de su ausencia o discriminados durante o después de una ausencia relacionada con COVID-19.

# **SOBRE LOS CONTRIBUYENTES**

Este informe fue posible gracias a las contribuciones de los grupos COSH afiliados a COSH Nacional, becarixs voluntarixs de COSH y miembros de la Alianza para la Protección de lxs Trabajadorxs.

## **EQUIPO EDITORIAL Y COMITÉ DE PLANEACIÓN DE BECARIXS COSH**

Tolle Graham, Jubilada, MassCOSH / USW local 9358 / Becaria COSH

Nancy Lessin, USW (jubilada) / Becaria COSH

Darryl Alexander, Director de Salud y Seguridad, Federación Estadounidense de Maestrxs (Jubilado) / Becario COSH

James Howe, Presidente, Soluciones de Seguridad / Becario COSH

Bill Hoyle, Miembro Directorio de Seguridad Química (Jubilado) / Becario COSH

Michael Felsen, abogado regional de Nueva Inglaterra (USDOL), Junta Directiva MassCOSH / Becario de Justice At Work

## **ASESORXS PRINCIPALES DE SALUD OCUPACIONAL**

Sherry Baron, profesora y miembro de la facultad, Centro Barry Commoner para la Salud y el Medio Ambiente, Queens College\*

Debbie Berkowitz, directora del programa de salud y seguridad, Proyecto Nacional de Ley Laboral

Letitia Davis, ex directora, Programa de Vigilancia de Salud Ocupacional, Departamento de Salud Pública de Massachusetts\*

Robert Harrison, Sr., Diplomado en Medicina, Facultad de Medicina de la Universidad de California en San Francisco\*

Emily Spieler, profesora de derecho Edwin W. Hadley, Northeastern School of Law\*

Greg Wagner, profesor adjunto, Facultad de Salud Pública de Harvard\*

David H Wegman, profesor emérito, Departamento de Ambiente de Trabajo, Universidad de Massachusetts Lowell, profesor adjunto, Facultad de Salud Pública de Harvard\*

John Wooding, profesor emérito, Departamento de Ciencias Políticas, Facultad de Bellas Artes, Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad de Massachusetts Lowell\*

\*para fines de afiliación

## **ASESORXS Y CONTRIBUYENTES DE RECURSOS**

Jora Trang, Jefe de personal y equidad, WorkSafe / presidente, COSH Nacional.

Al Vega, Director de políticas y programas, MassCOSH / vice presidente, COSH Nacional.

Rossana Coto-Batres, Directora ejecutiva, NENYCOSH/ tesorera, COSH Nacional

Jeanette Smith, Directora ejecutiva, Centro de Trabajadorxs Interreligioso del Sur de Florida / funcionaria, COSH Nacional.

Peg Seminario, Directora de seguridad y salud (jubilada), AFL-CIO / becaria COSH.

Mark Caitlin, SEIU (jubilado) / becario COSH.

Rick Engler, Junta de Seguridad Química (jubilado) / becario COSH.

Jay Herzmark, SafeWork Washington / becario COSH.

Bill Kojola, Higienista industrial, AFL-CIO (jubilado) / becario COSH.

Randy Rabinowitz, Director ejecutivo, Proyecto sobre el Derecho OSH

Steve Sallman, Subdirector, Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, USW

Scott Schneider, Becario COSH

A Better Balance: Molly Weston Williamson, directora, Licencia Pagada y el Futuro del Trabajo; y Sarah Brafman, asesora principal de políticas  
Center for Economic Democracy: Aaron Tanaka, Director Ejecutivo  
Center for Progressive Reform: Katie Tracy, Analista Principal de Políticas  
Economic Policy Institute: Heidi Shierholz, Economista  
Labor and Worklife Program, Harvard Law School: Sharon Block, Directora Ejecutiva; Mark Erlich, Becario Wertheim, Investigación sobre la clasificación errónea y la economía clandestina  
IDEPSCA: Maeghan Ortiz, Directora Ejecutiva; y Nancy Zuniga, Worker Health Program Manager  
Migrant Clinicians Network: Amy K Liebman, Directora de Salud Ambiental y Ocupacional  
National Employment Law Project: Debbie Berkowitz; y Laura Padin, Abogada Principal  
National Women's Law Center: Sarah David Heydemann, Asesora Principal para la Educación y Justicia en el Lugar de Trabajo  
National Domestic Workers Alliance: Haeyoung Yoon, Senior Policy Director; y Julie Kashen, Senior Policy Advisor.  
New Jersey Work Environment Council: Debra Coyle McFadden, Directora Ejecutiva  
Temp Worker Justice: David DeSario, Director

Brazilian Worker Center Inc.  
Centro Laboral de Graton  
Chicago Workers' Collaborative  
Coalition for Humane Immigrant Rights (CHIRLA)  
Community Health Worker for Migrants and Refugees  
EBECC  
Garment Worker Center  
International Brotherhood of Teamsters  
IUE-CWA, Labor Council for Latin American Advancement (LCLAA)  
Labor Occupational Health Program, UC Berkeley  
Multicultural Efforts to end Sexual Assault (MESA)  
Pioneer Valleu Workers Center  
ROC United  
Retail, Wholesale and Department Store Union (RWSDU/SEIU)  
Service Employee International Union (SEIU)  
Shriver Center on Poverty Law  
TWU Local 591  
United Steelworkers (USW)  
WeCount!  
Wind of the Spirit  
Immigrant Resource Center  
Workers' Justice Project

*El trabajo de COSH Nacional es posible gracias al generoso aporte de la Fundación W.K. Kellogg, de la Fundación Herb Block y de donaciones de organizaciones e individuos.*