



Pautas para Agencias de Personal y Trabajadores Temporales Durante la Fase 4 del Plan Restore Illinois

August 7, 2020

Agencias de Personal

¿Las agencias de personal están obligadas a brindar información sobre seguridad en el lugar de trabajo relacionada con la COVID-19?

Sí. La [Ley de Servicios Laborales Diarios y Temporales](#) (*Day and Temporary Labor Services Act*) (“la Ley”), 820 ILCS 175, obliga a las agencias de personal a brindar a cada trabajador temporal un aviso que contenga, entre otras cosas, información sobre la naturaleza del trabajo a realizar y los tipos de equipos, ropa de protección y capacitación que son necesarios para la tarea.¹ Este aviso deberá reflejar cualquier equipo o capacitación obligatoria para protegerse de la COVID-19 y, en consonancia con la Ley, deberá entregarse al momento de una nueva asignación, o en cualquier momento que se produzca un cambio en los términos de la asignación existente.

Además, el [Decreto Ejecutivo 2020-43](#) obliga a las agencias de personal a exhibir en un lugar destacado las pautas del Departamento de Salud Pública de Illinois (*Illinois Department of Public Health, IDPH*) y de la Oficina del Fiscal General de Illinois acerca de la seguridad en el lugar de trabajo durante la emergencia de la COVID-19.

¿Los trabajadores temporales necesitan recibir capacitación de seguridad sobre la COVID-19?

Sí. La Administración de Seguridad e Higiene Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration, OSHA*) emitió [pautas](#) para que todos los empleadores dicten capacitaciones con una anticipación razonable para todos los empleados con exposición laboral a la COVID-19 acerca de las fuentes de exposición al virus, los peligros asociados con esa exposición y los protocolos adecuados que existen en el lugar de trabajo para evitar y reducir la probabilidad de exposición. Las capacitaciones deben ofrecerse durante el horario de trabajo y de manera gratuita para los empleados. Las agencias de personal deberán ofrecer capacitación a los trabajadores temporales y coordinar la misma con los empleadores de los lugares de trabajo para asegurar que los trabajadores temporales reciban cualquier capacitación de seguridad específica del lugar de trabajo.

¿Las agencias de personal están obligadas a suministrar equipos de protección personal, como protección facial?

El Decreto Ejecutivo 2020-43 generalmente exige que los empleadores suministren protección facial a todos los empleados que no puedan mantener el distanciamiento social mínimo de seis pies en todo momento.

¿Qué medidas deberían tomar las agencias de personal cuando brinden transporte a trabajadores temporales, o cuando contraten a un tercero para brindar transporte a los trabajadores temporales?

El CDC [recomienda](#) que, en medios de transporte, las personas mantengan una distancia de seis pies entre sí. La Sección 20 de la Ley de Servicios Laborales Diarios y Temporales prohíbe a las agencias de personal el uso de vehículos motorizados para el transporte de trabajadores temporales que la agencia sepa o debería saber que son inseguros. Además, esta sección indica que las agencias de personal son generalmente responsables de la conducta de cualquier persona o entidad que transporte trabajadores temporales al lugar de trabajo.² Para asegurar el cumplimiento de las pautas de salud pública y ayudar a reducir el contagio de la COVID-19, las agencias de personal que brindan transporte a los trabajadores temporales, ya sea en forma directa o a través de un prestador independiente, deberán limitar la cantidad de personas en cada fila de asientos para asegurar que se mantenga el distanciamiento social en la máxima medida posible, suministrar y exigir el uso de protección facial y limpiar y desinfectar completamente los vehículos antes de cada uso.



Pautas para Agencias de Personal y Trabajadores Temporales Durante la Fase 4 del Plan Restore Illinois

¿Cuáles son los procedimientos de revisión de COVID-19 que deberían implementar las agencias de personal?

Las agencias de personal deberían revisar y monitorear a los trabajadores temporales para detectar síntomas de COVID-19. La revisión debe llevarse a cabo en la agencia, antes de transportar a los trabajadores al lugar de trabajo, o en un lugar al aire libre fuera del lugar de trabajo antes del ingreso al turno o trabajo programado. Las agencias de personal deberán cumplir algunos principios de revisión:

- Hacer un monitoreo anterior y posterior a los turnos.
- No confiar únicamente en los controles para detectar fiebre. Una cantidad significativa de casos confirmados de COVID-19 en Illinois no presentó fiebre.
- Preguntar a los trabajadores sobre los síntomas, pero no depender únicamente de lo que ellos informen. Entre los síntomas de la COVID-19, se incluyen los siguientes: fiebre (más de 100,4 °F), tos, fatiga, dificultad para respirar, dolor de garganta, pérdida del sentido del gusto o el olfato y problemas gastrointestinales o estomacales.
- Preguntarles a los trabajadores si tienen familiares que hayan arrojado resultados positivos en la prueba de COVID-19, o que tengan síntomas de COVID-19.
- Solicitar a los trabajadores que completen [la herramienta de automonitoreo recomendada por el IDPH](#).

¿Qué debería hacer una agencia de personal si un trabajador reporta síntomas de COVID-19 o tiene resultado positivo en una prueba de COVID-19?

La agencia de personal deberá avisarle al departamento de salud de su localidad dentro de las 24 horas de ser informada de un caso sospechado o conocido de COVID-19, o el predominio de cualquier síntoma de COVID-19. La agencia de personal también deberá avisar a todos los trabajadores que hayan estado expuestos, o puedan haberlo estado, sin identificar específicamente a ningún individuo a fin de proteger su privacidad. Es crítico que las agencias de personal y los empleadores del lugar de trabajo compartan información acerca de pruebas positivas o síntomas, y se aseguren que todos los trabajadores que potencialmente hayan estado expuestos sean avisados, sin tener en cuenta con qué empleador estén registrados. Los empleadores nunca deberán obligar a los trabajadores a presentarse a trabajar o a seguir trabajando si tienen síntomas de COVID-19. Las agencias de personal podrán ser entrevistadas por el Departamento de Salud Pública de Illinois como parte de una investigación de la enfermedad o de un brote, y están obligadas por ley a cooperar con cualquier consulta relacionada con la propagación de la COVID-19.

LAS AGENCIAS DE PERSONAL DEBEN ESTAR AL TANTO DE QUE EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ILLINOIS PODRÍA RECHAZAR, SUSPENDER O REVOCAR EL REGISTRO DE UNA AGENCIA DE PERSONAL SI ESTO ESTÁ JUSTIFICADO POR CUESTIONES DE SALUD Y SEGURIDAD PÚBLICA U OTRAS VIOLACIONES DE LA LEY DE SERVICIOS LABORALES DIARIOS Y TEMPORALES. Ver 820 ILCS 175/50.



Pautas para Agencias de Personal y Trabajadores Temporales Durante la Fase 4 del Plan Restore Illinois

Trabajadores temporales

¿Con quién puedo comunicarme para denunciar un lugar de trabajo inseguro?

La Ley federal de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (*Federal Occupational Safety and Health Act of 1970*) obliga a los empleadores a brindar un lugar de trabajo seguro. En Illinois, los trabajadores también pueden presentar inquietudes de seguridad y salud relacionadas con la propagación o probable propagación de la COVID-19 en su lugar de trabajo a través de la Oficina de Derechos Laborales del Fiscal General (*Attorney General's Workplace Rights Bureau*), enviando un correo electrónico a workplacerrights@atg.state.il.us o llamando al (844) 740-5076. Los trabajadores también pueden comunicarse con la [oficina de la OSHA de su localidad](#).

Adicionalmente, los trabajadores también podrán denunciar un lugar de trabajo inseguro en el departamento de salud de su localidad. A pesar de que los departamentos de salud locales no se encargan de hacer cumplir las medidas de protección en el lugar de trabajo, tienen la autoridad para realizar investigaciones y tomar las medidas adecuadas en caso de identificarse un brote de COVID-19.

¿Los trabajadores temporales están protegidos contra las represalias por presentar inquietudes en el lugar de trabajo?

Sí. Las agencias de personal temporal y los empleadores de los lugares de trabajo tienen prohibido tomar represalias contra un trabajador temporal por presentar inquietudes acerca de la COVID-19, o sobre cuestiones generales de salud y seguridad, tanto internamente o a una agencia gubernamental. Las agencias de personal y los empleadores de lugares de trabajo también tienen prohibido tomar represalias contra un trabajador temporal por divulgar información que razonablemente les hace creer que constituye una violación de alguna ley, norma o disposición estatal o federal. La Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act, NLRA*) protege la habilidad de todos los empleados de participar en "actividades coordinadas protegidas de ayuda o protección mutua", tanto en entornos sindicales como no sindicales. Dichas actividades coordinadas protegidas generalmente incluyen las conversaciones entre empleados acerca de las condiciones laborales o la seguridad en el lugar de trabajo, o participar en acciones, como peticiones o huelgas, para tratar de mejorar las condiciones de seguridad.

¿Qué debería hacer si tengo síntomas de COVID-19 o resultado positivo en una prueba de COVID-19?

Un trabajador temporal que resulte positivo en una prueba de COVID-19 debe comunicar su resultado positivo al empleador de su lugar de trabajo y a la agencia de personal. Los trabajadores temporales no deberán ir a trabajar, y su agencia de personal o empleador de su lugar de trabajo no deberá solicitarles que se presenten a trabajar, en caso de que presenten un resultado positivo en una prueba de COVID-19 o tengan síntomas de la enfermedad.



Pautas para Agencias de Personal y Trabajadores Temporales Durante la Fase 4 del Plan Restore Illinois

Recursos adicionales

Para obtener información sobre cumplimiento de requisitos para acceder a los beneficios del seguro de desempleo, licencia por enfermedad con goce de sueldo, protecciones antidiscriminación y otras medidas de seguridad obligatorias en el lugar de trabajo, acuda al Departamento de Seguridad Laboral de Illinois (Illinois Department of Employment Security) https://www2.illinois.gov/ides/Pages/FAQ_COVID-19.aspx

Represalias

<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3781.pdf>

Pautas específicas por industria:

<https://dceocovid19resources.com/restore-illinois/restore-illinois-phase-4/>

<https://www.dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/migrant-labor-camp-guidance>

<http://www.dph.illinois.gov/sites/default/files/COVID-19%20Migrant%20Farmworkers.pdf>

Licencia con goce de sueldo:

https://illinoisattorneygeneral.gov/rights/WRB_Paid_Sick_Leave_FAQ.pdf

<https://www.cookcountyil.gov/service/earned-sick-leave-ordinance-0>

<http://dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/guidance-food-and-meat-processing-facilities>

Antidiscriminación:

<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pandemic-preparedness-workplace-and-americans-disabilities-act>

https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/IDHR_FAQ_for_Businesses_Concerning_Use_of_Face-Coverings_During_COVID-19_Ver_2020511b%20copy.pdf

¹Para los propósitos de estas Pautas, el término “trabajador temporal” tiene el mismo significado que “trabajador diario o temporal” tal como se define en 820 ILCS 175/5. El término “agencia de personal” tiene el mismo significado que “agencia de servicios laborales diarios y temporales”, tal como se define en 820 ILCS 175/5.

²La Ley indica que: “[a] la agencia de servicios laborales diarios y temporales es responsable de la conducta y el desempeño de cualquier persona que transporta a un trabajador diario o temporal desde la agencia a su lugar de trabajo, excepto que el transportista sea: (1) un sistema de transporte público masivo, tal como se define en la Sección 2 de la Ley Distrital de Tránsito Masivo Local; (2) un transporte común; (3) el transporte propio del trabajador diario o temporal; o (4) elegido en forma exclusiva y por decisión propia del trabajador diario o temporal en un vehículo que no es propiedad de la agencia de servicios laborales diarios y temporales ni es operado por la misma.