

**Orden del Department of Workforce Development
(Departamento de Desarrollo Laboral) de Wisconsin**

El Department of Workforce Development (Departamento de Desarrollo Laboral) de Wisconsin adopta la siguiente norma para crear las DWD 301.015, 301.06 (8m), 301.07 (11) (k), (k) y (L), (15) (n), (16) (r) y (s), (17) (d) 3., (e) y (f), (20) (h), (i) y (j), (21) (n) y (25), 301.09 (2) (d) y (e) y 301.10, en relación con las protecciones contra la COVID-19 para los trabajadores migrantes.

La declaración de alcance de esta norma, SS 003-22, fue aprobada por el gobernador el 13 de enero de 2022, publicada en el registro n.º 793A3 el 18 de enero de 2022 y aprobada por el Departamento el 28 de enero de 2022. El gobernador aprobó esta norma de emergencia el 18 de febrero de 2022.

Análisis preparado por el Department of Workforce Development (Departamento de Desarrollo Laboral)

Hallazgo de emergencia

El Departamento busca promulgar una nueva norma de emergencia para revisar las protecciones del cap. DWD 301 para los trabajadores migrantes contra la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2. En esta orden, el virus y la enfermedad se denominarán “COVID-19”. El capítulo DWD 301 regula los acuerdos laborales de los trabajadores migrantes y las condiciones de alojamiento en los campamentos de trabajadores migrantes, impone estándares de saneamiento en el campo e informa sobre los derechos laborales de los migrantes.

El 14 de abril de 2020, conforme a la dirección del gobernador, el secretario designado del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud, DHS) de Wisconsin emitió la Orden de emergencia n.º 25 para imponer medidas de seguridad relacionadas con la COVID-19 para los campamentos de trabajadores migrantes con el objetivo específico de prevenir la exposición a la COVID-19, ayudar a las personas con COVID-19 y prevenir la propagación de dicha enfermedad. Dado que los riesgos asociados con la COVID-19 para los trabajadores migrantes estaban en curso cuando la Orden de emergencia n.º 25 expiró el 13 de junio de 2020, el Departamento promulgó la norma de emergencia EmR2014 el 12 de junio de 2020. La EmR2014 revisó el cap. DWD 301 para imponer temporalmente diversas protecciones para los trabajadores migrantes en los campamentos, los campos y el transporte proporcionado por el empleador. Las protecciones se basaron en la información de salud pública que en ese momento estaba disponible en el DHS y los Centers for Disease Control and Prevention (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, CDC) de EE. UU. Después de las extensiones del Joint Committee for Review of Administrative Rules (Comité Conjunto para la Revisión de las Normas Administrativas, JCRAR), la EmR2014 expiró el 8 de marzo de 2021.

Debido a que la pandemia de COVID-19 continuó amenazando contra la paz, la salud, la seguridad y el bienestar públicos, el 19 de marzo de 2021, el Departamento consultó con el DHS y las partes interesadas y promulgó otra norma de emergencia, la EmR2109. La EmR2109 no fue una copia de la EmR2014, pero se basó en las pautas de salud pública más recientes relacionadas con los beneficios del uso de mascarillas, el distanciamiento y la prevención de la transmisión de la COVID-19. Después de las extensiones del JCRAR, la EmR2109 expiró el 13 de diciembre de 2021.

El Departamento ha publicado la declaración de alcance SS 004-22 para una norma permanente con objetivos que incluyen analizar los requisitos para garantizar que los empleadores sigan las mejores prácticas a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores migrantes en campamentos, campos y transporte proporcionado por el empleador. Sin embargo, el Departamento estima que más de 4,400 trabajadores

migrantes residirán en alojamientos proporcionados por el empleador en Wisconsin durante 2022. La mayoría de esos trabajadores migrantes llegará a principios de la primavera y se quedará hasta el otoño, y el Departamento no podrá promulgar una norma permanente a tiempo para protegerlos. Además, a medida que el virus muta, en Wisconsin se siguen detectando nuevas variantes que generan preocupación, como las variantes Delta y Omicron. Por lo tanto, es necesario poner en marcha una nueva norma de emergencia que se centre en la COVID-19 para la preservación inmediata de la salud, la seguridad y el bienestar públicos.

Interpretación de los estatutos

Sección 103.905 de los Estatutos.

Autoridad legal

Sección 103.905 de los Estatutos.

Explicación de la autoridad legal

El Departamento cuenta con autoridad específica y general para establecer normas con el objetivo de hacer cumplir e implementar la Normativa para Trabajadores Migrantes de Wisconsin, ss. 103.90 a 103.97 de los Estatutos. Esta autoridad incluye garantizar que los campamentos, el transporte y el trabajo de campo de los trabajadores migrantes sean seguros para ellos.

Estatutos o normas relacionados

Secciones 103.90 a 103.97 de los Estatutos y cap. DWD 301.

Análisis en lenguaje sencillo

La norma de emergencia exige que los operadores de los campamentos para migrantes hagan esfuerzos razonables para aislar a los trabajadores expuestos de otros ocupantes del campamento. La norma define el término “trabajador expuesto” como un trabajador migrante que ha estado en contacto estrecho con una persona que dio positivo para COVID-19 o con una persona que presenta síntomas de la enfermedad que no dio negativo para COVID-19. La norma de emergencia se refiere al aislamiento de los trabajadores expuestos de otros ocupantes del campamento como cuarentena. La norma de emergencia también exige un segundo tipo de aislamiento, ya que los operadores de los campamentos para migrantes deben aislar efectivamente del resto de los ocupantes del campamento a los siguientes: 1) trabajadores que hayan dado positivo para COVID-19 y 2) trabajadores que muestren síntomas de la enfermedad que aún no dieron negativo para COVID-19. La norma de emergencia se refiere a este segundo tipo de separación como aislamiento. La norma de emergencia exige que ambos tipos de separación sean coherentes con las directrices del DHS. La norma de emergencia impone otros requisitos relacionados con la cuarentena y el aislamiento de los trabajadores migrantes y permite que aquellos que estén viviendo en determinadas unidades de alojamiento o familiares opten por permanecer en esas unidades.

La norma de emergencia también exige a los operadores de campamentos para migrantes que limpien y, luego, desinfecten las zonas de alto contacto dentro de las instalaciones del baño, lavandería, lavado de manos, cocina, comedor y dormitorios, así como los baños, y que, donde sea posible, separen las camas al menos seis pies. La norma de emergencia permite a los operadores de los campamentos utilizar literas si solicitan que los ocupantes duerman en sentidos opuestos. Además, en las instalaciones de desorden central, la norma de emergencia exige a los operadores de los campamentos que separen las mesas de la cocina y del comedor al menos a una distancia de seis pies durante las comidas compartidas u otros eventos. La norma de emergencia también exige a los operadores de los campamentos que pongan a disposición de los trabajadores estaciones para lavarse las manos y desinfectante de manos en todas las instalaciones de la cocina, el comedor y los dormitorios. Además,

la norma de emergencia impone requisitos de ventilación para los edificios de los campamentos y las unidades de alojamiento.

La norma de emergencia también exige a los operadores de los campamentos y a los empleados que pongan a disposición de los trabajadores mascarillas en las zonas de estar y comunes, el campo y los medios de transporte que ofrecen los empleadores. La norma de emergencia establece que los empleadores y operadores de los campamentos que supervisan a los trabajadores del campo deben dejarles un espacio suficiente para mantener seis pies de distancia social, lo que incluye el tiempo del almuerzo y los descansos. Además, los empleadores deben garantizar, siempre que sea posible, que los trabajadores respeten el distanciamiento social, proporcionen ventilación y desinfectante de manos en los medios de transporte, y se aseguren de limpiar y, luego, desinfectar los vehículos a diario. Sin embargo, se debe limpiar y, luego, desinfectar un vehículo de transporte antes del viaje siguiente en los casos en los que se haya usado para trasladar a un trabajador que haya dado positivo en la prueba de COVID-19 o que tenga síntomas de COVID-19 y aún no cuente con un resultado negativo. La norma de emergencia también exige a los empleadores ofrecer medios de transporte separados a los trabajadores con síntomas de COVID-19 que no tengan un resultado negativo.

La norma de emergencia exige que el operador de un campamento presente, para la aprobación por parte del Departamento, un plan de seguridad contra la COVID-19 que cumpla todo lo siguiente: 1) detalles de cómo el operador de campamento ofrecerá alojamiento que cumpla con los requisitos de cuarentena y aislamiento de la norma de emergencia; 2) identificación de la entidad con la que el operador de campamento trabajará para brindar pruebas de COVID-19 y servicios de salud a los ocupantes del campamento; 3) descripción de la manera en la que el operador de campamento implementará las recomendaciones del DHS para la detección y la prueba de COVID-19; y 4) descripción de la manera en la que el operador de campamento ayudará a los ocupantes para que obtengan las vacunas contra el COVID-19 y las dosis de refuerzo recomendadas. La norma de emergencia también exige a los operadores de campamento que publiquen una copia de la norma de emergencia que les proporciona el Departamento.

Por último, la norma de emergencia exige a los empleadores que especifiquen en los acuerdos de trabajo y las declaraciones escritas de divulgación de contratación si la llegada temprana o la salida tardía de los campamentos para migrantes es necesaria para la prueba de COVID-19, la cuarentena o el aislamiento. La norma de emergencia también permite que los empleadores hagan determinados cambios en los alojamientos necesarios para poner en cuarentena o aislar a los trabajadores sin tener que repasar los contratos de trabajo.

Resumen y comparación con la normativa federal existente o propuesta

La Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales, MSPA), en su sección 1801, y subsiguientes, del título 29 del USC, establece estándares para los trabajadores agrícolas migrantes y temporales en relación con el alojamiento y el transporte.

Resumen de comentarios sobre la declaración de alcance y descripción de cómo se tomaron en cuenta los comentarios a la hora de redactar la norma

El 26 de enero de 2022 se celebró una audiencia preliminar sobre la Declaración de alcance de la norma de emergencia, SS 003-22. El gerente del programa del proyecto para trabajadores agrícolas y el director legal de Legal Action of Wisconsin presentaron un comentario por escrito que establecía que una nueva norma de emergencia centrada en la COVID-19 “es fundamentalmente necesaria para preservar de forma inmediata la salud pública, la seguridad y el bienestar de los trabajadores agrícolas migrantes y temporales de Wisconsin”. El presidente de Midwest Food Products Association (Asociación de Productos Alimenticios del Medio Oeste, MWFPA) participó en la audiencia preliminar y presentó los siguientes comentarios por escrito sobre la norma de emergencia. El presidente de la MWFPA expresó que “es esencial que la interrelación del alojamiento ofrecido por el empleador, el lugar de trabajo y los elementos de los medios de transporte ofrecidos por el

empleador de la norma propuesta actúen en sintonía” y citó la experiencia de miembros de la MWFPa a la hora de lidiar con varias cepas de la COVID-19 y proporcionar seguridad mejorada y protección para los trabajadores en alojamientos ofrecidos por el empleador, el lugar de trabajo y los medios de transporte ofrecidos por el empleador. El presidente de la MWFPa también afirmó que “adoptar estándares demasiado exigentes para imponer la necesidad de alojamientos adicionales en áreas rurales puede provocar que los trabajadores se vean obligados a vivir aún más lejos de su lugar de trabajo”, lo que “generaría una dependencia aún mayor en el transporte proporcionado por el empleador y ejercería más presión sobre los propios trabajadores, ya que cada día exigiría tiempo adicional para viajar ida y vuelta al trabajo”. Además, el presidente de la MWFPa declaró que “las restricciones en la capacidad del transporte proporcionado por el empleador tendrían un impacto adverso en su capacidad para transportar a los trabajadores ida y vuelta al trabajo, así como para los encargos que buscan los trabajadores”.

Respuesta de la agencia: el Departamento reconoce las preocupaciones del presidente de la MWFPa y valora los esfuerzos realizados por sus miembros para ofrecer mayor seguridad y protección a los trabajadores en el lugar de trabajo, y en el alojamiento y el transporte proporcionados por el empleador. Para evitar que la disponibilidad de alojamiento en áreas rurales se vea afectada, la norma de emergencia no exige que todas las mesas en los comedores centrales ni las camas en las unidades que no son familiares mantengan una distancia de seis pies. En cambio, la norma de emergencia exige una separación de seis pies “siempre que sea posible”, lo que el Departamento cree que dará a los operadores de los campamentos en comunidades rurales más flexibilidad con respecto a su alojamiento. Asimismo, el Departamento considera que la norma de emergencia no afectará de manera negativa el transporte proporcionado por el empleador porque los trabajadores deben sentarse a seis pies “siempre que sea posible” y esta no limita de otra manera la cantidad de trabajadores que se trasladan en un vehículo.

Comparación con las normas en estados adyacentes

Excepto en Michigan, ninguna agencia en un estado adyacente ha promulgado normas que traten específicamente la protección de los trabajadores migrantes contra la exposición a la COVID-19. Excepto en Michigan, las agencias en los estados adyacentes emiten orientaciones y recomendaciones de sus departamentos de salud y comparten las recomendaciones de los CDC y la Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) con los empleadores. El 2 de marzo de 2021, el Department of Agriculture and Rural Development (Departamento de Agricultura y Desarrollo Rural) de Michigan promulgó normas de emergencia que requieren que los propietarios y operadores de campamentos de alojamiento para trabajadores agrícolas desarrollen e implementen planes de preparación y respuesta ante la COVID-19, que deben incluir un componente de capacitación para proporcionar a los residentes adultos del campamento información sobre distanciamiento social, equipo de protección personal y medidas mejoradas de saneamiento y prevención. Las normas de emergencia también exigen que los operadores de los campamentos informen a los departamentos de salud locales sobre los residentes del campamento que presenten síntomas de COVID-19 o que den positivo en la prueba de COVID-19. Las normas de emergencia comprenden otros requisitos, que incluyen exigir que los operadores del campamento se organicen para que los proveedores de atención médica evalúen a los residentes del campamento y exigir que los operadores del campamento brinden alojamiento para realizar el aislamiento y la cuarentena a esos residentes del campamento. En un principio, las normas de emergencia estuvieron vigentes durante 6 meses, pero el 27 de agosto de 2021, el gobernador de Michigan extendió las normas para que permanezcan vigentes hasta el 31 de diciembre de 2021.

Resumen de datos fácticos y metodologías analíticas

Orden de emergencia n.º 25, cap. DWD 301, las normas de emergencia EmR2014 y EmR2109, y los estatutos relevantes relacionados con la Ley Laboral de Migrantes de Wisconsin se revisaron como parte del proceso para desarrollar esta norma propuesta. El Departamento también tuvo en cuenta la información proporcionada por el DHS y el Department of Agriculture, Trade and Consumer Protection (Departamento de Agricultura,

Comercio y Protección al Consumidor), la orientación reciente de los CDC y los comentarios de varias partes interesadas.

Análisis y documentos de respaldo utilizados para determinar el efecto en las pequeñas empresas o en la preparación de un análisis de impacto económico

Esta norma tiene por objeto prevenir la propagación de enfermedades en los campamentos de trabajadores migrantes y no pretende tener un impacto neto negativo en los negocios. Por lo tanto, no fue necesario realizar ningún análisis.

Efecto en las pequeñas empresas

No hubo ningún impacto neto negativo en las pequeñas empresas.

Persona de contacto de la agencia

Kathryn Mueller
Program and Planning Section Chief (Jefe de la Sección de Programas y Planificación)
Migrant and Seasonal Farmworker Programs (Programas para Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales) y Job Service Call Center (Centro de Llamadas del Servicio de Empleo)
Department of Workforce Development
201 East Washington Avenue
P.O. Box 7972
Madison, WI 53707
Teléfono: (608) 733-3907
Correo electrónico: Kathryn.Mueller@dwd.wisconsin.gov

Lugar donde se enviarán los comentarios y plazo para la presentación

Correo electrónico: DWDAdminRules@dwd.wisconsin.gov
Se aceptarán comentarios hasta una fecha por determinar.

SECCIÓN 1. Se creó el DWD 301.015 que dice lo siguiente:

Definiciones del DWD 301.015. En este capítulo:

- (1) En este capítulo, se entiende por “COVID-19” a la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2.
- (2) “Trabajador expuesto” significa un trabajador migrante que ha estado en contacto estrecho con una persona que dio positivo para COVID-19 o con una persona sintomática que no dio negativo para COVID-19.

Nota: en el siguiente sitio web se puede encontrar orientación del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) sobre contacto estrecho: <https://www.dhs.wisconsin.gov/covid-19/close-contacts.htm>.

- (3) “Unidad familiar” se refiere a una unidad de alojamiento unifamiliar o una unidad de alojamiento

familiar que forma parte de una unidad multifamiliar.

(4) “Aislar” significa separar del resto a las personas que dieron positivo para COVID-19 y a las personas sintomáticas que no dieron negativo para COVID-19.

(5) “Hacer cuarentena” significa aislar a un trabajador expuesto del resto de las personas.

(6) “Persona sintomática” se refiere a un individuo que presenta síntomas de COVID-19.

Nota: en el siguiente sitio web del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) se puede encontrar información sobre los síntomas de la COVID-19:

<https://www.dhs.wisconsin.gov/covid-19/symptoms.htm>.

(7) “Trabajador sintomático” se refiere a una persona sintomática que es un trabajador migrante.

(8) “Resultado negativo para COVID-19” significa que una prueba viral ha determinado que una persona no estaba infectada con el virus SARS-CoV-2 en el momento de la prueba.

(9) “Resultado positivo para COVID-19” significa que una prueba viral ha determinado que una persona estaba infectada con el virus SARS-CoV-2 en el momento de la prueba.

SECCIÓN 2. Se creó la DWD 301.06 (8m) que dice lo siguiente:

DWD 301.06 (8m) (a) El acuerdo de trabajo y la declaración escrita de divulgación de contratación obligatorios en la sección 103.915 (1) (a) de los Estatutos especificarán si, a efectos de la prueba de COVID-19, la cuarentena o el aislamiento, un trabajador migrante tiene que llegar a un campamento de trabajadores migrantes antes o salir después del período cubierto por la garantía mínima de trabajo de la subdivisión (8).

(b) Si un acuerdo de trabajo exige, a efectos de la prueba de COVID-19, la cuarentena o el aislamiento, que un trabajador migrante llegue a un campamento de trabajadores migrantes antes o salga después del período cubierto por la garantía mínima de trabajo de la subdivisión (8), el período de empleo y la garantía de trabajo mínimo comenzarán en la fecha en que el trabajador tenga que llegar al campamento de trabajadores migrantes y continuarán hasta que abandone el campamento.

(c) Si un empleador llega a un acuerdo de trabajo que no exige, a efectos de la prueba de COVID-19, la cuarentena o el aislamiento, que un trabajador migrante llegue a un campamento de trabajadores migrantes antes o salga después del período cubierto por la garantía de trabajo mínimo de la subdivisión (8), y el

empleador impone posteriormente ese requisito a un trabajador migrante, el empleador deberá revisar el acuerdo de trabajo para cumplir con el párrafo (b) tan pronto como sea viable después de imponer el requisito.

(d) Si un empleador cambia el tipo de alojamiento que se especifica en un acuerdo de trabajo para poner en cuarentena o aislar a un trabajador en virtud de la sección DWD 301.07 (11) (j) 1., el empleador no debe revisar el acuerdo de trabajo. Con respecto a todos los demás cambios en el tipo de alojamiento, el empleador debe revisar los acuerdos según lo dispuesto en esta sección.

SECCIÓN 3. Se creó la DWD 301.07 (11) (j), (k) y (L) que dice lo siguiente:

DWD 301.07 (11) (j) 1. Salvo lo dispuesto en la subdivisión. 2., de acuerdo con las directrices actuales del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud), el operador de un campamento deberá hacer todo lo siguiente:

Nota: se pueden encontrar las directrices del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) sobre la cuarentena y el aislamiento en el siguiente sitio web:

<https://www.dhs.wisconsin.gov/library/p-02836.htm>.

a. Hacer todo lo posible para poner en cuarentena eficazmente a los trabajadores expuestos y separarlos de todos los demás ocupantes del campamento. A los efectos de esta subdivisión 1. a., “poner en cuarentena eficazmente” incluye ofrecerle a cada trabajador un baño privado, un área para dormir y un lugar para cocinar y comer. Si el operador de un campamento no puede poner en cuarentena eficazmente a los trabajadores expuestos y separarlos de todos los demás ocupantes del campamento, ofrecerá espacios habitables para los trabajadores expuestos que estén separados de los espacios habitables de todos los demás ocupantes del campamento.

b. Aislar eficazmente a los trabajadores que hayan dado positivo para COVID-19 y a los trabajadores sintomáticos que no hayan dado negativo para COVID-19 de todos los demás ocupantes del campamento. A los efectos de esta subdivisión 1. b., “aislar eficazmente” significa ofrecer un área para dormir, un baño y un lugar para cocinar y comer que no se compartan con los ocupantes del campamento.

2. Un trabajador migrante que vive en una unidad familiar que está ocupada exclusivamente por miembros de su familia puede optar por quedarse allí.

3. El operador de un campamento proporcionará comida y agua a los trabajadores aislados y en cuarentena a quienes se les brinden espacios habitables separados según la subdivisión 1. para minimizar la propagación de la COVID-19.

4. Si el operador de un campamento no puede aislar o poner en cuarentena a un trabajador según la subdivisión 1. en su espacio habitable actual, el operador deberá proporcionarle un alojamiento alternativo.

5. Si el alojamiento alternativo requerido según la subdivisión 4. no está dentro de un campamento para trabajadores migrantes certificado bajo la subdivisión (1), el operador de campamento solicitará una variación según la subdivisión (7) (a) de conformidad con los siguientes requisitos:

a. Siempre que sea posible, se presentará la solicitud de una variación antes de que surja la necesidad de un alojamiento alternativo. Si no se ha solicitado una variación con anticipación, el operador de campamento presentará una solicitud tan pronto como tome consciencia de que necesita un alojamiento alternativo. Todas las solicitudes de variaciones deben enviarse en el formulario de variación del departamento a MSFW@dwd.wisconsin.gov.

Nota: el formulario de variación del departamento se encuentra disponible en el sitio web del departamento en <https://dwd.wi.gov/jobservice/MSFW/migrant-intro.htm>.

b. El departamento aprobará o rechazará la solicitud de variación en dos días hábiles una vez que haya recibido la solicitud.

c. La variación puede inspeccionarse y estar vigente hasta que se lleve a cabo la inspección. El departamento realizará inspecciones tan pronto como sea viable y podrá hacerlas a distancia junto con los operadores de los campamentos.

(k) 1. El operador de un campamento presentará un plan de seguridad contra la COVID-19 para cada campamento de trabajadores migrantes que el operador mantenga para que el departamento revise y apruebe. A excepción de lo dispuesto en la subdivisión 2., el operador del campamento deberá presentar el plan con la solicitud del operador del campamento en virtud de la subdivisión (1) a fin de obtener un certificado para operar un campamento para trabajadores migrantes. El plan de seguridad contra la COVID-19 deberá llevar a cabo todo lo siguiente:

Nota: la plantilla recomendada por el Departamento para el plan de seguridad contra la COVID-19 está disponible en el sitio web del Departamento en <https://dwd.wi.gov/jobservice/MSFW/migrant-intro.htm>.

a. Detallar cómo el operador del campamento proporcionará alojamiento que cumpla con el párrafo (j) 1.

b. Identificar la entidad con la que trabajará el operador del campamento para proporcionar pruebas de detección de COVID-19 y servicios de atención médica a los ocupantes del campamento.

c. Describir cómo el operador del campamento implementará las recomendaciones del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) para evaluar y examinar a los ocupantes del campamento con el objetivo de detectar casos de COVID-19 y cómo el operador del campamento ayudará a los ocupantes de dicho lugar a obtener las vacunas contra la COVID-19 y las vacunas de refuerzo recomendadas.

Nota: el memorando numerado BCD 2020-29 del DPH describe las recomendaciones del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) para reducir el riesgo de contraer COVID-19 entre los trabajadores migrantes y de temporada. El memorando se puede encontrar en el siguiente sitio web:

<https://www.dhs.wisconsin.gov/dph/memos/communicable-diseases/2020-29.pdf>

2. Si un operador de campamento solicitó un certificado para un campamento de trabajadores migrantes conforme a la subdivisión (1) antes de la fecha de entrada en vigencia de esta subdivisión, dicho operador deberá presentar el plan de seguridad contra la COVID-19 que se exige en la subdivisión 1. ante el Departamento en el momento en que este inspeccione el campamento para trabajadores migrantes.

3. Si un operador del campamento está al tanto de la necesidad de alojamiento alternativo descrita en el párrafo (j) 5. en el momento en que el operador del campamento presenta un plan de seguridad contra la COVID-19 conforme a la subdivisión 1. o 2., dicho operador deberá presentar junto con el plan cualquier solicitud de variación requerida conforme al párrafo (j) 5.

(L) El operador del campamento maximizará la cantidad y el suministro de aire exterior y aumentará la eficiencia de filtración al nivel más alto compatible con los sistemas de ventilación existentes de los edificios y unidades de alojamiento del campamento. Siempre que sea posible, los alojamientos estilo

dormitorio o cuartel sin sistemas de ventilación central deberán usar sistemas portátiles de filtración de partículas de aire de alta eficiencia (HEPA) si las ventanas no se pueden dejar abiertas.

Nota: se pueden encontrar pautas adicionales para la ventilación en el siguiente sitio web del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud):
<https://www.dhs.wisconsin.gov/library/f-02771.htm>.

SECCIÓN 4. Se creó el DWD 301.07 (15) (n) que dice lo siguiente:

DWD 301.07 (15) (n) Las áreas de mucho contacto dentro de todos los baños, excepto en las unidades familiares individuales ocupadas exclusivamente por miembros de la misma familia, se deberán limpiar y luego desinfectar diariamente.

SECCIÓN 5. Se crearon los DWD 301.07 (16) (r) y (s) que dicen lo siguiente:

DWD 301.07 (16) (r) Las áreas de alto contacto dentro de todas las instalaciones de baños, lavandería y lavado de manos, excepto en unidades familiares ocupadas exclusivamente por miembros de la misma familia, se deberán limpiar y luego desinfectar diariamente.

(s) Siempre que sea posible, los operadores del campamento deberán proporcionar casilleros u otros dispositivos de almacenamiento para la ropa sucia a fin de mantener separada la ropa de cada trabajador.

SECCIÓN 6. Se creó el **DWD 301.07 (17) (d) 3m.** que dice lo siguiente:

DWD 301.07 (17) (d) 3m. Durante las comidas compartidas u otros eventos, las mesas de la cocina y del comedor deberán tener una separación de por lo menos seis pies siempre que sea posible.

SECCIÓN 7. Se crearon los **DWD 301.07 (17) (e) y (f)** que dicen lo siguiente:

DWD 301.07 (17) (e) Se deben proporcionar estaciones de lavado de manos y desinfectante de manos con al menos un 60 % de etanol y sin metanol a los trabajadores en todas las instalaciones para cocinar y comer.

(f) Las áreas de alto contacto dentro de todas las instalaciones para cocinar y comer, excepto en las unidades familiares ocupadas exclusivamente por miembros de la misma familia, se deben limpiar y luego desinfectar diariamente.

SECCIÓN 8. Se crearon los DWD 301.07 (20) (h), (i) y (j) que dicen lo siguiente:

DWD 301.07 (20) (h) A excepción de las camas en unidades familiares ocupadas exclusivamente por miembros de la misma familia, todas las camas deberán estar separadas al menos seis pies siempre que sea posible. Las literas se pueden ocupar si los operadores del campamento solicitan que los ocupantes del campamento duerman a pies y cabezas.

(i) Las estaciones de lavado de manos y desinfectante de manos con al menos un 60 % de etanol y sin metanol deberán estar disponibles para los trabajadores dentro de los dormitorios.

(j) Excepto en las unidades familiares ocupadas exclusivamente por miembros de la misma familia, las áreas de alto contacto dentro de los dormitorios deberán limpiarse y luego desinfectarse diariamente.

SECCIÓN 9. Se creó el DWD 301.07 (21) (n) que dice lo siguiente:

DWD 301.07 (21) (n) Los operadores del campamento deberán poner a disposición en todas las áreas comunes y de alojamiento del campamento mascarillas para los trabajadores que cumplan con la orientación actual del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud).

Nota: se pueden encontrar las directrices del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) sobre el uso de la mascarilla en: <https://www.dhs.wisconsin.gov/covid-19/mask.htm>.

SECCIÓN 10. Se creó la DWD 301.07 (25) que dice lo siguiente:

DWD 301.07 (25) PUBLICACIÓN DE LA NORMA DE EMERGENCIA. (a) En esta subsección, “norma de emergencia” se refiere a los requisitos de todas las secciones de esta norma.

(b) El departamento hará que esta norma de emergencia esté disponible para publicarse en inglés y en el idioma de los ocupantes del campamento, en caso de que no sea inglés. Los operadores de los campamentos publicarán esta norma de emergencia en inglés y en el idioma de los ocupantes del campamento, en caso de que no sea inglés.

SECCIÓN 11. Se crearon las DWD 301.09 (2) (d) y (e) que dicen lo siguiente:

DWD 301.09 (2) (d) Las instalaciones para lavarse las manos tendrán agua y jabón o un desinfectante de manos con al menos un 60 % de etanol, sin metanol.

(e) Si el departamento ha autorizado la sustitución de toallitas húmedas empaquetadas para las instalaciones para lavarse las manos mediante una variación, las toallitas deben tener al menos un 60 % de

etanol.

SECCIÓN 12. Se creó la DWD 301.10 que dice lo siguiente:

DWD 301.10 Distanciamiento social. (1) TRABAJO DE CAMPO. Los empleadores y operadores de los campamentos deben dejarles a aquellos que hacen trabajos manuales de campo un espacio suficiente para mantener seis pies de distancia social de otras personas, lo que incluye el tiempo del almuerzo y los descansos. Los empleadores proporcionarán a los trabajadores mascarillas que cumplan con las directrices actuales del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud).

Nota: se pueden encontrar las directrices del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) sobre el uso de la mascarilla en: <https://www.dhs.wisconsin.gov/covid-19/mask.htm>.

(2) TRANSPORTE. (a) Siempre que sea posible, los empleadores se asegurarán de que los trabajadores respeten el distanciamiento social durante el traslado entre el trabajo y sus casas, al igual que durante otros traslados ofrecidos por el empleador para que los trabajadores obtengan los suministros y servicios que necesiten, y de que se sienten a una distancia de al menos seis pies. Los empleadores proporcionarán mascarillas que cumplan con las directrices actuales del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) y exigirán que todos los ocupantes del vehículo utilicen la mascarilla durante el traslado, excepto los ocupantes con afecciones médicas o de otro tipo que no puedan usarla. En todos los vehículos de transporte habrá desinfectante de manos con al menos un 60 % de etanol, sin metanol. Todas las superficies de alto contacto, incluidas las manijas de las puertas, las hebillas de los cinturones de seguridad y los apoyabrazos, que los pasajeros utilicen se limpiarán y luego se desinfectarán a diario. En caso de que un vehículo de transporte se use para trasladar a un trabajador que ha dado positivo en la prueba de COVID-19 o que es sintomático y aún no ha dado negativo en la prueba de COVID-19, las superficies de mucho contacto se limpiarán y luego se desinfectarán antes del viaje siguiente. Todas las superficies de alto contacto utilizadas por los conductores, incluidos los volantes, los controles del vehículo, las manijas de las puertas, las hebillas de los cinturones de seguridad y los apoyabrazos, se limpiarán y luego se desinfectarán entre un conductor y el siguiente. Los desinfectantes cumplirán con los criterios de la Environmental Protection Agency (Agencia de Protección Ambiental) de los Estados Unidos con respecto a su uso contra el

SARS-CoV-2, el virus que causa la COVID-19.

Nota: se pueden encontrar las directrices del Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud) sobre el uso de la mascarilla en: <https://www.dhs.wisconsin.gov/covid-19/mask.htm>.

Nota: el desinfectante aprobado por la Environmental Protection Agency (Agencia de Protección Ambiental) de los Estados Unidos para usar contra el SARS-CoV-2 se puede encontrar aquí: <https://www.epa.gov/pesticide-registration/list-n-disinfectants-use-against-sars-cov-2>.

(b) Los empleadores se asegurarán de que los trabajadores sintomáticos que no hayan dado negativo para COVID-19 sean trasladados a sus casas y a otros lugares en los medios de transporte ofrecidos por el empleador separados de los trabajadores que no presenten síntomas.

(c) Siempre que sea posible, los empleadores priorizarán las asignaciones de transporte compartido en el orden siguiente:

1. Los empleados que residan en la misma unidad de alojamiento se trasladarán en el mismo vehículo.
2. Los empleados que trabajen en el mismo equipo o lugar de trabajo se trasladarán en el mismo vehículo.
3. Los empleados que no compartan hogar, equipo de trabajo ni lugar de trabajo se trasladarán en el mismo vehículo solo cuando no haya ninguna otra opción de transporte.

(d) Los empleadores se asegurarán de que el sistema de ventilación del vehículo esté configurado para maximizar el aire exterior y no para provocar la recirculación del aire. Además, al menos que el vehículo esté utilizando un filtro de aire para cabina y el Environmental Protection Agency Air Quality Index (Índice de Calidad del Aire de la Agencia de Protección Ambiental) de los Estados Unidos para cualquier contaminante que sea superior a 100, recomendarán que las ventanas se mantengan abiertas en todo momento, excepto cuando haya que protegerse de las condiciones meteorológicas, como la lluvia, la nieve o las temperaturas extremas.

SECCIÓN 13. Esta norma entrará en vigencia el 1 de marzo de 2022 o a partir de su publicación en el periódico estatal, lo que ocurra más tarde, y permanecerá vigente durante 150 días, según la s. 227.24 (1) (c) de los Estatutos, sujeta a las extensiones de la s. 227.24 (2) de los Estatutos.

Fechada el 21 de febrero de 2022.

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT (DEPARTAMENTO DE
DESARROLLO LABORAL) DE WISCONSIN

Por:

Amy Pechacek, Secretary-Designee