

# Charla de comida de primera línea



Un boletín presentado por el Programa de Alimentos e Instalaciones de Salud Ambiental del Condado Union

## Reducir los Brotes de Enfermedades Transmitidas por los Alimentos Mediante una Comunicación Eficaz

Evitar que los trabajadores de servicios de alimentación enfermos manipulen alimentos puede ser un desafío tanto para los gerentes como para las agencias reguladoras, pero hacerlo es crucial para prevenir la propagación de patógenos dañinos a los clientes.

Estudios realizados por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC – por sus siglas en inglés) muestran las preocupantes brechas de comunicación entre los gerentes y los empleados de servicios de alimentación enfermos. Muchos empleados de alimentos informaron que los gerentes no participaron en su decisión de trabajar mientras están enfermos y también revelaron que nunca les informaron a sus gerentes sobre sus síntomas. Esta falta de comunicación puede dejar a un establecimiento de alimentos vulnerable a un brote de enfermedades transmitidas por los alimentos.

## Circunstancias que afectan la comunicación entre gerentes y los empleados

Según un estudio realizado por la Red de Especialistas en Salud Ambiental de los CDC, uno de cinco trabajadores de servicios de alimentos informó que había trabajado con diarrea y vómitos durante al menos un turno durante el año anterior debido a las siguientes razones:

- Falta de políticas que obliguen a los trabajadores a informar al gerente sobre sus enfermedades.
- Falta de licencias por enfermedad remuneradas.
- Falta de trabajadores de guardia.
- Falta de experiencia del gerente.
- Miedo a perder su trabajo.



El CDC informa de una idea errónea compartida entre los profesionales de la industria alimentaria de que las leyes federales, como la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico de 1996 (HIPAA - por sus siglas en inglés) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA - por sus siglas en inglés), impiden su capacidad de preguntar a los empleados sobre los síntomas de enfermedades transmitidas por los alimentos. Esto podría explicar por qué algunos gerentes dudan en asumir un papel más activo en la salud de los empleados.

Las regulaciones de HIPAA impiden que los proveedores de atención médica compartan la información de

Visite el sitio web de Salud Ambiental del Condado Union

Las leyes de la ADA impiden que los gerentes pregunten a los empleados si tienen alguna discapacidad. La mayoría de las enfermedades transmitidas por los alimentos a corto plazo no se consideran discapacidades, lo que permite a los gerentes seguir las pautas de salud para empleados que se encuentran en el Código de Alimentos. Haga [clic aquí](#) para obtener más información sobre el cumplimiento de la ADA para los empleadores de servicios de alimentos.

### **Responsabilidades de comunicación entre gerentes y empleados**

La Sección 2-103.11 del Código de Alimentos de Carolina del Norte requiere que la persona a cargo (PIC – por sus siglas en inglés) informe a los empleados de alimentos sobre sus responsabilidades de presentación de informes de manera verificable, como procedimientos escritos o capacitación que cubra la siguiente información:

- Síntomas y enfermedades que deben notificarse.
- Notificación de exposición a una enfermedad diagnosticada.
- Restricciones y exclusiones laborales.
- Regreso al trabajo después de una exclusión.

El Acuerdo de informes de empleados del sector Alimentario se puede utilizar como herramienta de capacitación para cumplir con este requisito.

La Sección 2-201.11 detalla las responsabilidades tanto de la persona a cargo como del empleado.

### **La persona a cargo es responsable de:**

- Informar a los empleados sobre síntomas y enfermedades que deben notificarse
- Informar a los empleados para que notifiquen las exposiciones a enfermedades que deben notificarse
- Excluir y restringir a los empleados
- Informar a la autoridad reguladora cuando un empleado es diagnosticado con una enfermedad que debe notificarse

### **Las responsabilidades del empleado incluyen:**

- Informar al PIC cuando se presente un síntoma de notificación obligatoria o cuando es diagnosticado con una enfermedad de notificación obligatoria.
- Se debe proporcionar información adicional, como la fecha de inicio de los síntomas de una enfermedad o un diagnóstico sin síntomas.
- Informar al PIC sobre las exposiciones a enfermedades de notificación obligatoria.
- Cumplir con los requisitos de exclusión y restricción.

### **La comunicación abierta entre gerentes y empleados es clave**

Los propietarios y gerentes de servicios de alimentos pueden crear una atmósfera de comunicación abierta y ayudar a reducir la cantidad de empleados enfermos que se presentan a trabajar al:



**Visite el sitio web de Salud Ambiental del Condado Union**

- Priorizar la capacitación en salud de los empleados.
- Tener políticas de puertas abiertas que alienten a los trabajadores a informar a los gerentes cuando están enfermos.
- Preparar una lista de empleados de guardia para reemplazar a los trabajadores enfermos.
- Proporcionar licencia pagada a los empleados enfermos.

Los recursos de capacitación que brindan herramientas específicas para la toma de decisiones ayudan a reducir la ansiedad y la confusión entre gerentes y empleados, lo que genera discusiones más abiertas entre ellos. La nueva Herramienta de Política de Salud para Empleados diseñada por la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA – por sus siglas en inglés) es un recurso valioso que tanto los gerentes como los empleados pueden usar fácilmente para determinar cuándo se debe excluir o restringir a un empleado. Este programa guía a los usuarios para responder preguntas sobre síntomas y enfermedades notificables según su función en el establecimiento.

Puede encontrar más información sobre esta nueva herramienta de capacitación [aquí](#).