

[POLÍTICA DE MUESTRA]

POLÍTICA DE VACUNACIÓN DEL COVID-19

Según las leyes estatales y federales existentes, los empleadores tienen el deber afirmativo de proporcionar y mantener un lugar de trabajo libre de peligros, especialmente con respecto al virus COVID-19. A la luz de la inminente disponibilidad de vacunas del COVID-19 para los trabajadores esenciales, como los trabajadores agrícolas, esta política tiene como objetivo salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados y sus familias en la comunidad de las condiciones infecciosas que podrían mitigarse a través de un programa de vacunación para el COVID- 19.

Esta política se basa en las guías de los CDC por sus siglas en inglés (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades), la Comisión de Igualdad y Oportunidades de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) sobre la **Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)** por sus siglas en inglés) y la investigación legal sobre casos relacionados con las vacunas requeridas. La política será revisada según la actualicen los CDC federales, el Departamento de Salud Pública del Estado de California y las autoridades locales. Está destinado a aplicarse a todos los empleados del empleador en función de sus funciones laborales y necesidades comerciales.

La compañía sostiene y declara que las vacunas COVID-19 son un proceso integral para brindar un ambiente laboral seguro y saludable. El virus COVID-19 constituye una amenaza directa para la seguridad y la salud del empleado y sus compañeros de trabajo que pueden quedar expuestos en el lugar de trabajo.

La compañía ha determinado que todos los empleados de la compañía deben recibir la vacuna del COVID-19, cuando esté disponible, según las fechas de implementaciones obligatorias estatales y locales. Los empleados deben continuar usando una cubierta facial aprobada (cubre bocas) y seguir todos los protocolos de seguridad, como el distanciamiento social y el lavado de manos diario adicional, en todo momento, incluso después de que el empleado haya sido vacunado.

Para establecer que un empleado ha recibido la vacunación requerida, los empleados deberán presentar evidencia de la inmunización del sitio designado o de un proveedor de atención médica autorizado. No se debe presentar ninguna información médica personal como parte de la verificación de la vacunación. La compañía mantendrá los nombres y direcciones de los sitios de vacunación donde los empleados pueden recibir la vacuna. La compañía también reembolsará a los empleados el costo de la vacunación; cualquier tiempo relacionado con el trabajo dedicado a la obtención de la vacuna para empleados no exentos; y reembolsará a los empleados el millaje hacia y desde los sitios identificados cuando los empleados utilicen sus propios vehículos durante la jornada laboral.

Si un empleado rechaza una vacuna COVID-19 debido a una condición médica que califica (por ejemplo, una reacción alérgica a la vacuna) o sobre la base de una creencia y práctica religiosa sincera, la compañía participará en un proceso interactivo con dicho empleado de acuerdo con los requisitos de **la Ley Federal de Estadounidenses con Discapacidades, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles y el Departamiento de Vivienda y Empleo Justo de California**. Con

base en estas leyes pertinentes, la compañía participará en un proceso interactivo para determinar si se puede proporcionar una adaptación razonable como alternativa a la exclusión del lugar de trabajo. Para que se apliquen estos ajustes razonables, las leyes también establecen que dichos ajustes no pueden crear una dificultad indebida para la compañía y, además, no representan una amenaza directa para la salud y la seguridad de otros trabajadores en el lugar de trabajo y/o al empleado.

Un empleado que solicita una discapacidad o una adaptación religiosa debe estar preparado para presentar la documentación de su proveedor médico al empleador para confirmar la limitación o discapacidad específica del empleado y la necesidad de la adaptación. Si el rechazo de la vacuna se debe a una creencia y práctica sinceras, la compañía puede solicitar información de respaldo del empleado o de su institución religiosa.

Las adaptaciones razonables requeridas por la ley debido a este virus pandémico único, podrían incluir la exclusión del empleado de sus compañeros de trabajo, transpaso a otra ubicación; de trabajo; exigir que un trabajador acomodado use una máscara facial de plástico transparente, como las que usan los médicos y otros proveedores de salud; exigir a los empleados que se sometan a un control diario de la temperatura; y un requisito de que el empleado mantenga una distancia social segura de sus compañeros de trabajo de no menos de seis pies. Es posible que se apliquen otras condiciones según la orientación adicional de las agencias de seguridad federales y estatales.

Esta política se establece de acuerdo con las pautas y estándares de seguridad actualmente aceptables. Sin embargo, puede cambiarse de vez en cuando en función de eventos externos.

Todos los empleados deben entender que nadie será objeto de represalias por negarse a vacunarse y los empleados también deben comprender que pueden solicitar una de las adaptaciones anteriores sin temor a represalias.

Gracias por su cooperación para hacer que su entorno de trabajo sea seguro y saludable. Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con la oficina de Recursos Humanos de la compañía. Por favor, confirme su recepción de esta Política.

Por la presente yo reconozco haber recibido esta Política el ____ de Febrero del 2021.

Por: _____

Fecha: _____