

BARSAMIAN & MOODY

A Professional Corporation

Attorneys at Law

1141 West Shaw Avenue, Suite 104

Fresno, California 93711-3704

Tel: (559) 248-2360

E-mail: laborlaw@theemployerslawfirm.com

Fax: (559) 248-2370

GUIA PARA EL EMPLEADOR Y LISTA DE CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE COVID-19

AB-685 – NUEVA LEY DE COVID-19 – REPORTAR LA EXPOSICION AL COVID-19

En Efecto desde Enero 1, 2021 hasta Enero 1, 2023

- ❖ Esta ley requiere que los empleadores notifiquen a los empleados que han sido expuestos al COVID-19 en su sitio de empleo. Los empleadores deben reportar el contagio de COVID-19 a su departamento de salud local (“Local Health Department (LHD)”) y a su portador de seguros de compensación al trabajador.
- ❖ El Departamento de Salud Publica en California (“California Department of Public Health (CDPH)”) tiene la obligación de “públicamente reportar información del brote de contagios en el sitio trabajo.”
- ❖ Cal/OSHA esta autorizada para promulgar una “Orden Prohibiendo el Uso” y cerrar sitios de trabajo que exponen a empleados a un “riesgo inminente” relacionado con el COVID-19, para resguardar a los trabajadores.

-Responsabilidad del Empleador:

- Notificar a todos los trabajadores, inclusive a los contratistas o empleadores de trabajadores subcontratados y representantes del sindicato, de la posible exposición a COVID-19 durante el periodo contagioso ¹. La notificación debe de ser en escrito durante las primeras 24-horas de la posible exposición y puede ser por carta, correo electrónico, o mensaje de texto; y debe de ser en ingles y en cualquier otro idioma que usen la mayoría de los trabajadores.
- Proveer las fechas que el individuo contagiado de COVID-19 estuvo en cualquier sitio de trabajo, pero cualquier información personal del individuo debe mantenerse confidencial.
- Proveer a los empleados con información acerca de los beneficios asociados con COVID-19 bajo las leyes federales, estatales, y locales. Esto incluye seguro de compensación al trabajador, pago por ausencia medica de la compañía, mandatos de ausencia estatales, pago de ausencia medica suplemental, ausencia negociada, y protecciones contra las represalias y la discriminación.
- Seguir las guías de la CDC para desinfectar y tener un plan de seguridad en el sitio de trabajo. Proveer información a trabajadores subcontratados y/o el sindicato de lo que la compañía esta haciendo para eliminar la exposición de empleados en el sitio de trabajo.

-Reportar casos de COVID-19 a su Departamento de Salud Local (LHD):

- Lugares de empleo que no son de salubridad y que tienen mas de 3 casos de COVID-19 en el mismo sitio de trabajo en un periodo de 14-dias deben notificar a su LHD en donde esta localizado el sitio de trabajo durante las primeras 48-horas. Cualquier caso adicional también debe de ser reportado.
- Proveer su LHD la localidad del sitio de trabajo, nombre de la compañía, dirección y su código industrial “North American Industry Classification System (NAIS)”
- Proveer los nombres y títulos de empleo de los empleados con pruebas positivas de COVID-19.

-¿Quien califica como un caso de COVID-19?

- Un individuo con una prueba viral positiva;
- Alguien quien haya sido diagnosticado por un proveedor medico como positivo al COVID-19;
- Una persona a quien se le ha ordenado aislarse por parte de un oficial de salud publica; O
- Una persona que muera como resultado de COVID-19 de acuerdo a un oficial de salud publica.

-El Papel de CAL/OSHA:

- Otorgar infracciones o multas a los empleados por violaciones serias relacionadas con COVID-19.
- Otorgar infracciones o multas por no notificar a los trabajadores de la posibilidad de haber sido expuestos a COVID-19.

¹ Para un individuo que muestra síntomas, el periodo de contagio comienza 2 días antes de mostrar síntomas. El periodo contagioso termina cuando se cumplen los siguientes criterios: 10 días han pasado desde que los síntomas aparecieron por primera vez, Y han pasado cuando menos 24 horas sin fiebre (sin la ayuda de medicamentos para reducir la fiebre), Y los otros síntomas han mejorado. Para un individuo que tiene una prueba positiva pero nunca mostro síntomas, el periodo de contagio para COVID-19 comienza 2 días antes y termina 10 días después de que se tomo la primera muestra positiva de COVID-19.

- Otorgar una Orden Prohibiendo el Uso – prohibiendo la entrada a un lugar de empleo o el uso de algo en el lugar de trabajo que constituya un riesgo inminente a los empleados, lo cual puede resultar en serios daños físicos o lo cual puede razonablemente causar la muerte.

Para información adicional acerca de AB 685 visite la pagina de Legislación de California o la pagina de CalOSHA COVID-19 Requisitos Para Prevenir Infección.

Ley del Senado SB 1159 Reporte Mandatario a Compensación al Trabajador

En Efecto de Septiembre 17, 2020 hasta Enero 1, 2023

La Ley del Senado 1159 (SB 1159) es una ley nueva en California que impone los requisitos del reporte mandatario a los empleadores de California. Esta ley tomo efecto el 17 de septiembre del 2020. SB 1159 crea presunciones de compensación al trabajador y requiere que cualquier empleador con mas de cinco empleados reporte a su administrador de reclamos cierta información acerca de cada empleado en California que ha tenido una prueba positiva de COVID-19 del 6 de Julio, 2020 hasta el 1 de Enero, 2023. El plazo para reportar esta información depende de la fecha en que el empleado dio su muestra para la prueba (“día de prueba”).

- Todas las pruebas positivas de COVID-19 deben ser reportadas al portador de compensación de trabajador de la siguiente manera:
 - o Si un empleador fue notificado de una prueba positiva entre 7/6/20 – 9/16/20, debe de reportar esta información antes del 28 de Octubre, 2020. Si no lo a hecho aún, por favor hágalo ahora.
 - o Si el empleador fue notificado de una prueba positiva entre 9/17/20-1/1/23, debe reportarlo dentro de 3 días.
 - o El fallar en reportar apropiadamente o de manera oportuna todos los casos positivos de COVID-19 a su portador, puede someterlo a penalizaciones civiles de hasta \$10,000.
- ¿Cuándo debe de reportarse una prueba positiva como un reclamo?
 - o Cualquier prueba positiva de COVID-19 donde un empleado declara que la infección está relacionada con el trabajo debe ser reportado como un reclamo.
 - Su portador tiene 45 días para tomar una determinación de compensación.
- ¿Qué es un brote de infección?
 - o En contraste con la definición del AB 685, un brote de infección bajo la ley SB 1149 es cuando ocurre lo siguiente:
 - 4 o mas empleados tienen pruebas positivas de COVID-19 dentro de 14 días uno de otro (para empleadores con 5-100 empleados en un mismo lugar específico de empleo).
 - 4% o más de la población de empleados tienen pruebas positivas de COVID-19 dentro de 14 días uno de otro (para empleadores con 100 empleados o más en un mismo lugar específico de empleo).
 - Un sitio específico de empleo es cerrado por orden de un departamento de salud local, el Departamento de Salud Estatal, Cal/OSHA o el superintendente de una escuela por el riesgo de infección de COVID-19.
 - o Portadores de seguros pueden negar la presunción de compensación si ocurre un brote de infección y pueden probar que el empleador tenia medidas de seguridad para reducir la transmisión y/o si pueden probar que el empleado no fue expuesto en su ocupación.
- Lugares específicos de empleo se define como cualquier localidad donde empleados trabajan bajo la dirección del empleador sin mezclarse con otros empleados. Por ejemplo:
 - o Edificios separados, instalación, campo agrícola donde los empleados pueden trabajar y haya espacios aparte donde la gente se junte a tomar sus descansos, almuerzos, usar el baño, etc. Esto generalmente no incluye el hogar o la residencia del empleado.
- Si un empleado tiene beneficios de pago por ausencia medica disponibles relacionados con el COVID-19, esos beneficios deben ser exhaustos antes de recibir pago de beneficios de discapacidad temporal. Si no tiene esos beneficios disponibles, el empleado puede recibir beneficios de discapacidad temporal sin plazo de espera.

Cal/OSHA Orden General de Seguridad Industrial §3205

En Efecto de Diciembre 1, 2020 hasta Octubre 2, 2021

- ❖ Este criterio requiere que los empleadores adopten nuevas políticas y procedimientos para manejar el COVID-19 en el sitio de trabajo.
- ❖ El 14 de Diciembre, 2020, el Gobernador Newsom emitió una enmienda a la Orden de Emergencia N-84-20, en la cual le dirigió a Cal/OSHA que emitiera un aviso público de cualquier cambio en los periodos de exclusión, por medio de una publicación en su pagina web ETS: <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/ETS.html>
- ❖ Dentro de otras cosas, el nuevo criterio requiere que los empleadores hagan lo siguiente:
 - Se aseguren que los empleados quienes hayan tenido pruebas positivas o que hayan sido ordenados a aislarse por autoridades de salud pública sean (1) excluidos del sitio de trabajo hasta que hayan satisfecho el criterio para regresar al trabajo (discutido debajo) y (2) continúen recibiendo su paga cuando estén fuera del trabajo. Específicamente, el nuevo criterio provee que los empleadores “continúen y mantengan los ingresos y señoría del empleado y todos los derechos y beneficios del empleado, incluyendo el derecho del empleado de regresar a su antiguo estatus de trabajo.” Requiere que ciertos criterios sean cumplidos antes de que los casos de COVID-19 (esos que han tenido pruebas positivas o se les a ordenado aislarse por parte de autoridades de salud pública) puedan regresar a trabajar.
 - Para casos con síntomas, (1) cuando menos 24-horas deben de haber pasado desde que se resolvió su fiebre de 100.4+ sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre, (2) síntomas de COVID-19 deben de haber mejorado, y (3) cuando menos 10 días deben de haber pasado desde que los síntomas comenzaron.
 - Para casos sin síntomas: un periodo de 14-días en cuarentena desde la última exposición es recomendado por la CDC. Sin embargo, la CDC y CDPH han emitido opciones para reducir la cuarentena en los casos asintomáticos de contacto cercano durante el cual el empleado(a) puede dejar la cuarentena si han pasado 10 días desde la última exposición con o sin una prueba. Si una autoridad de salud pública le ordeno al empleado(a) aislarse o hacer cuarentena, el empleado no podrá regresar a trabajar hasta que se cumpla el plazo de la orden. Hay excepciones adicionales al periodo de cuarentena para los trabajadores de salud pública, trabajadores de respuestas a emergencia y trabajadores de servicios sociales quienes trabajen cara a cara con clientes en el sistema del bienestar infantil o instalaciones de vivienda asistida. Los empleados que regresen a trabajar en un periodo recortado deben usar mascarillas quirúrgicas en todo momento si regresan después de 7 días y deben usar cubre bocas cuando estén fuera de su hogar hasta los 14 días después de la ultima exposición. Ellos también deben de auto monitorear sus síntomas y si algún síntoma ocurre, inmediatamente deben aislarse y procurar hacerse una prueba.
 - El empleador no puede requerir una prueba negativa como condición para que el empleado regrese a trabajar.
 - Preparar e implementar un programa por escrito para la prevención de COVID-19 ((COVID-19 Prevention Program (CPP)), el cual puede ser integrado a un programa de prevención de lesiones y enfermedades ((Injury and Illness Prevention Program (IIPP) o como un documento por separado. Cal/OSHA tiene una muestra de un CPP disponible.
 - Notifique a los empleados de la probable exposición a COVID-19 dentro de un día laboral.
 - Empleadores deben notificar a su departamento de salud local dentro de 48 horas de un brote de COVID-19 (3 casos o mas de COVI-19) y proveer información sin redactar y expedientes médicos relacionados al caso de COVID-19 si este es requerido por el departamento de salud local, Departamento de Salud Publica Estatal, la Division, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, o como lo requiera la ley.
 - Seguir las reglas especiales relacionadas con los hogares y la transportación proveídos por los empleadores.
 - Asegurarse de que todos los empleados mantengan una distancia física de cuando menos seis pies. Este nuevo criterio contiene dos excepciones al requisito: (1) donde el empleador pueda demostrar que seis pies de distancia no es posible, y (2) donde la exposición es monetaria cuando los empleados están en movimiento. A pesar de lo dicho, aunque mantener distancia no sea posible, los empleadores deben de asegurarse de que los empleados se mantengan lo mas retirado posible. Para puestos fijos donde no se pueda mantener distancia física, los empleadores deben instalar separadores solidos entre los empleados. Los separadores deben de poderse limpiar. Deben de proveer cubre bocas y asegurarse de que sean usadas por todos los empleados dentro y fuera cuando estén a menso de seis pies de otras personas. Este nuevo criterio contiene excepciones limitadas acerca de los cubre bocas (ej. cundo un empleado este solo en un cuarto, y cuando este comiendo y tomando, pero solo si esta a seis pies de distancia de otras personas). Para los empleados que no puedan usar cubre bocas a causa de una condición de salud medica o mental o por discapacidad, o quienes tienen problemas de sordez o se están

comunicando con una persona con sordez, deben de usar un alternativo efectivo, tal como una mascara para la cara cubierta que este cubierta por debajo. Pero hay una provisión acerca de los empleados que no usan cubre boca o mascara por cualquier razón: Ellos deben de estar cuando menos a seis pies de distancia de los demás a todo momento, al menos que el empleado se haga una prueba de COVID-19 dos veces a la semana.

- Implementación de pruebas en general al costo del empleador. El criterio de emergencia provee obligaciones acerca de las pruebas y requiere que sean aplicadas a todos los empleadores. Adicionalmente, como se discute debajo, los empleadores que sostengan “brotes” de COVID-19 tienen responsabilidades de pruebas adicionales. Primero, la regulación provee que si pruebas son requeridas bajo cualquier parte de la regulación, el empleador debe informar a los empleados afectados de la razón por la cual la prueba de COVID-19 es necesaria y las posibles consecuencias de una prueba positiva. Segundo, cuando haya al menos un caso de COVID-19 en el sitio de trabajo, el empleador debe ofrecer pruebas de COVID-19 gratuitas durante las horas de trabajo a todos los empleados que hayan sido potencialmente expuestos en el trabajo. Finalmente, los empleadores no pueden usar pruebas de COVID-19 como una alternativa al uso de cubre bocas, cuando el cubre bocas es requerido.
- Llevar a cabo pruebas adicionales, investigaciones, medidas correctivas, y notificación de brotes. La nueva regulación impone requisitos substanciales cuando hay un brote en el lugar de empleo.
 - o Un brote múltiple bajo las regulaciones de Cal/OSHA, similar a la definición de AB 685 de “brote”, es cuando hay tres o mas casos de COVID-19 en un área expuesta del sitio de trabajo durante un periodo de 14 días. En este caso, los empleadores deben de proveer pruebas de COVID-19 a todos los empleados expuestos en el sitio de trabajo durante el periodo del brote o durante el periodo de los 14 días relevantes. Las pruebas se deben de ofrecer sin costo, durante horas de trabajo, e inmediatamente en cuanto esta definición de brote sea aplicable. Después de las dos pruebas de COVID-19 requeridas, los empleadores deben de proveer pruebas continuas a los empleados que se mantengan en el sitio de empleo cuando menos una vez por semana o proveer pruebas mas frecuentes si así lo recomienda su departamento de salud local o hasta que no haya nuevos casos de COVID-19 detectados en un periodo de 14 días.
 - o Un brote de infección mayor es cuando hay 20 o mas casos de COVID-19 en un sitio de trabajo expuesto durante un periodo de 30 días. En este caso, los empleadores deben de proveer pruebas para todos los empleados presentes el sitio de empleo expuesto durante un periodo relevante de 30 días y quienes continúen en el área de trabajo. Estas pruebas deben de ofrecerse sin costo, durante las horas de trabajo del empleado, y dos veces a la semana o mas frecuentemente si así lo recomienda su departamento de salud local.
 - o En adición a los requisitos de pruebas de COVID-19, los empleadores con un brote bajo cualquiera de estas definiciones deben excluir a todos los casos de COVID-19 y a los empleados que hayan sido expuestos al COVID-19, del área de trabajo, deben conducir una investigación de la enfermedad de COVID-19, y proveer notificaciones especificas a su departamento de salud local dentro de 48-horas de haberse enterado del brote de infección. También hay un asesoramiento de riesgo y criterio para corregir dependiendo de cual definición sea aplicable para el brote de infección, incluyendo, pero no limitado en asesorar la actualización de los sistemas de ventilación y la evaluación o interrupción de operaciones.
- Cumplir con los requisitos de reportes, mantenimiento de registros, y acceso. Los empleadores deben reportar información acerca de los casos de COVID-19 en el sitio de trabajo a su departamento de salud local. Adicionalmente, los empleadores deben reportar inmediatamente a la División cualquier enfermedad seria de COVID-19 o muerte relacionada con un empleado que ocurra en el lugar de empleo o en conexión con cualquier trabajo. Los empleadores también deben mantener registros y rastrear todos los casos de COVID-19 con el nombre del empleado, información de contacto, ocupación, localidad donde el empleado trabajo, la ultima fecha que trabajo en el sitio de trabajo, la fecha en que tuvo una prueba positiva de COVID-19, y tener esta información disponible a los empleados, representantes autorizado del empleado, o como requerido bajo la ley, con la información de identidad removida.

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA: _____ Fecha _____

LISTA DE CUMPLIMIENTO EN CASO DE COVID-19 RELACIONADO AL TRABAJO

- Recibo de resultados de prueba positiva y/o nota del doctor
 - Excluir al empleado del trabajo hasta que haya cumplido el criterio para regresar a trabajar
 - Llevar a cabo investigación de áreas de exposición para identificar personas que pudieran haber sido expuestas
 - Avisar a los empleados, subcontratistas, contratistas independientes, y sindicatos (texto, email, o aviso por escrito). Fecha del aviso: _____
 - Proveer información acerca del seguro de compensación al trabajador, pago por ausencia medica de la compañía, permiso de ausencia mandataria estatal, ausencia medica suplemental, ausencia negociada, y protecciones contra las represalias y la discriminación.
 - Avisar al Departamento de Salud
 - En cuanto se reciba un requisito, proveer información y expediente médico sin redactor al departamento de salud local, Departamento de Salud Publica Estatal, la División, o el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional
 - Completar la Forma DWC-1
 - Entregar la Forma DWC-1 a recursos humanos/dueño
 - Avisar al portador de Compensación al Trabajador
 - Registrar el caso con OSHA, Formas 300, 300A y 301
 - Implementar precauciones de seguridad – sana distancia, mascarillas, procedimientos de sanitización, etc.
 - Apéndice A – completar la identificación de riesgos de Covid-19
 - Apéndice B – completar inspección de la instalación Covid-19
 - Apéndice C – completar investigación de casos de Covid-19
 - Apéndice D – Proveer curso de entrenamiento de Covid-19
 - Publicaciones apropiadas han sido publicadas (CDC/OSHA)
 - Asegurarse de que el empleado con COVID-19 reciba su pago durante cualquier periodo de exclusión o ausencia (ingresos, señoría, y cualquier otro derecho y beneficio, incluyendo el derecho del empleado de regresar a su mismo estatus de trabajo.)
 - Desinfectante de manos, mascarillas, jabón de manos, y Equipo de Protección Personal “PPE” están disponibles
 - Desinfectar las instalaciones, equipo y herramienta
 - Determinar si más pruebas son requeridas, y si acaso más pruebas son requeridas, notificar a los empleados de la razón y las consecuencias de un resultado positivo.
 - Opcional: Revisar a los empleados a diario.
- Si un brote de infección ha ocurrido, implemente pruebas:
- Proveer inmediatamente pruebas de COVID-19 gratuitas durante horas de trabajo a todos los empleados quienes hayan sido potencialmente expuestos en el trabajo
 - Ofrecer pruebas de COVID-19 gratuitas durante horas de trabajo a todos los empleados quienes hayan sido potencialmente expuestos en el trabajo una semana después
 - Después de las primeras dos semanas requeridas de pruebas de COVID-19, proveer pruebas de COVID-19 continuas a los empleados que se mantengan en el trabajo, cuando menos una vez por semana o más frecuentemente si es recomendado por el departamento de salud local o hasta que no haya casos nuevos de COVID-19 en un periodo de 14 días.
 - Implementar asesoramiento de riesgo y criterio para corregir dependiendo de la definición de un brote de infección aplicable.

Persona Que Completo Lista de Verificación (Nombre Impreso) _____

Firma: _____

Nombre de la Compañía: _____ Fecha _____

LISTA DE CUMPLIMIENTO EN CASO DE COVID-19 NO RELACIONADO AL TRABAJO

- Recibo de resultados de prueba positiva
- Excluir al empleado del trabajo hasta que haya cumplido el criterio para regresar a trabajar
- Llevar a cabo investigación de las áreas expuestas para identificar personas que pudieran haber sido expuestas
- Avisar a los empleados, subcontratistas, contratistas independientes, y sindicatos (texto, email, o aviso por escrito). Fecha del aviso: _____
- Proveer información acerca del seguro de compensación al trabajador, pago por ausencia medica de la compañía, permiso de ausencia mandataria estatal, ausencia medica suplemental, ausencia negociada, y protecciones contra las represalias y la discriminación.
- Avisar al Departamento de Salud
- En cuanto se reciba un requisito, proveer información y expediente médico sin redactor al departamento de salud local, Departamento de Salud Pública Estatal, la División, o el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional
- Asegurarse de que el empleado con COVID-19 reciba su pago durante cualquier periodo de exclusión o ausencia (ingresos, señoría, y cualquier otro derecho y beneficio, incluyendo el derecho del empleado de regresar a su mismo estatus de trabajo.)
- Determinar si más pruebas son requeridas, y si acaso más pruebas son requeridas, notificar a los empleados de la razón y las consecuencias de un resultado positivo.
- Desinfectar las instalaciones, equipo y herramienta
- Implementar medidas de seguridad
- Apéndice D – Proveer curso de entrenamiento de Covid-19

Si un brote de infección ha ocurrido, implemente pruebas:

- Proveer inmediatamente pruebas de COVID-19 gratuitas durante horas de trabajo a todos los empleados quienes hayan sido potencialmente expuestos en el trabajo
- Ofrecer pruebas de COVID-19 gratuitas durante horas de trabajo a todos los empleados quienes hayan sido potencialmente expuestos en el trabajo una semana después
- Después de las primeras dos semanas requeridas de pruebas de COVID-19, proveer pruebas de COVID-19 continuas a los empleados que se mantengan en el trabajo, cuando menos una vez por semana o más frecuentemente si es recomendado por el departamento de salud local o hasta que no haya casos nuevos de COVID-19 en un periodo de 14 días.
- Implementar asesoramiento de riesgo y criterio para corregir dependiendo de la definición de un brote de infección aplicable.

Persona Que Completo Lista de Verificación (Nombre Impreso) _____

Firma: _____

NOMBRE DE LA COMPANIA: _____ Fecha _____

LISTA DE CUMPLIMIENTO PARA REGRESAR AL TRABAJO

Prueba Positiva u Orden de Aislamiento

Sintomático(a)

- Confirmar con el empleado(a) de que hayan pasado cuando menos 24-horas desde que tuvo una fiebre de 100.4+ y que se haya resuelto sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre
- Confirmar con el empleado(a) que los síntomas de COVID-19 han mejorado, y
- Verificar que cuando menos 10 días han pasado desde los primero síntomas.

Contacto Cercano, Prueba Positiva u Orden de Aislamiento

Sin Síntomas

- Verificar que cuando menos 10 días han pasado desde la última fecha de exposición a un caso de COVID-19 positivo y sin que hayan ocurrido síntomas. Esto aplica, con o sin prueba médica.
- Si las autoridades de salud pública dieron orden de aislamiento o cuarentena, el empleado no debe regresar a trabajar hasta que se retire la orden de aislamiento o cuarentena. Si no hubo un periodo especificado, serán 10 días a partir de la fecha en que entro en efecto la orden de aislamiento o 14 días a partir de la fecha en que la orden de cuarentena entro en efecto.

Persona Que Completo Lista de Verificación (Nombre Impreso) _____

Firma: _____

Nombre de La Compañía: _____

Todas las personas, sin importar síntomas o resultados de pruebas de COVID-19 negativas, serán consideradas potencialmente contagiosas. Se le dará atención particular a las áreas donde la gente se congrega o tienen contacto con otros, sin importar si los empleados están participando en una tarea de trabajo o no. Por ejemplo: lugares de juntas, entradas, baños, corredores, pasillos, banquetas, elevadores, áreas de descanso o para comer, áreas donde se dispensa agua potable, áreas para relajarse y áreas de espera.

Las evaluaciones de áreas de trabajo potencialmente expuestas serán para todas las personas en el área de trabajo o quienes hayan entrado al área de trabajo, incluyendo compañeros de trabajo, empleados de otras entidades, miembros del público, clientes, contratistas independientes. Tomaremos consideración de la manera en que los empleados y otras personas entran, salen, y se dirigen a través del área de trabajo, también se tomaran en cuenta los lugares de trabajo fijo.

Nombre de la Persona que Condujo la Evaluación: _____

Fecha: _____

Nombre(s) del empleado(s) y empleado autorizado como representante quienes participaron:

Interacción, área, actividad, tarea laboral, proceso, equipo y material que potencialmente expone a los empleados a riesgos de COVID-19	Lugares y horarios	Posible exposición al COVID-19 y los empleados afectados, incluyendo miembros del público y empleados de otros empleadores	Medidas preventivas al COVID-19 existentes y/o adicionales, incluyendo barreras, particiones y ventilación

Nombre de la Compañía: _____ Fecha: _____

Nombre de la Persona que Condujo la Inspección: _____

Localidad de Trabajo Evaluada: [escriba información]: _____

Medidas Para Controlar la Exposición	Estado	Persona Asignada a Corregir	Fecha Corregida
Ingeniería			
Barreras/Particiones			
Ventilación (cantidad de aire fresco y filtración maximizada)			
Filtración adicional de cuarto			
Vivienda del empleado			
Transportación proveída por el empleador			
Medidas de control adicionales en el área de trabajo:			
Medidas de control adicionales en el área de trabajo:			
Administración			
Distancia física			
Limpieza y sanitización de superficies (frecuencia y disponibilidad de suministros)			
instalaciones para lavarse las manos (cantidad adecuada y disponibilidad de suministros)			
Sanitizantes y desinfectantes de manos se están usando de acuerdo a las instrucciones del fabricante			
Asegurarse que el IIPP este actualizado y sea implementado			
Medidas de control adicionales en el área de trabajo:			
Medidas de control adicionales en el área de trabajo:			
Equipo de Protección Personal "PPE" (no se comparte, disponibilidad, y uso apropiado)			
Cubre bocas (prácticas de limpieza, disponibilidad, reemplazo y uso apropiado)			
Guantes (disponibilidad y uso apropiado)			
Mascaras/gafas de protección (prácticas de limpieza, disponibilidad, y uso apropiado)			
Protección respiratoria (prácticas de limpieza, disponibilidad, y uso apropiado)			
Medidas de control adicionales en el área de trabajo:			

Nombre de la Compañía: _____

Toda la información personal identificable de los casos de COVID-19 o síntomas se mantendrán confidenciales. Todas las pruebas de COVID-19 o servicios médicos relacionados proveídos por nosotros serán proveídos de manera que se asegure la confidencialidad de los empleados, con la excepción de información no redactada en casos de COVID-19 que será proveída inmediatamente en cuanto se reciba un requisito del departamento de salud local, CDPH, Cal/OSHA, el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH), o como requerido bajo la ley.

Todos los expedientes médicos de los empleados también se mantendrán confidenciales y no se divulgaran o reportaran sin el consentimiento por escrito del empleado a ninguna persona dentro o fuera del trabajo, con las siguientes excepciones: (1) expedientes médicos sin redactar proveídos al departamento de salud local, CDPH, Cal/OSHA, NIOSH, o como requerido bajo la ley inmediatamente en cuanto se reciba un requisito, y (2) Expedientes que no contienen información médica identificable o de los cuales información medica identificable a sido removida.

Fecha: _____

Nombre de la Persona que Condujo la Investigación: _____

Nombre del Empleado(a): _____

Lugar donde el empleado(a) trabajo (o persona civil si no es un empleado(a)): _____

Ocupación (si no fue un empleado, de la razón por la que la persona estaba en el área de trabajo) _____

Fecha en que se inició la investigación: _____

¿Se ofreció una prueba de COVID-19? _____

Fecha y hora le la última vez en que el caso de COVID-19 estuvo presente en el trabajo: _____

Fechas que el empleado(a) tuvo contacto cercano con un caso positivo de COVID-19: _____

Fecha en que el caso de COVID-19 tuvo los primeros síntomas (si acaso aplicable): _____

Fecha de la prueba positiva o negativa y/o la diagnosis: _____

Información recibida acerca de los resultados de la prueba de COVID-19 y acerca del comienzo de los síntomas (documentos adjuntos):

Dio aviso a los empleados que hayan sido expuestos al COVID-19 y a su representante autorizado: (SI) / (NO)

Dio aviso a los contratistas/empleadores de trabajadores subcontratados quienes hayan sido expuestos al COVID-19: (SI) / (NO)

Dio aviso a los contratistas independientes y otros empleadores presentes en el área de trabajo durante el periodo de exposición de alto riesgo: (SI) / (NO)

Dio aviso a su departamento de salud local: (SI/NO)

Si respondió en lo afirmativo, de la fecha del aviso: _____

¿Se le ha avisado a todas las personas expuestas? (SI/NO)

Si respondió en lo afirmativo, de la fecha del aviso: _____

Si se afirma que la enfermedad de COVID-19 está relacionada con el trabajo:

¿Cuáles fueron las condiciones en el trabajo que pudieron haber contribuido al riesgo de exposición al COVID-19?

¿Qué se puede hacer para reducir la exposición al COVID-19?
