



## **Poliza y Procedimiento**

### **OSHA COVID-19 Cuidado de Salud ETS**

**Alcance:** Esta Poliza es para cubrir los procedimientos y expectativas de Placements Unlimited Inc. para cumplir con el Estandar de Emergencia de Atencion Medica (ETS) de OSHA Covid-19 promulgado por la Administracion de Biden. Placements Unlimited Inc. tiene la responsabilidad de cumplir con los requisitos de ETS.

#### **Determinacion del estado de vacunacion:**

- ❖ Placements Unlimited Inc. debe determinar si los empleados están completamente vacunados revisando la prueba aceptable del estado de vacunación.
  - Un registro de vacunación de un proveedor de atención médica o una farmacia.
  - Una copia de la Tarjeta de registro de vacunación COVID-19
  - Una copia de los registros médicos que documenten la vacunación.  
Una copia de los registros de vacunación de un sistema de información de inmunización de salud pública, estatal o tribal.
  
- ❖ Si los empleados no pueden proporcionar prueba de su estado de vacunación, los empleados pueden proporcionar una declaración firmada y fechada:
  - Dar fe de su estado de vacunación (totalmente vacunado o parcialmente vacunado)
  - Certificar que han perdido y que de otra manera no pueden proporcionar la prueba requerida por el ETS (ver formulario adjunto).

#### **Record Keeping Mantenimiento de registros:**

- ❖ Placements Unlimited Inc. debe mantener un registro del estado de vacunación de cada empleado y debe conservar pruebas aceptables de cada empleado que esté total o parcialmente vacunado.
  - No es necesario recopilar información sobre las vacunas de refuerzo.
  
- ❖ Placements Unlimited Inc. debe mantener una lista del estado de vacunación de cada empleado.

- ❖ La lista debe enumerar a todos los empleados y indicar claramente para cada uno si son:
  - Completamente vacunado
  - Parcialmente vacunado
  - No está completamente vacunado debido a una acomodación médica o religiosa; o
  - No están completamente vacunados porque no han proporcionado una prueba aceptable de su estado de vacunación.
- ❖ Estos registros y listas se consideran registros médicos de los empleados y deben mantenerse como tales y no deben divulgarse excepto según lo requiera o autorice el ETS o otras entidades encargadas de hacer cumplir la ley federal.
- ❖ Estos registros y listas **DEBEN** mantenerse y conservarse mientras el ETS siga en efecto.

#### **Disposiciones de licencia pagada / por enfermedad para vacunas:**

- ❖ Placements Unlimited Inc. debe brindar:
  - Placements Unlimited Inc. debe brindar:
  - Una cantidad de tiempo razonable para cada empleado para **CADA UNA** de sus dosis de vacunación primaria:
  - Según lo determinado por OSHA y el tiempo mínimo de ETS proporcionado es sesenta (60) minutos.  
Un tiempo razonable y licencia por enfermedad pagada para recuperarse de los efectos secundarios experimentados después de cualquier dosis de vacunación primaria a cada empleado para cada dosis.
- ❖ El tiempo libre razonable del tiempo pagado debe proporcionarse como un beneficio independiente a los empleados y **NO PUEDE** compensarse con ninguna otra licencia que haya acumulado un empleado. (por ejemplo, licencia por enfermedad pagada, tiempo de vacaciones, PTO, etc.)
- ❖ Si el empleado necesita tiempo adicional que no sea el tiempo razonable asignado, entonces ese tiempo se considerará como licencia protegida no remunerada siempre que cumpla con la prueba de razonabilidad.
  - El empleado puede usar otro tiempo de licencia si tiene ese tiempo disponible para recibir pago en estas situaciones.

## Requisitos de prueba de COVID-19 sin vacunar:

- ❖ Placements Unlimited Inc. **DEBE** requerir que todos los empleados que **NO ESTÉN VACUNADOS** se sometan a pruebas de detección de COVID-19 semanalmente a fin de mantener el empleo.
- ❖ Placements Unlimited Inc. debe excluir de sus lugares de trabajo a cualquier empleado que reciba un resultado positivo en la prueba o un diagnóstico positivo de COVID-19.
- ❖ **TODOS LOS EMPLEADOS NO VACUNADOS DEBEN** usar una cubierta facial en el lugar de trabajo, con ciertas excepciones designadas, como un solo ocupante en un espacio de oficina cerrado,
- ❖ Las pruebas de COVID-19 no comienzan hasta el 9 de Febrero de 2022 o después, el enmascaramiento, la licencia y el mantenimiento de registros y otras obligaciones bajo ETS entran en vigencia el 10 de Enero de 2021.
- ❖ Los trabajadores remotos no necesitan ser evaluados. Cualquier empleado que ingrese una vez al mes solo necesitaría ser examinado 7 días antes de regresar al lugar de trabajo.
- ❖ Placements Unlimited Inc. debe mantener un registro de cada resultado de prueba que debe proporcionar cada empleado de conformidad con este ETS o que se obtenga durante las pruebas realizadas por el empleador.
  - Estos registros deben mantenerse como registros médicos de los empleados y no deben divulgarse excepto según lo requiera este ETS u otra ley federal.
  - Estos registros deben mantenerse y conservarse mientras este ETS permanezca en vigor.
- ❖ Las pruebas aceptables según el ETS incluyen aquellas que son:
  - Aprobado o autorizado por la FDA para detectar la infección actual con el virus SARSCoV-2 (es decir, una prueba viral)
  - Administrado de acuerdo con las instrucciones autorizadas; y
  - **DEBE SER** observado por un empleado de Placements Unlimited Inc. o un supervisor de telesalud autorizado.
  - Ejemplos de pruebas que satisfacen este requisito incluyen pruebas con muestras procesadas por un laboratorio, pruebas supervisadas de venta libre, pruebas en el lugar de atención y pruebas en las que el empleador realiza u observa una recolección y procesamiento de muestras.

- ❖ Problemas de prueba de COVID-19:
  - No hay pruebas COVID-19 disponibles: OSHA analizará los esfuerzos realizados por Placements Unlimited Inc., así como el patrón y la práctica del programa de pruebas del empleador y considerará abstenerse de la aplicación cuando los hechos muestren esfuerzos de buena fe para intentar cumplir con la estándar.
  - Resultados de prueba retrasados: cuando el empleado o PUI utiliza un laboratorio fuera del sitio para realizar pruebas, puede haber retrasos más allá del control del empleado o del empleador. Nuevamente, OSHA observará el patrón y la práctica del empleado individual o el proceso de verificación de pruebas de PUI y considerará abstenerse de hacer cumplir la ley cuando los hechos muestren buena fe al intentar cumplir con la norma.
  
- ❖ Placements Unlimited Inc. **NO** está obligado a pagar el costo de la prueba COVID-19, incluido el tiempo dedicado a la prueba.
  
- ❖ Placements Unlimited Inc. puede comprar pruebas COVID-19 y los empleados tienen la opción de firmar un Formulario de retención de nómina para recibir la prueba COVID-19.

#### **Notificación al empleado de una prueba positiva y remoción:**

- ❖ Placements Unlimited Inc. debe:
  - Exigir que cada empleado notifique de inmediato al empleador cuando reciba una prueba COVID-19 positiva o cuando un proveedor de atención médica autorizado le diagnostique COVID-19; y
  - Retire inmediatamente del lugar de trabajo a cualquier empleado que reciba una prueba COVID-19 positiva o que un proveedor de atención médica autorizado le diagnostique COVID-19.
  
- ❖ El empleado debe ser retirado del lugar de trabajo hasta que el empleado:
  - Recibe un resultado negativo en una prueba COVID-19 y,
  - Cumple con los criterios de regreso al trabajo en las "pautas de aislamiento" de los CDC
  - O recibe un regreso al trabajo de un proveedor de atención médica autorizado.
  
- ❖ Placements Unlimited Inc. no está obligado por el ETS a proporcionar tiempo no remunerado a ningún empleado para su remoción como resultado de la prueba de COVID-19 o el diagnóstico de COVID-19.

## **Coberturas Faciales:**

- ❖ Placements Unlimited Inc. debe asegurarse de que cada empleado que no esté completamente vacunado use una cubierta facial cuando esté adentro y cuando ocupe un vehículo con otra persona con fines laborales, excepto:
  - Cuando un empleado está solo en una habitación con paredes del piso al techo y una puerta cerrada.
  - Por un tiempo limitado mientras un empleado está comiendo o bebiendo en el lugar de trabajo o con fines de identificación de conformidad con los requisitos de seguridad y protección.
  - Mientras el empleado use un respirador.
  - Cuando un empleador pueda demostrar que el uso de cubiertas faciales es inviable o crea un riesgo mayor que excusaría el cumplimiento de este párrafo.