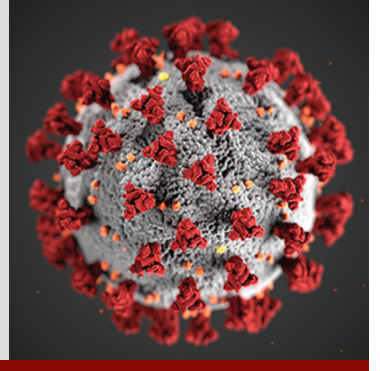


# Requisitos y guía de L&I para prevenir el COVID-19

Esta información está actualizada al 23 de agosto de 2021.



Se requiere que las empresas sigan los requisitos del uso de cubrebocas según lo dispuesto en la Proclamación 20-25.15 del gobernador y de acuerdo con la Orden 20-03.4 del Secretario de Salud.

## Requisitos para empleadores en espacios públicos

Los empleadores deben mantener un lugar de trabajo seguro y libre de COVID mediante:

- Exigir cubrebocas o mascarillas para clientes y trabajadores, en todas las industrias, independientemente del estado de vacunación, en espacios interiores accesibles al público.
- Colocar letreros en un lugar visible en cada entrada para informar a los clientes sobre el requisito del uso de cubrebocas.
- Proporcionar cubrebocas de tela o una mascarilla más protectora a los trabajadores, sin costo, cuando se requiera el uso de una mascarilla.
- Evitar que los trabajadores con casos posibles o confirmados de COVID-19 trabajen con otras personas y seguir las pautas de aislamiento o cuarentena adecuadas según sea necesario.
- Proporcionar instalaciones y suministros para el lavado de manos.
- Capacitar a los trabajadores para que reconozcan y respondan a los peligros en el lugar de trabajo, incluido el COVID-19.
- Evaluar los peligros reconocidos, incluido COVID-19, como parte del requisito continuo de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y, cuando corresponda, tomar medidas adicionales para proteger a todos los trabajadores.

- Proporcione una notificación por escrito dentro de un día hábil a todos los trabajadores y a los empleadores de los trabajadores subcontratados, que se encontraban en el mismo lugar de trabajo que la persona que dio positivo a COVID-19 (sin revelar la identidad de la persona).
- Reportar los brotes de COVID-19 de 10 o más trabajadores en lugares de trabajo con más de 50 trabajadores a L&I dentro de las 24 horas.

## Requisitos para empleadores en espacios que no son públicos

- En áreas que no son accesibles al público, los empleadores pueden permitir que los trabajadores completamente vacunados, cuyo estado haya sido verificado por el empleador, se quiten el cubrebocas o la mascarilla mientras trabajan solos en interiores.
- Además, una persona que trabaja sola también puede quitarse el cubrebocas, independientemente de su estado de vacunación. Una persona está trabajando sola si está aislada de interactuar con otros y tiene poca o ninguna expectativa de interrupciones en persona. Algunos ejemplos incluyen:
  - Un único ocupante en una oficina con la puerta cerrada que es poco probable que lo visiten.
  - Un conductor de tractor o un operador de grúa aislado en una cabina cerrada.
  - Conductores de reparto sin interacción cara a cara con otros al recoger o dejar paquetes.
  - Un conserje solo en un edificio.
- Los empleadores también pueden optar por exigir que lleven cubiertas faciales incluso si el espacio no es accesible al público y los trabajadores están completamente vacunados.



División de Seguridad y Salud Ocupacional



[www.Lni.wa.gov/Seguridad](http://www.Lni.wa.gov/Seguridad)



1-800-423-7233



Washington State Department of  
**Labor & Industries**

- Los trabajadores tienen derecho a usar voluntariamente una mascarilla u otro equipo de protección cuando no se requiere, siempre que el uso no cree un problema de seguridad.
- Todos los demás requisitos no relacionados con los cubrebocas, incluida la capacitación, la limpieza, la evaluación de peligros, la notificación y otros requisitos, continúan aplicándose en los espacios no públicos.

## Verificación del estado de vacunación del trabajador

Cualquier empleador que elija permitir que los trabajadores completamente vacunados trabajen sin mascarilla en espacios interiores no públicos debe verificar el estado de vacunación. Los empleadores deben poder mostrar el proceso usado para verificar la vacunación de los trabajadores. Sin embargo, no es necesario que guarden una copia de los registros de vacunación del empleado.

Los tipos aceptables de verificación incluyen:

- Tarjeta de vacuna o foto de la tarjeta de vacuna.
- Documentación de un proveedor de atención médica.
- Registro del sistema de información de vacunación del estado.
- Una auto-certificación por escrito o firmada electrónicamente por el trabajador. Nota: un empleador no está obligado a hacer que la auto-certificación sea una opción para verificar la vacunación.

En el proceso de verificación, los empleadores deben considerar otras leyes que puedan aplicarse.

## Orientación adicional para proteger a los trabajadores

La siguiente información es de asesoramiento y está destinada a ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Sin embargo, puede haber requisitos específicos que deban seguirse para determinadas tareas con alto riesgo de transmisión.

- Una vacuna COVID-19 es la mejor herramienta para prevenir la propagación del virus. Los empleadores deben apoyar y animar a los trabajadores a vacunarse.
- Otras formas de reducir el riesgo de transmisión de COVID-19 para los trabajadores incluyen:
  - Continuar el distanciamiento entre los trabajadores no vacunados, especialmente en áreas interiores con poca ventilación o mientras se trabaja con el público.
  - Maximizar la configuración de aire fresco y filtración de aire en los sistemas HVAC y agregar filtración en áreas con poca ventilación.

- Se recomienda encarecidamente proporcionar una mascarilla a los trabajadores en entornos abarrotados al aire libre (eventos deportivos, ferias, desfiles, conciertos y entornos similares).
- Proporcionar una mascarilla que sea más protectora que una cubrebocas de tela para los trabajadores con mayor riesgo de transmisión. Los ejemplos podrían incluir mascarillas quirúrgicas, KN95 y, en ciertas situaciones, respiradores.

## Acomodación razonable y discriminación

Los empleadores deben garantizar que los lugares de trabajo sigan siendo seguros y saludables para todos, incluidos los trabajadores con problemas médicos o discapacidades (consulte la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, o ADA, en [www.eeoc.gov/laws/guidance/fact-sheet-disability-discrimination](http://www.eeoc.gov/laws/guidance/fact-sheet-disability-discrimination)).

Además, la Ley de Normas Laborales para Emergencias de Salud (HELISA) protege a los trabajadores de alto riesgo de ser despedidos, reemplazados permanentemente o discriminados en el lugar de trabajo por buscar alojamiento por exposición a una enfermedad infecciosa o contagiosa durante una emergencia de salud pública. Esta ley es administrada por L&I y actualmente se aplica a las adaptaciones relacionadas con COVID-19.

## Recursos

La publicación de L&I, *Which Mask for Which Task? (¿Qué mascarilla usar según la tarea a desempeñar?)*, solo disponible en inglés), tiene información sobre el riesgo de exposición y la selección de mascarillas: [www.Lni.wa.gov/go/F414-168-000](http://www.Lni.wa.gov/go/F414-168-000)

La guía COVID-19 de L&I incluye recursos de los Centros para el Control de Enfermedades (CDC), el Departamento de Salud (DOH) y la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de EE.UU.: [www.Lni.wa.gov/CovidSafety](http://www.Lni.wa.gov/CovidSafety)

Orden del uso de cubrebocas del Secretario de Salud con detalles de los requisitos y excepciones: [www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/Secretary\\_of\\_Health\\_Order\\_20-03\\_Statewide\\_Face\\_Coverings.pdf](http://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/Secretary_of_Health_Order_20-03_Statewide_Face_Coverings.pdf)

Informe una infracción de COVID-19: [www.coronavirus.wa.gov/report-safe-start-violation](http://www.coronavirus.wa.gov/report-safe-start-violation)

*A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.*

PUBLICACIÓN F414-164-999 [08-2021]