Subparte U - COVID-19

(§§ 1910.501 a 1910.509) - Versión regenerada desde la capa de texto (2026-10-19)

Autoridad: 29 U.S.C. 653, 655 y 657; Orden del Secretario de Trabajo No. 8-2020 (85 FR 58393); 29 CFR parte 1911; y 5 U.S.C. 553.

Fuente: 86 FR 32620, June 21, 2021, a menos que se indique lo contrario.

§ 1910.501 [Reservado] § 1910.502 Atención médica.

(a) Alcance y aplicación.

(1) Excepto como se proporciona de otro modo en este párrafo, esta sección se aplica a todos los entornos donde cualquier empleado proporciona servicios de atención médica o servicios de apoyo a la atención médica.

(2) Esta sección no se aplica a lo siguiente:

La provisión de primeros auxilios por un empleado que no es un proveedor de atención médica con licencia;

(ii) La dispensación de recetas por farmacéuticos en entornos minoristas;

(iii) Entornos de atención ambulatoria no hospitalaria donde todos los no empleados son examinados antes de la entrada y las personas con COVID-19 sospechado o confirmado no tienen permitido entrar en esos entornos;

(iv) Entornos de atención ambulatoria hospitalaria bien definidos donde todos los empleados están completamente vacunados y todos los no empleados son examinados antes de la entrada y las personas con COVID-19 sospechado o confirmado no tienen permitido entrar en esos entornos;

[1] NEDU puede proporcionar al fabricante información sobre la temperatura del aliento exhalado de un buzo a varias temperaturas de agua y tasas de ventilación, así como técnicas y procedimientos utilizados para mantener estas temperaturas durante los ensayos de prueba.

Entornos de atención médica en el hogar donde todos los empleados están completamente vacunados y todos los no empleados son examinados antes de la entrada y las personas con COVID-19 sospechado o confirmado no están presentes;

(vi) Servicios de apoyo a la atención médica no realizados en un entorno de atención médica (p. ej., lavandería fuera del sitio, facturación médica fuera del sitio); o

(vii) Servicios de telesalud realizados fuera de un entorno donde ocurre la atención directa al paciente.

Nota al párrafo (a)(2): OSHA no tiene la intención de excluir a los empleadores de empleados que no pueden ser vacunados del alcance de la exención en los párrafos (a)(2)(iv) y (v) de esta sección. Bajo varias leyes antidiscriminación, los trabajadores que no pueden ser

vacunado debido a condiciones médicas, tales como alergias a ingredientes de la vacuna, o ciertas creencias religiosas, puede solicitar un alojamiento razonable a su empleador. Por consiguiente, donde un empleador acomoda razonablemente a un empleado que no puede ser vacunado de una manera que no exponga al empleado a peligros de COVID-19 (p. ej., teletrabajo, trabajar en aislamiento), ese empleador puede estar dentro del alcance de la exención en los párrafos (a)(2)(iv) y

(v) de esta sección.

Donde un entorno de atención médica está incrustado dentro de un entorno no de atención médica (ej. clínica médica en una instalación de fabricación, clínica de paso en un entorno minorista), esta sección se aplica solo al entorno de atención médica incrustado y no al resto de la ubicación física.

(ii) Donde los respondedores de emergencias u otros proveedores de atención médica con licencia ingresan a un entorno no de atención médica para proporcionar servicios de atención médica, esta sección se aplica solo a la provisión de los servicios de atención médica por ese empleado.

(4) En áreas bien definidas donde no hay expectativa razonable de que cualquier persona con COVID-19 sospechado o confirmado esté presente, los párrafos (f), (h) e (i) de esta sección no se aplican a empleados que están completamente vacunados.

Nota 1 al párrafo (a): Nada en esta sección pretende limitar los mandatos o directrices del gobierno estatal o local (p. ej., orden ejecutiva, orden del departamento de salud) que vayan más allá de los requisitos de y no sean inconsistentes con esta sección.

Nota 2 al párrafo (a): Se anima a los empleadores a seguir las directrices de salud pública de los Centers for Disease Control and Prevention (CDC) incluso cuando no lo exija esta sección.

Definiciones. Las siguientes definiciones se aplican a esta sección:

Procedimiento generador de aerosoles significa un procedimiento médico que genera aerosoles que pueden ser infecciosos y son de tamaño respirable. Para los fines de esta sección, solo los siguientes procedimientos médicos son considerados procedimientos generadores de aerosoles: Succión abierta de las vías respiratorias; inducción de esputos;

reanimación cardiopulmonar; intubación endotraqueal y extubación; ventilación no invasiva (p. ej., BiPAP, CPAP); broncoscopia; ventilación manual; procedimientos médicos/quirúrgicos/post mortem que utilizan sierras óseas oscilantes; y procedimientos dentales que involucran: Escalonadores ultrasónicos; piezas dentales de alta velocidad piezas; jeringas de aire/agua; pulido con aire; y abrasión con aire.

Sala de aislamiento de infección aérea (AIIR) significa una sala de atención al paciente dedicada a presión negativa, con capacidad especial de manejo de aire, que se utiliza para aislar personas con una enfermedad infecciosa transmisible por vía aérea sospechada o confirmada. Las AIIR incluyen tanto salas permanentes como estructuras temporales (por ejemplo, un cubículo, una tienda o cualquier otro recinto diseñado para operar bajo presión negativa). La atención ambulatoria significa servicios de atención médica realizados de forma ambulatoria, sin ingreso a un hospital u otra instalación. Se proporciona en entornos como: Consultorios de médicos y otros profesionales de la salud; departamentos ambulatorios de hospitales; centros quirúrgicos ambulatorios; clínicas de especialidad o

centros (por ejemplo, diálisis, infusión, imágenes médicas); y clínicas de atención urgente. La atención ambulatoria no incluye entornos de atención domiciliaria para los fines de esta sección.

Subsecretario significa el Subsecretario de Trabajo para la Seguridad y Salud Ocupacionales, EE. UU. Departamento de Trabajo, o designado.

Limpio/limpieza significa la eliminación de suciedad e impurezas, incluidos gérmenes, de superficies usando jabón y agua u otros agentes de limpieza. La limpieza sola reduce los gérmenes en las superficies al eliminar contaminantes y también puede debilitar o dañar algunas de las partículas del virus, lo que disminuye el riesgo de infección a partir de superficies.

Contacto cercano significa estar a menos de 6 pies de cualquier otra persona por un total acumulado de 15 minutos o más durante un período de 24 horas durante el posible período de transmisión de esa persona. El

posible

período de transmisión corre desde 2 días antes de que la persona se sintiera enferma (o, para personas asintomáticas, 2 días antes de la recolección de la muestra de prueba) hasta el momento en que la persona es aislada.

Áreas comunes significa ubicaciones interiores o exteriores bajo el control del empleador que más de una persona puede usar o donde la gente se congrega (por ejemplo, vestíbulos de edificios, áreas de recepción, salas de espera, baños, salas de descanso, áreas de comedor, salas de conferencias).

COVID-19 (Enfermedad por Coronavirus 2019) significa la enfermedad respiratoria causada por SARS-CoV-2 (síndrome respiratorio agudo grave coronavirus 2). Para claridad y facilidad de referencia, esta sección se refiere a "COVID-19" cuando describe exposiciones o exposiciones potenciales a SARS-CoV-2.

COVID-19 positivo y COVID-19 confirmado se refieren a una persona que tiene una prueba positiva confirmada para, o que ha sido diagnosticada por un proveedor de atención médica con licencia con, COVID-19.

Síntomas de CoVID-19 significan lo siguiente: Fiebre o escalofríos; tos; dificultad para respirar o falta de aliento; fatiga; dolores musculares o corporales; dolor de cabeza; pérdida nueva de gusto o olfato; dolor de garganta; congestión o secreción nasal; náuseas o vómitos; diarrea.

Prueba COVID-19 significa una prueba para SARS-CoV-2 que es:

Aprobada o aprobada por la Administración de Alimentos y Medicamentos de EE. UU. (FDA) o está autorizada por una Autorización de Uso de Emergencia (EUA) de la FDA para diagnosticar la infección actual con el virus SARS- CoV-2; y (ii) Administrada de acuerdo con la aprobación o aprobación de la FDA o la EUA de la FDA según corresponda.

Atención directa al paciente significa contacto directo, cara a cara con pacientes con el propósito de diagnóstico, tratamiento y monitoreo. Desinfectar/desinfección significa usar un desinfectante de grado hospitalar registrado en la EPA en la "Lista N" de la EPA (incorporado por referencia, § 1910.509), de acuerdo con las instrucciones del fabricante para matar gérmenes en superficies.

Respirador elastomérico significa un respirador de ajuste hermético con una pieza facial que está hecha de material sintético o de goma que permite que sea desinfectado, limpiado y reutilizado de acuerdo con las instrucciones del fabricante. Está equipado con cartucho(s) reemplazable(s), recipiente(s) o filtro(s). 12.

Mascarilla facial significa un procedimiento quirúrgico, médico, dental o de aislamiento que está aprobado por la FDA, autorizado por una EUA de la FDA, u ofrecido o distribuido como se describe en una política de aplicación de la FDA. Las mascarillas faciales también pueden referirse como "mascarillas de procedimiento médico."

Protector facial significa un dispositivo, típicamente hecho de plástico transparente, que:

(i) Is certified to ANSI/ISEA Z87.1 (incorporated by reference, § 1910.509); or (ii) Cubre los ojos, la nariz y la boca del usuario para proteger de salpicaduras, aerosoles y salpicaduras de fluidos corporales, se envuelve alrededor de los lados de la cara del usuario (es decir, de sien a sien) y se extiende debajo de la barbilla del usuario.

Respirador de protección facial significa un respirador de partículas de presión negativa con un filtro no reemplazable como parte integral de la protección facial o con toda la protección facial compuesta por el medio filtrante no reemplazable.

Completamente vacunado significa 2 semanas o más después de la dosis final de una vacuna contra el COVID-19.

Higiene de manos significa la limpieza y/o desinfección de las manos usando métodos estándar de lavado de manos con jabón y agua corriente o un desinfectante de manos a base de alcohol que tenga al menos 60% de alcohol.

Los servicios de atención médica significan servicios que son proporcionados a individuos por profesionales de la atención médica (ej. doctores, enfermeras, personal médico de emergencia, profesionales de la salud bucal) con el propósito de promover, mantener, monitorear o restaurar la salud. Los servicios de atención médica son entregados a través de varios medios incluyendo: Hospitalización, atención a largo plazo, atención ambulatoria, atención domiciliaria y paliativa, respuesta médica de emergencia y transporte de pacientes. Para los propósitos de esta sección,

los servicios de atención médica incluyen autopsias.

Los servicios de apoyo a la atención médica significan servicios que facilitan la provisión de servicios de atención médica. Los servicios de apoyo a la atención médica incluyen admisión de pacientes/ingreso de pacientes, servicios de alimentos para pacientes, mantenimiento de equipos e instalaciones, servicios de limpieza, servicios de lavandería de atención médica, servicios de manejo de residuos médicos y servicios de limpieza/reprocesamiento de equipos médicos.

Superficies y equipos de alto contacto significa cualquier superficie o pieza de equipo que es tocada repetidamente por más de una persona (p. ej., manijas de puertas, interruptores de luz, encimeras, mangos, escritorios, mesas, teléfonos, teclados, herramientas, inodoros, grifos, lavabos, terminales de tarjetas de crédito, dispositivos con pantalla táctil).

Ubicación física significa un sitio (incluyendo áreas exteriores e interiores, una estructura o un grupo de estructuras) o un área dentro de un sitio donde se realiza trabajo o cualquier actividad relacionada con el trabajo (por ejemplo, tomar descansos, ir a la baño, comer, entrar o salir del trabajo) ocurre. Una ubicación física incluye la totalidad de cualquier espacio asociado con el sitio (por ejemplo, estaciones de trabajo, pasillos, escaleras, salas de descanso, baños, ascensores) y cualquier otro espacio que un empleado pueda ocupar al llegar, trabajar o irse. Respirador purificador de aire motorizado (PAPR) significa un respirador purificador de aire que utiliza un soplador para forzar el aire ambiental a través de elementos purificadores de aire hasta la cubierta de entrada. Respirador significa un tipo de equipo de protección personal (EPP) que está certificado por NIOSH bajo 42 CFR parte 84 o está autorizado bajo una EUA por la FDA. Los respiradores protegen contra peligros transportados por el aire al eliminar contaminantes específicos del aire ambiental (alrededor) o al suministrar aire respirable de una fuente segura. Tipos comunes de respiradores incluyen respiradores de pieza facial filtrante, respiradores elastoméricos y PAPR. Las cubiertas faciales, mascarillas faciales y protectores faciales no son respiradores.

Screen significa hacer preguntas para determinar si una persona es positiva para COVID-19 o tiene síntomas de COVID-19.

Mascarilla quirúrgica significa una máscara que cubre la nariz y la boca del usuario y proporciona una barrera física a fluidos y materiales particulados. La máscara cumple con ciertos estándares de protección de barrera de fluidos y Clase

Yo o Clase Il pruebas de inflamabilidad. Mascarillas quirúrgicas son generalmente reguladas por FDA como dispositivos Clase Il bajo 21 CFR 878.4040-Vestimenta quirúrgica.

Vacuna significa un producto biológico autorizado o licenciado por la FDA para prevenir o proporcionar protección contra COVID-19, ya sea que la sustancia se administre a través de una dosis única o una serie de dosis.

Lugar de trabajo significa una ubicación física (ej. fijo, móvil) donde el trabajo o las operaciones del empleador son realizados.

(c) plan COVID-19.

(1) El empleador debe desarrollar e implementar un plan de COVID-19 para cada lugar de trabajo. Si el empleador tiene múltiples lugares de trabajo que son sustancialmente similares, su plan de COVID-19 puede ser desarrollado por tipo de lugar de trabajo en lugar de por lugar de trabajo individual siempre que toda la información específica del sitio requerida esté incluida en el plan.

Nota al párrafo (c)(1): Para aquellos empleadores que no tienen ya un plan de COVID-19 en vigor, el sitio web de OSHA contiene materiales de asistencia de cumplimiento significativos, incluyendo un plan modelo.

(2) Si el empleador tiene más de 10 empleados, el plan de COVID-19 debe estar por escrito.

(3) El empleador debe designar uno o más coordinadores de seguridad COVID-19 del lugar de trabajo para implementar y monitorear el plan COVID-19 desarrollado bajo esta sección. El coordinador(es) de seguridad COVID-19 debe(n) tener conocimientos en principios y prácticas de control de infecciones según apliquen al lugar de trabajo y a las operaciones laborales del empleado. La identidad del coordinador(es) de seguridad debe estar documentada en cualquier plan COVID-19 escrito. El coordinador(es) de seguridad debe(n) tener la autoridad para asegurar el cumplimiento de todos los aspectos del plan COVID-19.

El empleador debe realizar una evaluación de peligros específica del lugar de trabajo para identificar peligros potenciales en el lugar de trabajo relacionados con COVID-19.

(ii) Para que un empleador esté exento de proporcionar controles en un área bien definida bajo párrafo (a)(4) de esta sección basándose en el estado de vacunación completo de los empleados, el plan de COVID-19 debe incluir políticas y procedimientos para determinar el estado de vacunación de los empleados.

(5) El empleador debe buscar la opinión e involucramiento de los empleados no gerenciales y sus representantes, si los hay, en la evaluación de peligros y el desarrollo e implementación del plan de COVID-19.

(6) El empleador debe monitorear cada lugar de trabajo para asegurar la efectividad continua del plan de COVID-19 y actualizarlo según sea necesario.

(7) El plan de COVID-19 debe abordar los peligros identificados por la evaluación requerida por el párrafo (c)(4) de esta sección, e incluir políticas y procedimientos para:

Minimizar el riesgo de transmisión de COVID-19 para cada empleado, según lo requerido por los párrafos (d) a (n) de esta sección;

Nota al párrafo (c)(7)(i): Aunque el plan de COVID-19 del empleador debe tener en cuenta las posibles exposiciones a COVID-19 de cada empleado, el plan puede hacerlo de manera general y no necesita abordar a cada empleado individualmente.

(ii) Comunicarse y coordinarse eficazmente con otros empleadores:

(A) Cuando empleados de diferentes empleadores comparten la misma ubicación física, cada empleador asegura que cada uno de sus empleados esté protegido como lo requiere esta sección, y ajusta debe comunicar efectivamente su plan de COVID-19 a todos los otros empleadores, coordinar para

Plan COVID-19 para abordar cualquier peligro particular COVID-19 presentado por los otros empleados. Este requisito no se aplica a personas de reparto, mensajeros y otros empleados que solo entran a un lugar de trabajo brevemente para dejar o recoger artículos.

Un empleador con uno o más empleados trabajando en una ubicación física controlada por otro empleador

debe notificar al empleador controlador cuando esos empleados estén expuestos a condiciones en esa ubicación que no cumplan los requisitos de esta sección;

(iii) Proteger empleados que en el curso de su empleo ingresan a residencias privadas u otras ubicaciones físicas controladas por una persona no cubierta por la OSH Act (por ejemplo, propietarios, propietarios únicos). Esto debe incluir procedimientos para la retirada del empleado de esa ubicación si esas protecciones son inadecuadas.

Nota al párrafo (c): El empleador puede incluir otras políticas, procedimientos o información necesaria para cumplir con cualquier ley, estándar y directriz de salud pública federal, estatal o local aplicable en su plan de COVID-19.

Cribado y manejo de pacientes. En entornos donde se proporciona atención directa al paciente, el empleador debe:

(1) Limitar y monitorear los puntos de entrada al entorno. Esta disposición no se aplica donde los socorristas de emergencia u otros proveedores de atención médica con licencia ingresan a un entorno que no es de atención médica para proporcionar servicios de atención médica.

(2) Cribar y clasificar a todos los clientes, pacientes, residentes, personas de reparto y otros visitantes, y otros no empleados que ingresan al entorno.

(3) Implementar otras estrategias aplicables de manejo de pacientes de acuerdo con las "Recomendaciones de Prevención y Control de Infecciones por COVID-19" de los CDC (incorporadas por referencia, § 1910.509).

Nota al párrafo (d): Se anima al empleador a usar servicios de telesalud donde estén disponibles y apropiado para limitar el número de personas que ingresan al lugar de trabajo.

Precauciones Basadas en Estándares y Transmisión. Los empleadores deben desarrollar e implementar políticas y procedimientos para adherirse a las Precauciones Basadas en Estándares y Transmisión de acuerdo con las "Guías para Precauciones de Aislamiento" de los CDC (incorporadas por referencia, § 1910.509).

Equipo de protección personal (EPP) -

(1) Mascarillas faciales.

Los empleadores deben proporcionar, y asegurar que los empleados usen, mascarillas que cumplan con la definición en el párrafo (b) de esta sección; y

(ii) El empleador debe asegurar que cada empleado use una mascarilla sobre la nariz y la boca cuando esté en interiores y cuando ocupe un vehículo con otras personas para fines laborales. El empleador debe proporcionar un número suficiente de mascarillas a cada empleado para cumplir con este

párrafo y debe asegurar que cada empleado las cambie al menos una vez por día, siempre que estén sucias o dañadas, y con más frecuencia según sea necesario (p. ej., por razones de atención al paciente).

Las siguientes son excepciones a los requisitos para mascarillas en el párrafo

(iii)

(ii) (f)(1)(ii) de esta sección:

(A) Cuando un empleado está solo en una habitación.

Mientras un empleado está comiendo y bebiendo en el lugar de trabajo, siempre que cada empleado esté al menos a 6 pies de cualquier otra persona, o separado de otras personas por una barrera física.

Cuando los empleados usan protección respiratoria de acuerdo con § 1910.134 o el párrafo (f) de esta sección.

Cuando es importante ver la boca de una persona (p. ej., comunicarse con un individuo sordo o con problemas de audición) y las condiciones no permiten una mascarilla que esté

construido de plástico transparente (o incluye una ventana de plástico transparente). En tales situaciones, el empleador debe asegurar que cada empleado use un sustituto para proteger al empleado, como un protector facial, si las condiciones lo permiten.

Cuando los empleados no pueden usar mascarillas debido a una necesidad médica, condición médica o discapacidad según lo definido en la Americans with Disabilities Act (42 U.S.C. 12101 et seq.), o debido a una creencia religiosa. Se deben proporcionar excepciones para un subconjunto estrecho de personas con una discapacidad que no pueden usar una mascarilla o no pueden usar una mascarilla de forma segura, debido a la discapacidad, según lo definido en la Americans with Disabilities Act (42 U.S.C. 12101 et seq.), incluyendo a una persona que no puede quitarse la mascarilla de forma independiente. El resto

porción del subconjunto que no puede usar una mascarilla puede ser exenta caso por caso según lo requerido por la Americans with Disabilities Act y otras leyes aplicables. En todas tales situaciones, el empleador debe asegurar que cualquier empleado así use un protector facial para la protección del empleado, si su condición o discapacidad lo permite. Adaptaciones también pueden necesitar ser hechas para creencias religiosas consistentes con Title Vll de los Derechos Civiles

Act.

Cuando el empleador puede demostrar que el uso de una mascarilla presenta un peligro para un empleado de lesión grave o muerte (por ejemplo, arco eléctrico, estrés por calor, interfiriendo con la operación segura de equipos). En tales situaciones, el empleador debe asegurar que cada el empleado usa una alternativa para proteger al empleado, como un protector facial, si las condiciones lo permiten. Cualquier empleado que no use una mascarilla debe permanecer al menos 6 pies lejos de todas las otras personas a menos que el empleador pueda demostrar que no es factible. El empleado debe reanudar a usar una mascarilla cuando no esté involucrado en la actividad donde la mascarilla presenta un peligro.

Nota al párrafo (f)(1)(iii)(F): Con respecto a los párrafos (f)(1)(iii)(D) a (F) de esta sección, el empleador puede determinar que el uso de protectores faciales, sin mascarillas faciales, en ciertos entornos no es apropiado debido a otras preocupaciones de control de infecciones.

(iv) Donde un protector facial es requerido para cumplir con este párrafo o es de otra manera requerido por el empleador, el empleador debe asegurar que los protectores faciales sean limpiados al menos diariamente y no estén dañados. Cuando un empleado provea un protector facial que cumpla con la definición en el párrafo (b) de esta sección, el empleador puede permitir que el empleado lo use y no está requerido a reembolsar al empleado por ese protector facial.

(2) Respiradores y otro EPP para la exposición a personas con COVID-19 sospechado o confirmado. Cuando los empleados tienen exposición a una persona con COVID-19 sospechado o confirmado, el empleador debe proporcionar:

Un respirador a cada empleado y asegurar que se proporcione y se use de acuerdo con § 1910.134 y

(ii) Guantes, una bata de aislamiento o ropa protector y protección ocular a cada empleado y asegurar que el EPP se use de acuerdo con la subparte I de esta parte.

Nota al párrafo (f)(2): Cuando hay un suministro limitado de respiradores de pieza facial filtrante, los empleadores pueden seguir las "Estrategias para Optimizar el Suministro de N95" del CDC

"Respiradores" (disponibles en:

https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/respiratorsstrategy/index.html) . Donde sea posible, se anima a los empleadores a seleccionar respiradores elastoméricos o PAPRs en lugar de respiradores de pieza facial filtrante para prevenir escaseces y disrupción de la cadena de suministro.

(3) Respiradores y otro EPP durante procedimientos generadores de aerosoles. Para procedimientos generadores de aerosoles realizados en una persona con sospecha o confirmación de COVID-19, el empleador debe proporcionar:

Un respirador a cada empleado y asegurar que se proporcione y se use de acuerdo con § 1910.134; y

(ii) Guantes, una bata de aislamiento o ropa protector y protección ocular a cada empleado y asegurar que el EPP se use de acuerdo con la subparte I de esta parte.

Nota 1 al párrafo (f)(3): Para procedimientos generadores de aerosoles en una persona sospechosa o confirmada con COVID-19, se anima a los empleadores a seleccionar respiradores elastoméricos o

PAPR en lugar de respiradores de pieza facial filtrante.

Nota 2 al párrafo (f)(3): Requisitos adicionales específicos para procedimientos generadores de aerosoles en personas con sospecha o confirmación de COVID-19 se encuentran en el párrafo (g) de esta sección.

(4) Uso de respiradores cuando no es requerido.

El empleador puede proporcionar un respirador al empleado en lugar de una mascarilla facial según lo requerido por el párrafo (f)(1) de esta sección. En tales circunstancias, el empleador debe cumplir con §

(ii) Donde el empleador provea al empleado una mascarilla facial como requerido por el párrafo (f)(1) de esta sección, el empleador debe permitir al empleado usar su propio respirador en lugar de una mascarilla facial. En tales circunstancias, el empleador también debe cumplir con § 1910.504.

(5) Respiradores y otro EPP basados en Precauciones Estándar y Basadas en la Transmisión. El empleador debe proporcionar ropa y equipo de protección (ej. respiradores, guantes, batas, gafas, protectores faciales) a cada empleado de acuerdo con Precauciones Estándar y Basadas en la Transmisión en entornos de atención médica de acuerdo con las "Directrices para Precauciones de Aislamiento" del CDC (incorporadas por referencia, § 1910.509) y asegurar que la ropa y el equipo de protección se utilicen de acuerdo con la subparte I de esta parte.

Procedimientos generadores de aerosol en una persona con sospecha o confirmación de CoVID-19. Cuando se realiza un procedimiento generador de aerosol en una persona con sospecha o confirmación de COVID-19:

(1) El empleador debe limitar el número de empleados presentes durante el procedimiento solo a aquellos esenciales para la atención del paciente y el soporte del procedimiento.

(2) El empleador debe asegurar que el procedimiento se realice en un AIIR existente, si está disponible.

(3) Después de que el procedimiento esté completado, el empleador debe limpiar y desinfectar las superficies y el equipo en la sala o área donde se realizó el procedimiento.

Nota al párrafo (g): Los requisitos de respiradores y otro EPP durante los procedimientos generadores de aerosol se encuentran en el párrafo (f)(3) de esta sección.

(h) Distanciamiento físico.

(1) El empleador debe asegurar que cada empleado esté separado de todas las otras personas por al menos 6 pies cuando esté en interiores a menos que el empleador pueda demostrar que tal distanciamiento físico no es factible para una actividad específica (ej., atención médica práctica).

Esta provisión no aplica a momentáneas

exposición mientras personas están en movimiento (ej. pasando en pasillos o pasillos).

(2) Cuando el empleador establece que no es factible para un empleado mantener una distancia de al menos 6 pies de todas las otras personas, el empleador debe asegurar que el empleado esté lo más separado posible de todas las otras personas.

Nota al párrafo (h): La distancia física puede incluir métodos tales como: Telemedicina; teletrabajo u otros arreglos de trabajo remoto; reducir el número de personas, incluyendo no

empleados, en un área a la vez; señales visuales tales como letreros y marcas en el suelo para indicar donde empleados y otros deberían estar ubicados o su dirección y camino de viaje; horarios de llegada, salida, trabajo y descanso escalonados; y procesos o procedimientos de trabajo ajustados para permitir mayor distancia entre empleados.

Barreras físicas. En cada ubicación de trabajo fija fuera de las áreas de atención directa al paciente (p. ej., entrada/vestíbulo, mostradores de registro, triaje, ventanas de la farmacia del hospital, pago de facturas) donde cada empleado no esté separado de todas las demás personas por al menos 6 pies de distancia, el empleador debe instalar barreras sólidas lavables o desechables, excepto donde el empleador pueda demostrar que no es factible. La barrera debe ser dimensionada (p. ej.,

altura y anchura) y ubicado para bloquear caminos cara a cara entre individuos basándose en dónde cada persona normalmente se pararía o sentaría. La barrera puede tener un espacio de paso en la parte inferior para objetos y mercancías.

Nota al párrafo (i): Las barreras físicas no son requeridas en áreas de atención directa al paciente o habitaciones de residentes.

Limpieza y desinfección.

(1) En áreas de atención al paciente, habitaciones de residentes y para dispositivos y equipos médicos, el empleador debe seguir prácticas estándar para la limpieza y desinfección de superficies y equipos de acuerdo con las "Recomendaciones de Prevención y Control de Infecciones por COVID-19" del CDC y las "Guías" del CDC

para Control de Infecciones Ambientales," pp. 86-103, 147-149 (ambos incorporados por referencia, §

(2) En todas las otras áreas, el empleador debe:

Limpiar superficies y equipos de alto contacto al menos una vez al día, siguiendo las instrucciones de los fabricantes para la aplicación de limpiadores; y

(ii) Cuando el empleador es consciente de que una persona que es positiva para COVID-19 ha estado en el lugar de trabajo dentro de las últimas 24 horas, limpiar y desinfectar, de acuerdo con "Cleaning and

"Guía de Desinfección" (incorporada por referencia, § 1910.509), cualquier área, material y equipo bajo el control del empleador que probablemente haya sido contaminado por la persona que es positiva a COVID-19 (p. ej., habitaciones que ocuparon, artículos que tocaron).

(3) El empleador debe proporcionar desinfectante de manos a base de alcohol que contenga al menos 60% de alcohol o proporcionar instalaciones de lavado de manos de fácil acceso.

Ventilación.

(1) Los empleadores que posean o controlen edificios o estructuras con uno o más sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC) deben asegurar que:

El sistema(s) HVAC se utilice de acuerdo con las instrucciones del fabricante del sistema HVAC y las especificaciones de diseño del sistema(s) HVAC;

La cantidad de aire exterior circulado a través de su

(ii) sistema(s) HVAC y el número de cambios de aire por hora se maximicen en la medida apropiada;

(iii) Todos los filtros de aire tienen una clasificación de Valor de Reporte de Eficiencia Mínima (MERV) 13 o superior, si son compatibles con el sistema(s) HVAC. Si los filtros MERV-13 o superiores no son compatibles con el sistema(s) HVAC empleadores deben usar filtros con la mayor eficiencia de filtrado compatible para el sistema(s) HVAC;

Todos los filtros de aire se mantienen y reemplazan según sea necesario para

(iv) asegurar el funcionamiento y el rendimiento adecuados del sistema(s) HVAC; y

Todos los puertos de admisión que proporcionan aire exterior al sistema(s) HVAC son limpiados, mantenidos y despejados de cualquier escombro que pueda afectar la función y el rendimiento del sistema(s) HVAC.

(2) Donde el empleador tiene un AllR existente, el empleador debe mantenerlo y operarlo de acuerdo con sus criterios de diseño y construcción.

Nota 1 al párrafo (k): Esta sección no requiere la instalación de nuevos sistemas HVAC o AllR para reemplazar o aumentar los sistemas que funcionan.

Nota 2 al párrafo (k): Además de los requisitos para los sistemas HVAC existentes y AllRs, todos los empleadores también deben considerar otras medidas para mejorar la ventilación de acuerdo con la "Guía de Ventilación del CDC", (disponible en www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/ventilation.html) (p. ej., abrir ventanas y puertas). Esto podría incluir maximizar la ventilación en edificios sin sistemas HVAC o en vehículos.

(1) Detección de salud y gestión médica -

(1) Detección.

El empleador debe detectar a cada empleado antes de cada día de trabajo y cada turno. La detección puede realizarse pidiendo a los empleados que se automonitoreen antes de presentarse a trabajar o puede ser realizada en persona por el empleador.

Si un test de COVID-19 es requerido por el empleador para fines de detección, el

(ii) empleador debe proporcionar el test a cada empleado sin costo para el empleado.

(2) Notificación del empleado al empleador de enfermedad o síntomas de CovID-19. El empleador debe requerir a cada empleado que notifique prontamente al empleador cuando el empleado:

(i) Sea positivo para COVID-19 (es decir, tenga un test confirmado positivo para, o haya sido diagnosticado por un proveedor de atención médica con licencia con, COVID-19); o

(ii) Has been told by a licensed healthcare provider that they are suspected to have COVID-19; or (iii) Is experiencing recent loss of taste and/or smell with no other explanation; or

(iv) Esté experimentando fiebre (>=100.4 °F) y tos nueva sin explicación asociada con dificultad para respirar.

(3) Notificación del empleador a los empleados de exposición a COVID-19 en el lugar de trabajo. Except como se provea en el párrafo (I)(3)(iii) de esta sección, cuando el empleador es notificado que una persona que ha estado en el lugar(s) de trabajo (incluyendo empleados, clientes, pacientes, residentes, proveedores, contratistas, clientes, personas de entrega y otros visitantes, u otros no

empleados) es positiva a COVID-19, el empleador debe, dentro de 24 horas:

(A) Notificar a cada empleado que no llevaba un respirador y cualquier otro EPP requerido y que haya estado en contacto cercano con esa persona en el lugar de trabajo. La notificación debe indicar el hecho de que el empleado estuvo en contacto cercano con alguien con COVID-19 junto con la(s) fecha(s) en que ocurrió dicho contacto.

Notificar a todos los otros empleados que no llevaban un respirador y cualquier otro equipo de protección personal requerido y trabajaron en una porción bien definida de un lugar de trabajo (por ejemplo, un piso en particular) en la cual esa persona estuvo presente durante el período de posible transmisión. El período de posible transmisión corre desde 2 días antes de que la persona se sintiera enferma (o, para personas asintomáticas, 2 días antes de la recolección de la muestra de prueba) hasta el momento en que la persona es aislada. La notificación debe especificar la(s) fecha(s) en que la persona con COVID-19 estuvo en el lugar de trabajo durante el período de posible transmisión.

(C) Notificar a otros empleadores cuyos empleados no estaban usando respiradores y cualquier otro equipo de protección personal requerido y haber estado en contacto cercano con esa persona, o haber trabajado en una porción bien definida de un lugar de trabajo (por ejemplo, un piso en particular) en la que esa persona estuvo presente, durante el período de transmisión potencial. El período de transmisión potencial corre desde 2 días antes de que la persona se sintiera enferma (o, para personas asintomáticas, 2 días antes de la recolección de la muestra de prueba) hasta el momento en que la persona es aislada. La notificación debe especificar la(s) fecha(s) en que la persona con COVID-19 estuvo en el lugar de trabajo durante el período de transmisión potencial y la(s) ubicación(es) donde la persona con COVID-19 estuvo en el lugar de trabajo.

(ii) Las notificaciones requeridas por el párrafo (l)(3)(i) de esta sección no deben incluir ningún nombre de empleado, información de contacto (ej., número de teléfono, dirección de correo electrónico) u ocupación.

(iii) Las disposiciones de notificación no se activan por la presencia de un paciente con COVID-19 confirmado en un lugar de trabajo donde los servicios se proporcionan normalmente a pacientes sospechosos o confirmados de COVID-19 (p. ej., salas de emergencias, centros de atención urgente, sitios de prueba de COVID-19, Unidades COVID-19 en hospitales).

(4) Retirada médica del lugar de trabajo.

Si el empleador sabe que un empleado cumple con los criterios enumerados en el párrafo (l)(2)(i) de esta sección, entonces el empleador debe remover inmediatamente a ese empleado y mantener al empleado removido hasta que cumpla con los criterios de regreso al trabajo en el párrafo (l)(6) de esta sección.

(ii) Si el empleador sabe que un empleado cumple con los criterios enumerados en los párrafos (l)(2)(ii) a (iv) de esta sección, entonces el empleador debe retirar inmediatamente a ese empleado y o:

(A) Mantener al empleado retirado hasta que cumpla con los criterios de regreso al trabajo en el párrafo (l)(6) de esta sección; o

(B) Mantener al empleado retirado y proporcionar una prueba de reacción en cadena de la polimerasa (PCR) de COVID-19 sin costo para el empleado.

(1) Si los resultados de la prueba son negativos, el empleado puede regresar al trabajo inmediatamente.

(2) Si los resultados de la prueba son positivos, el empleador debe cumplir con el

párrafo (l)(4)(i) de esta sección.

(3) Si el empleado se niega a tomar la prueba, el empleador debe continuar manteniendo al empleado retirado del lugar de trabajo de acuerdo con el párrafo (l)(4)(ii)(A) de esta sección, pero el empleador no está obligado a proporcionar beneficios de protección de retiro médico de acuerdo con el párrafo (l)(5)(iii) de esta sección. A falta de

dificultad, empleadores deben hacer adaptaciones razonables para empleados que no pueden tomar la prueba por razones médicas relacionadas con la religión o la discapacidad.

Nota al párrafo (l)(4)(ii): Esta lista parcial de síntomas en los párrafos

(iii) (l)(2)(iii) y (l)(2)(iv) de esta sección informa al empleador del mínimo

requisitos para el cumplimiento. La lista completa de síntomas de COVID-19 proporcionada por CDC incluye síntomas adicionales no enumerados en los párrafos

(iii) (l)(2)(iii) a (iv) de esta sección. Los empleadores pueden elegir retirar o hacer pruebas a los empleados con síntomas adicionales de la lista de CDC, o remitir a los empleados a un proveedor de atención médica.

(iii)

Si el empleador está obligado a notificar al empleado el contacto cercano en el lugar de trabajo con una persona que es positiva para COVID-19 de acuerdo con el párrafo (l)(3)(i)(A) de esta sección, entonces el empleador debe retirar inmediatamente a ese empleado y o:

(1) Mantener al empleado retirado por 14 días; o

(2) Mantener al empleado retirado y proporcionar una prueba de COVID-19 al menos cinco días después de la exposición sin costo para el empleado.

Si los resultados de la prueba son negativos, el empleado puede regresar al trabajo después de siete días siguientes a la exposición.

(ii) Si los resultados de la prueba son positivos, el empleador debe cumplir con el párrafo (l)(4)(i) de esta sección.

(iii) Si el empleado se niega a realizar la prueba, el empleador debe continuar manteniendo al empleado retirado del lugar de trabajo de acuerdo con el párrafo

(iii) (l)(4)(iii)(A)(1) de esta sección, pero el empleador no está obligado a proporcionar beneficios de protección por retiro médico de acuerdo con el párrafo (l)(5)(iii) de esta sección. A falta de dificultad indebida, los empleadores deben hacer adaptaciones razonables

para empleados que no puedan realizar la prueba por razones médicas religiosas o relacionadas con discapacidades, de acuerdo con las leyes aplicables de no discriminación.

Los empleadores no están obligados a retirar a ningún empleado que de otro modo estaría obligado a ser retirado bajo el párrafo (i)(4)(iii)(A) de esta sección si el empleado no experimenta los síntomas en el párrafo (l)(2)(iii) o (iv) de esta sección y tiene:

(1) Haber estado completamente vacunado contra COVID-19 (es decir, 2 semanas o más después de la dosis final); o

(2) Haber tenido COVID-19 y haberse recuperado dentro de los últimos 3 meses.

(iv) En cualquier momento en que se requiera que un empleado sea retirado del

lugar de trabajo por cualquier motivo bajo el párrafo (l)(4) de esta sección, el empleador puede requerir que el empleado trabaje de forma remota o en aislamiento si hay trabajo adecuado disponible.

(5) Beneficios de protección por retiro médico.

Los empleadores con 10 o menos empleados en la fecha efectiva de esta sección no están obligados a cumplir con los párrafos (l)(5)(iii) a (iv) de esta sección.

(ii) Cuando un empleador permite a un empleado trabajar remotamente o en aislamiento de acuerdo con el párrafo (l)(4)(iv) de esta sección, el empleador debe continuar pagando al empleado el mismo salario regular y beneficios que el empleado habría recibido si el empleado no hubiera estado ausente del trabajo, hasta que el empleado cumpla con los criterios de regreso al trabajo especificados en el párrafo (l)(4)(iii) o (l)(6) de esta sección.

(iii) Cuando un empleador retira a un empleado de acuerdo con el párrafo (l)(4) de esta sección: El empleador debe continuar proporcionando los beneficios a los que el empleado tiene derecho normalmente y también debe pagar al empleado el mismo salario regular que el empleado habría recibido si el empleado no hubiera estado ausente del trabajo, hasta 1,400 por semana, hasta que el empleado cumpla los criterios de regreso al trabajo especificados en el párrafo (l)(4)(iii) o (l)(6) de esta sección.

(B) Para empleadores con menos de 500 empleados, el empleador debe pagar al empleado hasta el tope de 1,400 por semana pero, comenzando en la tercera semana de la remoción de un empleado, la cantidad se reduce a solo dos tercios del mismo pago regular que el empleado habría recibido si el empleado no hubiera estado ausente del trabajo, hasta 200 por día (1,000 por semana en la mayoría de los casos).

(iv) La obligación de pago del empleador bajo el párrafo (l)(5)(iii) de esta sección se reduce por la cantidad de compensación que el empleado recibe de cualquier otra fuente, como un programa de compensación financiado públicamente o por el empleador (ej., licencia por enfermedad pagada, licencia administrativa), para

ganancias perdidas durante el período de remoción o cualquier fuente adicional de ingresos que el empleado reciba que sea posible en virtud de la remoción del empleado.

Siempre que un empleado regrese al lugar de trabajo después de una remoción relacionada con COVID-19 del lugar de trabajo, ese empleado no debe sufrir ninguna acción adversas como resultado de esa remoción de la

lugar de trabajo y debe mantener todos los derechos y beneficios del empleado, incluyendo el derecho del empleado a su antiguo estado de trabajo, como si el empleado no hubiera sido retirado.

(6) Regreso al trabajo. El empleador debe tomar decisiones respecto al regreso al trabajo de un empleado después de una remoción relacionada con COVID-19 en el lugar de trabajo de acuerdo con la guía de un profesional de la salud con licencia proveedor o "Guía de Aislamiento" del CDC (incorporada por referencia, § 1910.509); y "Regreso a" del CDC "Trabajo Cuidado Salud Orientación" (incorporado por referencia, § 1910.509).

Nota al párrafo (l): OSHA reconoce que "Strategies to Mitigate Healthcare Personnel Staffing Shortages" de CDC (disponible en www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/ mitigating-staff-shortages.html) permite la eliminación de cuarentena para ciertos trabajadores de la salud, pero solo como último recurso, si la ausencia de los trabajadores significaría que ya no hay suficiente personal para proporcionar atención segura al

paciente, estrategias de mejora específicas otras ya han sido probadas, los pacientes han sido notificados, y los trabajadores están utilizando equipo de protección personal adicional en todo momento.

(m) Vacunación. El empleador debe apoyar la vacunación contra COVID-19 para cada empleado proporcionando tiempo razonable y licencia pagada (p. ej., licencia por enfermedad pagada, licencia administrativa) a cada empleado para la vacunación y cualquier efecto secundario experimentado después de la vacunación.

Capacitación.

(1) El empleador debe asegurar que cada empleado reciba capacitación, en un idioma y a un nivel de alfabetización que el empleado entienda, y de modo que el empleado comprenda al menos lo siguiente:

COVID-19, incluyendo cómo se transmite la enfermedad (incluyendo la transmisión presintomática y asintomática), la importancia de la higiene de manos para reducir el riesgo de propagación infecciones por COVID-19, formas de reducir el riesgo de propagación de COVID-19 a través de la correcta cobertura de la nariz y la boca, los signos y síntomas de la enfermedad, los factores de riesgo para enfermedades graves y cuándo buscar atención médica;

(ii) Políticas y procedimientos específicos del empleador sobre el cribado y manejo de pacientes;

(iii) Tareas y situaciones en el lugar de trabajo que podrían resultar en infección por COVID-19;

(iv) Políticas y procedimientos específicos del lugar de trabajo para prevenir la propagación de COVID-19 que son aplicables a los deberes del empleado (ej. políticas sobre Estándar y Basado en la Transmisión

Precauciones, distanciamiento físico, barreras físicas, ventilación, procedimientos generadores de aerosoles); Acuerdos de lugar de trabajo multiempleador específicos del empleador relacionados con políticas y procedimientos de control de infecciones, el uso de áreas comunes y el uso de equipo compartido que afectan

empleados en el lugar de trabajo;

(vi) Políticas y procedimientos específicos del Empleador para el EPP usado para cumplir con esta sección, incluyendo:

(A) Cuándo se requiere EPP para protección contra COVID-19;

(B) Limitaciones del EPP para protección contra COVID-19;

(C) Cómo ponerse, usar y quitarse el EPP correctamente;

(D) Cómo cuidar, almacenar, limpiar, mantener y desechar el EPP correctamente; y

(E) Cualquier modificación a la colocación, retirada, limpieza, almacenamiento, mantenimiento y eliminación procedimientos necesarios para abordar COVID-19 cuando se usa EPP para abordar peligros en el lugar de trabajo distintos a COVID-19;

(vii) Políticas y procedimientos específicos del lugar de trabajo para la limpieza y desinfección;

(viii) Políticas y procedimientos específicos del empleador sobre exámenes de salud y manejo médico; (ix) Políticas de licencia por enfermedad disponibles, cualquier beneficio relacionado con COVID-19 al que el empleado pueda tener derecho bajo las leyes federales, estatales o locales aplicables, y otras políticas y prácticas de apoyo (p. ej., teletrabajo, horarios flexibles);

(x) La identidad del coordinador(es) de seguridad especificado(s) en el plan de COVID-19;

(xi) Los requisitos de esta sección; y

(xii) Cómo el empleado puede obtener copias de esta sección y cualquier política y procedimiento específicos del empleador desarrollados bajo esta sección, incluyendo el plan de COVID-19 por escrito del empleador, si es requerido.

Nota al párrafo (n)(1): Los empleadores pueden basarse en la capacitación completada antes de la fecha de entrada en vigor de esta sección en la medida en que cumpla con los requisitos de capacitación relevantes bajo este párrafo.

(2) El empleador debe asegurar que cada empleado reciba capacitación adicional siempre que:

Ocurran cambios que afecten el riesgo del empleado de contraer COVID-19 en el trabajo (por ejemplo, nuevas tareas laborales);

Policies or procedures are changed; or (iii) There is an indication that the employee has not retained the necessary understanding or skill. (ii)

(3) El empleador debe asegurar que la capacitación sea supervisada o conducida por una persona con conocimientos en la materia cubierta en lo que respecta a las funciones del trabajo del empleado.

(4) El empleador debe asegurar que la capacitación provea una oportunidad para preguntas y respuestas interactivas con una persona conocedora en la materia cubierta en lo que respecta a las funciones del empleado.

(o) Anti-Represalias.

(1) El empleador debe informar a cada empleado que:

(i) Employees have a right to the protections required by this section; and (ii) Employers are prohibited from discharging or in any manner discriminating against any

empleado por ejercer su derecho a las protecciones requeridas por esta sección, o por participar en acciones que son requeridas por esta sección.

(2) El empleador no debe despedir o de ninguna manera discriminar contra ningún empleado por ejercer su derecho a las protecciones requeridas por esta sección, o por participar en acciones que son requeridas por esta sección.

Nota al párrafo (o): Además, la sección 11(c) de la OSH Act también prohíbe al empleador discriminar a un empleado por ejercer derechos bajo, o como resultado de acciones que son requeridas por, esta sección. Esa disposición de la Ley también protege al empleado que presenta una queja de seguridad y salud, o ejerce de otra manera cualquier derecho otorgado por la OSH

Act.

Requisitos implementados sin costo para los empleados. La implementación de todos los requisitos de esta sección, con la excepción de cualquier autovigilancia de empleados realizada bajo el párrafo (I)(1)(i) de esta sección, debe ser sin costo para los empleados.

Mantenimiento de registros -

(1) Exclusión de empleador pequeño. Los empleadores con 10 o menos empleados en la fecha efectiva de esta sección no están obligados a cumplir con el párrafo (q)(2) o (q)(3) de esta sección.

(2) Registros requeridos. Los empleadores con más de 10 empleados en la fecha efectiva de esta sección deben:

Conservar todas las versiones del plan de COVID-19 implementado para cumplir con esta sección mientras esta sección permanezca en vigor.

(ii) Establecer y mantener un registro de COVID-19 para registrar cada instancia identificada por el empleador en la cual un empleado es positivo a COVID-19, independientemente de si la instancia está conectada a la exposición a COVID-19 en el trabajo.

El registro de COVID-19 debe contener, para cada instancia, el nombre del empleado, una forma de información de contacto, ocupación, ubicación donde el empleado trabajó, la fecha del último día del empleado en el lugar de trabajo, la fecha de la prueba positiva para, o diagnóstico de, COVID-19, y la fecha en que el empleado tuvo uno o más síntomas de COVID-19, si alguno fue experimentado.

La información en el registro de COVID-19 debe ser registrada dentro de 24 horas de que el empleador sepa que el empleado es positivo a COVID-19 y debe mantenerse como si fuera un registro médico confidencial y no debe ser revelado excepto según lo requerido por este ETS u otra ley federal.

(C) El registro de COVID-19 debe mantenerse y preservarse mientras esta sección permanezca en efecto.

Nota al párrafo (q)(2)(ii): El registro de COVID-19 está destinado a ayudar a los empleadores a rastrear y evaluar instancias de empleados que son positivos para COVID-19 sin importar si esos empleados fueron infectados en el trabajo. El rastreo ayudará a evaluar la posible exposición en el lugar de trabajo a otros empleados.

(3) Disponibilidad de registros. Al final del próximo día hábil después de una solicitud, el empleador debe proporcionar, para examen y copia:

Todas las versiones del plan escrito de COVID-19 a todos los siguientes: Cualquier empleado, sus representantes personales y sus representantes autorizados.

(ii) La entrada individual del registro de COVID-19 para un empleado en particular a ese empleado y a cualquier persona que tenga el consentimiento escrito autorizado de ese empleado.

(iii) Una versión del registro de COVID-19 que elimina los nombres de los empleados, la información de contacto y la ocupación, e incluye solo, para cada empleado en el registro de COVID-19, la ubicación donde el empleado trabajó, el último día que el empleado estuvo en el lugar de trabajo antes de la remoción, la fecha de la prueba positiva o el diagnóstico de COVID-19 de ese empleado, y la fecha en que el empleado tuvo por primera vez uno o más síntomas de COVID-19, si se experimentaron, a todos los siguientes: Cualquier empleado, sus representantes personales y sus representantes autorizados.

(iv) Todos los registros requeridos ser mantenidos por esta sección al Secretario Adjunto.

Nota al párrafo (q): Los empleadores deben continuar registrando todos los casos confirmados relacionados con el trabajo de COVID-19 en sus Formularios OSHA 300, 300A y 301, o los formularios equivalentes, si requerido hacerlo bajo 29 CFR parte 1904.

Reportar muertes y hospitalizaciones por COVID-19 a OSHA.

(1) El empleador debe reportar a OSHA:

Cada fatalidad por COVID-19 relacionada con el trabajo dentro de 8 horas de que el empleador sepa de la fatalidad. Cada hospitalización por COVID-19 relacionada

(ii) con el trabajo dentro de 24 horas de que el empleador sepa de la hospitalización.

(2) Al reportar muertes por COVID-19 e internamientos hospitalarios a OSHA de

acuerdo con el párrafo (r)(1) de esta sección, el empleador debe seguir los requisitos en 29 CFR 1904.39, excepto para 29 CFR 1904.39(a)(1) y (2) y (b)(6).

Fechas -

(1) Fecha efectiva. Esta sección es efectiva a partir del 21 de junio de 2021.

(2) Fechas de cumplimiento.

Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos de esta sección, excepto los requisitos en los párrafos (i), (k) y (n) de esta sección para el 6 de julio de 2021.

(ii) Los empleadores deben cumplir con los requisitos de esta sección en los párrafos

(i) , (k) y (n) de esta sección para el 21 de julio de 2021.

§ 1910.504 Programa de Protección Respiratoria Mínima.

Alcance y aplicación. Esta sección se aplica solo al uso de respiradores de acuerdo con § 1910.502(f)(4).

Definiciones. Las siguientes definiciones se aplican a esta sección:

COVID-19 (Enfermedad por Coronavirus 2019) significa la enfermedad respiratoria causada por SARS-CoV-2 (síndrome respiratorio agudo grave coronavirus 2). Para claridad y facilidad de referencia, esta sección se refiere a "COVID-19" cuando describe exposiciones o exposiciones potenciales a SARS-CoV-2.

Respirador elastomérico significa un respirador de ajuste hermético con una pieza facial que está hecha de material sintético o de goma que permite que sea desinfectado, limpiado y reutilizado de acuerdo con las instrucciones del fabricante. Está equipado con cartucho(s) reemplazable(s), recipiente(s) o filtro(s). 12.

Respirador de protección facial significa un respirador de partículas de presión negativa con un filtro no reemplazable como parte integral de la protección facial o con toda la protección facial compuesta por el medio filtrante no reemplazable.

Higiene de manos significa la limpieza y/o desinfección de las manos usando métodos estándar de lavado de manos con jabón y agua corriente o un desinfectante de manos a base de alcohol que tenga al menos 60% de alcohol. Respirador significa un tipo de equipo de protección personal (EPP) que está certificado por el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) bajo 42 CFR parte 84 o está autorizado bajo un

Autorización de Uso de Emergencia (EUA) por la US Food and Drug Administration. Los respiradores protegen contra peligros transportados por el aire eliminando contaminantes específicos del aire ambiental (alrededor) o suministrando aire respirable de una fuente segura. Los tipos comunes de respiradores incluyen respiradores de pieza facial filtrante, respiradores elastoméricos y PAPRs. Las cubrebocas, mascarillas y protectores faciales no son respiradores.

Respirador purificador de aire impulsado (PAPR) significa un respirador purificador de aire que utiliza un soplador para forzar el aire ambiente a través de elementos purificadores de aire hasta la cubierta de entrada.

Respirador ajustado significa un respirador en el cual la presión de aire dentro de la pieza facial es negativa durante la inhalación con respecto a la presión de aire ambiente fuera del respirador (ej., pieza facial filtrante). Verificación de sellado por el usuario significa una acción conducida por el usuario del respirador para determinar si el respirador está correctamente asentado a la cara.

Respiradores proporcionados por los empleados. Donde los empleados proporcionan y usan sus propios respiradores, el empleador debe proporcionar a cada empleado el siguiente aviso: Los respiradores pueden ser un método efectivo de

protección contra peligros de COVID-19 cuando se seleccionan y usan correctamente. Se anima el uso de respiradores para proporcionar un nivel adicional de comodidad y protección para los trabajadores incluso en circunstancias que no

requiere un respirador sea usado. Sin embargo, si un respirador es usado improperamente o no se mantiene limpio, el respirador mismo puede convertirse en un peligro para el trabajador. Si tu empleador te permite proveer y usar tu propio respirador, usted necesita tomar ciertas precauciones para estar seguro de que el respirador en sí no presenta un peligro. Usted debería hacer lo siguiente:

(1) Leer y seguir todas las instrucciones proporcionadas por el fabricante sobre uso, mantenimiento, limpieza y cuidado, y advertencias relativas a las limitaciones del respirador.

(2) Mantener un registro de su respirador para que no use por error el respirador de otra persona.

(3) No usar su respirador donde otros peligros del lugar de trabajo (ej. exposiciones químicas) requieran el uso de un respirador. En tales casos, su empleador debe proporcionarle un respirador que se use

de acuerdo con el estándar de protección respiratoria de OSHA (29 CFR 1910.134). Para más información sobre el uso de un respirador, consulte la página de temas de seguridad y salud de protección respiratoria de OSHA (https://www.osha.gov/respiratory-protection).

Respiradores proporcionados por empleadores. Cuando los empleadores proporcionan respiradores a sus empleados, el empleador debe cumplir con los siguientes requisitos:

(1) Capacitación. El empleador debe asegurar que cada empleado que use un respirador reciba capacitación antes del primer uso y si cambian el tipo de respirador, en un idioma y a un nivel de alfabetización que el empleado entienda, y comprenda al menos lo siguiente:

(i) Cómo inspeccionar, ponerse y quitar, y usar un respirador;

(ii) Las limitaciones y capacidades del respirador, particularmente cuando el respirador no ha sido probado de ajuste;

(iii) Procedimientos y horarios para almacenar, mantener e inspeccionar respiradores;

(iv) Cómo realizar una verificación de sellado del usuario como se describe en el párrafo (d)(2) de esta sección; y

(v) Cómo reconocer signos y síntomas médicos que puedan limitar o prevenir el uso efectivo de respiradores y qué hacer si el empleado experimenta signos y síntomas.

(2) Verificación de sellado del usuario.

El empleador debe asegurar que cada empleado que use un respirador de ajuste estrecho realice una verificación de sellado del usuario para asegurar que el respirador esté correctamente asentado en la cara cada vez que el respirador se ponga. Los métodos aceptables de verificación de sellado del usuario incluyen:

(A) Verificación del sello de usuario de presión positiva (es decir, soplar aire hacia afuera). Una vez que haya realizado una higiene de manos adecuada y se haya puesto correctamente el respirador, coloque sus manos sobre la pieza facial, cubriendo la mayor superficie posible. Exhale suavemente hacia la pieza facial. El ajuste facial se considera satisfactorio si se está generando una ligera presión positiva dentro de la pieza facial sin ninguna evidencia de fuga de aire hacia afuera en el sello. Ejemplos de evidencia de que está fugando podrían ser la sensación de movimiento de aire en su cara a lo largo del sello de la pieza facial, empañamiento de sus gafas o falta de presión que se está generando dentro de la pieza facial. Si el respirador de partículas tiene una válvula de exhalación,

entonces realizar una verificación de presión positiva puede no ser posible a menos que el usuario pueda cubrir la válvula de exhalación. En tales casos, un

la verificación de presión negativa debe ser realizada.

(B) Verificación del sello de presión negativa del usuario (es decir, succionar aire). Una vez que hayas realizado la higiene de manos adecuada y te hayas puesto correctamente el respirador, cubre la superficie del filtro con tus manos tanto como sea posible y luego inhala. La pieza facial debe colapsar sobre tu cara y no debes sentir aire pasando entre tu cara y la pieza facial.

(ii) El empleador debe asegurar que cada empleado corrija cualquier problema descubierto durante la verificación del sello del usuario. En el caso de cualquier tipo de verificación del sello del usuario (positivo o negativo), si hay fugas de aire alrededor de la nariz, use ambas manos para reajustar cómo se sienta el respirador en su cara o ajuste la pieza nasal, si aplica. Reajuste las correas a lo largo de los lados de su cabeza hasta que se logre un sello adecuado.

Nota al párrafo (d)(2): Cuando los empleados están requeridos a usar un respirador y surge un problema con la verificación del sello debido a la interferencia con el sello por el vello facial de un empleado, los empleadores pueden proporcionar un tipo diferente de respirador para acomodar

empleados que no pueden recortar o cortar el vello facial debido a creencias religiosas.

(3) Reutilización de respiradores.

El empleador debe asegurar que un respirador de pieza facial filtrante usado por un empleado en particular solo sea reutilizado por ese empleado, y solo cuando:

(A) El respirador no esté visiblemente sucio o dañado;

El respirador ha sido almacenado en un contenedor de almacenamiento transpirable (ej. bolsa de papel) por al menos cinco días calendario entre uso y se ha mantenido alejado del agua o la humedad; (C) El empleado realiza una inspección visual en iluminación adecuada para daños en la tela o el sello del respirador;

(D) El empleado completa con éxito una verificación del sello del usuario como se describe en el párrafo (d)(2) de esta sección;

El empleado usa higiene de manos adecuada antes de ponerse el respirador y realizar la verificación del sello del usuario; y

El respirador no ha sido usado más de cinco días en total.

Nota al párrafo (d)(3)(i): Se desaconseja la reutilización de respiradores de un solo uso (p. ej., respiradores de pieza facial filtrante).

(ii) El empleador debe asegurar que un respirador elastomérico o PAPR solo se reutilice cuando:

(A) El respirador no esté dañado;

(B) El respirador sea limpiado y desinfectado tan a menudo como sea necesario para mantenerse en una condición sanitaria de acuerdo con § 1910.134, Apéndice B-2; y

(C) Se implemente un calendario de cambio para cartuchos, cilindros o filtros.

(4) Descontinuación del uso de respiradores. Los empleadores deben requerir a los empleados que descontinúen el uso de un respirador cuando el empleado o un supervisor reporten signos o síntomas médicos (p. ej.,

dificultad para respirar, tos, sibilancias, dolor en el pecho, cualquier otro síntoma relacionado con problemas

pulmonares, síntomas cardiovasculares) que estén relacionados con la capacidad de usar un respirador. Cualquier empleado que

previamente haya tenido una evaluación médica y se haya determinado que no es apto médicamente para usar un respirador no debe ser proporcionado con un respirador bajo esta norma a menos que sea reevaluado y médicamente autorizado para usar un respirador.

Fecha de vigencia. Esta sección es efectiva a partir del 21 de junio de 2021.

[86 FR 32620, 21 de junio de 2021, según se enmendó en 87 FR 3929, 26 de enero de 2022]

§ 1910.505 Divisibilidad.

Cada sección de esta subparte U, y cada disposición dentro de esas secciones, es separada y divisible de las otras secciones y disposiciones. Si cualquier disposición de esta subparte es declarada inválida o inaplicable en su forma, o como aplicada a cualquier persona, entidad o circunstancia, o es suspendida o impedida, esa disposición será interpretada de manera que continúe dando el máximo efecto a la disposición permitida por la ley, a menos que dicha declaración sea de invalidez o inaplicabilidad total, en cuyo caso la disposición será separable de esta subparte y no afectará el resto de la subparte.

§ 1910.509 Incorporación por referencia.

(1) El material listado en esta sección está incorporado por referencia en esta subparte con la aprobación del Director del Registro Federal de conformidad con 5 U.S.C. 552(a) y 1 CFR parte 51. Para hacer cumplir cualquier edición distinta de la especificada en esta sección, OSHA debe publicar un documento en el FEDERAL

REGisTER y el material deben estar disponibles para el público. Todo material aprobado está disponible para inspección en cualquier Oficina Regional de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA), o en la Oficina de Expedientes de la OSHA, Departamento de Trabajo de EE. UU., 200 Constitution Avenue NW, Room N-3508,

Washington, DC 20210; teléfono: 202-693-2350 (número TTY: 877-889-5627). También está disponible para inspección en la National Archives and Records Administration (NARA). Para información sobre la disponibilidad de estos estándares en NARA, envíe un correo electrónico a fedreg.legal@nara.gov, o vaya a www.archives.gov/ federal-register/cfr/ibr-locations.html.

(2) El material está disponible de las fuentes listadas en esta sección y como sigue:

(i) El material listado en los párrafos (b) y (c) de esta sección (CDC y EPA) está disponible en este enlace permanente alojado por OSHA: www.osha.gov/coronavirus/ets/ibr.

(ii) El material listado en el párrafo (d) de esta sección (ISEA) está disponible en el American National Standards Institute (ANSI), 25 West 43rd Street, 4th Floor, New York, NY 10036; teléfono: 212-642-4900; fax: 212-398-0023; sitio web: http://www.ansi.org. Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC): 1600 Clifton Road, Atlanta, GA 30329; sitios web: https://www.cdc.gov/, https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/communication/guidance.html, y https://www.cdc.gov/infectioncontrol/guidelines/.

(1) Guía de Limpieza y Desinfección. COVID-19: Limpieza y Desinfección de Su Instalación; Cada Día y Cuando Alguien Está Enfermo, actualizado el 5 de abril de 2021, IBR aprobado para § 1910.502(j).

(2) Recomendaciones de Prevención y Control de Infecciones por COVID-19. COVID-19:

Recomendaciones Interinas de Prevención y Control de Infecciones para el Personal de Atención Médica Durante la Enfermedad por Coronavirus 2019 (COVID-19) Pandemia, actualizado el 23 de febrero de 2021, IBR aprobado para §§ 1910.502(d) y (j).

(3) Pautas para Precauciones de Aislamiento. Pauta de 2007 para Precauciones de Aislamiento: Prevención de 1910.502(e) y (f). Transmisión de Agentes Infecciosos en Entornos de Atención Médica, actualizado julio 2019, IBR aprobado para §§

(4) Directrices para el Control de Infecciones Ambientales. Directrices para el Control de Infecciones Ambientales en Instalaciones de Atención Médica, actualizadas julio 2019, IBR aprobado para § 1910.502(j).

(5) Orientación de Aislamiento. COVID-19: Aislamiento Si Está Enfermo; Sepárese de otros si tiene COVID-19, actualizado febrero 18, 2021, IBR aprobado para § 1910.502(l).

(6) Orientación de Regreso al Trabajo en Atención Médica. COVID-19: Criterios de Regreso al Trabajo para Personal de Atención Médica con Infección por SARS-CoV-2 (Orientación Provisional), actualizado febrero 16, 2021, IBR aprobado para §

(c) Agencia de Protección Ambiental de EE. UU. (EPA): 1200 Pennsylvania Avenue NW, Washington, DC 20460; sitio web: https://www.epa.gov/.

(1) Lista N. Lista N de Registro de Pesticidas N: Desinfectantes para Coronavirus (COVID-19), actualizado abril 9, 2021, IBR aprobado para § 1910.502(b).

(2) [Reservado]

(d) International Safety Equipment Association (ISEA): 1901 North Moore Street, Suite 808, Arlington, VA 22209; sitio web: www.safetyequipment.org

(1) ANSI/ISEA Z87.1-2010, Norma Nacional Americana para Dispositivos de Protección Ocular y Facial Ocupacional y Educativa, aprobado por ANSI el 13 de abril de 2010, IBR aprobado para § 1910.502(b).

(2) ANSI/ISEA Z87.1-2015, Norma Nacional Americana para Dispositivos de Protección Personal Ocular y Facial Ocupacional y Educativa, aprobado por ANSI el 28 de mayo de 2015, aprobado por IBR para § 1910.502(b).

(3) ANSI/ISEA Z87.1-2020, Norma Nacional Americana para Dispositivos de Protección Personal Ocular y Facial Ocupacional y Educativa, aprobado por ANSI el 11 de marzo de 2020, aprobado por IBR para § 1910.502(b).

[86 FR 32620, 21 de junio de 2021, según se enmendó en 87 FR 3929, 26 de enero de 2022]