

Plan Americano de Rescato Económico Fondo de Compensación para Escuela Primaria y Secundaria (ESSER III) Regreso Seguro a Instrucción en Persona Plantilla del Plan de la Agencia Educativa Local

Antecedentes sobre ESSER

El Plan Americano de Rescato Económico (ARP, por sus siglas en inglés) confirmado como ley el 11 de marzo de 2021, proporcionó casi \$122 miles de millones de dólares para el Fondo de Compensación para Escuela Primaria y Secundaria (ESSER, por sus siglas en inglés). Fondos de ARP ESSER, también conocido como ESSER III, son proporcionados a las agencias educativas Estatales en la misma proporción que recibió cada Estado bajo Título I-A de la Ley de Educación Primaria y Secundaria (ESEA, por sus siglas en inglés) en el año fiscal (FY, por sus siglas en inglés) 2020. El Departamento de Educación (ED, por sus siglas en inglés) de EE. UU. publicó Requisitos Finales Interinos (IFR, por sus siglas en inglés) el 22 de abril de 2021 requiriendo que las Agencias Educativas Locales (LEA, por sus siglas en inglés) que reciben fondos ESSER III entreguen un Plan LEA para el Regreso Seguro a Instrucción en Persona y Continuidad de Servicios. Si un LEA ya había desarrollado un plan para regreso seguro a instrucción en persona y continuidad de servicios antes de la promulgación de ARP que cumple los requisitos reglamentarios de la sección 2001(i) pero no abordó todos los requisitos en IFR, el LEA debe modificar y publicar su plan a más tardar seis meses vigente de recibir sus fondos ESSER III. Esto aplica sin importar que el LEA haya estado realizando instrucción en personal de tiempo completo, pero no aplica a escuelas y LEA que son únicamente virtuales.

El estatuto IFR y ARP, junto con otros recursos útiles, se encuentra aquí:

- AFR de abril de 2021: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2021-04-22/pdf/2021-08359.pdf>
- Texto de la Ley ARP: <https://www.congress.gov/117/bills/hr1319/BILLS-117hr1319enr.pdf>
- Guía de Operación Escolar durante COVID-19 del Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés): https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/schools-childcare/operation-strategy.html#anchor_1616080023247
- Manual para COVID-19 de ED - Volumen I: <https://www2.ed.gov/documents/coronavirus/reopening.pdf>
- Manual para COVID-19 de ED - Volumen II: <https://www2.ed.gov/documents/coronavirus/reopening-2.pdf>
- Guía a base de Evidencia de ESEA: <https://oese.ed.gov/files/2020/07/guidanceuseseinvestment.pdf>
- Preguntas Frecuentes de ED para ESSER y Compensación Educativa de Emergencia del Gobernador (GEER, por sus siglas en inglés):
https://oese.ed.gov/files/2021/05/ESSER.GEER_FAQs_5.26.21_745AM_FINALb0cd6833f6f46e03ba2d97d30aff953260028045f9ef3b18ea602db4b32b1d99.pdf

Propósito de la Plantilla

El IFR emitidos por el ED detalla varios requisitos para todos los LEA que reciben fondos ESSER III, incluyendo que los LEA tengan en pie un plan para asegurar seguridad durante instrucción en persona (ya sea en curso o planeado), así como asegurando continuidad de servicios si es que el LEA o una o más de sus escuelas es requerida cerrar provisionalmente debido a razones de salud pública relacionada a COVID-19 en el futuro. Los LEA que tenían un plan establecido para el 11 de marzo de 2021, que incorporó oportunidad para comentario público y fue publicado de forma pública tienen seis meses vigente la fecha que se completaron sus Garantías ESSER III para actualizar y modificar los planes para cumplir aquellos requisitos. Ejemplos de previos planes que podrán permitirse fueran a ser un completado plan Cal/OSHA o Proyecto de Ley de la Asamblea 86, siempre y cuando cumpla con los requisitos previamente declarados. Los LEA que no tenían un plan de cumplimiento reglamentario establecido vigente el 11 de marzo de 2021, deben crear y publicar este plan dentro de 30 días de completar sus Garantías ESSER III.

Si tiene preguntas sobre cual categoría aplica a su LEA, favor de contactar a EmergencyServices@cde.ca.gov. Planes son requeridos para todos los LEA, sin importar el estatus de operación, al menos que un LEA sea únicamente virtual sin

ninguna ubicación física. Todos los planes deben ser repasados, y, según corresponda, modificados, al menos cada seis meses para incorporar nuevas o modificadas guías del CDC y otros factores distintos.

Esta plantilla ha sido creada para ayudar los LEA con la creación de estos planes y para asegurar que se cumplan todos los elementos requeridos. Los siguientes requisitos y garantías se relacionan tanto a los requisitos reglamentarios como el IFR publicado por ED. Los LEA pueden proporcionar cualquier información adicional que ellos creen ser útil en evaluar su plan. Si tiene alguna pregunta, favor de contactar a EmergencyServices@cde.ca.gov.

Plan del LEA para Regreso Seguro a Instrucción en Persona y Continuidad de Servicios

Nombre del LEA:

Distrito de la Unión Escolar de Delano

Opción para asegurar instrucción en persona y continuidad de servicios segura:

1. Favor de elegir uno:

- El LEA tuvo un plan, vigente el 11 de marzo de 2021, que ya cumplía con el estatuto ARP y lo repasará y, según corresponda, lo modificará cada seis meses para tomar en consideración los requisitos adicionales del IFR; o

NOTA: Si tu LEA ya cuenta con un plan conforme vigente el 11 de marzo de 2021, y ha asegurado esto al marcar la caja arriba, puedes saltar las preguntas 2-4 y completar las secciones de Garantía y Contacto.

- El LEA ha modificado/creado un plan conforme con el IFR usando esta plantilla y ha publicado/publicará dentro de 30 días de completar las Garantías ESSER III.

NOTA: Si marcas la caja arriba indicando que estar usando esta plantilla para cumplir los requisitos del plan de 30 días, debes responder a cada pregunta en la plantilla.

Favor de notar si es que el LEA cuenta con un plan conforme e incluir un enlace al plan, o confirma que el LEA está entregando un nuevo plan y lo publicará dentro de 30 días de recibir fondos.

El Distrito Escolar de la Unión de Delano (DUSD, por sus siglas en inglés) cuenta con un plan de conformidad publicado en el sitio de internet <https://www.duesd.org/domain/510>. El DUSD revisó el plan vigente en agosto de 2023.

2. El LEA mantendrá la salud y seguridad de los alumnos, educadores y otro personal escolar y del LEA, y el nivel al cual ha adoptado políticas y una descripción de cualquier tal política, sobre cada una de las recomendaciones de seguridad de CDC, incluyendo utilización universal y correcta de cubrebocas; modificando instalaciones para permitir distanciamiento físico; etiqueta sobre lavado de manos y respiratoria; limpieza y mantenimiento de instalaciones sanas, incluyendo mejorando ventilación; rastreo de contactos en combinación con aislamiento y cuarentena, en colaboración con departamentos de salud a nivel del estado, local, territorial o tribal; pruebas de examinación y diagnóstico; esfuerzos para proporcionar vacunas a las comunidades escolares; adaptaciones apropiadas para alumnos con discapacidades con respecto a políticas de salud y seguridad; y coordinación con funcionarios estatales y locales de salud.

Describa como el LEA mantendrá o continuará manteniendo políticas y procedimientos de salud y seguridad. Incluya una descripción sobre cualquier política y procedimiento adoptado relacionado a las recomendaciones de seguridad de CDC (o disponibles enlaces al sitio web del LEA con tales políticas). Incluya descripciones sobre adaptaciones apropiadas adoptadas y esfuerzos de coordinación con funcionarios de salud externos a nivel estatal y local. Favor de incluir o describir condiciones actuales de salud pública, aplicables reglas y restricciones estatales y locales y otra información contemporánea que forma su procesa de toma de decisiones.

Como lo requiere la División de Salud y Seguridad Ocupacional de California (Cal-OSHA, por sus siglas en inglés), el Distrito Escolar de la Unión de Delano ha adoptado un Plan de Prevención (CPP, por sus siglas en inglés) para COVID-19 basado en el modelo revisado emitido por Cal-OSHA en junio de 2023. Este CPP se adjunta e incorpora al presente Plan de Continuidad de Servicios y Regreso Seguro a la Instrucción en Persona de los Fondos para el Alivio de Emergencia de Escuelas Primarias y Secundarias III (ESSER III, por sus siglas en inglés).

El 29 de agosto de 2023, el Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés) actualizó las directrices para los niveles entre kínder y 12.º grado. El 11 de mayo de 2023, el Centro para el Control y la Prevención de las Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) actualizó las directrices para la prevención de COVID-19 en las escuelas de kínder a 12.º grado. El Distrito Escolar de la Unión de Delano continuará adhiriéndose a las pautas y directrices de CDC y CDPH, y en consecuencia seguirá estableciendo y haciendo cumplir las políticas, regulaciones y procedimientos locales.

3. El LEA asegurará continuidad de servicios, incluyendo pero no limitado a servicios para abordar las necesidades académicas de los alumnos y las necesidades sociales, emocionales, salud mental y otras necesidades de los alumnos y el personal, que podrá incluir servicios alimenticios y salud estudiantil.

Describa como el LEA asegurará continuidad de servicios en caso de que se requiera aislamiento, cuarentena o futuro cierre escolar, incluyendo como el LEA cumplirá las necesidades de los alumnos con discapacidades y estudiantes del inglés.

En el supuesto de que el cierre escolar fuera necesario en el futuro, el Distrito Escolar de la Unión de Delano (DUSD, por sus siglas en inglés) implementará el aprendizaje a distancia para todos los alumnos afectados, consistente con las políticas del consejo, las regulaciones administrativas y los acuerdos negociados, para mantener la continuidad de los servicios para todos los alumnos. El DUSD implementó aprendizaje a distancia desde marzo de 2020 hasta junio de 2021, y existen los recursos, el equipo y la capacitación para implementar el aprendizaje a distancia con poca anticipación para los sitios escolares afectados. Durante un período de cierre, los estudiantes con discapacidades y los estudiantes del inglés recibirán instrucción en persona en ubicaciones alternativas por medio de un modelo de cohortes, en la medida en que esto se pueda lograr en cumplimiento de las necesidades de salud y seguridad de los alumnos y el personal.

4. El LEA solicitó comentarios públicos en el desarrollo de su plan y tomó estos comentarios en cuenta al desarrollar su plan.

Describa la política o práctica del LEA que le proporcionó al público una oportunidad para proporcionar comentarios y opiniones y el proceso de recopilación. Describa como cualquier comentario fue incorporado en el desarrollo del plan.

Proyecto del plan publicado en la página de internet del Distrito el 29 de agosto de 2023. Aviso de Audiencia Pública publicado en Bakersfield Californian el 30 de agosto de 2023, donde se notifica a los padres la oportunidad de acceder al plan y de aportar comentarios. La adopción de este plan se incluyó como un elemento de agenda para la reunión regular del Consejo Administrativo el 13 de septiembre de 2023; el público tuvo una oportunidad de abordar el plan durante los comentarios públicos. Los elementos constitutivos del plan, incluido el Plan de Prevención de COVID-19 y las políticas, regulaciones y acuerdos incorporados en dicho plan, fueron desarrollados/adoptados con la participación directa de representantes de empleados y/o con oportunidades para los comentarios del público en reuniones de la junta programadas regularmente. El Consejo de Seguridad de los Empleados del Distrito incluye representantes de unidades de negociación de certificados y clasificados, y es responsable de desarrollar y mantener el Plan de Prevención de Enfermedades y Lesiones, el Plan de Prevención de COVID-19 y el Plan de Prevención Respiratorio (revisado y adoptado por el Consejo Administrativo, con oportunidades para comentarios públicos).

Además, el LEA proporciona las siguientes garantías:

- El LEA ha hecho (en el caso de planes con cumplimiento reglamentario) o próximamente hará (en el caso de nuevos planes) su plan públicamente disponible no más de 30 días después de recibir su asignación ARP ESSER.
- o Favor de incluir el enlace al plan:

- El LEA solicitó comentario público en el desarrollo de su plan y tomó aquellos comentarios públicos en cuenta al desarrollar su plan.
- El LEA periódicamente repasará y, según apropiado, modificará su plan, al menos cada seis meses.
- El LEA solicitará comentario público al determinar si es que debe modificar su plan y, si determina que son necesarias modificaciones, sobre las modificaciones que hace al plan.
- Si el LEA modifica su plan, asegurará que su plan modificado aborda cada uno de los aspectos de seguridad actualmente recomendados por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés), o si el CDC ha modificado su guía, las recomendaciones actualizadas de seguridad al momento que el LEA está modificando su plan.
- El LEA ha creado su plan en un formato comprensible y uniforme.
- El plan del LEA es, al nivel práctico, redactado en un lenguaje que pueden entender los padres, o si no práctico, traducido oralmente.
- El LEA, bajo petición de un padre que es una persona con una discapacidad, proporcionará el plan en un formato alternativo accesible a aquel padre.

La siguiente persona o personas es/son el contacto apropiado para cualquier pregunta o inquietud sobre el plan anteriormente mencionado.

Favor de incluir el/los nombre(s), el/los cargo(s), dirección, condado e información de contacto para la(s) persona o personas responsable(s) por desarrollar, entregar y modificar el plan LEA.

Rick Chavez, director de Seguridad y Protección, 1405 12th Avenue, Delano, Condado de Kern, California, 93215, 661-721-5000.

Procedimientos de prevención contra el COVID-19 para el Distrito de la Unión Escolar de Delano

Estos CPP están diseñados para controlar la exposición de los empleados al virus SARS-CoV-2 (coronavirus del síndrome respiratorio agudo grave de tipo 2), causante de COVID-19 (enfermedad por coronavirus 2019), que podría ocurrir en el lugar de trabajo.

Fecha: 29 de agosto de 2023

Autoridad y responsabilidad

Linda Hinojosa, enfermera matriculada (RN, por sus siglas en inglés) y directora de Servicios de Salud, tiene la autoridad y la responsabilidad generales de implementar las disposiciones de estos CPP en nuestro lugar de trabajo. Además, todos los gerentes y supervisores son responsables de implementar y mantener los CPP en sus áreas de trabajo asignadas y de garantizar que los empleados reciban respuestas a las preguntas sobre el programa en un idioma que comprendan.

Todos los empleados son responsables de emplear prácticas laborales seguras, seguir todas las directivas, las políticas y los procedimientos y ayudar a mantener un entorno de trabajo seguro.

Aplicación del “Injury & Illness Prevention Program” (Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades) del Distrito de la Unión Escolar de Delano

El COVID-19 es un riesgo conocido en nuestro lugar de trabajo que se aborda a través de nuestro “Injury & Illness Prevention Program” (Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades) (IIPP, por sus siglas en inglés), que se implementará y mantendrá de manera efectiva para garantizar lo siguiente:

1. Al determinar las medidas para prevenir la transmisión de COVID-19, así como detectar y mitigar sus riesgos en el lugar de trabajo, se da lo siguiente:
 - a. Todo el personal se considera como potencialmente infeccioso, independientemente de los síntomas, el estado de vacunación o los resultados negativos de la prueba de COVID-19.
 - b. El COVID-19 se trata como una enfermedad infecciosa de transmisión aérea. Se analizarán las directrices y pautas establecidas por el Estado de California y por el funcionario de Salud Pública del Departamento de Salud Pública del Condado de Kern, el Dr. Lyons, al determinar las medidas para prevenir la transmisión, así como para detectar y mitigar los riesgos de COVID-19. Los controles de prevención contra el COVID-19 incluyen lo siguiente:
 - i. distanciamiento físico;
 - ii. reducción de la concentración de personas en espacios interiores;
 - iii. traslado de las tareas en espacios interiores al exterior;
 - iv. implementación de turnos o descansos individuales;
 - v. restricción del acceso a las zonas de trabajo.
2. Se brinda capacitación e instrucción sobre la prevención contra el COVID-19 en los siguientes casos:
 - a. luego de la constitución de estos CPP;
 - b. a los empleados nuevos;
 - c. a los empleados a los que se les haya asignado una tarea nueva que involucre riesgos de contraer COVID-19 y que no hayan sido capacitados previamente;
 - d. cada vez que aparezcan riesgos nuevos de contraer COVID-19;
 - e. cuando nos informen de estos riesgos o de riesgos no reconocidos previamente;
 - f. para que los supervisores estén al tanto de los riesgos del COVID-19 a los que pueden estar expuestos los empleados a su cargo.

Se utilizará el Apéndice A: Lista para la capacitación sobre el COVID-19 para documentar esta capacitación.

3. Los procedimientos para investigar los casos de COVID-19 en el lugar de trabajo incluyen lo siguiente:
 - a. Determinar el día y la hora en que se detectó un caso de COVID-19 por última vez; la fecha de las pruebas o los diagnósticos positivos; y la fecha en la que se registraron los primeros síntomas. Se utilizará el Apéndice B: Investigación de los casos de COVID-19 para documentar esta información.
 - b. Detectar y atender eficazmente a las personas con síntomas de COVID-19 en el lugar de trabajo. Un empleado puede informar de forma privada los resultados positivos de la prueba de COVID-19 al Departamento de Recursos Humanos y a la directora de Servicios de Salud.
 - c. Incentivar a los empleados a que notifiquen si padecen síntomas de COVID-19 y a quedarse en casa cuando estén enfermos. Los empleados reciben una guía de una página que les ayudará a responder preguntas respecto de los síntomas, la exposición y los resultados positivos de las pruebas de COVID-19. La directora de Servicios de Salud se encuentra a disposición de los empleados para atender las consultas sobre cualquier asunto relacionado con el COVID-19.
4. Los procedimientos eficaces para responder a los casos de COVID-19 en el lugar de trabajo incluyen lo siguiente:
 - a. Exclusión inmediata de los casos de COVID-19 (incluidos los empleados excluidos según la Sección 3205.1 del Título 8 del Código de Regulaciones de California [CCR, por sus siglas en inglés] [CCR, Title 8, section 3205.1]) de acuerdo con los siguientes requisitos:
 - i. Los casos de COVID-19 que no presenten síntomas no regresarán a trabajar durante el período de infección.
 - ii. Los casos de COVID-19 que presenten síntomas no regresarán a trabajar durante el más corto de los siguientes períodos:
 - a. El período de infección.
 - b. Hasta que hayan pasado diez días desde la aparición de los síntomas y al menos 24 horas desde la resolución de una fiebre de 100.4 grados Fahrenheit o más sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre.
 - iii. Independientemente del estado de vacunación y por más que ya se haya cursado la enfermedad o no se presenten síntomas, una persona con COVID-19 debe llevar una mascarilla en el lugar de trabajo hasta que hayan pasado diez días desde la fecha en que comenzaron los síntomas o, si la persona es asintomática, desde la fecha de su primera prueba positiva de COVID-19.
 - iv. Los ítems i. y ii. se aplican independientemente de que un empleado haya sido excluido previamente o de que se hayan tomado otras precauciones en respuesta a un contacto directo de este o a su pertenencia a un grupo expuesto.
 - b. Revisión de las pautas actuales del **Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés)** para personas que estuvieron en contacto directo, además de otras pautas sobre la cuarentena o medidas para reducir la transmisión.
 - c. Para prevenir la transmisión de COVID-19 a partir de personas que estuvieron en contacto directo, se desarrollaron e implementaron las siguientes políticas eficaces, que se mantienen en la actualidad.
 - d. Si un funcionario de salud local o estatal da una orden de aislamiento, cuarentena o exclusión a un empleado, este no regresará al trabajo hasta que se complete el período de aislamiento o cuarentena o se levante la orden.
 - e. Si la exclusión de un empleado genera un riesgo indebido para la salud de una comunidad, el Distrito de la Unión Escolar de Delano puede enviar una solicitud de exención por escrito a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de California (Cal/OSHA, por sus siglas en inglés) a rs@dir.ca.gov para permitir que los empleados regresen a trabajar si no se infringen las órdenes de aislamiento, cuarentena o exclusión mencionadas.
 - f. El Distrito de la Unión Escolar de Delano proporcionará información a los empleados excluidos por COVID-19 o por contacto directo sobre los beneficios relacionados con la enfermedad a los que el empleado puede acceder según las leyes federales, estatales o locales vigentes. Esto incluye cualquier beneficio disponible en virtud de las ausencias por enfermedad obligatorias, la ley de indemnización laboral, los requisitos del gobierno local, las ausencias garantizadas por contrato y las políticas de ausencia del Distrito de la Unión Escolar de Delano. El distrito acatará todas las leyes y lo dispuesto en los convenios colectivos de trabajo.

Pruebas de contactos directos

Todos los empleados que hayan estado en contacto directo en el lugar de trabajo disponen de pruebas gratuitas de COVID-19 durante la jornada laboral. Estos empleados recibirán la información descrita en el párrafo (4)(f).

Solo se aplican excepciones a los casos desestimados, según se define en la Sección 3205(b)(11) del Título 8 del CCR (CCR, Title 8, section 3205[b][11]).

Aviso de casos de COVID-19

Los empleados y contratistas independientes que estuvieron en contacto directo, así como cualquier empleador con un empleado que estuvo en contacto directo, serán notificados lo antes posible, sin exceder el tiempo requerido para garantizar el cumplimiento de los requisitos de exclusión del párrafo (4)(a).

Si la Sección 6409.6 del Código Laboral o cualquier ley sucesora está en vigor, el Distrito de la Unión Escolar de Delano deberá hacer lo siguiente:

- Emitir un aviso sobre un caso de COVID-19 de forma tal que sea comprensible para todos los empleados. El aviso se entregará a todos los empleados, empleadores y contratistas independientes en el lugar de trabajo.
- Proporcionar el aviso al representante autorizado, si lo hubiera, en el que se detalle lo siguiente:
 - El caso de COVID-19 y de cualquier empleado que haya estado en contacto directo.
 - Todos los empleados que se encuentren en las instalaciones del lugar de trabajo donde se detectó el caso de COVID-19 dentro del período de infección.

El Departamento de Recursos Humanos enviará notificaciones respecto de la exposición cuando el distrito tenga conocimiento de los casos de COVID-19. El Apéndice B se utilizará para documentar los casos positivos de COVID-19.

Mascarillas

Los empleados recibirán mascarillas y estarán obligados a utilizarlas en los siguientes casos:

- Cuando así lo exija el CDPH. El uso de mascarillas en espacios interiores también contempla a los vehículos.
- Durante brotes y brotes masivos.
- Cuando los empleados regresen al trabajo después de haber tenido COVID-19 y hasta que hayan pasado diez días desde la fecha en que comenzaron los síntomas o, si la persona fue asintomática, desde la fecha de su primera prueba positiva; o después de un contacto directo. Consulte la sección sobre la guía para el aislamiento y la cuarentena del CDPH en estas preguntas frecuentes.

Las mascarillas estarán limpias, en buen estado y se usarán sobre la nariz y la boca.

Se aplican las siguientes excepciones:

1. Cuando un empleado está solo en un cuarto o vehículo.
2. Mientras se come o se bebe en el lugar de trabajo, siempre que los empleados guarden una distancia de al menos seis pies y, si están en espacios interiores, que el suministro de aire exterior o filtración se encuentre a la máxima capacidad posible.
3. Mientras los empleados usan respiradores exigidos por el empleador y utilizados de conformidad con la Sección 5144 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 5144).
4. Cuando el empleado no puede usar una mascarilla debido a una afección o discapacidad médica o de salud mental, o debido a una disfunción auditiva o a que se comunica con una persona con problemas de audición. Dichos empleados deberán usar una alternativa eficaz y no restrictiva, como un protector facial con una tela protectora en la parte inferior, si la afección o discapacidad lo permite.
5. Durante tareas específicas que no se pueden realizar con una mascarilla. Esta excepción se limita al tiempo que lleva realizar dicha tarea.

Si un empleado no tiene puesta una mascarilla por los motivos descritos en los párrafos (4) y (5), se evaluarán los riesgos de contraer COVID-19 y se tomarán las medidas necesarias.

No se impedirá que los empleados usen una mascarilla, e incluso un respirador, aun cuando no se den las condiciones descritas en esta sección, a menos que implique un peligro para la seguridad.

Respiradores

Si así lo solicitan, los empleados que trabajen en espacios interiores o en vehículos con más de una persona podrán recibir respiradores de uso optativo. Los empleados que soliciten respiradores recibirán lo siguiente:

- Incentivos para usarlos.
- Un respirador del tamaño adecuado.
- Capacitación sobre lo siguiente:
 - cómo usarlos de manera adecuada;
 - cómo verificar el cierre de acuerdo con las instrucciones del fabricante cada vez que se utilicen;
 - la interferencia del vello facial con el cierre.

Los requisitos de la Sección 5144(c)(2) (CCR, Title 8 section 5144[c]]2]) del Título 8 del CCR se cumplirán de acuerdo con el tipo de respirador (mascarilla de filtración desechable o de elastómero reutilizable) proporcionado a los empleados.

Ventilación

Para los espacios interiores:

- Se repararán las pautas del CDPH y de la Cal/OSHA con respecto a la ventilación, entre las que se encuentra la **Guía provisional para ventilación, filtración y calidad del aire en ambientes interiores**. [El Distrito de la Unión Escolar de Delano] desarrollará, implementará y mantendrá métodos eficaces para prevenir la transmisión de COVID-19, que incluirán una o más de las siguientes medidas para mejorar la ventilación:
 - Maximizar la capacidad del suministro de aire exterior, salvo que se detecte la presencia de algún contaminante cuyo valor según el índice de calidad del aire establecido por la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA, por sus siglas en inglés) sea superior a 100 o que la ventilación a través de ventanas o por otros medios represente un peligro para los empleados, por ejemplo, por calor o frío excesivos.
 - En edificios y estructuras con ventilación mecánica, filtrar el aire circulante mediante filtros que brinden una protección con un valor mínimo de eficiencia (MERV, por sus siglas en inglés) de 13 o del nivel más alto de eficiencia de filtración compatible con el sistema de ventilación mecánica existente.
 - Utilizar unidades de filtración de partículas de aire de gran eficiencia (HEPA, por sus siglas en inglés) siguiendo las recomendaciones de los fabricantes en espacios interiores ocupados por empleados durante períodos prolongados, donde la ventilación es inadecuada para reducir el riesgo de transmisión de COVID-19.
- Se determinará si el lugar de trabajo cumple con lo establecido en la Sección 5142 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 5142), "Mechanically Driven Heating, Ventilating and Air Conditioning (HVAC) Systems to Provide Minimum Building Ventilation" (Sistemas de climatización [HVAC, por sus siglas en inglés] mecánicos que proporcionan una ventilación mínima para edificios) o en la Sección 5143, "General Requirements of Mechanical Ventilation Systems" (Requisitos generales de los sistemas de ventilación mecánica).

En los vehículos, se maximizará la capacidad del suministro de aire exterior, salvo que represente un peligro para los empleados o los exponga a las inclemencias del tiempo.

Generación de informes y mantenimiento de registros

El Apéndice B: **Investigación de los casos de COVID-19** servirá para mantener un registro y realizar un seguimiento de todos los casos de COVID-19. El mantenimiento de estos registros estará a cargo del Dr. Jason Kashwer, superintendente auxiliar de Recursos Humanos, y la técnica de personal, Maria Navarro, y se conservarán por dos años más allá del período necesario para cumplir con los requisitos de las Secciones 3205, 3205.1, 3205.2 y 3205.3 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8, sections 3205, 3205.1, 3205.2, 3205.3).

Los avisos exigidos por la Subsección 3205(e) se mantendrán de acuerdo con la Sección 6409.6 del Código Laboral o cualquier ley sucesora.

Linda Hinojosa, RN, directora de Servicios de Salud

Apéndice A: Lista para la capacitación sobre el COVID-19

Fecha de finalización de la capacitación: la capacitación es continua.

Personas que realizaron la capacitación: Dr. Jason Kashwer, superintendente auxiliar de Recursos Humanos, y Linda Hinojosa, RN, directora de Servicios de Salud

Nombre del empleado	Firma
Como aparece en los archivos de Recursos Humanos	

Apéndice B: Investigación de los casos de COVID-19

Toda la información de identificación personal de los casos de COVID-19 o de las personas con síntomas, así como los expedientes médicos requeridos de los empleados, se mantendrán confidenciales a menos que la ley exija o permita su divulgación. Se proporcionará información no editada sobre los casos de COVID-19 al departamento de salud local, al CDPH, a la Cal/OSHA y al Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, por sus siglas en inglés) inmediatamente después de que se solicite y cuando lo exija la ley.

Fecha en que se conoció el caso de COVID-19 (sospechoso o confirmado): [enter information]

Fecha en que se inició la investigación: [enter information]

Nombre de la(s) persona(s) que realiza(n) la investigación: [enter name(s)]

Documentación del caso de COVID-19

Nombre	Datos de contacto	Ocupación	Ubicación	Último día y hora que estuvo presente	Fecha de la prueba o del diagnóstico positivo	Fecha de la aparición de los primeros síntomas

Documentación de los empleados, contratistas independientes y empleados de otros empleadores que estuvieron en contacto directo (la Sección 3205 del Título 8 del CCR [CCR Title 8, section 3205] no exige el mantenimiento de registros para casos de contacto directo. Estas tablas se incluyen para permitir que los empleadores realicen un seguimiento de los contactos directos notificados para cumplir con los requisitos de aviso).

Nombre	Datos de contacto	Fecha de aviso	Fecha de ofrecimiento de la prueba de COVID-19 (solo empleados)

Aviso inmediato de un caso de COVID-19 (empleados, empleadores, contratistas independientes) durante el período de infección e independientemente de que haya habido un contacto directo.

Nombre	Fecha de aviso

Aviso inmediato de un caso de COVID-19 (representante autorizado del caso de COVID-19 y empleado que estuvo en contacto directo).

Nombre	Fecha de aviso

¿Cuáles fueron las condiciones en el lugar de trabajo que podrían haber contribuido al riesgo de exposición al COVID-19? [enter information]

¿Qué se podría hacer para reducir la exposición al COVID-19? [enter information]

¿Se notificó al departamento de salud local? ¿En qué fecha? [enter information]

Consideración adicional n.º 1

Brotos de COVID-19

Esta adenda deberá agregarse a los CPP si tres o más empleados con COVID-19 dentro de un grupo expuesto visitaron el lugar de trabajo mientras transitaban el período de infección en un lapso de siete días, a menos que una regulación u orden del CDPH establezca un número de casos o período diferente en la definición de "brote". Consulte la Sección 3205.1 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 3205.1) para obtener más detalles.

Esta adenda tendrá vigencia hasta que se detecte solo un caso nuevo de COVID-19, o menos, en el grupo expuesto durante un período de siete días.

Exclusión del trabajo

Todos los casos de COVID-19, así como los empleados que estuvieron en contacto directo pero no se sometieron a una prueba de COVID-19, serán excluidos del lugar de trabajo.

Prueba de COVID-19

Ofrecemos pruebas de COVID-19 en el acto sin costo para nuestros empleados dentro del grupo expuesto, independientemente del estado de vacunación, durante la jornada laboral, que permanecerán a disposición de forma semanal hasta que se detecte solo un caso nuevo, o menos, en dicho grupo por un período de catorce días.

Los empleados que estuvieron en contacto directo y que permanezcan en el trabajo deberán realizarse una prueba de COVID-19 dentro de los tres a cinco días posteriores al contacto, y aquellos que obtengan un resultado positivo serán excluidos. Aquellos que no se sometan a una prueba de COVID-19 serán excluidos hasta que se hayan cumplido los requisitos para regresar al trabajo.

Mascarillas

Los empleados del grupo expuesto, independientemente del estado de vacunación, deberán usar mascarillas en espacios interiores o cuando estén al aire libre y a menos de seis pies de otra persona, salvo que se aplique una de las excepciones de los CPP.

Respiradores

Se les avisará a los empleados de su derecho a solicitar y recibir un respirador de uso optativo, según lo estipulado en los CPP.

Investigación, revisión y mitigación de peligros relacionados con el COVID-19

El Distrito de la Unión Escolar de Delano revisará las políticas, los procedimientos y los controles contra el COVID-19 que sean potencialmente relevantes e implementará cambios, según sea necesario, para evitar una mayor propagación del virus cuando esta adenda se aplique inicialmente y periódicamente a partir de entonces. La investigación, la revisión y los cambios se documentarán e incluirán lo siguiente:

- La investigación de riesgos nuevos o persistentes relacionados con el COVID-19, como, por ejemplo:
 - nuestras políticas y prácticas de ausencia y la recomendación a los empleados de quedarse en casa cuando están enfermos;
 - nuestras políticas de pruebas de COVID-19;
 - suministro deficiente de aire exterior a los lugares de trabajo en espacios interiores;
 - filtración de aire insuficiente;
 - poco distanciamiento físico.
- La actualización de la revisión cada treinta días para verificar que la Sección 3205.1 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 3205.1) continúe en vigencia:
 - en respuesta a información o riesgos de COVID-19 nuevos o no reconocidos previamente;

- cuando sea necesario.
- Cualquier cambio implementado para reducir la transmisión de COVID-19 basado en la investigación y la revisión, como, por ejemplo:
 - el traslado de tareas de espacios interiores a exteriores o su ejecución de manera remota;
 - el incremento del suministro de aire exterior cuando se trabaja en espacios interiores;
 - la mejora de la filtración de aire;
 - el aumento del distanciamiento físico en la medida de lo posible;
 - el uso obligatorio de la protección respiratoria de conformidad con la Sección 5144 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 5144);
 - otros controles pertinentes.

Ventilación

El aire de recirculación de los edificios o las estructuras con ventilación mecánica deberá filtrarse mediante un filtro con un valor mínimo de eficiencia (MERV, por sus siglas en inglés) de 13 o superior, si es compatible con el sistema de ventilación. De no ser así, deberán utilizarse filtros con la mayor eficiencia de filtración compatible. Se utilizarán unidades de filtración de partículas de aire de gran eficiencia (HEPA, por sus siglas en inglés) siguiendo las recomendaciones de los fabricantes en espacios interiores ocupados por empleados durante períodos prolongados, donde la ventilación es inadecuada para reducir el riesgo de transmisión de COVID-19.

Estos requisitos de ventilación seguirán implementándose hasta el cese del brote y hasta que la Sección 3205.1 del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 3205.1) ya no sea aplicable.

Brotos masivos

De acuerdo con la Sección 3205.1 del Título 8 del CCR, si veinte o más empleados con COVID-19 en un grupo expuesto visitaron el lugar de trabajo en el transcurso del período de infección dentro de un lapso de treinta días, se tomarán las siguientes medidas:

- Se excluirá a los casos de COVID-19, así como a los empleados del grupo expuesto que no se sometan a una prueba de COVID-19.
- Se cerciorará inmediatamente que todos los empleados del grupo expuesto que permanecen en el trabajo se sometan a pruebas de COVID-19 al menos dos veces por semana hasta que se detecte un solo caso nuevo, o menos, en dicho grupo por un período de catorce días. Los empleados del grupo expuesto que no se sometan a la prueba de COVID-19 serán excluidos hasta que se cumplan los criterios para regresar al trabajo.
- Se informará acerca del brote a la Cal/OSHA.
- Se ofrecerán respiradores para uso optativo a los empleados del grupo expuesto, se incentivará su uso y se brindará capacitación de acuerdo con los requisitos de la Sección 5144(c)(2) del Título 8 del CCR (CCR, Title 8 section 5144[c][2]).
- Cualquier empleado del grupo expuesto que no use un respirador cuando sea obligatorio deberá permanecer a una distancia de al menos seis pies del resto de las personas, excepto cuando se demuestre la imposibilidad de guardar dicha distancia y para exposiciones momentáneas mientras las personas están en movimiento. Entre los métodos de distanciamiento físico se encuentran los siguientes:
 - teletrabajo u otras modalidades de trabajo remoto;
 - reducción del número de personas en un espacio al mismo tiempo, incluidos los visitantes;
 - indicaciones visuales, como letreros y marcas en el piso, para indicar dónde deben ubicarse los empleados y otras personas o su dirección y recorrido;
 - horarios escalonados de llegada, salida, trabajo y descanso;
 - ajustes en los procesos o procedimientos laborales, como la reducción de la velocidad de producción, para permitir una mayor distancia entre los empleados.

Cuando no se pueda mantener una distancia de al menos seis pies, las personas estarán lo más separadas posible.