

Todos los empleadores deben evaluar sus operaciones comerciales y las formas en que pueden mitigar el riesgo de propagación COVID-19, incluidas las consideraciones para los empleados que pueden identificarse como de mayor riesgo de infección por COVID-19, de conformidad con las leyes laborales vigentes. Personas con mayor riesgo incluye a aquellos que tienen más probabilidades de experimentar una enfermedad grave por COVID-19 y aquellos cuyas condiciones o circunstancias podrían ponerlos en mayor riesgo de exposición o dificultad para recibir atención. Este documento complementa la orientación existente para negocios generales, industrias específicas y medidas de protección personal se aconseja a los individuos tomar. No es necesario presentar los planes para su revisión o aprobación. Sin embargo, para garantizar la confianza de los trabajadores, se alienta a los empleadores a poner a disposición sus planes si así se solicita.

## 1. ¿Quién está en mayor riesgo?

Personas con mayor riesgo de enfermedad grave. incluye a los mayores de 65 años y a las personas de todas las edades con afecciones médicas subyacentes, particularmente si no está bien controlado. Tal subyacente las condiciones incluyen, pero no se limitan a, crónica enfermedad pulmonar, asma moderada a severa, severas afecciones cardíacas, inmunidad debilitada, severa obesidad, diabetes, enfermedad hepática y riñón crónico enfermedad que requiere diálisis. Ver <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extraprecautions/people-at-higher-risk.html> para una lista actualizada.

Personas en riesgo por problemas de salud. o circunstancias que podrían ponerlos en un nivel más alto de riesgo de exposición o la dificultad para recibir atención incluyen personas con algunos tipos de discapacidades que no pueden evitar entrar en contacto cercano con otras personas que podría estar infectado, como los proveedores de soporte directo, personas que tienen problemas para entender la información o practicando medidas preventivas, o personas que podría no ser capaz de comunicar síntomas de enfermedad.

## 2. ¿Cómo sé si un empleado está en mayor riesgo?

Los empleadores deben alentar a los trabajadores que corren un mayor riesgo a autoidentificarse, pero deben evitar realizar consultas médicas innecesarias. Se recomienda que los empleadores con preguntas sobre cómo dirigirse a los empleados con mayor riesgo consulten consejero legal. Además, algunas empresas y ocupaciones tienen requisitos específicos de salud ocupacional o programas de bienestar que involucran a un departamento de salud ocupacional que podría ayudar en discusiones confidenciales con empleados que se han identificado y solicitan esa asistencia.

### 3. ¿Cómo puede un empleador hacer adaptaciones para los empleados que están en mayor riesgo?

Primero, los empleadores deben seguir las recomendaciones del gobernador (<https://rebound.idaho.gov/>) y la orientación de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/comunidad/organizaciones/empresas-empleadores.html>) y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) (<https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/>) para reducir la exposición en el lugar de trabajo para todos los empleados y para obtener orientación para industrias.

Los empleadores deben tener especial cuidado para reducir el riesgo de exposición de los trabajadores identificados a COVID-19, al tiempo que se aseguran de cumplir con la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA), la Ley de Respuesta al Coronavirus de Familias Primero (FFCRA), la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia (EPSLA), la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), la Información Genética Ley de No Discriminación (GINA), y la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA).

- Los empleados que son miembros de poblaciones en riesgo deben continuar trabajando desde casa siempre que sea posible. Algunos empleados pueden necesitar adaptaciones adicionales para trabajar desde casa, como software especializado (es decir, software de voz a texto).

- Los empleadores deben hacer adaptaciones para dichos empleados si no pueden trabajar desde casa. Los empleadores deben tener en cuenta la obligación de participar en el proceso interactivo bajo la ADA. Algunas posibles adaptaciones, ya sean ofrecidas bajo ADA o de otra manera, que los empleadores deberían considerar incluyen:
  - o Ofrecer a los empleados tareas que minimicen el contacto con los clientes y otros empleados, si así lo acuerda el empleado.
  - o Ofrecer a los empleados turnos que minimicen el contacto con los clientes y otros empleados, si así lo acuerda el empleado.
  - o Proporcionar máscaras médicas (como una máscara N95) en lugar de cubiertas faciales de tela para empleados en riesgo que deben interactuar en persona con el público.
  - o Minimizar los viajes de los empleados a áreas con mayor difusión comunitaria que en la comunidad donde el empleado vive o normalmente trabaja.
  - o Colocar a los empleados en oficinas con puertas que se puedan cerrar en lugar de en un espacio de oficina común.
- Los empleadores no deben penalizar a los empleados en riesgo que plantean inquietudes en el lugar de trabajo, sino que trabajan con el empleado para crear un plan para abordar inquietudes específicas.
- Debido a la complejidad de las leyes laborales relacionadas con la realización de estas adaptaciones, los empleadores deben trabajar con sus recursos humanos y / o asesoría legal.

**4. ¿Hay alguna consideración adicional?**

Los empleadores también deberían considerar proporcionar oportunidades de trabajo desde el hogar o alojamiento para los empleados que viven con miembros del hogar quienes corren un mayor riesgo para ayudar a limitar la exposición al empleado que, a su vez, podría exponer al miembro de su hogar.

**Recursos**

Personas que necesitan tomar precauciones adicionales: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/index.html>

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional: Temas de Seguridad y Salud / COVID-19: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/>

Lo que debe saber sobre COVID-19 y la ADA, la Ley de rehabilitación y otras leyes de EEO: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

Comisión de Derechos Humanos de Idaho: <https://humanrights.idaho.gov/idaho-law/types-of-discrimination/disability>

Preparación para pandemias en el lugar de trabajo y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pandemic-preparedness-workplace-and-americans-disabilities-act>