

# COVID-19 Playbook ng Employer

Pagsuporta sa isang Mas  
Ligtas na Kapaligiran para  
sa mga Manggagawa at  
mga Kustomer

Hulyo 28, 2020

[covid19.ca.gov](https://covid19.ca.gov)

CALIFORNIA  
**ALL**

Your Actions  
Save Lives



# Mga nilalaman

<b>Pangkalahatang Ideya .....</b>	<b>3</b>
<b>Layunin .....</b>	<b>4</b>
<b>Paano Magbukas nang Ligtas .....</b>	<b>5</b>
<i>Mga Patnubay at Checklist na Naaangkop sa Industriya .....</i>	<i>6</i>
<b>Ano ang gagawin kung may Kaso ng COVID-19 sa Lugar ng Trabaho.....</b>	<b>8</b>
<i>Pamamahala ng Paglaganap at Pagbabalik sa Trabaho .....</i>	<i>8</i>
<i>Kahandaan para sa Pagkakaroon ng Paglaganap.....</i>	<i>10</i>
<i>Pag-uulat ng mga Natukoy na Kaso ng COVID-19 .....</i>	<i>12</i>
<i>Pagpigil sa Karagdagang Pagkalat sa Lugar ng Trabaho.....</i>	<i>15</i>
<i>Pagsasaalang-alang Kung Pansamantalang Isususpende ang mga Operasyon .....</i>	<i>16</i>
<i>Pagbabalik sa Trabaho .....</i>	<i>17</i>
<i>Patnubay ng mga Employer sa Paglilinis .....</i>	<i>21</i>
<i>Mga Regulasyon at Patnubay para sa Pag-uulat at Paglalaan ng Sick Leave.....</i>	<i>22</i>
<i>Pagtatala ng mga Kaso ng COVID-19.....</i>	<i>22</i>
<i>Pag-uulat ng mga Kaso ng COVID-19 sa Cal/OSHA .....</i>	<i>23</i>
<i>Batas sa mga Karapatan ng Pamilya sa California: Bakasyon na Protektado ang Trabaho</i>	<i>25</i>
<i>May-Bayad na Sick Leave .....</i>	<i>25</i>
<i>Seguro sa Kapansanan sa Estado at May-Bayad na Family Leave.....</i>	<i>27</i>
<i>Bayad-Pinsala ng mga Manggagawa .....</i>	<i>28</i>
<b>Pagpapatupad at Pagsunod.....</b>	<b>29</b>
<b>Edukasyon ng Manggagawa.....</b>	<b>29</b>
<i>PAG-UNAWA SA COVID-19.....</i>	<i>29</i>
<i>PAGPROTEKTA SA IYONG SARILI SA TRABAHO.....</i>	<i>30</i>
<i>PAGPROTEKTA SA IYONG SARILI SA BAHAY .....</i>	<i>31</i>
<b>Apendiks A: Mga sanggunian .....</b>	<b>31</b>
<i>Mga Link sa Sanggunian ng Employer .....</i>	<i>31</i>
<i>Mga Link sa Sanggunian ng Manggagawa.....</i>	<i>32</i>
<i>Patnubay.....</i>	<i>32</i>
<i>Mga Mapagkukunan na Binanggit sa Playbook.....</i>	<i>33</i>
<i>Patnubay Para sa mga Employer at Manggagawa Sa Pagpapatupad ng mga Kinakailangang Pagsusuot ng Mask.....</i>	<i>34</i>
<b>Apendiks B: Mga Contact sa Pagpapatupad at Pagsunod.....</b>	<b>36</b>
<b>Apendiks C: Mga Pag-aaral ng Kaso .....</b>	<b>39</b>

<i>Kompanya ng Nakabalot na Pagkain .....</i>	<i>39</i>
<i>Papel ng Lokal na Kalusugan ng Publiko .....</i>	<i>40</i>
<i>Supermarket Chain .....</i>	<i>40</i>

# Pangkalahatang Ideya

Ang ligtas na pagbubukas muli ay nangangailangan ng pagsunod sa patnubay sa kalusugan ng publiko sa parehong estado at lokal, at ang lokal na patnubay ay maaaring magmula sa iyong county at iyong lungsod. Hindi sapat na maging pamilyar sa isa lamang sa mga ito.

Noong Marso 19, 2020, nagpalabas ng kautusan ang Opisyal sa Kalusugan ng Publiko ng Estado at Direktor ng Departamento ng Kalusugan ng Publiko ng California (CDPH) na nag-aatas sa karamihan sa mga taga-California na manatili sa bahay upang mapigilan ang pagkalat ng COVID-19 sa maraming tao.

Noong Mayo 4, 2020, nagpalabas si Gobernador Gavin Newsom ng isang [Executive Order](#) na nagpapaalam sa mga lokal na nasasakupang pangkalusugan at mga sektor ng industriya na maaari silang unti-unting muling magbukas sa ilalim ng mga bagong pagbabago at patnubay na ibinigay ng estado ayon sa Mayo 7, 2020 na [Kautusan para sa Kalusugan ng Publiko](#).

Maaaring humingi ang mga Lokal na Opisyal sa Kalusugan ng mas mahigpit na mga panuntunan kaysa sa hinihingi ng estado. Dapat suriin ng mga employer ang website ng kanilang County o kumunsulta sa kanilang county o [lokal na departamento ng kalusugan \(LHD\)](#) upang matiyak na hawak nila ang pinakabagong impormasyon tungkol sa kung ano ang pinapayagan sa loob ng kanilang nasasakupan.

Nagbibigay ang [Roadmap sa Katatagan](#) sa California ng patnubay sa paglipat sa mga yugto ng muling pagbubukas ng iba't ibang mga sektor pagkatapos ng pambuong estado na kautusang manatili-sa-bahay:

1. Yugto 1: Kaligtasan at kahandaan
2. Yugto 2: Mga lugar ng trabaho na mas mababa ang panganib
3. Yugto 3: Mga lugar ng trabaho na mas mataas ang panganib
4. Yugto 4: Pagtatapos ng Kautusang Manatili sa Bahay

Nagbibigay ang impormasyon at patnubay na inilaan sa bawat yugto sa mga residente at negosyo ng mga paraan para matugunan ang mga kinakailangan upang mapanatili ang posisyon sa kasalukuyang yugto at makalipat sa susunod. Sa loob ng Yugto 2, ang pagtitingi, kaugnay na lohistika at pagmamanupaktura, mga opisinang pinagtatrabahuhan, mga limitadong personal na serbisyo, mga museong panlabas, pangangalaga ng bata, at negosyo ay maaaring magbukas gamit ang mga pagbabago batay sa kahandaan ng kanilang County. Nagbigay ang Estado ng karagdagang patnubay para sa mga partikular na industriya at sektor ng negosyo upang

matulungan ang mga employer na ipatupad ang muling pagbubukas ng kanilang negosyo (tingnan ang **Apendiks A: Mga sanggunian**).

Sa pagsisimula ng muling pagbubukas ng mga negosyo sa California, mahalagang gawin ang lahat ng posibleng hakbang upang matiyak ang kaligtasan ng mga manggagawa at publiko. Bilang dagdag, mahalagang may nakalagak na naaangkop na mga proseso upang matukoy ang mga bagong kaso ng sakit sa lugar ng trabaho at, kapag natukoy na ang mga ito, mabilis na mamagitan at makipagtulungan sa mga awtoridad ng kalusugan ng publiko upang mahinto ang pagkalat ng virus. Mahalaga ang mga pagsisikap na ito upang maiwasan ang mga karagdagang pagsasara.

## Layunin

Nagbibigay ang Playbook ng Employer na ito ng patnubay para sa mga employer upang matulungan silang magplano at maghanda para sa muling pagbubukas ng kanilang negosyo at upang masuportahan ang isang ligtas, malinis na kapaligiran para sa mga manggagawa at kustomer. Nakalaan ang patnubay at mga link sa bawat seksyon para mabigyan ang mga employer ng mga paraang kailangan nila upang ligtas na makapagbukas at mabawasan ang mga panganib na nauugnay sa COVID-19. Hindi inilaan ang patnubay na ito upang bawiin o ipawalang-bisa ang anumang mga karapatan ng manggagawa, inaatas man ng batas, ng regulasyon o collective bargaining, at hindi ito kumpleto, dahil hindi kasama dito ang mga kautusan ng county tungkol sa kalusugan, at hindi rin ito pamalit sa anumang umiiral na panregulatoryong kinakailangan na nauugnay sa kaligtasan at kalusugan tulad ng mga nasa Cal/OSHA. Palaging alamin ang mga pagbabago sa patnubay sa kalusugan ng publiko at mga kautusan ng estado/lokal, habang nagpapatuloy ang sitwasyon ng COVID-19. Naglathala rin ang Cal/OSHA ng pansamantalang patnubay sa kaligtasan at kalusugan, ang [Pangkalahatang Panuntunan sa Pagprotekta sa mga Manggagawa ng Cal/OSHA](#). May karagdagang impormasyon ang CDC sa kanilang [patnubay](#) para sa mga employer.

Sa pamamagitan ng pagsunod sa Playbook ng Employer na ito, magagawa ng mga employer ang kanilang bahagi sa pagbabawas ng panganib at pagkalat ng COVID-19 sa lugar ng trabaho at matiyak na mananatiling bukas ang mga negosyo sa California.

## Paano Magbukas nang Ligtas

Maaaring mapigilan at mapabagal ng mga negosyo at employer ang pagkalat ng COVID-19 at mapababa ang epekto sa kanilang lugar ng trabaho, na lumilikha ng mas ligtas, mababang-panganib na kapaligiran para sa parehong manggagawa at kustomer. Dapat nakabatay ang mga desisyon sa pagpapatakbo ng negosyo sa kapwa antas ng pagkalat ng sakit sa komunidad at sa iyong kahandaan na protektahan ang kaligtasan at kalusugan ng iyong mga manggagawa at kustomer.

Hinihikayat ang mga negosyo at employer na makipag-ugnayan sa mga opisyal ng kalusugan ng estado at lokal upang makakuha ng napapanahon at tumpak na impormasyon na magiging batayan ng naaangkop na mga tugon. Impluwensiyahan ng mga lokal na kondisyon ang mga desisyon na gagawin ng mga opisyal sa kalusugan ng publiko patungkol sa mga diskarte sa antas ng komunidad.

Bilang isang employer, kung nagambala ang iyong mga pagpapatakbo ng negosyo, ang pagpapatuloy ng normal o naka-yugto na mga aktibidad ay magbibigay ng pagkakataon upang mapanibago ang iyong kahandaan, tugon, at mga plano ng pagkontrol sa COVID-19. Dapat magpatupad (at mag-update kung kinakailangan) ang lahat ng employer ng isang plano na:

- Naaangkop sa iyong lugar ng trabaho,
- Tumutukoy sa lahat ng lugar at gawain sa trabaho na may mga posibleng pagkakalantad sa COVID-19,
- May kasamang mga hakbang sa pagkontrol upang maalis o mabawasan ang gayong mga pagkakalantad,
- Nagpapanatili ng mga pagpapatakbo ng negosyo na mabuti sa kalusugan,
- Nagpapanatili ng kapaligiran sa trabaho na mabuti sa kalusugan,
- Nagbibigay ng mabisang pagsasanay para sa mga manggagawa, at
- Naghihikayat sa mga manggagawa na magbigay ng kaisipan sa isang mabisang plano sa lugar ng trabaho.

Makipag-usap sa iyong mga manggagawa tungkol sa mga nakaplanong pagbabago at hingin ang kanilang kaisipan. Bilang karagdagan, makipagtulungan sa mga manggagawa at unyon upang mabisang maibahagi ang mahalagang impormasyon tungkol sa COVID-19. Kailangang isaalang-alang ng lahat ng employer kung paano pinakamahusay na mabawasan ang pagkalat ng COVID-19 at mapababa ang epekto sa iyong lugar ng trabaho. Ang mga sumusunod na seksyon ng Playbook ng Employer na ito ay nagbibigay ng mga ispesipikong panuntunan sa industriya, mga checklist at

pag-aaral ng kaso upang magabayan ang mga employer at negosyo kung paano ligtas na magbukas muli at manatiling bukas.

## MGA PATNUBAY AT CHECKLIST NA NAAANGKOP SA INDUSTRIYA

Bago magbukas muli, lahat ng pasilidad ay dapat:

1. Magsagawa ng isang detalyadong pagtatasa ng panganib at lumikha ng plano ng pag-iwas sa COVID-19 na naaangkop sa lugar
2. Sanayin ang mga manggagawa sa kung paano limitahan ang pagkalat ng COVID-19. Kasama dito kung paano suriin ang kanilang mga sarili para sa mga sintomas at kung kailan mananatili sa bahay
3. Magtakda ng mga indibidwal na hakbang sa pagkontrol at pagsusuri
4. Maghanda ng mga protokol sa pag-disinfect
5. Magtakda ng mga panuntunan sa pisikal na pagdistansya
6. Magtakda ng mga pangkalahatang kinakailangan sa pantakip ng mukha (na may pinapayagang mga eksepsyon) alinsunod sa [Mga panuntunan ng CDPH](#). Bilang karagdagan, sumangguni sa **Apendiks A: Mga sanggunian** para sa karagdagang patnubay para sa mga employer at manggagawa sa pagpapatupad ng mga kinakailangan na pagsusuot ng mask.

Sa muling pagbubukas ng California, kailangang lumikha ang bawat negosyo ng isang mas ligtas na kapaligiran para sa kanilang mga manggagawa at kustomer. Nagpalabas ang CDPH at Cal/OSHA ng pambuonang estado na [Patnubay at mga Checklist na Naaangkop sa Industriya](#) upang matulungan ang mga employer sa muling pagbubukas ng kanilang mga negosyo. Dinisenyo ang patnubay upang matugunan ang mga pangangailangan ng bawat sektor ng industriya ngunit naaangkop din upang matugunan ang mga pangangailangan ng indibidwal na negosyo.

Ibinibigay ng patnubay ang mga paksang isasama sa isang plano ng pag-iwas sa COVID-19 na naaangkop sa isang lugar ng trabaho na gagawin ng mga employer at tagapamahala upang mabalangkas ang mga susunding patakaran at pamamaraan para sa kanilang mga manggagawa at kustomer. Mahalaga ang mga plano na naaangkop sa lugar ng trabaho sa pagtulong na maiwasan ang pagkalat ng COVID-19 sa buong lugar ng trabaho. Maglalaman ang mga plano na ito ng mga detalye at mga tagubilin tulad ng kung paano makikipag-usap sa lokal na departamento ng kalusugan (local health department, LHD) patungkol sa mga paglaganap ng COVID-19 sa mga manggagawa, pagsasanay at komunikasyon para sa mga manggagawa at

kinatawan ng manggagawa, at kung ano ang gagawin kung mayroong paglaganap.

Nilalaman din ng patnubay ang mga paksa para sa pagsasanay ng manggagawa na dapat isama sa plano na naaangkop sa lugar ng trabaho. Mahalaga ang mabisang pagsasanay sa pagtulong sa mga manggagawa at kinatawan ng manggagawa na maunawaan ang kanilang papel sa pagpigil sa pagkalat ng COVID-19. Kasama sa mga paksang ito ang impormasyon tungkol sa kung paano suriin ang sarili para sa mga sintomas ng COVID-19 sa bahay, na kung saan ang mga dati nang kondisyon ng kalusugan ay maaaring maging dahilan upang mas madaling kapitan ng virus ang mga indibidwal, at ang kahalagahan ng pisikal na pagdistansya, paggamit ng mga pantakip ng mukha, at paghuhugas ng kamay, kapwa sa trabaho at pagkatapos ng oras ng trabaho.

Kasabay ng pagsasanay, kasama sa patnubay ang mga tagubilin at rekomendasyon para sa mga indibidwal na mga pamamaraang pangkontrol. Mahalaga ang mga hakbang na ito sa pagtiyak na hindi papasok sa lugar ng trabaho o establisimiyento ang mga manggagawa, vendor, o iba pang tao na nagpapakita ng mga sintomas ng COVID-19. Kasama sa mga indibidwal na pamamaraang pangkontrol ang mga tagubilin kung paano suriin ang mga manggagawa pati na rin kung paano suriin ng mga manggagawa ang kanilang sarili para sa mga sintomas.

Ibinibigay din ng Patnubay at mga Checklist na Naaangkop sa Industriya sa mga employer ang mga direksyon para sa mga epektibong protokol sa paglilinis at pag-disinfect pati na rin ang mga panuntunan sa pisikal na pagdistansya. Parehong mahalaga ang mga ito sa pagpapabagal at pagpigil sa pagkalat ng COVID-19. Ang pagpapatupad ng mga hakbang upang malinis at ma-disinfect nang tama ang lugar ng trabaho pati na rin ang pagpapanatili ng wastong pisikal na pagdistansya ay dapat kasama sa isang plano ng employer na naaangkop sa lugar ng trabaho.

Ang mga sektor ng negosyo na kasama sa patnubay at mga checklist na naaangkop sa industriya ay:

<b>Agrikultura at pag-aalaga ng hayop</b>	<b>Hotel at matutuluyan</b>	<b>Daungan</b>
<b>Pagbebenta ng Sasakyan</b>	<b>Agham ng buhay</b>	<b>Propesyonal na sports (nang walang live na mga manonood)</b>
<b>Pangangalaga ng bata</b>	<b>Limitadong serbisyo</b>	
<b>Imprastrukturang Pangkomunikasyon</b>	<b>Lohistika at mga pasilidad ng bodega</b>	
	<b>Pagmamanupaktura</b>	



Konstruksyon	Pagmimina at pagtotroso	Pampublikong transportasyon
Mga day camp	Paglikha ng musika, pelikula	at pampasaherong tren sa
Mga serbisyo sa paghahatid	at TV	mga lungsod
Enerhiya at mga utilidad	Opisinang	Transaksyon sa real estate
Mga gawing pampamilya	pinagtatrabahuhan	Pagtitingi
para sa mga employer	Museong panlabas	Paaralan
Pagbabalot ng pagkain	Lugar ng pagsamba at mga	Suporta para sa mga
	seremonyang pangkultura	nagtatrabahong pamilya
		Sentrong pamilihan
		Take-out na restawran

Para makuha ang patnubay sa mga indibidwal na sektor ng negosyo na ito, mangyaring sumangguni **Apendiks A: Mga sanggunian** para sa kumpletong listahan ng mga sanggunian.

Kung hindi sigurado ang isang employer kung pinahihintulutan ba ang isang partikular na aktibidad, maaari silang humingi ng payo sa pamamagitan ng pag-email sa [essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov](mailto:essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov).

Para sa pinakabagong impormasyon, mangyaring tingnan ang website ng COVID-19 ng estado sa <https://covid19.ca.gov/> at ang website ng iyong lokal na departamento ng kalusugan ng publiko.

## Ano ang gagawin kung may Kaso ng COVID-19 sa Lugar ng Trabaho

### PAMAMAHALA NG PAGLAGANAP AT PAGBABALIK SA TRABAHO

Ang [patnubay](#) na ito ay hindi inilaan para gamitin sa pamamahala o pag-iwas sa mga paglaganap sa mga lugar ng pangangalaga sa kalusugan, congregational living, o iba pang mga lugar ng trabaho kung saan naaangkop ang pamantayan ng California sa mga Sakit na Naikakalat sa pamamagitan ng Patak sa Hangin (California Aerosol Transmissible Diseases, ATD).

Nasa Cal/OSHA ang sumusunod na patnubay para sa mga pasilidad ng pangangalagang pangkalusugan:

- [Mga Alerto sa Panganib: Pagkakaroon ng PPE para sa COVID-19](#)

- [Pansamantalang Patnubay sa Matinding Kakulangan ng Supply ng Respirator](#)
- [Pansamantalang Patnubay para sa Pagprotekta sa mga Manggagawa sa Ospital mula sa Pagkakalantad sa Sakit na dulot ng Coronavirus \(COVID-19\)](#)
- [Pansamantalang Patnubay para sa Pagprotekta sa mga Manggagawa sa mga Pasilidad ng Skilled Nursing at Pangmatagalang Pangangalaga](#)

Kung may matuklasan ang isang employer na manggagawang nasuring positibo para sa COVID-19 o manggagawang may mga sintomas, dapat nilang tiyakin na hindi mananatili sa trabaho ang manggagawa, at dapat makipagtulungan ang employer sa kanilang LHD upang sundin ang patnubay tungkol sa pagbubukod o quarantine, posibleng pagsusuri, at kung naaangkop para bumalik sa trabaho ang manggagawa. Dapat suportahan ng mga employer ang pangangailangan ng mga manggagawa na hindi magtrabaho para sa proteksyon ng iba sa pamamagitan ng mga naiaangkop na patakaran sa bakasyon.

Dapat maging maagap ang mga employer at tandaan na ang kahit isang positibong kaso lang sa mga manggagawa ay maaaring mabilis na maging paglaganap. Habang nag-iiba ang mga sitwasyon ng paglaganap at mga gawi sa trabaho, maaaring mangailangan ng tulong ang mga employer mula sa kanilang [LHD](#) para planuhin at ayusin ang isang tugon sa paglaganap na nakatutugon sa mga pangangailangan ng lugar ng trabaho.

Sa mga lugar ng trabaho na hindi pangangalagang pangkalusugan o hindi residential congregate setting, ang isang [paglaganap](#) ay tatlo o higit pang mga kumpirmado-sa-laboratoryo na kaso ng COVID-19 sa mga empleyado na nakatira sa iba't ibang mga sambahayan sa loob ng dalawang linggong panahon. Simula Hulyo 28, 2020, inaatasan ang mga employer na mag-ulat ng mga paglaganap sa LHD sa nasasakupang lugar kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho at ang mga LHD na tinitirhan ng mga empleyado na may COVID-19.

Ang mga hakbang sa pagtugon sa isang positibong kaso ng COVID-19 o paglaganap ay dapat kasama sa plano ng employer na naaangkop sa lugar ng trabaho. Responsibilidad ng bawat employer na protektahan ang kalusugan at kagalingan ng kanilang mga manggagawa at ang pag-alam kung ano ang gagawin kung sakaling may paglaganap ay makakatulong para mapabagal at mapigilan ang pagkalat.

Ibinibigay ng patnubay sa mga employer ang mga pamamaraan at mga hakbang sa pagtugon sa isang paglaganap sa lugar ng trabaho kabilang ang ngunit hindi limitado sa:



- Dapat gawin ng mga manggagawa kung mayroon silang mga sintomas
- Kahalagahan ng pakikipag-usap at pakikipag-ugnay sa LHD
- Pag-unawa sa mga kinakailangan sa pag-uulat para sa pag-uulat sa Cal/OSHA
- Pagsusuri at Pagsubaybay sa Contact sa Lugar ng Trabaho
- Ano ang malapit na contact
- Pagkakumpidensyal ng mga manggagawa
- [Paglilinis at pag-disinfect sa mga lugar ng trabaho](#)
- Kailan pwedeng bumalik sa trabaho
- Muling pagsusuri sa plano ng lugar ng trabaho upang maiwasan ang mga karagdagang paglaganap

Dapat ding konsultahin ng mga employer (tingnan ang **Apendiks A: Mga sanggunian** para sa karagdagang mga mapagkukunan):


- Patnubay ng CDC para sa [mga negosyo](#) at [maliliit na negosyo](#) para sa impormasyon sa pag-iwas sa mga paglaganap; at
- Ang pambuong estado ng California na [patnubay na naaangkop sa industriya](#) upang mabawasan ang panganib sa panahon at pagkatapos ng muling pagbubukas ng mga negosyo.

## Kahandaan para sa Pagkakaroon ng Paglaganap



Ibinibigay ng sumusunod na talahanayan ang mga aksyon na dapat gawin ng mga employer upang maghanda para sa pagkakaroon ng mga paglaganap ng COVID-19 sa kanilang lugar ng trabaho.

Mga Aksyon sa Kahandaan para sa Pagtukoy ng Paglaganap	
	Magtalaga ng isang coordinator sa pag-iwas sa impeksyon sa lugar ng trabaho (kung wala pang naitatalaga) upang maipatupad ang mga pamamaraan ng pag-iwas sa impeksyon ng COVID-19 at upang mapamahalaan ang mga isyu sa mga manggagawa na may kinalaman sa COVID.
	Tiyakin na ang mga patakaran sa sick leave ay nagbibigay ng sapat at maaaring iangkop upang bigyang-daan ang mga maysakit na manggagawa na manatili sa bahay nang walang parusa at tiyakin na alam ng mga manggagawa ang mga naturang patakaran. Kung naaangkop, dapat ding ipagbigay-alam ng mga employer sa kanilang mga

## Mga Aksyon sa Kahandaan para sa Pagtukoy ng Paglaganap

	<p>manggagawa ang mga sumusunod na karapatan sa bakasyon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mga pribadong employer na may mas kaunti sa 500 manggagawa.</b> Hanggang Disyembre 31, 2020, inaatas ng pederal na <a href="#">Batas na Unahin ang mga Pamilya sa Tugon sa Coronavirus</a> sa mga nasabing employer na magbigay ng hanggang 80 oras ng may-bayad na bakasyon sa mga manggagawa para sa mga kadahilanan na may kaugnayan sa COVID-19. Ang mga sakop na employer ay <a href="#">dapat magbigay ng paunawa</a> sa kanilang mga manggagawa tungkol sa benepisyong ito. <a href="#">May karagdagang impormasyon</a> sa FFCRA ukol sa may-bayad na mga benepisyong bakasyon mula sa Sangay ng Sahod at Oras ng Departamento ng Paggawa ng US.</li> <li>• <b>Mga employer na may 500 o higit pang mga manggagawa sa sektor ng pagkain.</b> <a href="#">Inaatas ng Executive Order N-51-20</a> sa ilang mga employer na magbigay ng may-bayad na sick leave sa mga manggagawa sa sektor ng pagkain. Dapat magbigay ang mga sakop na employer ng <a href="#">paunawa</a> sa kanilang mga manggagawa tungkol sa benepisyong ito. <a href="#">Ang karagdagang impormasyon</a> sa mga benepisyong may-bayad na bakasyon sa Manggagawa sa Sektor ng Pagkain ay mula sa Opisina ng Labor Commissioner.</li> <li>• Maaaring karapat-dapat ang mga empleyado sa hanggang 12 linggo ng bakasyong protektado ang trabaho sa ilalim ng Batas ng California sa mga Karapatan ng Pamilya para sa kanilang sariling malubhang kondisyon sa kalusugan, o upang alagaan ang asawa, magulang, o dependent na anak na may malubhang kondisyon sa kalusugan. Sumangguni sa sumusunod <a href="#">FAQ para sa karagdagang impormasyon</a>.</li> </ul>
	<p>Pagbilinan ang mga manggagawa na manatili sa bahay at mag-ulat sa employer kung mayroon silang mga sintomas ng COVID-19, nasuri na may COVID-19, o naghihintay ng mga resulta ng pagsusuri para sa COVID-19.</p>

### Mga Aksyon sa Kahandaan para sa Pagtukoy ng Paglaganap


	Gumawa ng mga mekanismo para sa pagsubaybay sa mga pinaghihinalaan at nakumpirmang kaso sa mga manggagawa sa pakikipagtulungan sa iyong LHD.
	Tukuyin ang impormasyon ng contact para sa lokal na departamento ng kalusugan sa hurisdiksyon kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho. Dapat ipaalam ng mga employer sa LHD kung mayroong natukoy o pinaghihinalaang paglaganap sa lugar ng trabaho. Sa mga lugar ng trabaho na hindi pangangalagang pangkalusugan at hindi residential congregate setting, ang <a href="#">paglaganap</a> ay tatlo o higit pang mga kumpirmado-sa-laboratoryo na kaso ng COVID-19 sa mga empleyado na nakatira sa iba't ibang mga sambahayan sa loob ng dalawang linggong panahon.

### Pag-uulat ng mga Natukoy na Kaso ng COVID-19



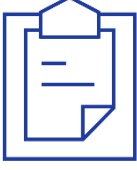

Tinutukoy ng mga sumusunod na talahanayan ang mga isasaalang-alang ng mga employer sa pag-uulat ng mga kaso sa LHD at pakikipag-usap sa kanilang mga manggagawa.

Mangyaring tandaan, ang LHD sa hurisdiksyon kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho ay maaaring may mga partikular na pamantayan para sa mga kinakailangan sa pag-uulat ng kaso. Dapat sundin ng mga employer ang mga partikular na tagubilin ng kanilang LHD, kung mayroon. Tingnan ang seksyon na **Pag-uulat ng mga Kaso ng COVID-19 sa Cal/OSHA** para sa karagdagang impormasyon.


### Mga Isasaalang-alang ng mga Employer upang Maiulat ang mga Natutukoy na Kaso ng COVID-19 sa LHD

	Regular na nagpapadala at pinoprotektahan ng mga LHD ang kumpidensyal na impormasyon sa kalusugan. Mahalaga ang ligtas na pagbabahagi ng kumpidensyal na impormasyon tungkol sa mga manggagawa na may COVID-19 para makapagbigay ang LHD ng komprehensibong suporta sa employer at protektahan ang kalusugan ng komunidad.
---	--







### Mga Isasaalang-alang ng mga Employer upang Maiulat ang mga Natutukoy na Kaso ng COVID-19 sa LHD

	<p>Ang mga manggagawa sa isang lugar ng trabaho ay maaaring nakatira sa mga county/hurisdiksyon sa labas ng lugar kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho. Kung may paglaganap sa isang lugar ng trabaho, dapat makipag-ugnayan ang mga employer sa LHD sa anumang hurisdiksyon kung saan naninirahan ang isang manggagawang positibo sa COVID-19 at ipaalam sa kanila ang tungkol sa paglaganap.</p>
	<p>Karaniwan, ang LHD sa hurisdiksyon kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho ay nagbibigay ng patnubay sa employer sa pamamahala ng paglaganap.</p>
	<p>Makipag-usap sa LHD kung gaano kadalas ang inaasahan ng LHD na mga update mula sa employer sa mga bagong tukoy na kaso at mga may-sintomas na manggagawa sa lugar ng trabaho.</p>
	<p>Ibahagi ang isang listahan ng lahat ng manggagawa sa LHD sa hurisdiksyon kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maaaring hilingin ng LHD sa isang employer na magbigay ng karagdagang impormasyon tungkol sa mga manggagawa, kabilang ang paglalarawan ng trabaho, lokasyon, iskedyul ng trabaho, lungsod at county ng tirahan, at iba pang mga detalye na makakapagbigay impormasyon sa imbestigasyon at matukoy kung sino ang iba pang mga manggagawa sa lugar ng trabaho ang maaaring nasa panganib ng impeksyon ng COVID-19.</li> </ul>


### Mga isasaalang-alang ng mga Employer upang Maiulat ang mga Natutukoy na Kaso ng COVID-19 sa mga Manggagawa

	<p>Kailangang gawin ng mga employer ang lahat ng pagsisikap upang mapanatili ang pagiging kumpidensiyal ng mga manggagawa na may pinaghihinalaang o nakumpirmang impeksyon ng COVID-19 kapag nakikipag-usap sa ibang mga manggagawa. Dapat sumangguni ang mga employer sa mga panuntunan na inilalabas ng DFEH at EEOC.</p>
---	---

## Mga isasaalang-alang ng mga Employer upang Maiulat ang mga Natutukoy na Kaso ng COVID-19 sa mga Manggagawa




	<p>Kailangang abisuhan ng mga employer ang lahat ng manggagawa na maaaring nalantad sa mga indibidwal na may COVID-19. Dapat makipagtulungan ang mga employer sa mga manggagawa upang makakuha ng access sa pangangalagang pangkalusugan na kinakailangan upang matugunan ang pagkakalantad ng mga manggagawa, na maaaring lalong mahalaga para sa mga may <a href="#"><u>mga kondisyong medikal na mataas ang panganib</u></a> (halimbawa, mahinang immune system o pagbubuntis).</p>
	<p>Ang mga malapit na contact ng mga kaso ay dapat bigyan ng mga tagubilin sa pag-quarantine sa bahay at pagsubaybay sa sintomas, impormasyon tungkol sa pinakamalapit na lugar ng pagsusuri para sa COVID-19, pag-refer sa kanilang LHD.</p>
	<p>Bigyan ang sinumang mga manggagawa na pinauwi bago o sa panahon ng shift ng impormasyon tungkol sa kung ano ang aasahan matapos silang pauwiin sa bahay (halimbawa, mga tagubilin na makipag-ugnayan sa kanilang tagapagbigay ng medikal na serbisyo o LHD tungkol sa pagsusuri, at impormasyon tungkol sa mga karapatan sa sick leave sa ilalim ng pederal, estado, at lokal na mga batas at mga patakaran ng kumpanya, mga kinakailangan sa pagbabalik-sa-trabaho).</p>
	<p>Isama ang mga pangkat ng kinatawan ng manggagawa sa komunikasyon ukol sa mga diskarte.</p>
	<p>Kung gumagamit ang pasilidad ng mga nakakontra o pansamantalang manggagawa, kilalanin kung sino (host o kontratistang employer) ang dapat mag-ulat ng impormasyon at mga tagubilin sa paglaganap sa mga taong ito.</p>
	<p>Ang lahat ng manggagawa sa lugar ng trabaho ay dapat sumunod sa lahat ng tagubilin para sa pag-iwas sa impeksyon at mga hakbang sa pamamahala ng paglaganap mula sa host employer, ang LHD kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho, at ang LHD kung saan sila nakatira.</p>

### Mga isasaalang-alang ng mga Employer upang Maiulat ang mga Natutukoy na Kaso ng COVID-19 sa mga Manggagawa







	<p>Sa ilang mga paglaganap, ngunit hindi lahat, ang mga manggagawa na hindi kailanman nagkaroon ng sintomas at walang malapit na pakikipag-ugnayan sa alinman sa nakumpirma-sa-laboratoryo na mga kaso ay maaaring magpatuloy sa pagtatrabaho, basta't ipinatupad ng employer ang lahat ng hakbang sa pagkontrol gaya ng inirerekomenda ng mga awtoridad sa kalusugan ng publiko, Cal/OSHA, o iba pang mga panregulatoryong ahensiya. Gagawin ng LHD ang pagpapasiya na ito batay sa mga diskarte na ginagamit upang makontrol ang paglaganap at matukoy ang mga bagong kaso.</p>
---	---

### Pagpigil sa Karagdagang Pagkalat sa Lugar ng Trabaho

Ibinibigay ng sumusunod na talahanayan ang mga aksyon na dapat gawin ng mga employer upang maiwasan ang karagdagang pagkalat ng COVID-19 sa lugar ng trabaho pagkatapos na may matukoy na isang kaso.

Mga Kilos para sa Pagpigil sa Karagdagang Pagkalat sa Lugar ng Trabaho	
	<p>Dapat humingi ang mga employer ng patnubay mula sa LHD para makagawa ng diskarte sa pagsusuri upang matukoy kung sino ang kailangang masuri.</p>
	<p>Kung limitado ang pagsusuri, o hindi inirerekomenda, maaaring magrekomenda ang iyong LHD ng mga alternatibong pamamaraan para sa pagkontrol sa paglaganap, kabilang ang ngunit hindi limitado sa pagsubaybay sa lahat ng malapit na contact ng mga nakumpirmang kaso at pag-utos sa mga indibidwal na mag-quarantine o pansamantalang isara ang lugar ng trabaho at i-quarantine ang lahat ng manggagawa.</p>
	<p>Kailangang magbigay ang employer ng impormasyon sa LHD tungkol sa mga manggagawang nakumpirmang kaso ng COVID-19 sa lugar ng trabaho, kabilang ang mga titulo ng trabaho, mga pinagtatrabahuhang lugar, malapit na mga contact sa lugar ng trabaho, mga petsa ng pagsisimula ng sintomas, at mga shift na nagtrabaho habang nakakahawa.</p>








<b>Mga Kilos para sa Pagpigil sa Karagdagang Pagkalat sa Lugar ng Trabaho</b>	
	Alamin kung ang employer, LHD, o pareho ay magsasagawa ng mga panayam sa mga kaso upang matukoy ang kanilang malapit na mga contact.
	Nang may konsultasyon sa LHD, kausapin ang mga manggagawa na may kumpirmado-sa-laboratoryo na COVID-19 sa pamamagitan ng telepono upang alamin kung kailan nagsimula ang kanilang mga sintomas, ang mga shift na nagtrabaho sila noong panahon na sila ay nakakahawa, at upang matukoy ang iba pang mga manggagawang nakaugnayan nila nang malapit sa panahon na sila ay nakakahawa.
	Ang isang malapit na contact isang taong gumugol ng 15 minuto o higit pa sa loob ng 6 na talampakan ng isang indibidwal na may impeksyon ng COVID-19 sa panahon na sila ay nakakahawa, na kinabibilangan, sa pinakamababa, ng 48 oras bago nagkaroon ang indibidwal ng mga sintomas.
	Dapat pagbilinear ang mga malapit na contact na mag-quarantine sa bahay sa loob ng 14 na araw mula sa kanilang huling nalalamang pakikipag-ugnayan sa manggagawa na may COVID-19 at dapat magpasuri para sa COVID-19.
	Gamitin ang mga talaan ng trabaho upang mapatunayan ang mga shift na nagtrabaho sa panahon na sila ay nakakahawa at iba pang mga manggagawa na maaaring nakatrabaho nila nang malapit sa loob ng panahong iyon.
	Habang nasa bahay, dapat i-monitor ng mga malapit na contact ang kanilang sarili araw-araw para sa mga sintomas ng COVID-19 (halimbawa, lagnat, pangisinginig, pangangatog, ubo, kahirapan sa paghinga, masakit na lalamunan, pagbara o pagtulo ng uhog sa ilong, pagkapagod, mga pananakit ng katawan o kalamnan, pagkawala ng panlasa o pang-amoy, pagduruwal o pagsusuka, pagtatae, pagkawala ng ganang kumain).

## **Pagsasaalang-alang Kung Pansamantalang Isususpinde ang mga Operasyon**

Ibinibigay ng sumusunod na talahanayan ang patnubay sa mga employer na maaaring pinag-iisipan kung pansamantala bang sususpindihin o hindi ang mga operasyon dahil sa isang impeksyon ng COVID-19 sa lugar ng trabaho.

## Mga Isasaalang-alang ng mga Employer Kung Pansamantala bang Sususpindihin ang mga Operasyon Dahil sa Impeksyon ng COVID-19

	<p>Maaaring piliin ng mga negosyo na kusang suspindihin ang mga operasyon kapag may kaso ng COVID-19, pagkakalantad sa COVID-19, o paglaganap sa lugar ng trabaho. Bibigyang-daan nito ang imbestigasyon sa pagkakalantad at lubusang paglilinis at pag-disinfect. Maaaring piliin ng mga negosyo na gawin ito kung ang pagkakalantad ay sa isang manggagawa, kustomer, o bisita ng lugar ng trabaho. Upang maunawaan ang higit pa tungkol sa kung ang desisyon na ito ay tama para sa iyong negosyo, maaari kang makipag-ugnayan sa iyong <a href="#">lokal na departamento ng kalusugan (LHD) para sa patnubay.</a></p>
	<p>Ang lokal na departamento ng kalusugan sa hurisdiksyon kung saan matatagpuan ang lugar ng trabaho ay may kapangyarihang isara ang mga operasyon ng negosyo habang ang iniimbestigahan ang isang pagkakalanatad, o habang kinokontrol ang paglaganap.</p>
	<p>Maaaring kabilang sa mga pamantayan sa pagpapasya ng pagsasara ang dami ng mga manggagawa, bilang o porsyento ng maaapektuhan na mga manggagawa, ang kadaliang dapuan ng malubhang impeksyon ng COVID-19 ang mga mamimili na bumibisita sa negosyo, o maraming iba pang mga lokal na kadahilanan, kabilang ang epidemiology ng pagkalat ng sakit sa buong komunidad.</p>
	<p>Maaaring kabilang sa mga pamantayan sa pagpapasya ng pagsasara ang dami ng mga manggagawa, bilang o porsyento ng maaapektuhan na mga manggagawa, ang kadaliang dapuan ng malubhang impeksyon ng COVID-19 ang mga mamimili na bumibisita sa negosyo, o maraming iba pang mga lokal na kadahilanan, kabilang ang epidemiology ng pagkalat ng sakit sa buong komunidad.</p>
	<p>Maaaring magkakaiba ang mga lokal na departamento ng kalusugan sa kanilang mga partikular na kinakailangan para sa pag-iimbestiga sa paglaganap sa lugar ng trabaho, pag-uulat, at pagsuspinde ng mga operasyon.</p>

## Pagbabalik sa Trabaho

Dapat kumunsulta ang mga employer sa LHD at sa pinakabagong [Patnubay ng CDC](#) kung kailan maaaring palabasin mula sa pagkakabukod sa bahay at

bumalik sa trabaho ang isang kumpirmadong kaso. Kasama sa sumusunod na talahanayan ang patnubay mula sa CDC bilang sanggunian. Maaaring magrekomenda ang LHD ng diskarte para sa pagbabalik sa trabaho na katulad ng sumusunod, bagama't maaaring magkaroon ng ilang pagkakaiba depende sa hurisdiksyon at paglaganap.

Mga manggagawa	Minimum na mga Pamantayan para sa Pagbabalik sa Trabaho (Simula Hulyo 28, 2020)	Pahina ng Sanggunian sa CDC <i>(Kumunsulta sa pinakabagong patnubay ng CDC bago payagan ang manggagawa na bumalik sa trabaho)</i>
<b>May Sintomas na Positibo</b> Mga manggagawa na may mga sintomas na nakumpirma sa laboratoryong may COVID-19	Hindi bababa sa 1 araw (24 na oras) ang lumipas mula noong huling lagnat, na tinukoy bilang paggaling ng lagnat nang hindi gumagamit ng mga gamot na pampababa ng lagnat <b>at</b> pagbuti ng mga sintomas (halimbawa, ubo, kakapusan ng paghinga); <b>at</b> , hindi bababa sa 10 araw na ang lumipas mula nang unang lumitaw ang mga sintomas.	<a href="#">Para sa mga kaso ng manggagawa na hindi nangangailangang maospital</a>  <a href="#">Para sa mga kaso ng manggagawa na nangangailangang maospital</a>
<b>Walang Sintomas na Positibo</b> Mga manggagawa na hindi kailanman nagkaroon ng mga sintomas at nakumpirma sa laboratoryo na may COVID-19	Lumipas na ang minimum na 10 araw mula sa petsa ng kanilang unang positibong pagsusuri ng COVID-19. Kung magkaroon sila ng mga sintomas, nalalapat ang mga pamantayan para sa mga kasong may mga sintomas na nakumpirma sa laboratoryo.	<a href="#">Pagtigil sa Pagkakabukod</a>
<b>May Sintomas na Negatibo</b>	Gamitin ang parehong mga pamantayan para sa pagbabalik sa trabaho gaya sa mga kasong nakumpirma sa laboratoryo.	

Mga manggagawa	<b>Minimum na mga Pamantayan para sa Pagbabalik sa Trabaho</b> <i>(Simula Hulyo 28, 2020)</i>	<b>Pahina ng Sanggunian sa CDC</b> <i>(Kumunsulta sa pinakabagong patnubay ng CDC bago payagan ang manggagawa na bumalik sa trabaho)</i>
<b>Walang Sintomas na Negatibo</b> Mga manggagawa na hindi kailanman nagkaroon ng mga sintomas ngunit nasuri dahil sa malapit na pakikipag-ugnay sa isang pasyente na nakumpirma sa laboratoryo at negatibo	Ang mga manggagawa ay dapat mag-quarantine sa bahay sa loob ng 14 na araw pagkatapos ng nalalamang huling malapit na pakikipag-ugnayan sa pasyenteng kumpirmadong kaso. Maaaring magkaroon ng mga sintomas pagkatapos na masuring negatibo sa loob ng 14 na araw pagkatapos ng pagkakalantad. Maaaring isaalang-alang ng LHD na pahintulutan ang mas maagang pagbabalik sa trabaho para lamang sa isang manggagawa sa isang mahalagang industriya ng imprastraktura kung saan ang mga mahahalagang operasyon ng lugar ng trabaho ay makokompromiso dahil sa pag-quarantine sa manggagawa at walang kahaliling kawani ang maaaring magsagawa ng parehong tungkulin.*	
<b>May Sintomas na Hindi Nasuri</b> Mga manggagawa na nagkaroon ng mga sintomas ng COVID-19 ngunit hindi nasuri	Ang pagsusuri ay lubos na inirerekomenda. Kung hindi masuri ang manggagawa, gamitin ang parehong pamantayan para pagbabalik sa trabaho gaya sa mga kasong nakumpirma sa laboratoryo.	

<p><b>Walang Sintomas na Hindi Nasuri</b></p> <p>Mga manggagawa na may malapit na pakikipag-ugnayan sa isang pasyente na nakumpirma sa laboratoryo sa trabaho, bahay, o sa komunidad at walang mga sintomas.</p> <p>○</p> <p>Mga manggagawa na tumatangi o hindi masuri pagkatapos ng malapit na pakikipag-ugnayan sa isang kaso na nakumpirma sa laboratoryo, sa kabila ng rekomendasyon para sa pagsusuri mula sa LHD o tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan, at walang mga sintomas.</p>	<p>Ang mga manggagawa ay dapat na ma-quarantine sa bahay sa loob ng 14 na araw pagkatapos ng nalalamang huling malapit na pakikipag-ugnayan sa pasyenteng kumpirmadong kaso. Lubos na inirerekomenda ang pagsusuri; kung hindi ginawa ang pagsusuri, maaaring isaalang-alang ng LHD na payagan ang isang manggagawa na nagkaroon ng malapit na pakikipag-ugnayan sa isang kumpirmadong kaso na magpatuloy lamang sa trabaho sa isang mahalagang industriya ng imprastraktura kung saan ang mga mahahalagang operasyon ng lugar ng trabaho ay makokompromiso kapag na-quarantine ang manggagawa at walang kahaliling kawani ang maaaring magsagawa ng parehong tungkulin.*</p> <p>Ang mga manggagawa na magkakaroon ng mga sintomas ng COVID-19 habang nasa quarantine ay dapat makipag-ugnayan sa kanilang tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan. Kahit na hindi sila nasuri, dapat gamitin ang parehong pamantayan para sa pagbabalik sa trabaho gaya sa mga kasong kumpirmado sa laboratoryo.</p>	<p><a href="#">Para sa mga kaso ng manggagawa na hindi nangangailangang maospital</a></p>
---	--	---


**\*Tungkol sa sumusunod na dalawang pangkat ng mga manggagawa sa paglaganap sa isang mahalagang lugar ng trabahong imprastruktura: (a) mga manggagawang walang sintomas na nasuring negatibo, (b) mga manggagawa na malapit na contact ng mga kumpirmadong kaso:**







Kung saan apektuhan ng 14-na-araw na quarantine ang mga mahahalagang operasyon, maaaring ipasya ng LHD na ang ilang mga manggagawa sa dalawang pangkat na ito ay maaaring bumalik sa trabaho nang mas maaga kaysa sa 14 na araw sa pamamagitan ng pagsasaalang-alang sa ilang mga pamantayan na naaangkop sa lugar ng trabaho at manggagawa:

- Ang manggagawa ay kayang magsuot ng surgical mask sa buong araw ng trabaho, maliban habang kumakain, at sumunod sa lahat ng pamamaraan sa pag-iwas sa impeksyon. Maaari ring gamitin ang telang pantakip ng mukha kung sakaling magkulang sa mask.
- Ipinatupad ng pasilidad ang lahat ng pinakamahasag na pamamaraan sa pag-iwas sa impeksyon, gaya ng ipinasya ng LHD.
- Ipinatupad ang pre-screening upang masuri ang temperatura at sintomas ng mga manggagawa bago magsimula sa trabaho, mas mabuti kung bago pumasok sa pasilidad.
- Kayang i-monitor ng empleyado ang sarili para sa temperatura at sintomas sa bahay at sa trabaho.
- Kayang panatilihin ng manggagawa ang minimum na anim na talampakang distansya mula sa iba pang mga manggagawa sa lugar ng trabaho. Tandaan, hindi napipigilan ng anim na talampakan ang lahat ng pagkalat ng SARS-CoV-2.
- Ang mga pisikal na hadlang ay nakalagay sa pagitan ng mga nakapirming lokasyon ng trabaho ng manggagawa upang madagdagan ang distansya.
- Ang paglilinis at pag-disinfect sa lahat ng lugar at pinagsasaluhang kagamitan ay maaaring regular na isagawa sa lugar ng trabaho.

## **Patnubay ng mga Employer sa Paglilinis**

Ibinibigay ng sumusunod na talahanayan ang mga aksyon sa paglilinis na kailangang makumpleto ng mga employer matapos na pumasok sa trabaho ang isang manggagawa na may Covid-19. Ang mga sumusunod ay mga pagsasaalang-alang para sa pag-disinfect na ito:

<b>Patnubay sa Paglilinis para sa mga Employer</b>	
	Ang mga lugar ng Trabaho ng mga naimpeksyong manggagawa ay hindi dapat puntahan ng mga manggagawa hanggang sa malinis at ma-disinfect ang mga ito gamit ang mga produktong inaprubahan ng EPA para sa COVID-19. Dapat isagawa ang trabaho ng mga tagapaglinis na kawani na nagsanay sa ligtas na paggamit sa mga ito at

Patnubay sa Paglilinis para sa mga Employer	
	nabigyan ng lahat ng kinakailangan at inirerekomenda na PPE.
	Magsagawa ng nagpapatuloy na pinahusay na paglilinis/pag-disinfect ng mga lugar ng trabaho kapag may natukoy na manggagawang may COVID-19, nang sinusunod ang <a href="#">mga rekomendasyon ng CDC</a> .
	Patuloy na tukuyin at regular na linisin at i-disinfect ang madalas hinahawakang mga ibabaw sa buong lugar ng trabaho, tulad ng mga doorknob, kagamitan, at mga hawakan ng kamay.
	Hindi dapat maghiraman ang mga manggagawa ng mga headset o iba pang mga bagay na maaaring madikit sa kanilang mukha, bibig, o ilong.
	Iwasan ang paghihiraman ng iba pang kagamitan sa pagitan ng mga manggagawa; para sa mga kagamitan na dapat pagsaluhan, magsagawa ng madalas na paglilinis sa pagitan ng paggamit ng manggagawa.
	Sanayin ang mga manggagawa sa ligtas na paggamit ng mga panlinis at disinfectant at magbigay ng kinakailangang pamprotektang kagamitan.
	Dapat regular na suriin at sundin ng mga employer ang bago at na-update na patnubay sa kanilang partikular na industriya mula sa mga sumusunod na mapagkukunan sa <b>Apendiks A: Mga sanggunian</b> .

## MGA REGULASYON AT PATNUBAY PARA SA PAG-UULAT AT PAGLALAN NG SICK LEAVE

### Pagtatala ng mga Kaso ng COVID-19

Ang mga employer ng California na kinakailangang magtala ng mga pagkamatay na may kaugnayan sa trabaho, pinsala at karamdaman ay kailangang itala ang isang pagkamatay o karamdaman na may kaugnayan sa COVID-19 gaya ng iba pang sakit sa trabaho. Upang maitala, ang isang karamdaman ay kailangang nauugnay sa trabaho at magresulta sa isa sa mga sumusunod:

- Kamatayan,
- Mga araw na hindi pumasok sa trabaho,

- Limitadong trabaho o paglipat sa ibang trabaho,
- Medikal na paggamot na lampas sa first aid,
- Pagkawala ng malay, o
- Isang malaking pinsala o karamdaman na nadayagnos ng isang manggagamot o iba pang lisensyadong propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan.

Kung ang isang kaso ng COVID-19 na may kaugnayan sa trabaho ay nakatutugon sa isa sa mga pamantayang ito, kailangang itala ng mga nasasakupang employer sa California ang kaso sa kanilang 300, 300A at 301 o katumbas na form.

Tingnan ang Kodigo ng mga Regulasyon ng California, pamagat 8, Kabanata 7, Subchapter 1, Artikulo 2, [Mga Talaan ng Employer ng Pinsala o Pagkakasakit sa Trabaho](#) para sa mga detalye kung saan ang mga employer ay obligadong mag-ulat at iba pang mga kinakailangan.

## **Pag-uulat ng mga Kaso ng COVID-19 sa Cal/OSHA**

Bilang karagdagan sa mga kinakailangan sa pagtatala na tinalakay sa itaas, kailangan ding iulat ng mga employer sa California sa Cal/OSHA ang anumang malubhang sakit, malubhang pinsala o pagkamatay ng isang manggagawa na naganap sa trabaho o may kaugnayan sa trabaho sa loob ng walong oras mula nang nalaman nila o dapat na nalaman nila ang pagkakasakit, tingnan ang [seksyon 342 \(a\)](#) ng mga Regulasyon ng Cal/OSHA ukol sa pag-uulat ng mga pinsala na nauugnay sa trabaho para sa karagdagang impormasyon. Kasama dito ang sakit na COVID-19 kung natutugunan nito ang kahulugan ng malubhang karamdaman.

Kasama sa malubhang karamdaman, bukod sa iba pang mga bagay, ang anumang karamdaman na nagaganap sa isang lugar ng trabaho o may kaugnayan sa anumang trabaho na nangangailangan ng pagpapaospital bilang inpatient bukod para sa medikal na obserbasyon o pagsusuring dayagnostik, tingnan ang [seksyon 330\(h\)](#) ng mga Regulasyon ng Cal/OSHA para sa mga kahulugan. Nangangahulugan ito na kung ang isang manggagawa ay magkasakit habang nasa trabaho at ma-admit bilang inpatient sa isang ospital — anuman ang tagal ng pagkakaospital — ang sakit ay naganap sa isang lugar ng trabaho, kaya dapat iulat ng employer ang sakit na ito sa pinakamalapit na tanggapan ng Cal/OSHA. Ang mga dapat iulat na sakit ay hindi limitado sa mga pagkakataon na nagkakasakit ang manggagawa sa trabaho. Kabilang sa mga malubhang karamdaman ang mga sakit na nakuha “kaugnay ng anumang trabaho,” na maaaring



kabilangan ng mga nakuha kaugnay ng trabaho ngunit may mga sintomas na nagsisimulang lumitaw sa labas ng trabaho.

Dapat gawin kaagad ang mga ulat, ngunit hindi mas matagal sa walong oras matapos malaman ng employer o kung gumawa ng masigasig na pagtatanong ay nalaman sana nito ang malubhang karamdaman.

Para sa karagdagang impormasyon sa mga kinakailangan sa pag-uulat at pagtatala, mangyaring bisitahin ang Cal/OSHA, Mga Kinakailangan sa Pagtatala at Pag-uulat para sa mga Kaso ng COVID-19 [Mga Madalas na Itanong](#) at Impormasyon sa Pagtatrabaho sa COVID-19 [ng Departamento ng Patas na Trabaho at Pabahay](#).

### **Mga Regulasyon Ukol sa Pagbibigay ng Impormasyon tungkol sa mga Indibidwal na Positibo sa COVID-19**

Kapag tutukuyin ng mga employer ang isang manggagawa na nasuring positibo para sa COVID-19 o isang manggagawa na may mga sintomas, dapat nilang tiyakin na hindi mananatili sa trabaho ang manggagawa. Dapat makipagtulungan ang employer sa kanilang LHD upang masunod ang patnubay para sa pagbubukod at pag-quarantine, posibleng pagsusuri, at kapag naaangkop para bumalik sa trabaho ang manggagawa. Dapat suportahan ng mga employer ang oras na wala sa trabaho ang manggagawa para sa proteksyon ng iba sa pamamagitan ng naiaangkop na mga patakaran sa bakasyon.

Hindi dapat tukuyin ng mga employer ang sinumang naturang mga manggagawa sa pangalan sa lugar ng trabaho upang matiyak ang pagsunod sa mga batas sa pagkapribado. Kung ang isang manggagawa ay nasuring positibo para sa, o pinaghihinalaang mayroong COVID-19, kailangang sundin ng employer ang pinakabagong mga rekomendasyon sa kalusugan ng publiko sa lokal, estado, at pederal. Dapat gumawa ng karagdagang mga hakbang ang mga employer ayon sa utos ng lokal na departamento ng kalusugan ng publiko na maaaring kabilangan ng pagsasara ng lugar ng trabaho, mabusising paglilinis, at pagpapahintulot o pag-aatas ng telework

Ang mga sulat na nagbibigay-abiso sa mga manggagawa ng isang positibong kaso ng COVID-19 o pinaghihinalaang positibong kaso ay dapat isulat sa isang paraan na hindi nagsisiwalat ng kalagayan ng kalusugan ng manggagawa. Ang mga employer ay **hindi maaaring** kumpirmahin ang kalagayan ng kalusugan ng mga manggagawa o pag-usapan ang tungkol sa kalusugan ng manggagawa. Halimbawa, maaaring makipag-usap ang employer sa mga manggagawa o magpadala ng email o iba pang nakasulat na komunikasyon na nagsasabing:

Nalaman ng [Employer] na ang isang manggagawa sa [lokasyon ng opisina] ay nasuring positibo sa COVID-19. Natanggap ng naturang manggagawa ang mga resulta ng pagsubok noong [petsa]. Ang email na ito ay upang ipaalam sa iyo na maaaring nalantad ka sa novel virus. Dapat kang makipag-ugnayan sa iyong lokal na departamento ng kalusugan ng publiko para sa patnubay at anumang mga posibleng na aksyon na dapat gawin batay sa mga indibidwal na sitwasyon o kung magkaroon ka ng mga sintomas ng COVID-19.

## **Batas sa mga Karapatan ng Pamilya sa California: Bakasyon na Protektado ang Trabaho**

---

Maaaring karapat-dapat ang mga empleyado sa hanggang 12-linggo ng bakasyon na protektado ang trabaho sa ilalim ng [Batas sa mga Karapatan ng Pamilya sa California](#) (CFRA) para sa kanilang malubhang kondisyon ng kalusugan, o upang alagaan ang asawa, magulang, o dependent na anak na may malubhang kalagayan ng kalusugan.

Ang COVID-19 ay magiging kwalipikado bilang isang malubhang kondisyon ng kalusugan kung nagreresulta ito sa pangangalaga bilang inpatient o nagpapatuloy na paggamot o pangangasiwa ng isang tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan. Maaari rin itong maging kwalipikado bilang isang malubhang kondisyon ng kalusugan kung humantong ito sa mga kondisyon tulad ng pulmonya.

Karapat-dapat ang mga empleyado para sa ganitong uri ng bakasyon na protektado ang trabaho (CFRA) kung nagtatrabaho sila para sa isang employer na may hindi bababa sa 50 manggagawa sa loob ng 75 milya ng kanilang lugar ng trabaho; nagtatrabaho doon nang hindi bababa sa isang taon; at nagtatrabaho nang hindi bababa sa 1250 na oras sa taon bago sila mangailangan ng bakasyon.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring sumangguni sa [Mga FAQ sa DFEH \(para sa mga kasagutan sa mga madalas itanong para sa mga employer at manggagawa\)](#).

## **May-Bayad na Sick Leave**

---

Nakakaipon ang mga empleyado sa California ng may-bayad na sick leave mula sa unang araw ng pagtatrabaho. Kailangang magbigay ang mga employer sa mga manggagawa pagkakuha sa trabaho ng isang abiso na nagsasabi kung paano ipagkakaloob ang may-bayad na sick leave. Bilang karagdagan, nagpalabas ang Gobernador ng isang Executive Order na nag-uutos sa may-bayad na sick leave kaugnay ng COVID-19 para sa mga manggagawa sa sektor ng pagkain na nagtatrabaho para sa mga employer

na may higit sa 500 mga manggagawa. Ang mga batas sa may-bayad na sick leave ay may matitibay na probisyon kontra sa paghiganti upang maprotektahan ang mga manggagawa na humihingi at/o gumagamit ng may-bayad na sick leave sa ilalim ng mga batas na ito. Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga karapatan sa may-bayad na sick leave, mangyaring tingnan ang sumusunod:

- **May-Bayad na Sick Leave sa California.** Sa ilalim ng batas ng California, nakakaipon ang mga manggagawa ng minimum na isang oras para sa bawat 30 oras na nagtrabaho, na maaaring limitahan ng employer ng isang patakaran na hindi bababa sa 48 na oras ng sick leave sa bawat taon; at maaaring limitahan ang paggamit ng may-bayad na sick leave sa minimum na 3 araw o 24 na oras ng naipong sick leave sa bawat taon. Maaari ring magbigay ang mga employer ng mga patakaran na nagpapahintulot sa mas malaking pagkaipon at paggamit ng may-bayad na sick leave. Nakalagay online ang karagdagang impormasyon sa [may-bayad na sick leave sa California](#) pati na rin kung [paano ito nalalapat sa COVID-19](#).
- **Ang Pandagdag na May-Bayad na Sick Leave sa California para sa COVID-19.** Sa ilalim ng [Executive Order N-51-20](#), ang mga entidad na tumatanggap ng manggagawa na may mahigit sa 500 mga manggagawa ay dapat magbigay ng hanggang sa 80 na oras ng may-bayad na sick leave sa mga manggagawa sa sektor ng pagkain na nagtatrabaho para sa o sa pamamagitan ng entidad na tumatanggap. [May karagdagang impormasyon sa pandagdag na may-bayad na sick leave](#) na nakalagay sa mga FAQ na naaangkop sa paksa.

Bilang karagdagan, maaaring may karapatan ang mga manggagawa sa may-bayad na sick leave sa ilalim ng pederal o lokal na batas tulad ayon sa sumusunod:

- **Pederal na may-bayad na sick leave hanggang sa posibleng 80 oras sa ilalim ng Batas na Unahin ang Pamilya sa Tugon sa Coronavirus (FFCRA).** Ang batas na ito ay ipinatutupad ng Departamento ng Paggawa ng Estados Unidos para sa mga negosyo na may mas mababa sa 500 manggagawa. Ang isang manggagawa ay maaaring karapat-dapat para sa bakasyon na ito depende sa laki ng employer, bukod sa iba pang mga kadahilanan. Ang Sangay ng Sahod at Oras ng Departamento ng Paggawa ng Estados Unidos ay naglagay ng [karagdagang impormasyon sa FFCRA sa mga FAQ nito](#).

- **Mga lokal na batas sa May-Bayad na Sick Leave.** Mayroon ding mga batas sa may-bayad na sick leave ang ilang mga lokalidad. Kung napapailalim ang mga manggagawa sa mga lokal na ordinansa sa sick leave, kailangang sumunod ang employer sa mga batas ng kapwa estado at lokal, na maaaring magkakaiba sa ilang mga aspeto. Kailangang magbigay ang employer ng probisyon o benepisyo na pinaka-kapakipakinabang sa manggagawa. Dapat kumunsulta ang mga manggagawa sa naaangkop na lokal na ahensiyang tagapagpatupad para sa lokalidad kung saan sila nagtatrabaho para sa karagdagang impormasyon.

### **Patnubay at mga Sanggunian sa Batas na Ipinatutupad ng Opisina ng Labor Commissioner**

- [Mga Batas na Ipinatutupad ng Opisina ng Labor Commissioner](#)
- [Update sa mga Manggagawa sa Mahahalaga at Hindi Mahahalagang Sektor](#)
- [Patnubay sa mga Kinakailangang Pagbibigay-abiso ng May-Kondisyong Pagsususpende sa California WARN Act](#)
- [Mga FAQ sa Executive Order kaugnay ng Pandagdag na May-Bayad na Sick Leave Para sa mga Manggagawa sa Sektor ng Pagkain sa mga Kumpanya na may 500 o Higit pang mga empleyado.](#)
  - [Poster ng Lugar ng Trabaho - Pandagdag na May-Bayad na Sick Leave para sa mga Manggagawa sa Sektor ng Pagkain \(Bersyon na Espanyol\)](#)
- [COVID-19 sick leave](#) (para sa magkatabing paghahambing ng May-Bayad na Family Leave ng CA, May-Bayad na Sick Leave ng CA at Pederal na Batas na Unahin ang mga Pamilya sa Tugon sa Coronavirus (FFCRA))
- [Mga Benepisyo para sa mga Manggagawa na Naapektuhan ng COVID-19](#) (tsart na naglalarawan ng mga batas ng pederal, estado at lokal sa may-bayad na sick leave, mga benepisyo sa kawalan ng trabaho at kapansanan, at bayad-pinsala ng mga manggagawa)

## **Seguro sa Kapansanan sa Estado at May-Bayad na Family Leave**

---

Ang mga empleyado na maaaring walang benepisyon may-bahad na sick leave ay maaaring karapat-dapat para sa mga benepisyo ng Seguro sa Kapansanan (Disability Insurance, DI). Ang mga benepisyo ng DI ay magagamit ng mga karapat-dapat na manggagawa na hindi makapagtrabaho dahil naimpeksyon, o hinihinalang naimpeksyon, ng COVID-19.

Bilang karagdagan, ang mga manggagawa na walang benepisyong may-bayad na sick leave upang alagaan ang mga miyembro ng pamilya ay maaaring karapat-dapat para sa mga benepisyo ng May-Bayad na Family Leave (PFL). Ang mga benepisyo ng PFL ay magagamit ng mga karapat-dapat na manggagawa na nawalan ng sahod kapag kailangan nilang magbakasyon sa trabaho upang alagaan ang isang anak, magulang, biyenang lola at lolo, apo, kapatid, asawa, o rehistradong domestic partner na may malubhang karamdaman ng COVID-19.

Ang parehong DI at PFL ay nangangailangan ng sertipikasyon ng doktor upang maging kwalipikado. May karagdagang impormasyon tungkol sa pagiging karapat-dapat para sa mga benepisyo ng DI at PFL sa [Departamento ng Pag-unlad ng Trabaho](#).

## **Mga Regular at Pang-Pandemyang Benepisyo sa Kawalan ng Trabaho**

Ang mga indibidwal na nawalan ng trabaho o negosyo o nabawasan ang kanilang oras sa mga kadahilananang may kaugnayan sa COVID-19 ay maaaring karapat-dapat para sa mga benepisyong bahagyang kapalit ng sahod sa ilalim ng regular na programa sa Seguro para sa Kawalan ng Trabaho o ng programang Tulong sa Kawalan ng Trabaho dahil sa Pandemya. Magagamit ang programang Tulong sa Kawalan ng Trabaho dahil sa Pandemya lalo na kung hindi makapagtrabaho ang isang tao sa dahiling may kaugnayan sa COVID-19, kabilang kapag ang isang indibidwal ay nasuri na may COVID-19 o may mga sintomas at naghahanap ng diagnosis, o kung saan ang indibidwal ay pinayuhan ng isang tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan na i-quarantine ang sarili.

May karagdagang impormasyon tungkol sa Seguro sa Kawalan ng Trabaho at Tulong sa Kawalan ng Trabaho dahil sa Pandemya sa [Departamento ng Pag-unlad ng Trabaho](#).

## **Bayad-Pinsala ng mga Manggagawa**

---

Ang mga empleyado na nagkaroon ng COVID-19 sa trabaho ay maaaring karapat-dapat sa mga benepisyo sa bayad-pinsala ng mga manggagawa, na magagamit upang bigyan ang mga manggagawa ng medikal na paggamot na kinakailangan upang gumaling sila mula sa pinsala o sakit na may kaugnayan sa trabaho, bahagyang palitan ang mga sahod na nawala sa kanila habang nagpapagaling sila, at tulungan silang makabalik sa trabaho. Sa ilalim [Executive Order N-62-20](#), ang ilang mga manggagawa na nagkaroon ng sakit na may kaugnayan sa COVID-19 sa pagitan ng Marso 19 at Hulyo 5, 2020

ay ipinapalagay na nakuha ang sakit sa trabaho, kung kaya maipapalagay na may karapatan sila sa mga benepisyo sa bayad-pinsala ng mga manggagawa.

May karagdagang impormasyon sa bayad-pinsala ng mga manggagawa at ang epekto ng Executive Order N-62-20 sa [Sangay ng Bayad-Pinsala ng mga Manggagawa](#).

## Pagpapatupad at Pagsunod

Itinatag ng Tanggapan para sa mga Emerhensiyang Serbisyo ng Gobernador ng California ang COVID-19 Enforcement Task Force upang subaybayan at ipatupad ang mga paglabag sa mga batas at kautusan ng Estado. Ang mga ahensiya ng Estado na kasama sa task force ay ang Department of Alcoholic Beverage Control (ABC), Department of Consumer Affairs (DCA), Department of Industrial Relations, including the California Division of Occupational Safety and Health (Cal OSHA), at ang Division of Labor Standards Enforcement (Labor Commissioner's Office). Kasama sa iba pang mga miyembro ang mga ahensiya na walang panregulatoryong awtoridad, ngunit may mga responsibilidad na nakatuon sa pagtulong at edukasyon.

Ang misyon ng COVID-19 Enforcement Task Force ay tiyakin at mapanatili ang isang ligtas na kapaligiran upang maprotektahan ang mga employer, manggagawa, at kustomer. Magbibigay ang Task Force ng tulong at suporta sa mga employer sa pamamagitan ng pagtulong sa kanila na sumunod sa mga batas at kautusan pati na rin ang pagtugon sa, at pagpapatupad ng mga paglabag na may kaugnayan sa panloob na operasyon, paggamit ng mga pantakip ng mukha, pagdistansya sa mga tao, at mga aksyong pang-administratibo.

Maaaring humingi ang mga employer ng tulong teknikal o mga sagot sa mga katanungan na may kaugnayan sa mga batas at kautusan ukol sa COVID-19 mula sa ABC, sa Opisina ng Labor Commissioner, at sa Cal/OSHA. Ang mga contact para sa mga ahensiya na ito ay detalyado sa **Apendiks B: Mga Contact sa Pagpapatupad at Pagsunod**.

## Edukasyon ng Manggagawa

### PAG-UNAWA SA COVID-19

Ang Coronavirus (COVID-19) ay sakit na dulot ng isang virus na maaaring kumalat mula sa isang tao papunta sa iba. Ang mga sintomas ng COVID-19 ay maaaring mula sa banayad (o walang mga sintomas) hanggang sa

malubhang karamdaman. Ang lahat ng manggagawa ay dapat magkaroon ng pangunahing pag-unawa sa COVID-19, [kung paano kumakalat ang sakit](#), [mga sintomas](#), at mga paraan upang mapigilan o maiwasan ang pagkalat.

## PAGPROTEKTA SA IYONG SARILI SA TRABAHO

Dapat gawin ng mga manggagawa ang sumusunod na [mga hakbang upang protektahan ang kanilang sarili](#) sa trabaho:

- Sundin ang mga patakaran at pamamaraan ng employer na may kaugnayan sa karamdaman, paglilinis at pag-disinfect, at mga pagpupulong sa trabaho at paglalakbay.
- Manatili sa bahay kung may sakit, maliban kung para kumuha ng pangangalagang medikal.
- Gawin ang pisikal na pagdistansya nang hindi bababa sa 6 na talampakan mula sa mga kasama sa trabaho, kustomer, at mga bisita hangga't maaari, maging sa loob o sa paligid ng mga silid pahingahan, mga water cooler at/o mga lugar na hindi pinagtatrabahuhan.
- Magsuot ng mga telang pantakip ng mukha, lalo na kung hindi posible ang pagdistansya sa mga tao. Inilaan ang mga pantakip ng mukha upang protektahan ang ibang tao—hindi ang nagsusuot.
- Dapat ipaalam ng mga manggagawa sa kanilang superbisor kung sila o ang kanilang mga kasamahan ay magkaroon ng [mga sintomas](#) sa trabaho. Walang sinuman na may [mga sintomas ng COVID-19](#) ang dapat naroroon sa lugar ng trabaho.
- Madalas na hugasan ang mga kamay gamit ang sabon at tubig nang hindi bababa sa 20 segundo, lalo na pagkatapos suminga, [umubo, o bumahing](#), o pagkagaling sa isang pampublikong lugar.
  - Gumamit ng hand sanitizer na naglalaman nang hindi bababa sa 60% na alkohol kung walang magagamit na sabon at tubig.
  - HUWAG gumamit ng anumang hand sanitizer na naglalaman ng methyl alcohol dahil sa mataas na lasong taglay nito.
- Iwasang humawak sa mga mata, ilong, at bibig.
- Hangga't maaari, iwasang hawakan ang mga palaging nahahawakang mga ibabaw sa mga pampublikong lugar – mga pindutan ng elevator, mga hawakan ng pinto, mga hawakan ng kamay (sa pinakaligtas na maaari), atbp.
- Kung maaari, iwasan ang direktang pisikal na pakikipag-ugnayan tulad ng pakikipagkamay sa mga tao.
- Iwasan ang paghawak ng pera, mga credit card, at mobile o electronic device hangga't maaari.
- Iwasan ang lahat ng hindi mahalagang paglalakbay.



[Ang mga may sakit na manggagawa](#) ay dapat sumunod sa [mga hakbang na inirerekomenda ng CDC upang maiwasan ang pagkalat ng COVID-19](#). Ang mga manggagawa na may COVID-19 na nanatili sa bahay ay maaaring tumigil sa pagkakabukod sa bahay at bumalik sa trabaho kapag natugunan na nila ang isa sa mga hanay ng mga pamantayan na matatagpuan [dito](#).

Ang mga manggagawa na gumagamit ng pampublikong transportasyon, pakikisakay, taxi o carpooling upang pumunta sa at umuwi mula sa trabaho ay dapat [protektahan ang kanilang sarili](#). Laging tandaan na gumamit ng mga pantakip ng mukha, gawin ang pisikal na pagdistansya sa ibang tao kung saan naaangkop, at hugasan ang kanilang mga kamay ng sabon at tubig nang hindi bababa sa 20 segundo bago at pagkatapos gamitin ang naturang transportasyon.

## **PAGPROTEKTA SA IYONG SARILI SA BAHAY**

[Mahalaga ang pagprotekta sa iyong sarili at sa iba pa](#) sa bahay. Ang mga manggagawa na nakatira sa bahay kasama ang ibang tao ay dapat sumunod sa [inirerekomenda ng CDC na mga panuntunan sa bahay](#) kung naninirahan nang [malapit sa isa't isa](#) o [nagsasalo ng tirahan](#).

Bilang karagdagan, ikaw o ang mga kakilala mo ay maaaring makaranas ng mas matinding stress sa panahon ng pandemyang ito. Ang mga gawain kaugnay ng kalusugan ng publiko, tulad ng pisikal na pagdistansya mula sa ibang tao, ay maaaring maging dahilan para maramdaman ng mga tao na sila ay nakahiwalay at malungkot at maaaring makadagdag sa stress at pagkabalisa. [Ang pagkaya sa stress sa paraang makabubuti sa kalusugan](#) ay makapagpapalakas sa iyo, sa mga taong mahal mo, at sa iyong komunidad.

## **Apendiks A: Mga sanggunian**

### **MGA LINK SA SANGGUNIAN NG EMPLOYER**

- Interim Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (Pansamantalang Patnubay para sa mga Negosyo at mga Employer na Tumutugon sa Sakit na dulot ng Coronavirus 2019) (COVID-19), Mayo 2020: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- Coronavirus 2019 (COVID-19) Resources for Employers and Workers (Mga Sanggunian para sa mga Employer at Manggagawa): <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- Benefits for Workers Impacted by COVID-19 (Mga Benepisyo para sa mga Manggagawa na Naapektuhan ng COVID-19): <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>



- Guidance for family friendly practices for employers (Patnubay para sa mga gawaing pampamilya para sa mga employer):  
<https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

## MGA LINK SA SANGGUNIAN NG MANGGAGAWA

- CDC General Business Frequently Asked Questions (Mga Madalas Itanong ng Karaniwang Negosyo) (COVID-19):  
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC Symptoms of Coronavirus (Mga Sintomas ng Coronavirus):  
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC How to Protect Yourself and Others (Paano Protektahan ang Iyong Sarili at Iba Pa): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- CDC What to do if You are Sick (Ano ang Dapat Gawin kung Ikaw ay Maysakit): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC Coping with Stress and Immediate Crisis Help (Tulong sa Pagkaya ng Stress at sa Krisis): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

## PATNUBAY

CAL / OSHA	CDC	CDPH
<a href="#">Cal/OSHA Pambuong Estadong Patnubay sa Industriya</a>	<a href="#">Mga Programa sa Pangangalaga ng Bata, Mga Paaralan, at Mga Programang Pangkabataan (Magplano, Maghanda at Tumugon)</a>	<a href="#">Patnubay sa Industriya upang Mabawasan ang Panganib</a>
<a href="#">Pangkalahatang Patnubay sa Industriya</a>	<a href="#">Impormasyon ng employer para sa mga Gusali ng Opisina</a>	<a href="#">Patnubay na Naaangkop sa Industriya (upang Mabawasan ang Panganib)</a>
<a href="#">Patnubay para sa mga Ispesipikong Industriya</a>	<a href="#">Patnubay para sa mga Negosyo at Manggagawang Tumutugon sa COVID-19</a>	<a href="#">Patnubay para sa Iba pang mga Industriya (Mga Pagsasaalang-alang para sa Pagkakaiba ng County)</a>
	<a href="#">Patnubay para sa mga Tagaproseso ng Karne at Manok</a>	<a href="#">Patnubay at mga Checklist na Naaangkop sa Industriya</a>
	<a href="#">Mga Kondisyong Medikal na Mataas ang Panganib</a>	<a href="#">Roadmap ng Katatagan</a>
	<a href="#">Impormasyon para sa mga Manggagawa sa Grocery at Pagtitingi ng Pagkain</a>	<a href="#">Transportasyon at Paghahatid (Magplano Maghanda at Tumugon)</a>
	<a href="#">Pansamantalang Patnubay para sa Pangangalaga at Pagpapatagil ng Supply ng Filtering Facepiece Respirator sa mga Sektor na Hindi Pangangalagang Pangkalusugan</a>	<a href="#">Patnubay para sa Paggamit ng mga Pantakip ng Mukha</a>
	<a href="#">Pansamantalang Patnubay para sa mga Negosyo at Employer</a>	

CAL / OSHA	CDC	CDPH
	<a href="#">Landing Page para sa mga Panuntunan sa Kaligtasan ng Manggagawa na Naaangkop sa Industriya (Magplano, Maghanda at Tumugon)</a>	
	<a href="#">Landing page para sa mga Lugar ng Trabaho (Magplano, Maghanda at Tumugon)</a>	
	<a href="#">Kaligtasan at Suporta sa Manggagawa para sa Maliit na Negosyo</a>	
	<a href="#">Patnubay para sa Kung saan Ka Nakatira, Nagtatrabaho, Nag-aaral, Nananalangin, at Naglalaro (Mga Komunidad, Paaralan, Mga Lugar ng Trabaho, at Kaganapan)</a>	

## MGA MAPAGKUKUNAN NA BINANGGIT SA PLAYBOOK

Pamagat	Pinagmulan
<b>Karagdagang Impormasyon</b>	
Karagdagang mga Serbisyo	CA.gov
COVID-19 Sick Leave	CA.gov
Mga DFHI FAQ	CA.gov
Mga Rekord ng Employer ng Pinsala o Pagkakasakit sa Trabaho	CA.gov
Lokal na Departamento ng Kalusugan (LHD)	CA.gov
Tulong sa Kawalan ng Trabaho dahil sa Pandemya	CA.gov
Pandagdag na May-Bayad na Sick Leave para sa mga Manggagawa sa Sektor ng Pagkain	CA.gov
Bayad-Pinsala ng mga Manggagawa	CA.gov
Patnubay sa Pagsusuri ng Sarili	CDC
<b>Impormasyon para sa Pakikipag-ugnayan</b>	
Impormasyon para sa Pakikipag-ugnayan sa mga Opisina ng Distrito	Cal/OSHA
Inbox ng Ulat ng Aksidente sa Cal/OSHA	Cal/OSHA
<b>Kautusan ng Gob.</b>	
Executive Order	CA.gov
Kautusan para sa Kalusugan ng Publiko	CA.gov
<b>Regulasyon</b>	
Mga Regulasyong Pangkaligtasan at Pangkalusugan sa Trabaho sa California (CAL/OSHA) - Mga Kahulugan	Cal/OSHA
Pag-uulat ng mga Pagkamatay at Malubhang Pinsalang Nauugnay sa Trabaho	Cal/OSHA
Batas na Unahin ang mga Pamilya sa Tugon sa Coronavirus (Families First Coronavirus Response Act)	DOL.gov

## **PATNUBAY PARA SA MGA EMPLOYER AT MANGGAGAWA SA PAGPAPATUPAD NG MGA KINAKAILANGANG PAGSUSUOT NG MASK**

Dapat iwasan ng mga manggagawa ang paglapit sa mga katrabaho o miyembro ng publiko na hindi nakasuot ng pantakip ng mukha para sa layuning pagtatangkang ipatupad ang anumang inirerekomenda o kinakailangang pantakip ng mukha.

Sa mga pagkakataong ito, dapat panatilihin ng mga manggagawa ang hindi bababa sa 6 na talampakang distansya mula sa iba at ipagbigay-alam ang anumang mga alalahanin sa kanilang superbisor.

Dapat talakayin ng mga superbisor ang anumang mga alalahanin sa kanilang Human Resources Department para sa patnubay sa paghawak sa mga sitwasyong ito.

Dapat sanayin ng mga employer ang kanilang mga manggagawa sa kung ano ang gagawin sa mga ganitong sitwasyon, kasama na kung paano mabawasan ang panganib ng karahasan sa lugar ng trabaho at kung ano ang dapat gawin upang makakuha ng suporta kapag ang mga pagsisikap na maiwasan ang paglala ay hindi matagumpay sa mga sitwasyong ito. Maaari ring may limitadong mga pangyayari kung saan kailangang makibahagi ang isang employer sa isang proseso kasama ang mga manggagawa at/o mga kustomer na nagdadahilan ng kapansanan para hindi magsuot ng mask upang makita kung may mga kaluwagan na epektibo sa pagpapanatili ng kaligtasan ng lugar ng trabaho.

Isaalang-alang ang paggamit ng sumusunod na salita:

- “Ang pagsunod sa mga panuntunan (sa mga pantakip ng mukha o pagdistansya) ay maaaring makaprotekta sa iyo at sa lahat ng iba pa, kaya hinihiling namin na sundin mo ang mga ito.”
- “Kung wala kang pantakip ng mukha, ikagagalak naming bigyan ka ng ganito (kung mayroon).”
- Para sa mga kustomer at mga bisita sa lugar ng trabaho: “Ikinalulungkot namin na hindi ka nakahandang sundin ang mga panuntunan. Mangyaring bigyan kami ng kaunting oras para ayusin ang lugar upang bigyang-daan ang karagdagang pisikal na distansya sa pagitan mo at ng iba pa nating kapwa manggagawa.”

Sa lahat ng pagkakataon, mahalagang tumuon sa pag-iwas sa peligro at magsagawa ng mga hakbang para mabawasan ang tensyon:

- Magsalita nang may mahinahon na tinig sa isang normal na lakas at makipag-usap sa pustura at ekspresyon na igagalang ang tao.
- Magkasundo sa isang pamamaraan para sa pagtawag ng suporta mula sa seguridad o tagapagpatupad ng batas kung kinakailangan.

## Apendiks B: Mga Contact sa Pagpapatupad at Pagsunod

### Talahanayan 1: Mga Contact sa Pagkontrol sa Inuming may Alak

Opisina	Mga county	Kaugnayan	Mga Numerong Tatawagan
Southern Division (Executive Office)	Lahat ng County sa Southern California	Kathleen Barnes Division Chief	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	Central na bahagi ng Los Angeles	Gerry Sanchez	562-865-6501
Monrovia	Northeastern na bahagi ng Los Angeles	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Lakewood	Southwestern na bahagi ng Los Angeles	Brad Beach	562-982-1390
Palm Desert	Imperial at mga disyertong lugar ng Riverside at San Bernardino	Eric Burlingame	760-324-2869
Riverside	Riverside at San Bernardino	Sean Ramos	951-782-4403
San Diego	Southern na bahagi ng San Diego	Melissa Ryan	619-525-4605
San Marcos	Northern na bahagi ng San Diego	Jennifer Hill	760-510-1260
Santa Ana	Orange	Truc Vo	657-205-3479
San Luis Obispo	San Luis Obispo at northern na bahagi ng Santa Barbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Van Nuys	North at northwestern na mga bahagi ng Los Angeles	Enrique Alcala	818-901-5009
Ventura	Ventura at southern na bahagi ng Santa Barbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Northern Division (Executive Office)	Lahat ng County sa Northern California	Joseph McCullough Division Chief	916-870-2004
Concord	Alameda, Contra Costa, San Francisco, San Mateo, at Solano	Erik Szakacs	925-602-7712
Eureka	Del Norte at Humboldt	Tony Carrancho	707-576-2207
Fresno	Fresno, Kings, Madera, at Tulare	Jason Montgomery	559-243-4030
Redding	Butte, Glenn, Lassen, Modoc, Plumas, Shasta, Siskiyou, Tehama, at Trinity	Luke Blehm	530-224-4832

Opisina	Mga county	Kaugnayan	Mga Numerong Tatawagan
Sacramento	Alpine, Amador, El Dorado, Placer, Sacramento, Yolo, Colusa, Nevada, Sierra, Sutter, at Yuba	Luke Blehm	530-224-4832
Salinas	Monterey, San Benito, at Santa Cruz	Summer Johst	831-755-1993
San Jose	Santa Clara at San Mateo	Summer Johst	408-277-3309
Santa Rosa	Lake, Marin, Mendocino, Napa, at Sonoma	Tony Carrancho	707-576-2207
Stockton	Calaveras, Mariposa, Merced, San Joaquin, Stanislaus, at Tuolumne	Paul Fuentes	209-948-7999

## Talahanayan 2: Mga Contact sa Opisina ng Labor Commissioner

Opisina	Kaugnayan	Mga Numerong Tatawagan
Northern California	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
Southern California	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

## Talahanayan 3: [Contact sa Manager ng Cal/OSHA](#)

Rehiyon	Mga Numerong Tatawagan
Rehiyon 1	415-557-0300
Rehiyon 2	916-263-2803
Rehiyon 3	714-558-4300
Rehiyon 4	626-471-9122
Yunit ng Pamamahala sa Kaligtasan ng Proseso (PSM)	925-602-2665
Yunit ng Konsultasyon	559-445-6806

## Larawan 1: Mga Rehiyon ng Cal/OSHA



# Apendiks C: Mga Pag-aaral ng Kaso

## KOMPANYA NG NAKABALOT NA PAGKAIN

Sinusubaybayan ng isang kompanya ng nakabalot na pagkain sa central valley ang lahat ng manggagawa at vendor ng mga pagsusuri ng temperatura, palatanungan, at pag-sanitize ng kamay sa pagdating.

Ang lugar ng paggawa ng pagkain/pagbabalot ay may mga Plexiglas sheet na nakabitin sa pagitan ng mga trabahador sa linya. Inatasan ng kompanya ang mga manggagawa na maglaan ng mas maraming espasyo sa pagitan ng mga manggagawa sa parehong panig sa linya. Sa kasalukuyan, pinapayagan nila ang distansya na 6 na talampakan. Ang mga manggagawa ay nakasuot din ng mask, at depende sa lugar ng paggawa ang ilan ay nakasuot ng mga face shield na may mask, at ang iba ay nakasuot ng goggles; lahat ng manggagawa sa paggawa ay nakasuot ng malinis na kapoteng panlaboratoryo sa ibabaw ng kanilang damit. Ang isa sa mga lugar na ihiningi ng kompanya sa LHD ng mga rekomendasyon ay ang isang makina na kailangang dalawang tao ang magpatakbo. Hindi nito pinapayagan ang mga tao na dumistansya nang 6 na talampakan o magkaroon ng Plexiglas. Sa ngayon, ang mga manggagawa ay nagsusuot ng mask na may face shield at inirerekomenda ng LHD na magkaroon sila ng angkop na pagsubok para sa pagsusuot ng N95 mask sa lugar na iyon.

Nakikipagtalakayan din ang kompanya sa kanilang mga manggagawa tungkol sa mga paksang kinabibilangan ng carpooling at panganib sa kanilang mga manggagawa sa labas ng trabaho. Inalis nila ang mga upuan mula sa mga break table upang bigyang-daan ang pagdistansya at may distansya rin ang mga mesa. Nakapag-order na rin ng Plexiglas para sa mga break table. Handang isaalang-alang ng kompanya ang pagtatanggal sa trabaho bilang tugon sa hindi pagsunod sa utos pangkalusugan.

Bilang buod, ginawa ng kompanya ang mga sumusunod na aksyon sa loob ng kanilang pasilidad:

- Naglagay ng mga hadlang sa mga lugar kung saan mahirap mapanatili ang pagdistansya sa pagitan ng mga tao;
- Naglagay ng mga dispenser ng hand sanitizer sa iba't ibang lokasyon sa site,
- Naglaan ng oras para maglinis ang mga manggagawa bago at pagkatapos ng shift,
- Nagbigay ng mga pantakip ng mukha at mga face shield para isuot ng mga manggagawa,



- Inalis ang mga upuan mula sa mga mesa upang limitahan ang bilang ng mga taong umuupo roon,
- Ang mga poster na ibinigay ng employer ay nakalagay sa lahat ng lugar, at
- Tinitiyak ng tagapamahala na isinusuot ng mga manggagawa ang kanilang mga pantakip ng mukha sa tamang paraan;
  - Ang sinumang hindi sumunod ay maaaring nakaulat at posibleng mawalan ng trabaho kung hindi nila sinusunod ang mga protokol.

## **Papel ng Lokal na Kalusugan ng Publiko**

---

Ang mga manggagawa sa departamento ng kalusugan ng publiko na nakapagsasalita ng dalawang wika ay nagsagawa ng presentasyon sa kompanya sa Stockton. Kasama sa mga paksa ang:

- Katayuan ng pagkalat ng sakit sa county
- Paano kumakalat ang virus
- Ang kahalagahan ng pagdistansya sa mga tao sa lipunan at ang hindi pagtitipon ng mga tao
- Bakit kailangan nating magsuot ng mask
- Paano ligtas na isuot ang mask at linisin ito
- Pag-iwas sa paghihiraman ng mga personal na bagay
- Kahalagahan ng pag-disinfect sa mga ibabaw na palaging hinahawakan
- Kahalagahan ng madalas na paghuhugas ng mga kamay
- Anong mga sektor ang binuksan at hindi binuksan sa SJC
- Naglaan ang departamento ng kalusugan ng publiko ng website at email address para sa mga mapagkukunan
- Sesyon ng pagtatanong at pagbibigay ng sagot sa mga manggagawa

## **SUPERMARKET CHAIN**

Natukoy ng Teamsters na nagtatrabaho sa isang supermarket chain sa central valley, California ang ilang mga leksyong natutunan tungkol sa pag-iwas sa COVID-19:

- **Kahalagahan ng Lugar ng Trabaho:** Tutukuyin ang antas ng pakikilahok na kinakailangan ng mga kapartner sa County at Estado.
  - Halimbawa: Ang bodega ng kompanya ay isang 1,000-kataong lugar na siyang sentrong lugar ng distribusyon para sa mga tindahan ng supermarket chain sa kalahati ng Estado.
- **Plano sa Pagsubaybay ng Contact:** Dapat gumawa ang employer ng isang plano sa pagsubaybay ng contact. Nakagawa na ang kompanya

ng isang plano bago ang paglaganap, at ito ay isang mahalagang bahagi ng epektibong kalutasan.

- **Data:** Mahalagang magkaroon ng tumpak na data upang masuri ang antas ng paglaganap at para sa komunikasyon sa mga manggagawa. Maaaring mahirap masuri ang bilang ng mga positibong kaso. Ang mga manggagawa na nasa labas ay hindi maaaring palaging nag-uulat ng dahilan ng kanilang pagliban.
  - Maaaring mas nasa posisyon ang employer na magkaroon ng tumpak na data. Maaaring mahirap gamitin ang data ng kalusugan ng publiko sa County dahil madalas na nagtatrabaho at naninirahan ang mga manggagawa sa iba't ibang county at ang bawat county ay may data para lamang sa kanilang mga residente.
- **Komunikasyon:** Kailangang magkaroon ng tumpak na data at plano na maibabahagi sa mga manggagawa. Ang kakulangan ng impormasyon ay hahantong sa pagkalito, takot at pagkabalisa, at maaaring magresulta sa pagkakasakit.
- **Edukasyon ng Manggagawa:** Kailangang magkaroon ng sinadyang pagsisikap upang turuan ang mga manggagawa tungkol sa mga gawain at asal para maiwasan ang patuloy na impeksyon.
- **Iba pang Mahahalagang Bahagi:**
  - Magbigay ng sapat na personal na kagamitang pangproteksyon (PPE) para sa bawat manggagawa
  - Magbigay ng mga Sanitation Station sa lugar
  - Muling maglaan ng kasangkapan sa operasyon upang matiyak ang distansya sa pagitan ng mga tao
- **Mga Kasamahan sa Ahensiya ng Estado:**
  - Mahalaga ang papel na ginampanan ng Cal/OSHA sa pagpapatupad. Mahalaga ang mga pag-inspeksyon sa lugar.
  - Mahalaga ang papel na ginampanan ng CDPH sa pagbibigay ng tulong teknikal at pakikipag-usap sa employer. Nagbigay din ang CDPH ng tulong teknikal at suporta sa lokal na kalusugan ng publiko.