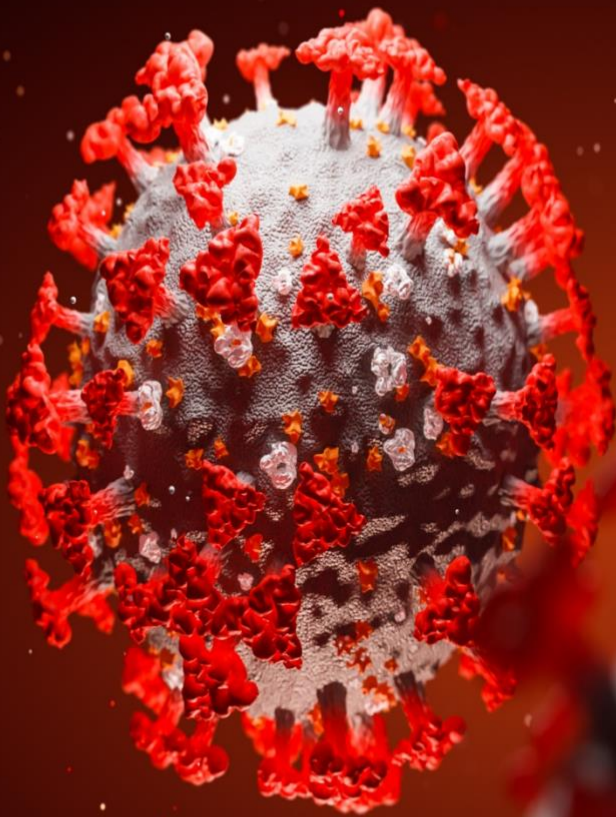


Capital City Drywall, Inc.

Plan de Seguridad COVID-19

2020-2021



PLAN DE SEGURIDAD COVID-19

NOMBRE DEL PROYECTO/UBICACION DEL SITIO DE TRABAJO: Capital City Drywall Inc. / Oficina y todos los trabajos del norte de California

FECHA DE IMPLEMENTACIÓN: 27/11/2020

Propósito

El propósito de este documento es asegurar que todos los proyectos del norte de California, que opera activamente durante la pandemia, tiene un plan para asegurar la salud y el bienestar de todos los trabajadores, subcontratistas, proveedores todos los días. Este plan de operaciones de campo se implementará de inmediato para abordar las implicaciones del COVID-19 (también conocido como coronavirus o virus SARS-CoV-2). El plan describe cómo prevenir la exposición de los trabajadores al COVID-19, el equipo de protección personal, las prácticas y los controles de trabajo de distanciamiento social que se deben implementar, los procedimientos de limpieza y desinfección y qué hacer si un trabajador se enferma.

Objetivos

Este plan identifica a nuestro equipo de seguridad COVID que tendrá como objetivo principal:

1. Mantener seguros a todos los trabajadores y sus familiares reduciendo la propagación del virus.
2. Apoye a nuestra comunidad local haciendo nuestra parte para aplanar la curva del virus.
3. Disminuir los impactos que potencialmente pudieran existir para los subcontratistas o proveedores que son parte esencial del proyecto.
4. Proteger a todas las personas que corren un mayor riesgo debido a datos demográficos identificados (como la edad) o complicaciones de salud subyacentes.

Responsabilidades

Los superintendentes, supervisores, oficiales de cumplimiento de seguridad, empleados, visitantes y subcontratistas, son todos responsables de implementar las disposiciones de este plan para mitigar la transmisión potencial de COVID-19 en nuestros lugares de trabajo y comunidades. Nuestro equipo de seguridad de COVID incluirá:

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO DE SEGURIDAD COVID-19

Robert Truax- es el Director de Seguridad COVID-19 y tiene autoridad general y responsabilidad en la implementación de las disposiciones de este CPP en nuestro lugar de trabajo. Además, todos los gerentes y supervisores son responsables de implementar y mantener el CPP en sus áreas de trabajo asignadas y de asegurar que los empleados reciban respuestas a preguntas sobre el programa en un idioma que entiendan.

IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN ELECTRÓNICA DE COVID-19 HAZARDS

Implementaremos lo siguiente en nuestro lugar de trabajo:

- Realizar evaluaciones específicas del lugar de trabajo.
- Evaluar las posibles exposiciones de los empleados en el lugar de trabajo a todas las personas en nuestro lugar de trabajo o que puedan entrar en él.
- Revise los pedidos aplicables y la orientación general y específica de la industria del Estado de California, Cal/OSHA y el departamento de salud local relacionados con los peligros y la prevención de COVID-19.
- Evaluar los controles de prevención COVID-19 existentes en nuestro lugar de trabajo y la necesidad de controles diferentes o adicionales.
- Realizar inspecciones periódicas según sea necesario para identificar condiciones insalubres, prácticas de trabajo y procedimientos de trabajo. relacionados con COVID-19 y para asegurar

- el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos COVID-19.
- Garantizar la implementación de todos los requisitos de seguridad y saneamiento recomendados con respecto al virus COVID-19 en el lugar de trabajo.
- Llevar a cabo sesiones informativas semanales en persona o por teleconferencia con las que deben cubrir los siguientes temas:
 - a. Nuevas reglas en el lugar de trabajo y restricciones de viaje. previas al sitio de trabajo para la prevención de la propagación comunitaria COVID-19.
 - b. Revisión de los procedimientos de saneamiento e higiene.
 - c. Solicitud de retroalimentación de los trabajadores sobre la mejora de la seguridad y el saneamiento.
 - d. Coordinación de los requisitos diarios de limpieza/saneamiento del sitio de construcción.
 - e. Transmitir información actualizada sobre COVID-19.
 - f. Protocolos de emergencia en caso de exposición o sospecha de exposición a COVID-19.
- Publicar una copia del Plan de Seguridad COVID-19 según lo exija la ley,, en lugares donde la publicación no sea práctica todos los empleados serán dirigidos a un área de publicación en línea. www.capitalcitydrywall.com/covid-19.
- Produce una copia del Plan a las autoridades gubernamentales del condado a petición.

MEDIDAS de protección para la prevención y el empleo COVID-19

PROTOCOLOS DE DISTANCIAMIENTO SOCIAL

Los trabajadores del lugar de trabajo deben cumplir con todas las directrices de distanciamiento social, mientras que en el lugar y asumir la responsabilidad personal en la gestión de sí mismos y reportar todas las violaciones inmediatamente a la dirección. Se implementarán las siguientes prácticas para lograr el distanciamiento social.

- Los sitios de trabajo y la Oficina se encargará de la programación para reducir y / o eliminar la medida de su capacidad de apilamiento de los oficios.
- Escalonar las horas de parada y inicio de los horarios de turnos para reducir la cantidad de trabajadores en el lugar de trabajo en cualquier momento en la medida de lo posible.
- Escalonar el trabajo específico del comercio para minimizar la cantidad de trabajadores en el lugar de trabajo en cualquier momento.
- debe limitar el número de trabajadores y debe operar de manera que permita un distanciamiento social adecuado.
- El uso compartido de coches hacia y desde el lugar de trabajo es desalentado por los CDC, las órdenes de salud estatales y locales, excepto por los trabajadores que viven dentro de la misma unidad doméstica, o según sea necesario para los trabajadores que no tienen medios alternativos de transporte.
- Los descansos y las pausas para el almuerzo se escalonarán para limitar los grandes grupos en áreas comunes de descanso. Se alienta a los trabajadores a permanecer al aire libre en zonas seguras y libres de peligros y a seguir practicando directrices de distanciamiento social.
- Exigir distanciamiento social manteniendo una distancia mínima de seis pies entre los trabajadores en todo momento, excepto cuando sea estrictamente necesario para llevar a cabo una tarea asociada con el proyecto.
- Prohibir las reuniones de cualquier tamaño en el lugar de trabajo, excepto para las reuniones de seguridad o según sea estrictamente necesario para llevar a cabo una tarea asociada con el proyecto.
- Las reuniones de seguridad previas al trabajo / reuniones del portón trasero / reuniones previas al turno se seguirán llevando a cabo, pero sólo con el distanciamiento social adecuado implementado. NO habrá un letrero en la hoja, bolígrafo, lápiz o cualquier material que se pase a los asistentes. Toda la asistencia será tomada por el líder/supervisor del turno/ o designado.
- Cuando se realicen obras de construcción dentro de una unidad residencial o comercial

ocupada, se debe hacer todo lo posible para minimizar el contacto entre los trabajadores y los residentes, incluido el mantenimiento de un mínimo de seis pies de distanciamiento social en todo momento.

Cubiertas de cara

Los empleados proporcionarán y usarán cubiertas faciales sobre la nariz y la boca cuando estén en el interior, cuando estén al aire libre y a menos de seis pies de distancia de otra persona, y cuando lo requieran las órdenes del CDPH o del departamento de salud local. Las cubiertas faciales permanecerán limpias y intactas durante el uso. Los protectores faciales no son un reemplazo para las cubiertas faciales, aunque se pueden usar juntos para una protección adicional. Las siguientes son excepciones al requisito de revestimientos faciales:

1. Cuando un empleado está solo en una habitación.
2. Mientras come y bebe en el lugar de trabajo, siempre que los empleados estén al menos a seis pies de distancia y el suministro de aire exterior a la zona, si está en el interior, se ha maximizado en la medida de lo posible.
3. Empleados que lleven protección respiratoria de acuerdo con la sección 5144 u otras órdenes de seguridad del título 8.
4. Los empleados que no pueden usar cubiertas faciales debido a una condición médica o de salud mental o discapacidad, o que tienen problemas de audición o se comunican con una persona con discapacidad auditiva.
5. Tareas específicas que no pueden realizarse de forma factible con una cubierta facial. Esta excepción se limita al período de tiempo en el que se están realizando efectivamente tales tareas, y el empleado desensmascarado estará al menos a seis pies de distancia de todas las demás personas, a menos que los empleados sin enmascarar sean probados al menos dos veces por semana para COVID-19.
6. Los empleados exentos de usar cubiertas faciales debido a una condición médica, condición de salud mental o discapacidad deberán llevar una alternativa efectiva no restrictiva, como un protector facial con una cortina en la parte inferior, si su condición o discapacidad lo permite.
7. Cualquier empleado que no use una cubierta facial, un protector facial con una cortina u otra alternativa efectiva, o protección respiratoria, por cualquier motivo, deberá estar al menos a seis pies de distancia de todas las demás personas, a menos que el empleado sin enmascarar se someta a pruebas al menos dos veces por semana para COVID-19.

Prácticas generales en el lugar de trabajo

- El intercambio de alimentos o bebidas se debe evitar.
- Se debe evitar el uso de microondas, enfriadores de agua y otros equipos compartidos similares. Tenga en cuenta las siguientes opciones:
- En lugar de utilizar una fuente común de agua potable, como un refrigerador, los empleados deben usar recipientes de un solo servicio, como botellas de agua individuales. Los cofres de hielo utilizados para almacenar botellas de agua deben limpiarse y desinfectarse con frecuencia, de acuerdo con las directrices de los CDC.
- Prohibir que los trabajadores usen los teléfonos o escritorios de otros. Cualquier herramienta o equipo de trabajo que deba ser utilizado por más de un trabajador debe limpiarse con desinfectantes que sean eficaces contra COVID-19 antes de ser utilizados por un nuevo trabajador.
- Los avisos se traducirán según sea necesario para garantizar que todos los trabajadores que no hablan inglés puedan entender el aviso.

EQUIPO PROTECTOR PERSONAL (EPP)

Además del EPP regular para los trabajadores que realizan diversas tareas (protección contra caídas, cascos, protección auditiva, etc.), Capital City Drywall Inc. también proporcionará EPP adicional en relación con la exposición al COVID-19. A todos los empleados afectados se les proporcionarán guantes, protección para los ojos y cubiertas para la cara según corresponda para la actividad que se esté realizando. Los empleados prohíben compartir EPP.

- Guantes: Los guantes deben usarse si son prácticos para la tarea en cuestión mientras este en el sitio.

- Protección de los ojos: Se recomienda usar protección para los ojos en todo momento mientras esté en el sitio
- Protección facial: Se recomienda el uso de mascarillas faciales de tela y se deben seguir las [directrices de los CDC](#)

PROTOCOLOS DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN

Las prácticas de limpieza y desinfección se implementarán de acuerdo con lo siguiente:

- Los contratistas generales del sitio de trabajo cuando sea práctico deben limpiar y desinfectar, de acuerdo con las directrices de los CDC, todas las áreas de alto tráfico y alto contacto, incluyendo, como mínimo: áreas de reuniones, áreas de almuerzo y descanso en el lugar de trabajo, entradas y salidas al lugar de trabajo, remolques en el lugar de trabajo, áreas de lavado de manos, herramientas, equipos, áreas de baño en el lugar de trabajo, escaleras, ascensores y ascensores.
- El personal de Capital City Drywall, Inc. limpiará y desinfectará las oficinas y las áreas de compras diariamente, de acuerdo con las directrices de los CDC, todas las áreas de alto tráfico y alto contacto, incluyendo, como mínimo: áreas de reuniones, áreas de almuerzo y descanso en el lugar de trabajo, entradas y salidas todos los días. El trabajo de los programas domésticos se aplicará caso por caso. Las oficinas operarán en horario limitado y personal limitado. No se permitirá a los visitantes con las áreas de trabajo de la oficina.

Entrenamiento

La formación es esencial para evaluar, lo que demuestra, y la mejora de la capacidad de una organización para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en relación con COVID-19. La organización lleva a cabo entrenamientos semanales para asegurar técnicas sostenibles de distanciamiento social, requisitos de equipo de protección personal y la limpieza y desinfección de los procedimientos son comunicados al personal y familiarizarse con sus responsabilidades. Capital City Drywall, Inc. ha identificado recursos (consulte www.capitalcitydrywall.com/covid-19) y, debido a la situación cambiante de COVID-19, dichos recursos siempre se evalúan para mantenerse al día con la información más reciente.

Protocolos de exposición COVID-19

Todos los sitios de trabajo y oficinas tienen una política de TOLERANCIA CERO para cualquier trabajador que aparezca y/o trabaje en el lugar de trabajo cuando esté mostrando o experimentando síntomas de COVID-19. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad personal de mantener a ellos mismos y a quienes los rodean seguros y alejados de cualquier exposición dañina. Es responsabilidad del contratista proporcionar un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores. Ahora más que nunca, la seguridad es la prioridad número uno, y no habrá ninguna excepción hecha para ninguna persona. Además, todas las oficinas y sitios de trabajo tienen una política de TOLERANCIA CERO para cualquier trabajador, contratista, proveedor, proveedor o empresa que no se adhiera a este plan de seguridad en el sitio de trabajo. Cualquier persona que trabaje en estos sitios debe cumplir y hacer cumplir todas las medidas de seguridad puestas en marcha a través de este plan. Cualquier trabajador o empresa que no a ello obligue o apoye este plan de seguridad en el lugar de trabajo será eliminado del proyecto.

EXAMEN DE LA TRIPULACIÓN

Para reducir la propagación de COVID-19, todas las operaciones realizarán una verificación verbal diaria de la salud de todos los trabajadores en el lugar de trabajo utilizando el [Cuestionario de Evaluación proporcionado en el Apéndice A del plan](#) como guía. Las pruebas de detección se pueden hacer verbalmente. Foremen/Superintendentes deben mantener una conversación con los trabajadores que llegan al lugar de trabajo para preguntar acerca de la salud física. Si el trabajador muestra algún signo visible de estar enfermo, deben separarse del resto de la tripulación y enviarse a casa inmediatamente. Consulte la sección Política de investigación COVID-19 para conocer los siguientes pasos en el protocolo.

POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN COVID-19

Robert Truax, director de seguridad, Dan Perez, oficial de seguridad junto con los supervisores del área iniciará una investigación de "personas potencialmente infectadas" cuando:

- ✓ un trabajador/individuo en este sitio de trabajo presenta síntomas consistentes con COVID-19,
- ✓ viajes recientemente completados a un país de alto riesgo categorizado por los CDC y no se auto-cuarentena durante la duración recomendada por los CDC después de su llegada a los Estados Unidos,
- ✓ ha llegado a estrechamente contacto (definido por CDC*) con alguien que ha confirmado que ha dado positivo para COVID-19,
- ✓ ha dado positivo para COVID-19,

cualquier trabajador/individuo se considerará una "persona potencialmente infectada" y la investigación preliminar y las acciones proporcionadas a continuación se llevarán a cabo y revisarán. Se seguirán los requisitos de mantenimiento de registros en relación con los casos COVID-19 confirmados en el lugar de trabajo sobre la base de las directrices de mantenimiento de registros más actualizadas de la Fed-OSHA y Cal-OSHA.

Para llevar a cabo una investigación adecuada, el Oficial de Cumplimiento de Seguridad de COVID verificará que el informe sea verdadero desde la fuente del informe. Hablarán directamente con la persona que informa un caso confirmado. No se harán suposiciones. El número de personas que serán informadas de la condición de los trabajadores se mantendrá al mínimo.

Una vez que se confirmó el caso, el siguiente protocolo debe llevarse a cabo por sólo aquellos individuos identificados anteriormente.

1. Determinar el día y la hora en que el caso COVID-19 estuvo presente por última vez y, en la medida de lo posible, la fecha de la(s) prueba(s) COVID-19 positiva(s) y/o diagnóstico, y la fecha en que el caso COVID-19 tuvo primero uno o más síntomas COVID-19, si se experimentaban.
2. Determina quién pudo haber tenido una exposición COVID-19. Esto requiere una evaluación de las actividades del caso COVID-19 y de todos los lugares del lugar de trabajo que puedan haber sido visitados por el caso COVID-19 durante el período de exposición de alto riesgo.
3. Dar aviso de la posible exposición COVID-19, dentro de un día hábil, de una manera que no revele ninguna información de identificación personal del caso COVID-19, a lo siguiente:
 - a. Todos los empleados que pueden haber tenido exposición COVID-19 y sus representantes autorizados.
 - b. Contratistas independientes y otros empleadores presentes en el lugar de trabajo durante el período de exposición de alto riesgo.
4. Ofrezca pruebas COVID-19 sin costo alguno para los empleados durante sus horas de trabajo a todos los empleados que tuvieron una exposición potencial a COVID-19 en el lugar de trabajo y proporcionarles la información sobre los beneficios descritos en las subsecciones (c)(5)(B) y (c)(10)(C).
5. Investigar si alguna condición laboral podría haber contribuido al riesgo de exposición a COVID-19 y qué se podría hacer para reducir la exposición a los peligros de COVID-19.
6. La información de identificación personal de los casos COVID-19 o de las personas con síntomas de COVID-19 se mantendrá confidencial. Todos los registros médicos de los empleados se mantendrán confidenciales y no se divulgarán o reportarán sin el consentimiento expreso por escrito del empleado a cualquier persona dentro o fuera del lugar de trabajo.

MÚLTIPLES CASOS Y BROTES DE COVID-19

Un brote es cuando hay tres o más casos de COVID-19 en un lugar de trabajo expuesto dentro de un período de 14 días. Esta sección se aplicará hasta que no se detecten nuevos casos COVID-19 en el lugar de trabajo durante un período de 14 días.

1. Pruebas COVID-19.
 - a. Las pruebas COVID-19 se proporcionarán a todos los empleados en el lugar de trabajo expuesto, excepto a los empleados que no estuvieron presentes durante el período de un brote identificado por un departamento de salud local o el período o períodos pertinentes de 14 días. Las pruebas COVID-19 se proporcionarán sin costo alguno para los empleados durante las horas de trabajo de los empleados.
 - b. Las pruebas COVID-19 consistirán en lo siguiente:
 - i. Inmediatamente después de ser cubiertos por esta sección, todos los empleados en el lugar de trabajo expuesto serán probados y luego probados de nuevo una semana más tarde. Los resultados negativos de las pruebas COVID-19 de los empleados con exposición a COVID-19 no afectarán la duración de ningún período de cuarentena requerido por el departamento de salud local ni las órdenes emitidas por el departamento de salud local.
 - ii. Después de las dos primeras pruebas COVID-19 requeridas por el punto (i) anterior, la empresa proporcionará pruebas COVID-19 continuas de los empleados que permanecen en el lugar de trabajo al menos una vez por semana, o con más frecuencia si es recomendado por el departamento de salud local, hasta que esta sección ya no se aplique
 - iii. La compañía proporcionará pruebas adicionales cuando la División lo considere necesario a través de la Emisión de La Orden para Tomar Medidas Especiales, de acuerdo con el título 8 sección 332.3.
2. Exclusión de casos COVID-19. La empresa se asegurará de que los casos COVID-19 y los empleados que tuvieron exposición COVID-19 sean excluidos del lugar de trabajo.
3. Investigación de la enfermedad COVID-19 en el lugar de trabajo.
 - a. La empresa investigará y determinará inmediatamente los posibles factores relacionados con el lugar de trabajo que contribuyeron al brote COVID-19.
4. COVID-19 Investigación, revisión y corrección de peligros.
 - a. La compañía llevará a cabo inmediatamente una revisión de las políticas, procedimientos y controles COVID-19 potencialmente relevantes e implementará los cambios según sea necesario para evitar una mayor propagación de COVID-19. La investigación y el examen se documentarán e incluirán:
 - i. Investigación de peligros COVID-19 nuevos o no resueltos, incluidas las políticas y prácticas de licencia de la empresa y si se desalienta a los empleados a permanecer en casa cuando están enfermos; las políticas de pruebas COVID-19 de la empresa; aire exterior insuficiente; filtración de aire insuficiente; y la falta de distanciamiento físico.
 - ii. La revisión se actualizará cada treinta días que el brote continúe, en respuesta a nueva información o a peligros COVID-19 nuevos o previamente no reconocidos, o cuando sea necesario.
 - iii. La compañía implementará cambios para reducir la transmisión de COVID-19 sobre la base de la investigación y revisión. La compañía considerará mover tareas en interiores al aire libre o hacer que se realicen de forma remota, aumentando el suministro de aire al aire libre cuando el trabajo se realiza en interiores, mejorando la filtración de aire, aumentando el distanciamiento físico tanto como sea posible, protección respiratoria y otros controles aplicables.
5. Notificaciones al departamento de salud local.

- a. El departamento de salud local será contactado inmediatamente, pero no más de 48 horas después de que la empresa sepa, o con una investigación diligente, de tres o más casos COVID-19 para obtener orientación sobre cómo prevenir la propagación adicional de COVID-19 dentro del lugar de trabajo.
- b. La empresa proporcionará al departamento de salud local el número total de COVID-19 y para cada caso COVID-19, el nombre, la información de contacto, la ocupación, la ubicación en el lugar de trabajo, la dirección comercial, el estado de hospitalización y/o letalidad, y el código del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte del lugar de trabajo del caso COVID-19, y cualquier otra información solicitada por el departamento de salud local. El empleador continuará notificando al departamento de salud local de cualquier caso COVID-19 posterior en el lugar de trabajo.

Exclusión de casos COVID-19

Cuando tengamos un caso COVID-19 en nuestro lugar de trabajo, limitaremos la transmisión por:

1. Garantizar que los casos COVID-19 se excluyan del lugar de trabajo hasta que se cumplan nuestros requisitos de regreso al trabajo.
2. Excluyendo a los empleados con exposición COVID-19 del lugar de trabajo durante 10 días después de la última exposición conocida de COVID-19 a un caso COVID-19
3. Continuar y mantener los ingresos, la edad y todos los demás derechos y beneficios de los empleados de un empleado siempre que hayamos demostrado que la exposición COVID-19 está relacionada con el trabajo. Esto se logrará utilizando el primer Plan federal de Familias y/o la licencia por enfermedad pagada relacionada con el Estado Covid-19.
4. Proporcionar a los empleados en el momento de la exclusión información sobre los beneficios disponibles.

Informes, mantenimiento de registros y acceso

Es nuestra política:

1. Reporte información sobre los casos COVID-19 en nuestro lugar de trabajo al departamento de salud local siempre que lo exija la ley, y proporcione cualquier información relacionada solicitada por el departamento de salud local.
2. Reportar inmediatamente a Cal/OSHA cualquier enfermedad grave o fallecida relacionada con COVID-19, tal como se define en el Título 8 de la CCR, sección 330(h), de un empleado que ocurra en nuestro lugar de trabajo o en relación con cualquier empleo.
3. Mantener registros de las medidas adoptadas para implementar nuestro Programa de Prevención COVID-19 por escrito de acuerdo con el Título 8 de la CCR sección 3203(b).
4. Poner nuestro Programa de Prevención COVID-19 por escrito a disposición en el lugar de trabajo a los empleados, representantes de empleados autorizados y a los representantes de Cal/OSHA inmediatamente a petición.
5. Utilice el formulario Apéndice B o equivalente de casos COVID-19 para mantener un registro y realizar un seguimiento de todos los casos COVID-19. La información se pondrá a disposición de los empleados, representantes de empleados autorizados, o según lo exija la ley, con la información de identificación personal eliminada.

REQUISITOS DE REGRESO AL TRABAJO

1. Los casos de COVID-19 con síntomas de COVID-19 no volverán a trabajar hasta (todas las condiciones cumplidas):
 - a. Han pasado al menos 24 horas desde que se resolvió una fiebre de 100.4 o más sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre;

- b. Los síntomas de COVID-19 han mejorado; Y
- c. Han pasado al menos 10 días desde que aparecieron los síntomas de COVID-19.
2. Los casos de COVID-19 que hayan dado positivo pero nunca hayan desarrollado síntomas de COVID-19 no volverán a trabajar hasta que hayan transcurrido un mínimo de 10 días desde la fecha de recogida de muestras de su primera prueba COVID-19 positiva.
3. No se requerirá una prueba COVID-19 negativa para que un empleado vuelva al trabajo.
4. Si una orden de aislar o poner en cuarentena a un empleado es emitida por un funcionario de salud local o estatal, el empleado no regresará al trabajo hasta que se complete el período de aislamiento o cuarentena o se levante la orden. Si no se especificó ningún período, el período será de 10 días a partir del momento en que la orden de aislamiento fue efectiva, o 14 días a partir del momento en que la orden de cuarentena fue en efecto.

COVID-19 Prevención en Vivienda Proporcionada por el Empleador

Asignación de viviendas

Nos aseguraremos de que las asignaciones de unidades de vivienda compartidas se prioricen en el siguiente orden:

- Los residentes que generalmente mantienen un hogar juntos fuera del trabajo, como los miembros de la familia, serán alojados en la misma unidad de vivienda sin otras personas.
- Los residentes que trabajen en la misma tripulación o trabajen juntos en el mismo lugar de trabajo serán alojados en la misma unidad de vivienda sin otras personas.
- Los empleados que no suelen mantener un hogar común, equipo de trabajo o lugar de trabajo se alojarán en la misma unidad de vivienda sólo cuando no hay otras alternativas de vivienda posibles.

Distanciamiento físico y controles

Nos aseguraremos de:

- Las instalaciones son de tamaño y disposición suficientes para permitir al menos seis pies de distanciamiento físico entre residentes en unidades de vivienda, áreas comunes y otras áreas de las instalaciones.
- Las camas están espaciadas al menos seis pies de distancia en todas las direcciones y posicionadas para maximizar la distancia entre las cabezas de los durmientes. Para las camas situadas una al lado de la otra, es decir, una al lado de la otra, las camas se colocarán de modo que la cabeza de una cama esté al lado del pie de la cama de al lado. Para las camas situadas una frente a la otra, es decir, de extremo a extremo, las camas se colocarán de modo que el pie de una cama esté más cerca del pie de la cama de al lado. No se utilizarán literas.
- Maximización de la cantidad y suministro de aire exterior y aumentar la eficiencia de filtración al más alto nivel compatible con el sistema de ventilación existente en las unidades de vivienda.

Cubiertas faciales

Proporcionaremos coberturas faciales a todos los residentes y proporcionaremos información a los residentes sobre cuándo deben usarse de acuerdo con las órdenes u orientación del oficial de salud estatal o local.

Limpieza y desinfección

Nos aseguraremos de que:

- Las viviendas, cocinas, baños y áreas comunes se limpian y desinfectan de manera efectiva al menos una vez al día para evitar la propagación de COVID-19. La limpieza y desinfección se realizará de manera que se proteja la privacidad de los residentes.
- No se comparten platos sin lavar, vasos para beber, tazas, utensilios para comer y artículos similares.

Chequeo

Alentaremos a los residentes a informar los síntomas de COVID-19 al **Departamento de Seguridad de CCD**.

Pruebas COVID-19

Estableceremos, implementaremos y mantendremos políticas y procedimientos eficaces para las pruebas COVID-19 de los ocupantes que tuvieron una exposición COVID-19, que tienen síntomas COVID-19, o según lo recomendado por el departamento de salud local.

Aislamiento de casos COVID-19 y personas con exposición COVID-19

Haremos lo siguiente:

- Aísle eficazmente a los residentes expuestos por COVID-19 de todos los demás ocupantes. El aislamiento efectivo incluirá proporcionar a los residentes expuestos COVID-19 un baño privado, una zona de dormitorio y instalaciones para cocinar y comer.
- Aísle eficazmente los casos COVID-19 de todos los ocupantes que no son casos COVID-19. El aislamiento efectivo incluirá la vivienda de casos COVID-19 solo con otros casos COVID-19, y el suministro de ocupantes de casos COVID-19 con un área de dormitorio, baño y cocina y alimentación que no es compartida por ocupantes que no son COVID-19.
- Mantener confidencial cualquier información de identificación personal con respecto a los casos COVID-19 y las personas con síntomas COVID-19, de acuerdo con nuestro CPP **Investigando y Respondiendo a casos COVID-19**.
- Fin del aislamiento de acuerdo con nuestra **Exclusión CPP de Casos COVID-19 y Criterios de Retorno al Trabajo**, y cualquier orden de oficial de salud local o estatal aplicable.

Apéndice A

COVID-19 Cuestionario de Evaluación

Debido a la evolución de la situación con el novedoso Coronavirus (COVID-19), está tomando medidas de precaución de todas las personas que ingresan a nuestras oficinas y lugares de trabajo completando una evaluación de seguridad. se reserva el derecho de evaluar el potencial de riesgos de salud y seguridad a nuestra discreción y denegar el acceso en cualquier local. **Capital City Drywall, Inc.**

Fecha: _____ Nombre: _____ Número de teléfono:() _____

CUESTIONARIO COVID-19 PARA SOLICITANTE/EMPLEADO/VISITANTE

Yo, _____, certifico que he proporcionado la siguiente información, y que es exacta al mejor de mi conocimiento. Entiendo que si mi estado de viaje cambia y/o tengo contacto con un COVID-19 confirmado o sospechoso y/o tengo fiebre, tos o dificultad para respirar, debo notificar a mi supervisor o a un(n) Representante de **Capital City Drywall, Inc. inmediatamente.**

1) En los últimos 14 días, ¿viajo o regreso de un destino con un Aviso de Salud de Viaje emitido por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) con una **Advertencia de Nivel 2 O Nivel 3** para COVID-19?

SI NO Si sí, ¿qué día regresó a su casa o ubicación actual? _____

2) En los últimos 14 días, ¿ha estado en contacto con un caso COVID-19 **confirmado o sospechoso**?

SI NO Si SI, ¿cuál fue el último día en que estuvo en contacto con la persona? _____

3) En los últimos 14 días, ¿has tenido fiebre y tos o dificultad para respirar?

SI NO Si sí, ¿cuál fue el primer día que experimentó estos síntomas? _____
y ¿cuál fue el último día que experimentó estos síntomas? _____

Firma: _____ Fecha Firmado: _____

CERTIFICACION DE SEGURIDAD COVID-19(Tel BY Comitado por el Representante de la

Evaluador: Si la respuesta a cualquier pregunta anterior es **SI**, la persona no está autorizado a entrar en ningún sitio u oficina y se requiere hablar con un Representante de Seguridad de la Empresa o Recursos Humanos. La evaluación de la seguridad **Capital City Drywall, Inc.** se remitirá a **Robert Truax/Dan Pérez**

¿Esta persona está desactivada para ingresar a(n) sitio de trabajo, oficina y/o regreso al trabajo? **Capital City Drywall, Inc.** SÍ NO
Si **NO**, la persona es elegible para ser reevaluada en: _____

Nombre del representante de la empresa: _____

Firma del Representante de la Empresa: _____ Fecha: _____

Apéndice B

Cuestionario de investigación COVID-19

Preguntas de investigación	Respuesta	Acción sugerida
¿Tenemos una comprensión de cuándo la persona puede haberse vuelto sintomática?		<p>HR notificará, por lo general por correo electrónico, a las personas potencialmente infectadas con las medidas que deben tomar, el apoyo y la información sobre su regreso.</p> <p>La notificación deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirija a la(s) persona(s) potencialmente infectada(s) a abandonar inmediatamente el sitio u oficina del proyecto, según corresponda. • Sugiera a las personas potencialmente infectadas buscar orientación de un profesional médico de la elección de la persona. • Asesorar sobre los pasos para volver al trabajo, señalando que las personas potencialmente infectadas no podrán volver al trabajo hasta que un profesional médico lo desconteja a través de una prueba COVID-19 negativa o sea autorizada por su proveedor de atención médica. <p>Una vez obtenidos los resultados de las pruebas, revisar los resultados con COVID-19 Equipo de Respuesta, y el propietario del proyecto, para determinar las medidas correctivas adicionales necesarios</p> <p>Si la persona potencialmente infectada da positivo para COVID-19:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notifique rápidamente a todos los trabajadores, subcontratistas y proveedores en el lugar de trabajo sin revelar el nombre de la persona. • Evaluar si es necesaria una suspensión temporal parcial o completa del trabajo en el proyecto. <p>Si las pruebas individuales son negativas para COVID-19:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notifique rápidamente a todos los trabajadores, subcontratistas y proveedores en el lugar de trabajo sin revelar el nombre de la persona. • Reanude cualquier trabajo que se suspendió temporalmente a la espera de los resultados de la prueba.
¿Tenemos una comprensión de cuándo el individuo puede haber sido infectado?		
¿El individuo informó o otros nos dijeron que la persona potencialmente afectada mostraba o se quejaba a otros con respecto a los síntomas asociados con COVID-19 (por ejemplo, tos seca, fiebre, escalofríos)?		
¿Fue una visita única o ha habido varias visitas al sitio del proyecto?		
¿Cuándo fue la última vez que esa persona en el lugar de trabajo?		
¿Cuánto tiempo estuvo esta persona en el lugar? ¿Frecuencia (si existe)?		
¿La persona trabajaba en un área específica del proyecto o en un comercio específico?		

Preguntas de investigación	Respuesta	Acción sugerida
<p>En la medida de lo posible, identifique a las personas con las que la persona potencialmente infectada podría haber entrado en contacto cercano durante su visita. Considere lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores del lugar de trabajo ▪ Socios de empresas conjuntas ▪ Subcontratistas y socios ▪ Clientes ▪ Proveedores externos (por ejemplo, inspectores, proveedores, trabajadores de servicios públicos, consultores, diseñadores) <p>Otras oficinas o proyectos del contratista general</p>		<p>Recursos Humanos notificará, por correo electrónico, a todas las personas identificadas anteriormente en estrecho contacto con la(s) persona(s) potencialmente infectada(s) con las medidas que deben tomar, apoyo e información sobre su regreso.</p> <p>La notificación abarcará lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enviar al personal en estrecho contacto con una persona potencialmente infectada a casa para la cuarentena. • Identificar esa exposición puede haber ocurrido sin revelar la identidad de la persona potencialmente infectada. • Proporcionar detalles sobre las zonas potencialmente infectadas y los marcos de tiempo aproximados. • Sugiriendo que busquen la guía de un profesional médico de la elección de la persona. • Asesoramiento en los pasos para el regreso al trabajo, señalando que la persona no podrá volver al trabajo hasta: <ul style="list-style-type: none"> - Son absueltas por un profesional médico a través de una prueba COVID-19 negativa, o - Después de la expiración del período de cuarentena de 14 días sin síntomas, o - Si la persona potencialmente infectada aplicable da negativo para COVID-19.
<p>¿Llegó la persona potencialmente infectada o abandonó el sitio del proyecto solo?</p>		<p>Comunicaciones del Supervisor jefe de proyecto/COVID-19 a las principales partes interesadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notificar rápidamente a las partes interesadas clave, sin revelar el nombre de la persona. Esto incluye una comunicación desde el líder del proyecto que se enviará a: Empleados del proyecto, socios de empresas conjuntas, clientes, socios, subcontratistas, oficinas, trabajadores de servicios públicos, etc. - Esto debe coordinarse con la siguiente información si se envía una notificación, normalmente por correo electrónico, al equipo con acciones.