

Gran Contratación, Inc.
**Programa de Prevención de Lesiones
y Enfermedades**

(actualizado 12/27/2022)

Introducción al programa

En Great Hire, nuestros recursos más valiosos son nuestros empleados, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos. Estamos dedicados a proporcionar un ambiente seguro y saludable para empleados y clientes. Para lograr un lugar de trabajo libre de accidentes, se debe cumplir un Programa de Seguridad organizado y efectivo en toda la organización para que sea efectivo.

Great Hire es una agencia de personal, y trabajamos en asociación con los sitios de nuestros clientes para practicar hábitos de trabajo seguros y proporcionar capacitación conjunta en seguridad cuando corresponda.

Las lesiones se pueden prevenir. Queremos que USTED, el empleado, regrese a casa de manera segura cada día después de su turno.

Gerente de Seguridad de la Empresa

El(los) Gerente(s) de Seguridad de la Empresa para Great Hire es:

Jason Bivins
jasonb@greathirehr.com
562.735.0035

Leticia Romero
562,735,0035 x 826
leticia@greathirehr.com

De acuerdo con el Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades de GREAT HIRE, el Gerente de Seguridad de la Compañía es la persona designada con responsabilidad y autoridad para hacer lo siguiente en nombre de GREAT HIRE:

1. Desarrollar e implementar reglas de prácticas seguras para cada función dentro de la empresa.
2. Desarrollar e implementar reglas de operación seguras para el uso de equipos eléctricos y mecánicos consistentes con las recomendaciones y especificaciones del fabricante.
3. Desarrollar e implementar un sistema para alentar a los empleados a reportar condiciones inseguras de inmediato.
4. Llevar a cabo una investigación exhaustiva de cada accidente, ya sea que resulte o no en una lesión, para determinar la causa del accidente y evitar la recurrencia.
5. Instruir a los supervisores en las responsabilidades de seguridad.
6. Desarrollar e implementar un programa de educación sobre seguridad de los empleados.
7. Realizar inspecciones programadas y no programadas para identificar y corregir condiciones de trabajo inseguras. Se prestará especial atención a la notificación de los peligros ocultos graves.
8. Mantener registros de capacitación, inspecciones periódicas, acciones correctivas e investigaciones.

Conformidad

Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, son responsables de cumplir con las prácticas de trabajo seguras y saludables. Nuestro sistema para garantizar que todos los trabajadores cumplan con estas prácticas incluye una o más de las siguientes prácticas verificadas:

- ✓ Informar a los trabajadores de las disposiciones de nuestro Programa IIP (sitio web proporcionado y copia impresa disponible en la oficina de Great Hire).
- ✓ Evaluar el desempeño de seguridad de todos los trabajadores.
- ✓ Reconocer a los trabajadores que realizan prácticas de trabajo seguras y saludables.
- ✓ Proporcionar capacitación a los trabajadores cuyo desempeño en seguridad es deficiente.
- ✓ Disciplinar a los trabajadores por no cumplir con las prácticas de trabajo seguras y saludables.

Comunicación

Todos los gerentes y supervisores son responsables de comunicarse con todos los trabajadores permanentes e intermitentes sobre seguridad y salud ocupacional en una forma fácilmente comprensible para todos los trabajadores. Nuestro sistema de comunicación alienta a todos los trabajadores a informar a sus gerentes y supervisores sobre los peligros en el lugar de trabajo sin temor a represalias.

Al momento de la contratación, la gerencia identificará a cualquier trabajador intermitente con necesidades especiales de comunicación. La gerencia se asegurará de que dicho trabajador comprenda los requisitos de seguridad y salud antes de ser asignado a tareas que lo expongan a peligros en el lugar de trabajo.

Nuestro sistema de comunicación incluye uno o más de los siguientes elementos comprobados:

- ✓ Nueva orientación para los trabajadores, incluida una discusión sobre las políticas y procedimientos de seguridad y salud. Completado en el sitio de trabajo asignado por un supervisor.
- ✓ Revisión de nuestro Programa IIP.
- ✓ Programas de capacitación en seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- ✓ Reuniones de seguridad programadas regularmente en el sitio de trabajo asignado.
- ✓ Información de seguridad publicada o distribuida.
- ✓ Se recomienda a los empleados que se comuniquen con el gerente de seguridad de la empresa si tienen inquietudes sobre los peligros en el lugar de trabajo.

Evaluación de Hazard

Las inspecciones periódicas para identificar y evaluar los peligros en el lugar de trabajo serán realizadas por un observador competente en las siguientes áreas de nuestro lugar de trabajo:

- Cada sitio del cliente donde se pueden colocar trabajadores temporales.
- Ubicación de cada oficina de la empresa.

Las inspecciones periódicas se realizan de acuerdo con el siguiente cronograma:

1. Cuando establecimos inicialmente nuestro Programa IIP;
2. Cuando se introducen en nuestro lugar de trabajo nuevas sustancias, procesos, procedimientos o equipos que presenten nuevos peligros potenciales;
3. Cuando se reconocen peligros nuevos, previamente no identificados;
4. Cuando ocurren lesiones y enfermedades ocupacionales;
5. Cuando contratamos y/o reasignamos trabajadores permanentes o intermitentes a procesos, operaciones o tareas para las cuales no se ha realizado previamente una evaluación de riesgos; y
6. Siempre que las condiciones del lugar de trabajo justifiquen una inspección.

Las inspecciones periódicas consisten en la identificación y evaluación de los peligros en el lugar de trabajo utilizando las secciones aplicables de la Lista de verificación de evaluación de riesgos adjunta y cualquier otro método eficaz para identificar y evaluar los peligros en el lugar de trabajo.

Investigaciones de accidentes/exposiciones

Los procedimientos para investigar accidentes en el lugar de trabajo y exposiciones a sustancias peligrosas incluyen:

1. Entrevistar a trabajadores lesionados y testigos;
2. Examinar el lugar de trabajo en busca de factores asociados con el accidente / exposición;
3. Determinar la causa del accidente/exposición;
4. Tomar medidas correctivas para evitar que el accidente/exposición vuelva a ocurrir; y
5. Registrar los hallazgos y las acciones correctivas tomadas.

Hazard Corrección

Las condiciones, prácticas o procedimientos de trabajo inseguros o insalubres se corregirán de manera oportuna en función de la gravedad de los peligros. Los peligros se corregirán con arreglo a los siguientes procedimientos:

1. Cuando se observa o descubre; y
2. Cuando exista un peligro inminente que no pueda reducirse inmediatamente sin poner en peligro a los trabajadores y/o la propiedad, retiraremos a todos los trabajadores expuestos del área, excepto los necesarios para corregir la condición existente. Los trabajadores necesarios para corregir la condición peligrosa deberán estar provistos de los

Capacitación e instrucción

Todos los trabajadores permanentes e intermitentes, incluidos los gerentes y supervisores, deberán recibir capacitación e instrucción sobre prácticas generales y específicas de seguridad y salud en el trabajo. La capacitación y la instrucción se pueden proporcionar a través de una breve reunión de seguridad en el sitio. Toda formación e instrucción se impartirá de la siguiente manera:

1. Cuando se establece por primera vez el Programa IIP;
2. A todos los trabajadores nuevos, excepto a los trabajadores de la construcción que reciben capacitación a través de un programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional de la industria de la construcción aprobado por Cal/OSHA;

3. A todos los trabajadores a los que se les haya asignado un nuevo puesto de trabajo para los que no se haya proporcionado capacitación anteriormente;
4. Siempre que se introduzcan nuevas sustancias, procesos, procedimientos o equipos en el lugar de trabajo y representen un nuevo peligro;
5. Siempre que el empleador tenga conocimiento de un peligro nuevo o no reconocido previamente;
6. A los supervisores para que se familiaricen con los riesgos para la seguridad y la salud a los que pueden estar expuestos los trabajadores bajo su dirección y control inmediatos; y
7. A todos los trabajadores con respecto a los peligros específicos de la asignación de trabajo de cada trabajador.

Las prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para todas las industrias que utilizan trabajadores intermitentes incluyen, entre otras, las siguientes:

1. Explicación del Programa IIP del empleador, plan de acción de emergencia y plan de prevención de incendios, y medidas para informar cualquier condición insegura, prácticas de trabajo, lesiones y cuándo se necesita instrucción adicional.
2. Uso de ropa adecuada, incluidos guantes, calzado y equipo de protección personal.
3. Prevención de trastornos musculoesqueléticos, incluidas las técnicas de levantamiento adecuadas.
4. Información sobre los peligros químicos a los que los trabajadores podrían estar expuestos y otra información del programa de comunicación de riesgos.
5. Disponibilidad de instalaciones sanitarias, de lavado de manos y de agua potable.
6. Disposiciones para servicios médicos y primeros auxilios, incluidos los procedimientos de emergencia.

Política de Equipo de Protección Personal (PPE)

Para garantizar la mayor protección posible para los empleados en el lugar de trabajo, tanto Great Hire como los empleados deben ayudarse mutuamente a establecer y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable.

Responsabilidades de Great Hire:

- Realizar una "evaluación de peligros" en cada sitio del cliente para identificar si se requiere EPP para evitar lesiones y enfermedades a los empleados asignados.
- Identificar y proporcionar el EPP adecuado para los empleados.
- Capacitar a los empleados en el uso y cuidado del EPI.
- Mantenimiento del EPP, incluido el reemplazo del EPP desgastado o dañado.

Responsabilidades de los empleados:

- Use correctamente el EPI asignado
- Cuidar, limpiar y mantener el EPI
- Informe a un supervisor si el EPP necesita ser reparado o reemplazado
- Anime a sus compañeros de trabajo a usar su EPP apropiadamente

Programa de Protección de Pies

1. Cada sitio de trabajo del cliente debe ser evaluado para determinar si se necesita protección especializada para los pies.

2. Se requerirá una protección adecuada para los pies de los empleados que estén potencialmente expuestos a lesiones en los pies por peligros eléctricos, sustancias calientes, corrosivas, venenosas, objetos que caen, acciones aplastantes o penetrantes, así como aquellos empleados asignados a trabajar en lugares anormalmente húmedos.
3. Se requiere calzado protector contra aplastamiento (también conocido como botas de punta de acero) para todos los empleados que operan una carretilla elevadora o que trabajan cerca de una carretilla elevadora.
4. Es responsabilidad del empleado comprar y usar el calzado que considere necesario para cada sitio de trabajo. Los empleados serán informados antes de la asignación si se requieren zapatos especializados. Los empleados pueden comprar calzado protector a través de nuestro programa 'Zapatos para tripulaciones'. Esta es una opción asequible para que todos estén suficientemente protegidos.

Sus derechos de seguridad

Usted tiene varios derechos importantes relacionados con la seguridad, que están protegidos por las leyes federales, estatales y locales que debe tener en cuenta. Son los siguientes:

- El derecho a un lugar de trabajo seguro y libre de peligros reconocidos
- El derecho a solicitar información sobre los peligros de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las precauciones que se pueden tomar y los procedimientos a seguir si un empleado se lesiona o está expuesto a sustancias tóxicas.
- El derecho a conocer los peligros asociados con los productos químicos con los que trabaja y los procedimientos de seguridad que debe seguir para protegerse de esos peligros.
- El derecho a cuestionar cualquier instrucción que requiera que usted desobedezca una regla de seguridad, que lo ponga a sí mismo o a otra persona en peligro innecesario de lesiones graves, o que requiera que realice una tarea para la cual no ha sido entrenado para realizar de manera segura.
- El derecho a la libertad de represalias por exigir sus derechos de seguridad.
-

Medidas de prevención de infecciones por Covid-19 Guía provisional

Para evitar la infección y transmisión del virus Covid-19, estamos estableciendo la siguiente guía provisional para garantizar la seguridad de nuestros empleados. Tenga en cuenta que la orientación cambia y evoluciona constantemente y que esta no es una lista exhaustiva de todas las orientaciones. Visite con frecuencia el sitio web de los CDC para obtener actualizaciones: <https://www.cdc.gov/coronavirus>.

Programa de Prevención COVID-19 (CPP) para Great Hire Inc.

Este CPP está diseñado para controlar la exposición de los empleados al virus SARS-CoV-2 (COVID-19) que puede ocurrir en nuestro lugar de trabajo.

Fecha: 12/27/2022

Autoridad y responsabilidad

Jason Bivins tiene autoridad general y responsabilidad para implementar 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 garantizar que los empleados reciban respuestas a las preguntas sobre el programa en un idioma que entiendan.

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

Identificación y evaluación de los peligros de COVID-19

Implementamos lo siguiente en nuestro lugar de trabajo:

- Realizar evaluaciones específicas del lugar de trabajo utilizando el **Apéndice A: Identificación de peligros de COVID-19** forma.
- Documentar el estado de vacunación de nuestros empleados utilizando el **Apéndice E: Documentación del estado de vacunación COVID-19 de los empleados**, que se mantiene como un registro médico confidencial.
- Evaluar las posibles exposiciones de los empleados en el lugar de trabajo a todas las personas en, o que puedan ingresar, a nuestro lugar de trabajo.
- Desarrollar políticas y procedimientos de COVID-19 para responder de manera efectiva e inmediata a las personas en el lugar de trabajo que son un caso de COVID-19 para prevenir o reducir el riesgo de transmisión en el lugar de trabajo. **El distanciamiento social cuando sea práctico, el uso de máscaras, el lavado frecuente de manos y no presentarse al trabajo cuando está enfermo o sintomático están incluidos, entre otros, las precauciones tomadas para minimizar la propagación de Covid-19 en nuestros lugares de trabajo.**
- Revise los órdenes 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 de COVID-19 existentes en nuestro lugar de trabajo y la necesidad de controles diferentes o adicionales.
- Realizar inspecciones periódicas según sea necesario para identificar y evaluar condiciones insalubres, prácticas de trabajo y procedimientos de trabajo relacionados con COVID-19 y para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos COVID-19.

Participación de los empleados

Se alienta a los empleados y a sus representantes autorizados a participar en la identificación y evaluación de los peligros de COVID-19 informando cualquier condición que consideren que no es lo mejor para su salud en ningún lugar de trabajo en particular a su representante designado de Great Hire.

Evaluación de empleados

Evaluamos a nuestros empleados y respondemos a aquellos con síntomas de COVID-19 al: **Trabajar con sitios de trabajo de clientes individuales donde nuestros empleados tienen asignaciones de trabajo para garantizar que se tomen precauciones de seguridad en función de la configuración y el flujo de trabajo de sus instalaciones individuales.**

Corrección de los peligros de COVID-19

Las condiciones, prácticas o procedimientos de trabajo inseguros o insalubres se documentan en el **Apéndice B: Formulario de inspecciones COVID-19** y se corrigen de manera oportuna según la gravedad de los peligros, de la siguiente manera:

Control de los peligros de COVID-19

Cubiertas faciales

Proporcionamos cubiertas faciales limpias y sin daños y nos aseguramos de que los empleados las usen adecuadamente cuando así lo requieran las órdenes del Departamento de Salud Pública de California (CDPH). **Trabajamos con los supervisores de la compañía en el lugar de trabajo para asegurarnos de que los requisitos de su sitio sean consistentes con las ordenanzas locales de cobertura facial mientras están en el sitio de trabajo.**

Los empleados que deban usar cubiertas faciales en nuestro lugar de trabajo pueden quitárselas bajo las siguientes condiciones:

- Cuando un empleado está solo en una habitación o un vehículo.
- Mientras come o bebe en el lugar de trabajo, siempre que los empleados estén al menos a seis pies de distancia y el suministro de aire exterior al área, si está en el interior, se ha maximizado en la medida de lo posible.
- Se requiere que los empleados usen respiradores de acuerdo con nuestro programa de respiradores que cumple con los requisitos de la sección 5144.
- 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. Dichos empleados usarán una alternativa efectiva y no restrictiva, como un protector facial con una cortina en la parte inferior, si su condición lo permite.
- Tareas específicas que no se pueden realizar de manera factible con una cubierta facial. Esta excepción se limita al tiempo en que se realizan dichas tareas.

Cualquier empleado que no use una cara requerida será examinado al menos semanalmente para detectar COVID-19.

No evitaremos que ningún empleado use una cubierta facial cuando no sea necesario, a menos que cree un peligro para la seguridad, como interferir con la operación segura de equipo.

También se proporcionarán cubiertas faciales a cualquier empleado que lo solicite, independientemente de su estado de vacunación.

- **Sistemas de aire y ventilación que se adhieren a las órdenes y directrices aplicables del Estado de California y su departamento de salud local relacionadas con los peligros y la prevención de COVID-19, incluida la [Guía provisional del CDPH para ventilación, filtración y calidad del aire en ambientes interiores](#).**
- **Control frecuente de temperatura.**

Desinfección de manos

Para implementar procedimientos efectivos de desinfección de manos, nosotros:

- **Alentar y dar tiempo para el lavado de manos de los empleados.**
- **Alentar a los empleados a lavarse las manos durante al menos 20 segundos cada vez.]**
- **Confíe en nuestros empleados del lugar de trabajo para informar cualquier deficiencia del sitio en su sitio de trabajo asignado para que se puedan tomar las medidas apropiadas**
-

Equipo de protección personal (EPP) utilizado para controlar la exposición de los empleados al COVID-19

Evaluamos la necesidad de EPP (como guantes, gafas y protectores faciales) según lo requerido por la sección 3380, y proporcionamos y aseguramos el uso de dicho EPP según sea necesario.

Previa solicitud, proporcionamos respiradores para uso voluntario a todos los empleados que trabajan en interiores o en vehículos con más de una persona.

Proporcionamos y aseguramos el uso de respiradores de conformidad con la sección 5144 cuando Cal/OSHA lo considere necesario si corresponde a cualquier lugar de trabajo.

También proporcionamos y aseguramos el uso de protección ocular y respiratoria cuando los empleados están expuestos a procedimientos que pueden aerosolizar material potencialmente infeccioso como saliva o fluidos del tracto respiratorio, si corresponde a cualquier lugar de trabajo.

Pruebas de empleados sintomáticos

Hacemos que las pruebas de COVID-19 estén disponibles sin costo para los empleados con síntomas de COVID-19, durante el tiempo pagado de los empleados:

- Que tuvieron contacto cercano en el lugar de trabajo; o
- Que tienen síntomas de COVID-19, y
- Durante brotes y brotes importantes (ver más abajo para más detalles).

Investigación y respuesta a los casos de COVID-19

Hemos desarrollado un procedimiento efectivo para investigar casos de COVID-19 que incluye la búsqueda de información de nuestros empleados sobre casos de COVID-19, contactos cercanos, resultados de pruebas y aparición de síntomas.

También nos aseguramos de que se implemente lo siguiente:

La comunicación verbal o escrita del contacto cercano conocido se comunicará a los empleados en función de las capacidades prácticas del lugar de trabajo remoto. La conveniencia será prioritaria para determinar este método.

- **A los empleados que tuvieron un contacto cercano se les ofrece la prueba de COVID-19 sin costo durante sus horas de trabajo, excluyendo:**
- **La información sobre los beneficios descritos en Capacitación e instrucción, y Exclusión de casos de COVID-19, a continuación, se proporcionará a los empleados.**
- **Notificación escrita o verbal dentro de 1 día de su conocimiento de un caso de COVID-19 de que las personas en el lugar de trabajo pueden haber estado expuestas al COVID-19. Este aviso se proporcionará a todos los empleados (y su representante autorizado), contratistas independientes y otros empleadores en el lugar de trabajo durante el período de exposición de alto riesgo.**

Sistema de comunicación

Nuestro objetivo es garantizar que tengamos una comunicación bidireccional efectiva con nuestros empleados, en una forma que puedan entender fácilmente, y que incluya la siguiente información:

- Quiénes deben informar los empleados sobre los síntomas de COVID-19, los posibles contactos cercanos y los peligros, y cómo.
Informe a su supervisor de sitio y / o representante de Great Hire.
- Los empleados pueden reportar síntomas, posibles contactos cercanos y peligros sin temor a represalias.
- Los empleados con afecciones médicas o de otro tipo que los pongan en mayor riesgo de enfermedad grave por COVID-19 pueden solicitar adaptaciones comunicando estas condiciones a su representante de Great Hire verbalmente o por escrito en cualquier momento.

- Acceso a las pruebas de COVID-19 cuando se requieren pruebas. Según su ubicación geográfica, su representante de Great Hire puede dirigirlo a un sitio de pruebas local si aún no ha buscado pruebas por su cuenta.

Capacitación e instrucción

Proporcionamos capacitación e instrucción efectiva para los empleados que incluye:

- Nuestras políticas y procedimientos de COVID-19 para proteger a los empleados de los peligros de COVID-19 y cómo participar en la identificación y evaluación de los peligros de COVID-19.
- Información sobre los beneficios relacionados con COVID-19 (incluida la licencia obligatoria por enfermedad y vacunación) a la que el empleado puede tener derecho según las leyes federales, estatales o locales aplicables.
- El hecho de que:
 - COVID-19 es una enfermedad infecciosa que se puede propagar por el aire.
 - El COVID-19 puede transmitirse cuando una persona toca un objeto contaminado y luego se toca los ojos, la nariz o la boca.
 - Una persona infecciosa puede no tener síntomas.
- El hecho de que las partículas que contienen el virus pueden viajar más de seis pies, especialmente en interiores, por lo que el distanciamiento físico, las cubiertas faciales, el aumento de la ventilación en interiores y la protección respiratoria disminuyen la propagación de COVID-19 y son más efectivos cuando se usan en combinación.
- El derecho de los empleados a solicitar un respirador para uso voluntario, sin temor a represalias, y nuestras políticas para proporcionar los respiradores. Los empleados que usen voluntariamente respiradores recibirán capacitación de acuerdo con los requisitos de la sección 5144 (c) (2):
 - Cómo usarlos correctamente.
 - Cómo realizar una verificación de sellado de acuerdo con las instrucciones del fabricante cada vez que se usa un respirador, y el hecho de que el vello facial puede interferir con un sello.
- La importancia de lavarse las manos con frecuencia con agua y jabón durante al menos 20 segundos y usar desinfectante de manos cuando los empleados no tienen acceso inmediato a un fregadero o instalación de lavado de manos, y que el desinfectante de manos no funciona si las manos están sucio.
- El uso adecuado de cubiertas faciales y el hecho de que las cubiertas faciales no son equipos de protección respiratoria. Dado que COVID-19 es una enfermedad transmitida por el aire, los N95 y más respiradores protectores protegen a los usuarios de enfermedades transmitidas por el aire, mientras que las cubiertas faciales protegen principalmente a las personas que rodean al usuario.
 - Las condiciones en las que se deben usar cubiertas faciales en el lugar de trabajo.
 - Que las cubiertas faciales también se recomiendan al aire libre para las personas que no están completamente vacunadas si no se pueden mantener seis pies de distancia.

- Los empleados pueden solicitar cubiertas faciales y pueden usarlas en el trabajo independientemente del estado de vacunación y sin temor a represalias.
- Síntomas de COVID-19 y la importancia de obtener una prueba de COVID-19 y no ir a trabajar si el empleado tiene síntomas de COVID-19.

Se proporciona capacitación y educación regulares en el lugar además de su orientación inicial. Nuestro IIPP se actualiza según sea necesario y se puede encontrar en línea 24/7 en el siguiente enlace o puede escanear el código QR a continuación con su teléfono para facilitar el acceso. Si desea una copia impresa, solicite a su representante de Great Hire. <http://bit.ly/iipp2>



Exclusión de casos de COVID-19 y empleados que tuvieron un contacto cercano

Cuando tenemos un caso de COVID-19 o contacto cercano en nuestro lugar de trabajo, limitamos la transmisión al:

Garantizar que los casos de Covid-19 sean excluidos del lugar de trabajo hasta que se cumplan nuestros requisitos de regreso al trabajo.

Excluyendo a los empleados que tuvieron un contacto cercano con el lugar de trabajo hasta que se hayan cumplido nuestros criterios de regreso al trabajo, limitamos la transmisión al:

- Garantizar que los casos de COVID-19 se excluyan del lugar de trabajo hasta que se cumplan los requisitos de regreso al trabajo en la sección 3205 (c) (10).
- Revisar la guía actual del CDPH para las personas que tuvieron contactos cercanos, incluida cualquier orientación sobre la cuarentena u otras medidas para reducir la transmisión.
- Desarrollar, implementar y mantener políticas efectivas para prevenir la transmisión de COVID-19 por personas que tuvieron contactos cercanos.
- Para los empleados excluidos del trabajo, continuar y mantener los ingresos, salarios, antigüedad y todos los demás derechos y beneficios de los empleados.
- Proporcionar a los empleados en el momento de la exclusión información sobre los beneficios disponibles.

Informes, mantenimiento de registros y acceso

Es nuestra política:

- Informe la información sobre casos y brotes de COVID-19 en nuestro lugar de trabajo al departamento de salud local cuando lo exija la ley, y proporcione cualquier información relacionada solicitada por el departamento de salud local.

- Mantener registros de los pasos tomados para implementar nuestro Programa de Prevención COVID-19 escrito de acuerdo con la sección 3203(b).
- Haga que nuestro Programa de Prevención COVID-19 por escrito esté disponible en el lugar de trabajo para empleados, representantes autorizados de empleados y representantes de Cal/OSHA inmediatamente después de que lo soliciten.
- Mantenga un registro y realice un seguimiento de todos los casos de COVID-19 junto con las ubicaciones de nuestra empresa de asignación de trabajo.

Criterios de regreso al trabajo

- **Los casos de COVID-19, independientemente del estado de vacunación o infección previa y que no desarrollan síntomas o los síntomas se están resolviendo, no pueden regresar al trabajo hasta que podamos demostrar que se han cumplido todos los siguientes criterios:**
 - Han pasado al menos cinco días desde la fecha en que comenzaron los síntomas de COVID-19 o, si la persona no desarrolla síntomas de COVID-19, desde la fecha de la primera prueba positiva de COVID-19;
 - Han pasado al menos 24 horas desde que una fiebre de 100.4 grados Fahrenheit o más se ha resuelto sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre; y
 - Se obtiene una prueba COVID-19 negativa de una muestra recolectada al quinto día o después; o, si no puede realizar la prueba o el empleador decide no requerir una prueba, han pasado 10 días desde la fecha en que comenzaron los síntomas de COVID-19 o, si la persona no desarrolla síntomas de COVID-19, desde la fecha de la primera prueba COVID-19 positiva.
- **Los casos de COVID-19, independientemente del estado de vacunación o infección previa, cuyos síntomas de COVID-19 no se resuelvan, no pueden regresar al trabajo hasta que:**
 - Han pasado al menos 24 horas desde que se ha resuelto una fiebre de 100.4 grados Fahrenheit o más sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre; y
 - Han pasado 10 días desde que comenzaron los síntomas.
- Las pruebas de COVID-19 pueden ser autoadministradas y autoleídas solo si se puede proporcionar la siguiente verificación independiente de los resultados.
- Independientemente del estado de vacunación, la infección previa o la falta de síntomas de COVID-19, un caso de COVID-19 debe usar una cubierta facial en el lugar de trabajo hasta que hayan pasado 10 días desde la fecha en que comenzaron los síntomas de COVID-19 o, si la persona no tenía síntomas de COVID-19, desde la fecha de su primera prueba positiva de COVID-19.
- Los requisitos de regreso al trabajo para los casos de COVID-19 que desarrollan o no síntomas se aplican independientemente de si un empleado ha sido excluido

previamente o si se tomaron otras precauciones en respuesta al contacto cercano o la membresía de un empleado en un grupo expuesto.

Si un funcionario de salud local o estatal emite una orden para aislar, poner en cuarentena o excluir a un empleado, el empleado no regresará al trabajo hasta que se complete el período de aislamiento o cuarentena o se levante la orden.

Mantenimiento de registros

1. Los registros de las inspecciones de evaluación de riesgos, incluidas la(s) persona(s) o personas que realizan la inspección, las condiciones inseguras y las prácticas de trabajo que se han identificado y las medidas adoptadas para corregir las condiciones y prácticas de trabajo inseguras identificadas, se registran en un formulario de evaluación y corrección de peligros; y
2. Documentación de la formación en seguridad y prevención de enfermedades. Documentación de la capacitación relacionada con los recursos humanos (es decir, prevención del acoso sexual, resolución de disputas).

Los registros de inspección y la documentación de capacitación se mantendrán durante un año, excepto los registros de capacitación de los trabajadores que hayan trabajado durante menos de un año.

**Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades
Revisión y actualizaciones**

FECHA: 1/12/2017

DESCRIPCIÓN: Revisión manual

FIRMA: Jason A. Bivins (Presidente)

FECHA: 01/03/2018

DESCRIPCIÓN: Manual de revisión / actualización

FIRMA: Jason A. Bivins (Presidente)

FECHA: 01/04/2019

DESCRIPCIÓN: Revisión

FIRMA: Hugo Villalpando (Gerente de Seguridad)

FECHA: 08/05/2020

DESCRIPCIÓN: Actualización de Covid

FIRMA: Jason A. Bivins (Presidente)

FECHA: 14/10/2020

DESCRIPCIÓN: Actualización de Covid

FIRMA: Jason A. Bivins (Presidente)

FECHA: 07/01/2021

DESCRIPCIÓN: Actualización de Covid

FIRMA: Jason A. Bivins (Presidente)

FECHA: 20/12/2021

DESCRIPCIÓN: Actualización de Covid

FIRMA: Jason A. Bivins (Presidente)

FECHA: 27/12/2022

DESCRIPCIÓN: Actualizaciones menores. Actualización Covid

FIRMA: Jason A. Bivins

FECHA:

DESCRIPCIÓN:

FIRMA:

FECHA:

DESCRIPCIÓN:

FIRMA: