|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** | **HISENSE ELECTRONICA MEXICO S.A. de C.V.** | **HMX-SGSST-G-003** |
| SISTEMA DE CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN A REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD |
| 1. **OBJETIVO**   Establecer las sanciones disciplinarias que deberán aplicarse a quienes violen procedimientos o estándares de seguridad y salud.   1. **ALCANCE**   Empleados y contratistas que trabajan para HISENSE.   1. **REVISION Y APROBACION**   N/A   1. **RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD**    1. **Los directores y gerentes** son responsables de vigilar que:       1. Se comunique y aplique esta política en todos los niveles de la operación de manera constante, consistente, positiva e imparcial.       2. Cuando aplique una sanción sea equitativa, justa, documentada formalmente y relacionada a la legislación vigente.    2. **Coordinador y Supervisor de Seguridad e Higiene**       1. Supervisa el apego a política ante conductas inapropiadas o incumplimiento de estándares.       2. Verifica el cumplimiento de sanciones ante violaciones a procedimientos de seguridad.    3. **Recursos Humanos**       1. Da soporte a línea de mando medios en procesos administrativos y laborales cuando se apliquen sanciones.       2. Mantiene en expediente físico o electrónico los documentos relacionados al historial laboral de cada empleado.    4. **Supervisor directo**       1. Vigila el cumplimiento de procedimientos y estándares de seguridad.       2. Desarrolla y documenta entrevistas de seguimiento para establecer acuerdos. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** | **HISENSE ELECTRONICA MEXICO S.A. de C.V.** | **HMX-SGSST-G-003** |
| SISTEMA DE CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN A REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD |
| * 1. **Empleados HISENSE y representantes contratistas**, tienen la obligación y responsabilidad de:      1. Aplicar las reglas y procedimientos de seguridad autorizados.      2. Detener los trabajos cuando las condiciones presenten riesgos no controlados.      3. Reportar a su supervisor directo las condiciones inseguras o comportamientos de riesgo que pongan en peligro su integridad física o la de otras personas.  1. **DEFINICIONES**   **Conductas inapropiadas:** Son comportamientos inseguros que se desarrollan consciente o inconscientemente, en los cuales no se sigue un procedimiento o se deja de aplicar la regla básica establecida, tal es el caso de portar parcialmente el equipo de protección personal, no aplicar regla de agarre firme “tres puntos de apoyo”, caminar fuera de senderos peatonales, brincar escalones, utilizar teléfono móvil en lugares prohibidos, utilizar herramienta defectuosa o no apropiada a la tarea, entre otros.  **Faltas críticas en actividades de alto riesgo y estándares de seguridad:** Son violaciones a reglas o estándar establecido que de no controlarse pueden originar una tragedia o situación crítica en la operación, que pone en riesgo la vida de las personas. Por ejemplo no aplicar LOTO, en actividades de mantenimiento.   1. **REFERENCIAS**   N/A   1. **DESARROLLO**    1. **Conductas inapropiadas**   Cuando se observe que un empleado no sigue una regla básica o procedimiento de seguridad establecido, se aplicarán las siguientes sanciones:   * + 1. **Primera vez**: Entrevista asertiva, el supervisor directo explica las consecuencias de no seguir un procedimiento seguro.     2. **Segunda ocasión:** Entrevista asertiva que se documenta a través de un reporte administrativo.     3. **Tercera ocasión:** Suspensión por cinco días sin goce de sueldo. Se desarrolla acta administrativa y aviso de suspensión relacionado.     4. **Cuarta ocasión**: Terminación de la relación laboral. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** | **HISENSE ELECTRONICA MEXICO S.A. de C.V.** | **HMX-SGSST-G-003** |
| SISTEMA DE CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN A REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD |
| 7.1.1 El supervisor directo del empleado a sancionar deberá comunicar a su gerente de línea, asesor de Recursos Humanos y líder sindical (donde proceda), la falta cometida a partir de la tercera ocasión, los detalles del comportamiento inseguro y medida correctiva a tomar. La posibilidad de aplicar sanciones progresivas prescribe al término de un año.   * 1. **Faltas críticas en actividades de alto riesgo y estándares de seguridad**   La desincorporación definitiva de HISENSE se puede llevar a cabo en caso de que ocurra violación a procedimientos estándar autorizados en las siguientes actividades de alto riesgo o faltas críticas:   * + 1. Incumplir la prohibición de alcohol y drogas     2. Producir atropello o volcadura por incidente vial con responsabilidad     3. No reportar, reportar extemporáneamente o fingir un incidente     4. No aplicar el procedimiento de trabajos de alto riesgo     5. Retiro o bloqueo no autorizado de guardas protectoras y paros de emergencia interlocks     6. Caminar o ingresar debajo de cargas suspendidas cuando existe acordonamiento del área   7.2.1 En el caso de que un gerente de línea o supervisor directo consienta u ordene que los empleados o contratistas realicen actividades en condiciones inseguras o no de seguimiento al contenido de esta política, será desincorporado de HISENSE.   * 1. **Alcohol y drogas**      1. Incumplimiento de reglas en jornada laboral. Cuando se detecte a empleados o contratistas bajo la influencia de drogas o alcohol, durante la jornada laboral o en comisión, y se confirme con prueba realizada en servicio médico, la sanción será retirarlo de inmediato y obtener el compromiso del trabajador para que no lo vuelva a realizar y será monitoreado de forma aleatoria, si el consumo es durante el desempeño de sus actividades laborales y se le sorprende se aplicara lo establecido para tal fin en la Ley Federal del Trabajo.      2. El límite máximo de velocidad en el interior de las instalaciones HISENSE para equipos pesado y carga es de 10 Km/hr el límite máximo de velocidad para interior en áreas de almacén para montacargas es de 5 Km/hr, los conductores que rebasen el límite autorizado, se harán acreedores a las siguientes sanciones:         1. **Primera:** Entrevista asertiva de concientización         2. **Segunda:** Suspensión de cinco días sin goce de sueldo         3. **Tercera:** Terminación de la relación laboral.   2. **Aplicación de la política**   Tratándose de entrevistas asertivas, el supervisor directo debe influir en la conciencia del trabajador, indicando el impacto que generan los comportamientos inseguros, afectación a otras personas y en la propia operación, establece acuerdos y define períodos de seguimiento para evitar | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** | **HISENSE ELECTRONICA MEXICO S.A. de C.V.** | **HMX-SGSST-G-003** |
| SISTEMA DE CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN A REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD |
| se repitan estas conductas. Recaba firmas en el documento de gestión y lo entregará al asesor de recursos humanos para la integración en expediente del empleado. Como explicarle en que consiste la Motivación Progresiva, para que entienda y tome conciencia que no es solamente punitiva sino también de reconocimiento de los comportamientos seguros y logros en pro de la seguridad y salud en el trabajo.   * + 1. Para dejar evidencia de sanciones disciplinarias, previo a la entrega de avisos de suspensión o terminación de la relación laboral, se deberá desarrollar en cada situación un acta administrativa. Este proceso deberá estar apoyado y consensado por los representantes de Recursos Humanos.     2. Los documentos que amparan entrevistas asertivas o sanciones disciplinarias deberán permanecer en el expediente del empleado hasta que complete un año natural sin sanciones disciplinarias.     3. Para identificar la causa raíz de un incidente que involucre personas lesionadas o daños a propiedades, se creará un equipo Investigador, definido en común acuerdo con el gerente del área y especialistas en seguridad y salud ocupacional, incluyendo posiciones operativas. Tratándose de fatalidades con responsabilidad se solicitará la definición al vicepresidente de operaciones.     4. Cuando se desarrolle un incidente con días perdidos y exista la duda de aplicar como sanción la baja de un empleado ante conductas inapropiadas, el Comité Investigador invitará adicionalmente a un director o gerente de diferente área y de recursos humanos para determinar la situación laboral. El director del área donde se tenga la duda presentará al comité los argumentos necesarios, en cuanto a trayectoria del empleado, antecedentes y comportamientos.     5. Para dar claridad en la sanción que se ha de aplicar, la línea de mando debe tomar de referencia el resumen de aplicación de sanciones y matriz de disciplina progresiva que se anexan a continuación.     6. Tratándose de violaciones a reglas y estándares de seguridad y salud ocupacional por parte de empleados contratistas se informará de inmediato a su representante para que aplique las sanciones correspondientes. | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** | | | **HISENSE ELECTRONICA MEXICO S.A. de C.V.** | | | **HMX-SGSST-G-003** | | |
| SISTEMA DE CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN A REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD | | |
| **Tabla 1. Resumen de aplicación de sanciones por disciplina progresiva:** | | | | | | | | |
|  | **HISTORIAL DE REVISIONES** | | | | | | |  |
| Revisión | Fecha | Descripción | Departamento | Realizó | | Aprobado por |
| 00 | Jun 22 | Nueva Creación | SPD | E. Equihua | | F. Gaxiola |
|  |  |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  | |  |
|  | | | | | | | | |