



AVISO:

- **Atención a los líderes de campo, un nuevo formulario de inspección de seguridad llamado "Safety" está disponible en eCompliance para todas las inspecciones de seguridad. Actualice su aplicación para asegurarse de que eCompliance muestre el nuevo formulario. Consulte a su gerente de seguridad local si necesita ayuda para acceder a su cuenta de eCompliance.**

MANUAL DEL EMPLEADO TERCERA PARTE

NORMA DISCIPLINARIA

Todas las compañías, no importa cuál sea el negocio, tiene ciertas normas de conducta que deben ser observadas para asegurar una operación productiva y segura. Las compañías Marek no son la excepción. Para el bienestar de todos nosotros que trabajamos juntos día con día, ciertas acciones son suficientemente serias para justificar procedimientos disciplinarios. Por lo tanto, las infracciones tal como las que están enlistadas, tendrán como resultado tal acción que puede estar en forma de una advertencia verbal, advertencia escrita, suspensión, periodo de prueba, o despedir dependiendo de los hechos de cada caso. La compañía reserva el derecho de determinar el nivel de disciplina aplicado por situación y nada de esto requerirá que la compañía se comprometa en la disciplina progresiva antes de despedir a un empleado.

Como sería imposible escribir normas que cubran cada situación, la siguiente lista no necesariamente tiene todo incluido. Ilustra algunos de los tipos de conducta, que son inaceptables y que pueden dar lugar a medidas disciplinarias incluida la suspensión, degradación o terminación del empleo:

1. La destrucción no autorizada, eliminación, vandalismo, abuso, o robo de cualquier propiedad o informes de la compañía, o un empleado prójimo, de cualquier cliente o dueño.
2. Luchar y/o usando lenguaje profano, idioma abusivo o amenazante.
3. Retener o falsificar información pertinente o en el tiempo de la aplicación del empleo o durante el empleo.
4. La posesión, bebiendo o trabajando bajo la influencia de tóxicos o drogas, y de la posesión ilegal, almacenamiento, venta, o el uso del mismo.

5. La violación de órdenes de seguridad y/o payasadas, o de cualquier conducta que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud del empleado u otros.
6. Cualquier falta de honradez, inclusive la falsificación o la omisión de información que pertenece al empleo, registros del empleo, tarjetas del tiempo, diario de registros del trabajo del empleado, etc.
7. Insubordinación o negarse a aceptar las tareas de trabajo del supervisor u otra autoridad apropiadamente designada.
8. La posesión de artículos o sustancias no autorizadas en el local a cualquier hora
9. No productividad o errores relacionados con el trabajo o el proyecto.
10. Dispersar cualquier información confidencial de la compañía a cualquier empleado no autorizado a ver o poseer tal información, o a cualquier persona fuera de la compañía.
11. Acoso de un empleado a otro a base de sexo o alguna situación protegida.
12. Durmiendo en el trabajo.
13. Solicitación no autorizada.
14. Ausentismo excesivo, tardanzas salidas anticipadas o asistencia inaceptable.
15. Trabajar horas extras sin autorización o negarse a trabajar las horas asignadas.
16. Cualquier otra actividad perjudicial al negocio de la compañía