JOB HAZARD EXPOSURE OR DETAILED HAZARD AND HARM			INITIAL RISK Use Honeywell Hazard & Risk Matrix			CONTROL MEASURES	CONTROL HIERARCHY	RESIDUAL RISK Use Honeywell Hazard & Risk Matrix			CORRECTIVE ACTIONS TO IMPLEMENT CONTROLS
Serial Number	List each task/activity in Job scope and equipment being used or worked on	List each of the hazards associated with the scope of work in the sequence they are encountered including possible harm and effects.	Severity	Probability	Risk H=High M=Medium L=Low	List the control measures required to eliminate or minimize the risk of injury from the identified hazard (Refer to relevant Honeywell HSE Procedures) * List down the highest level of controls as per "Control Hierarchy"	Choose appropriate from drop list. *Select the higher hierarchy of control.	Severity	Probability	Risk H=High M=Medium L=Low	1. List actions required to implement control measures listed. 2. List actions required to implement additional safety controls if residual risk is High "H".
1	Traslado y movimeintos de personal a pie	1.1. Caídas al mismo nivel 1.2. Atropellamiento por vehículos 1.3. Atropellamiento por maquinaria en movimiento. 1.4. Exposicion a ruido	**Major**	**Highly Likely**	**H**	1.1.1. Transitar por rutas establecidas (pasillo peatonal), y respetar areas restringidas. 1.1.2. Uso de Zapatos de segurida con suelas en buen estado. 1.1.3. Mantener áreas libres y despejadas Orden y limpieza. 1.1.4. Prohibido portar y utilizar el celular en las areas de trabajo. 1.2.1 Transitar por pasos peatonales señalizados, cruzar calles en puntos de paso peatonal señalizado. 1.2.2 Utilizar ropa reflejante 1.3.1 Señalizacion vial, limites de velocidad 1.3.2 Hacer contacto visual con operador antes de cruzar frente al equipo. 1.4.1. Utilizar protección auditiva con atenuacion de 20 Dbs minimo.	**Administrative Controls**	Serious	Highly Likely	**M**	1.- Revisión de las zonas de tránsito seguras en el sitio de trabajo al menos una vez a la semana. 2.- Comunicación de layouts de zonas de riesgo o donde haya trabajos de construcción o mantenimeinto, actualizarlos cada que haya un cambio en las areas. 3.- Capacitación del personal riesgos de las zonas de trabajo. 1.2.- Revisión de este JLRA y sus medidas de control 1.3.-Proporcionar el EPP necesario 1.4.-Revisión de las condiciones del EPP
2	Carga y descarga manual de herramientas y materiales	2.1. Esfuerzos / Sobreesfuerzos 2.2. Caida a distinto nivel 2.3. Caida al mismo nivel 2.4. Caída de bultos sobre personal 2.5. Lesiones o cortes en manos	**Minor**	**Highly Likely**	**M**	2.1.1 Ningún trabajador solo manipulará cargas con peso superior a los 25 Kg 2.1.2 Si es necesario cargar materiales o herramientas, flexionar las rodillas y mantener recta la espalda, mantener la carga pegada al cuerpo. 2.2.1 Uso de accesos seguros a plataformas de camiones, camionetas, etc. 2.3.1 Utilizar calzado de seguridad adecuado y con suela en buen estado 2.3.2 Mantener la zona de trabajo limpia y ordenada 2.4.1 Sistemas de protección y dispositivos para prevenir y proteger al personal, Uso de medios auxiliares 2.5.1 Uso de Guantes anti-corte en todo momento.	**Administrative Controls**	Negligible	Highly Likely	**M**	1.- Capacitación del personal sobre carga manual de materiales, Inducción sobre los riesgos de las zonas de trabajo. 1.2.- Revisión de este JLRA y sus medidas de control 1.3.-Proporcionar el EPP necesario 1.4.-Revisión de las condiciones del EPP
3	Mantenimiento en Gabinetes (actividad general)	3.1. Golpes, rasguños y machucones 3.2. Punto de Ignición. 3.3. Caída de objetos y herramientas sobre extremidades. 3.4. Shock Electrico / Arco.	**Catastrophic**	**Highly Likely**	**H**	3.1.1. Revisar que la herramientas esten en buen estado. 3.1.2. Hacer uso correcto de las herramientas, siempre para lo que fueron diseñadas, 3.1.3. Uso correcto de guantes anti-corte. 3.2.1. No utilizar celulares en el sitio de trabajo. 3.2.2. No portar ningun elemento que pueda ser un punto de ignición, (cerillos, encendedores, ni aparatos electronicos no autorizados) 3.2.3. Solo utilizar equipos incintricamente seguros. 3.3.1. Portar la herramienta en una caja diseñada para tal uso, bolsas o cinturones especiales para portar herramientas. 3.3.2. No dejar las herramientas, materiales y/o equipos en bordes o lugares donde puedan caer. 3.3.3. Utilizar siemrpe en todo momento botas de seguridad. 3.4.1. Verificar que se encuentren las correspondientes etiquetas y candados en los interruptores desconectados por parte del cliente. 3.4.2. Colocar candado y etiqueta propio, en conjunto con la del cliente. 3.4.3. Hacer la verificación de ausenacia de corriente en las unidades, previo a realizar cualqueir cosa por medio de multimetro. (la deconexion se realizo previamente por parte de personal operativo de planta, NO RESPONSABILIDAD DE HONEYWELL). 3.4.4. Portar EPP dielectrico en todo moemento al ingresar al area de gabinetes. 3.4.5. No introducir agua ni alimentos. 3.4.6. No portar joyeria, aretes, anillos, esclavas, cadenas, etc. 3.4.7. Uso de guantes dielectricos y de protección, (deacuerdo al voltaje del equipo a intervenir). 3.4.8. Colocar tapete aislante dielectrico (deacuerdo a voltaje del equipo), o banco dielectrico para la verificación	**Engineering control**	Serious	Highly Likely	**M**	1.- Realizar capacitación sobre reisgo electrico y LOTO (al ingreso y por lo menos una vez al año). 2.- En caso de ser necesario y contar con ello, Revisión de candados y etiquetas de bloqueo. 3.- Revisión de Herramientas (mensual)
4	Mantenimiento al sistema de tierras fisicas.	4.1. Golpes, rasguños y machucones. 4.2. Caídas al mismo Nivel. 4.3. Torceduras. 4.4 Lumbalgias por malas posturas o inadecuadas. 4.5. Lesiones en rodillas por trabajos con apoyo en ellas. 4.6. Proyección de particulas. 4.7. Lesiones a 3ros.	**Serious**	**Likely**	**M**	4.1.1. Revisar que la herramientas esten en buen estado. 4.1.2. Hacer uso correcto de las herramientas, siempre para lo que fueron diseñadas, 4.1.3. Uso correcto de guantes anti-corte. 4.2.1. Ojos y Mente en la tarea a realizar 4.2.2. Mantener orden y limpieza en el area de trabajo, antes, durante y despues. 4.2.3. Zapatos de seguridad con suela en buen estado. 4.2.4. No saltar delimitaciones ni pasar por encima de zanjas o huecos. 4.4.1. No tomar posturas inadecuadas para la realización de actividades. 4.4.2. Alternar la postura y tomar pausas para el cambio. 4.4.3. Realizar pausas activas. 4.5.1. Utilizar rodilleras de ser necesario y la actividad lo requiera. 4.6.1. Uso de Lentes de seguridad. 4.7.1. Delimitación y señalización de las areas	**Administrative Controls**	Minor	Likely	**L**	1.- Capacitación de personal en ergonomia. 2.- Revision de Herramientas (mensual). 3.- Revisión de EPP (mensual)
5	Corte y Demolición de concreto	5.1. Golpes, rasguños y machucones. 5.2. Exposición a polvo. 5.3. Exposición a herramientas de corte, o de poder. 5.4. Exposición a ruido. 5.5. Proyección de particulas. 5.6. Fuego incipiente. 5.7. Derrame de hidrocarburos en piso. 5.8. Exposición a vibraciones en extremidades por uso de martillo neumatico. 5.9. Golpes por mangueras con presión neumatica. 6.10. Falla mecanica de equipos.	**Major**	**Likely**	**M**	51.1. Revisar que la herramientas esten en buen estado. 5.1.2. Hacer uso correcto de las herramientas, siempre para lo que fueron diseñadas, 5.1.3. Uso correcto de guantes anti-corte. 5.2.1. Uso de Respiradores anti polvo al menos un N-95. 5.2.2. Uso de agua en donde se genera el polvo como medida de mitigación. 5.3.1. Revisión de los equipos de corte, mediante check list de verificación. 5.3.2. prohibir su uso si no cuenta con guarda en partes giratorias. 5.4.1. Uso de tapones auditivos con atenuacion de por lo menos de 20 Dbs. 5.5.1. Uso de careta facial para la protección de cara. 5.5.2. Adicional el uso de los lentes de seguridad. 5.6.1. Revisión de los equipos mediante Check liste de verificación. 5.6.2. Contar con extintor en sitio de PQS, de al menos 4.5 kgs. en buen eswtado y en condiciones de uso. 5.6.3. En caso de ser necesario se contara con personal contra incendio. preparado y en todo momento en sitio. 5.7.1. Contar con charola anti derrames para los equipos de combustion, hidraulicos y que utilicen combustible. 5.7.2. Contar con kit aniti-derrames. para la contención en caso de un evento. 5.8.1. Realizar pausas cada 2 hrs. de 10 minutos. 5.8.2. Rotar al personal en sus actividades. 5.8.3. USo de guantes anti-vibración 5.9.1. Toda conexion de las mangueras hacia los compresores debera ser con muelas de segurdiad. 5.9.2. Contar con chicotes de seguridad en mangueras. 5.10.1 Revisión previa al uso de los equipos a utilizar, registrar mediante check list de inspección.	**Engineering control**	Serious	Likely	**M**	1.- Revisión de Equipos mediante check list de verificación. 2.- Revisión de equipos de extinción (mensual)
6	Verificación de ausencia de Energia en los equipos a intervenir para la desconexion y conexión	6.1. Golpes, rasguños y machucones. 6.2. Shock eléctrico. 6.3. Arco eléctrico	**Catastrophic**	**Likely**	**H**	6.1.1. Revisar que la herramientas esten en buen estado. 6.1.2. Hacer uso correcto de las herramientas, siempre para lo que fueron diseñadas, 6.1.3. Uso correcto de guantes anti-corte. 6.2.1. Colocar etiqueta y candado en los interruptores de energia. 6.2.2. Verificar la ausencia de tensión, mediante multimetro. . (la deconexion se realizo previamente por parte de personal operativo de planta, NO RESPONSABILIDAD DE HONEYWELL). 6.2.3. Uso de guantes dielectricos y de protección, (deacuerdo al voltaje del equipo a intervenir). 6.3.1. Colocar tapete aislante dielectrico (deacuerdo a voltaje del equipo), o banco dielectrico para la verificación 6.3.2. Uso de EPP dielectrico y herramienta dielectrica. 6.3.3. NO portar joyeria, (anillos, aretes, esclavas, cadenas, etc). 6.3.4. NO introducir agua ni alimentos a las areas de los equipos.	**Engineering control**	**Serious**	**Likely**	**M**	1.- Realizar capacitación sobre reisgo electrico y LOTO (al ingreso y por lo menos una vez al año). 2.- En caso de ser necesario y contar con ello, Revisión de candados y etiquetas de bloqueo. 3.- Revisión de Herramientas (mensual)

7	Instalación de gabinetes, botoneras, muebles y equipos en general	6.1. Golpes, rasguños y machucones. 6.2. Tropezones y/o Caídas al mismo nivel. 6.3. Caídas de objetos y herramientas sobre extremidades.	**Serious**	**Highly Likely**	**M**	7.1.1. Revisar que la herramientas esten en buen estado. 7.1.2. Hacer uso correcto de las herramientas, siempre para lo que fueron diseñadas, 7.1.3. Uso correcto de guantes anti-corte. 7.2.1. Mantener ojos y mente en la tarea. 7.2.2. Mantener el area de trabajo libre de obstaculos. orden y limpieza, antes, durante y despues de la actividad. 7.3.1. NO mantener los gabinetes, botoneras, muebles y equipos a instalar suspendidos ni dejarlos sobre puestos o mal colocados. no soltarlos hasta quee esots se encuentren fijos en su sitio. 7.3.2. NO deje herramientas en bordes o lugares donde puedan caer. siempre dejarlas en su caja, cinturon, porta herramientas. 7.3.3. Uso de botas de seguridad en todo momento.	**Administrative Controls**	**Minor**	**Highly Likely**	**M**	
8	Actividades Administrativas	8.1. Ergonomicos 8.2. Esfuerzos 8.3. Afectación visual 8.4. Fuego Incipiente 8.5. Golpes contusos 8.6. Manejo de Herramientas/ objetos punzo cortantes	**Minor**	**Almost Certain**	**H**	8.1.1 Diseño ergonómico del equipo y mobiliario 8.1.2 Facilitar al trabajador el cambio postural 8.1.3 Adecuar el área de trabajo con equipo ergonómico y adecuado a la altura y complexión del trabajador 8.2.1 Evitar situaciones posturales contrarias a los principios de la Ergonomía y prácticas incorrectas en la elevación y manipulación de cargas y materiales 8.2.2 Ningún trabajador solo manipulará cargas con peso superior a los 25 Kg 8.2.3 Si es necesario cargar equipos y/o herramienta pesada, flexionar las rodillas y mantener recta la espalda 8.2.4 Realizar ejercicios de calentamiento antes de la carga 8.3.1 Monitores de baja emisión 8.3.2 Usar el brillo del monitor de la computadora adecuado para que no lastime la vista, pero tampoco tan disminuido que tenga que realizar esfuerzo para ver, además no colocar el monitor con la pantalla en dirección a la ventana, radiacion solar, o alguna otra artificail que provoque reflejo. 8.4.1 Contar con Equipo de Extincion de Fuego e Identificados y revisados. Extintorres de PQS. 8.4.2 Tener identificados y señalizadas las salidas y rutas de Emergencias 8.5.1 No dejar cajones abiertos 8.5.2 No dejar equipo en pasillos y salidas de emergencia 8.6.1 Manejar con cuidado el equipo de oficina	**Administrative Controls**	**Negligible**	**Almost Certain**	**M**	
9	Sismos	9.1. Aplastamiento por derrumbes. 9.2. Caídas a mismo nivel 9.3. Riesogos psicologico.	**Catastrophic**	**Unlikely**	**H**	9.1.1 Conocer el plan de respuesta a emergencias propio y del cliente. 9.1.2.Conocer las rutas de evacuación, salidas de emergencia y puntos de reunion del sitio. 9.1.3.Resguardarse en las zonas de menor riesgo identificadas en cuanto suene la alarma. 9.1.4.En caso de que el movimeinto telurico comience al mismo tiempo que suena la alarma, en la oficina movil: resguardese debajo de su escritorio o barra de trabajo, en las areas operativas: no se acerque a los equipos ni tuberias en operación, mantengase alejado de cosas que puedan caerle encima. 9.1.5. Alejese de ventanas, vidrios, objetos que puedan caer. 9.2.1. Trasladese a las zonas de menor riesgo con precaución sin correr, ni empujar ni gritar. pero a paso veloz. 9.3.1 Mantenga la calma. 9.3.2. Siempre siga las instrucciones del personal capacitado para la emergencia, birgadistas o personal de seguridad.	**Administrative Controls**	**Major**	**Unlikely**	**M**	1.- Contar con un plan de respuesta a emergencias (las que se hayan identificado).
10	Uso y Manejo de Sustancias Quimicas	10.1. Intoxicación por ingesta. 10.2. Absorción de la piel por contacto. 10.3. Salpicadura en ojos. 10.4. Afectación respiratoria por vapores. O inhalación del producto. 10.5. Derrame. 10.6. Almacenaje de productos peligrosos. 10.7. Manejo de residuos. 10.8 Riesgo de Incendio	**Serious**	**Likely**	**M**	10.1.1. No ingerir los productos quimicos que se utilicen. 10.1.2. Siempre mantenerlos en un recipiente adecuado para su almecenaje, manipulación y tansporte deacuerdo al producto quimico que se maneje. 10.1.3. No utilizar envases de vidrio, de refresco o de algunos plasticos de bajas densidades. 10.1.4. Siempre cuente con la Hoja de datos de seguridad del producto a utilizar HDS 10.2.1. No vertir o trasvasar los productos quimicos sin un aditamento, bomba, embudo. 10.2.2. Utilizar guantes de nitrilo, acorde al producto quimico a manejar. 10.3.1. Utilizar siempre protección en los ojos para el manejo de cualqueir sustancia quimica. realice el procedimeinto de lavado en caso de salpicadura deacuerdo a la HDS. 10.4.1 Evite oler o acercarse a la nariz acualquier sustancia quimica, sobre todo si no esta identificada. y en caso de ser necesario, utilice un respirador acorde a la HDS. 10.5.1 Cuente con charolas anti derrames para realizar vaceados, mezclas y otros. 10.5.2. Cuente siempre con un kit antiderrames. 10.6.1 Mantenga todos los productos quimicos en un almacen para este fin que cumpla con la normativa aplicable. 10.7.1 Disponer de los residuos deacuerdo al manejo de sustancias quimicas peligrosas que maneja la SEMARNAT. 10.8.1 Contar con extintores cerca de los almacenes y areas donde se manejen productos quimicos con riesgo de incendio o explosion. 10.8.2 Extintores en bues estado y en condiciones de uso, verificados e inspeccionados.	**Administrative Controls**	**Minor**	**Likely**	**L**	1.- Enrtenamiento en sustancias quimicas. Identificación y SGA
11	Conducción de vehículos I	11.1. Falla Mecanica del vehículo. 11.2. Choque y/o Volcadura	**Catastrophic**	**Likely**	**H**	11.1.1. Realizar inspección visual 360° del vehiculo previo a su uso, en busca de problemas o averias visualmente presentes, como llantas con baja presión de aire, ponchadas, espejos completos y en buen estado, parabrisas y medallon completo y sin estrellar, limpio que facilite la visualización. luces delanteras y traseras en funcionamiento, intermitentes y direccionales completas y en uso. 11.1.2. Realizar checklist de verificación. 11.1.3. Al encender el motor y al andar, estar atento a ruidos extraños que puedan indicar un mal funcionamiento del vehículo. 11.1.4. Contar con bitacora de mantenimiento vigente y realizados los mantenimeintos preventivos programados. 11.2.1. Ser un conductor autorizado. 11.2.2. Contar con capacitación de manejo defensivo y/o manejo seguro. 11.2.3. Respetar los limites de velocidad indicados por las vias de transito y acorde a las leyes federales y estatales. 11.2.4. Mantenga una distancia de seguridad entre los vehiculos que circulan delante de usted, y verifique las distancias de los vehoculos que van en los otros carriles a manera de que sea usted quien tome la distancia segura. 11.2.5. No ingrese el vehiculo en terrenos fangosos, inclinados y o de dificil acceso. 11.2.6. Tome extrema precaución cuando haya precipitaciones o lluvias moderadas, en caso de lluvia intensa, considere el no utilizar el vehiculo, hasta que la precipitación haya bajado. 11.2.7. Nunca cruce por encharacamientos de agua ni desniveles pronunciados. no sabe lo que pueda ocultar el agua. 11.2.8. Evite distracciones al conducir, no utilice el celular mientras conduce y mucho menos envie mensajes de texto, no coma, beba o fume mientras conduce y evite riñas en su trayecto.	**Administrative Controls**	**Serious**	**Likely**	**M**	1. Entrenamiento en manejo Seguro. 2. Inspeccion de los vehiculos mediante checklist
12	Conducción de vehículos II	12.3. Lesiones varias. 12.4. Conducir bajo la influencia de alcohol y/o drogas 12.5. Fuego incipiente. 12.6 Fatiga, Cansancio y/o Condiciones medicas.	**Catastrophic**	**Unlikely**	**H**	12.3.1. Portar un botiquin basico en el vehiculo. 12.3.2. En caso de emergencia, siga el plan de respuesta a emergencias identifcado en su proyecto y llame lo mas pronto posible para reportar cualquier incidente o near miss realcionado a la conducción de vehiculos. 12.4.1. Queda estrictamente prohibido el conducir bajo la influencia de alcohol o drogas, recuerda que el limite seguro es 0.0 grados de alcohol en el cuerpo. 12.5.1. Debera contar con un extintor PQS de al menso 1 kg. en condiciones de uso e inspeccionado. 12.6.1. En caso de que tenga alguna condición medica que pueda poner en riesgo su seguridad al conducir, debe reportarla inmediatamente con el Dr. de Honeywell davidfernando.gomez@honeywell.com y al personal de HSE ariel.cruz@honeywell.com 12.6.2. Antes de un viaje de mas de dos horas de trayecto, procure haber dormido suficiente y hacer una pausa en su trayecto cada dos horas para estirar las piernas y despejarse un poco.	**Administrative Controls**	**Serious**	**Likely**	**M**	1. Entrenamiento en manejo Seguro. 2. Inspeccion de los vehiculos mediante checklist
13	Movimiento mecanico de cargas	13.1 Aplastamiento o atrapamiento de extremidades por cargas que caen. 13.2. Falla en los dispositivos mecanicos de traslado.	**Major**	**Unlikely**	**M**	13.1.1. No intente manipular cargas superiores a 25 kg. O que por sus dimensiones no sean manipulables, 13.1.2. Utilice el medio mecanico mas adecuado deacuerdo a lo estipulado por el maniobrista a cargo, pueden ser patines, tortugas, etc. 13.1.3. Nunca ponga las manos o los pies debajo de la carga. 13.1.4. Asegure la carga con un metodo de amarre o arriostado que asegure que esta esta sujeta al medio mecanico que la transportara. (eslingas, gatas de amarre, etc deberan colocarse y verificar su correcto uso). 13.2.1. Utilice siempre mecanismos de linea, y certificados, que soporten el peso a trasladar. 13.2.2. Realice un check list de verigicación de estos medios previo a su uso.	**Engineering control**	**Serious**	**Unlikely**	**L**	1. Verifcación y revisión de los medios de manejo de cargas

14	Izajes de Cargas	14.1. Aplastamiento por cargas suspendidas. 14.2. Caída de cargas. 14.3. Falla de equipos de izajes 14.4. Volcadura de gruas. 14.5 Lesiones a 3ros.	**Catastrophic**	**Unlikely**	**H**	14.1.1. No colocarse nunca por debajo de una carga suspendida, por ningun motivo. 14.1.2. Siempre utilizar un venteo para dirigir la carga, no colocar manos ni pies por debajo de la carga ni al momento de colocarla en su sitio, una estiba de madera, calzas u cualqueir otro elemento debera colocarse por debajo. nunca sobre el piso solamente. 14.1.3. Solo personal autorizado debera estar dentro del radio de maniobra. 14.1.4 Mantener una distancia de 10 metros de la grua. 14.2.1. Realizar un plan de izaje (plan rigger), donde se especifique y se evaluaen todos los elementos que intervengan en la maniobra. 14.2.2. Contar con un diagrama de radios de alcance, posicionamiento de la grua, lowboy o cama dodne llegue la carga. 14.2.3. Realizar una reunion previa al inicio del izaje, donde todo el personal repase su actividada a realizar, radios, posicionamientos y se deje claro quien sera la voz de mando en la maniobra. 14.3.1. Realizar revisión exhaustiva del equipo de izaje, realizar check list de verificación para grúas. 14.3.2. Realizar la revisión de las eslingas o aparajos a utilizar, que sean de la capacidad adecuada para la carga y se les debera realizar un check list para la verificación. 14.4.1. Revisar el terreno donde se colocara la grua, este debe ser estable, no fangoso y se debera colocar planchones en los estiabilizadores de la grua. 14.4.2. Identificar la capcidad de carga de la grua con respecto a la tabla de cargas de la grua (disponible en manual de grua o visible en placa directamente en el equipo). 14.5.1. Delimitación del area de maniobra, 10 m. mas de lo que requieran los equipos, 14.5.2. Colcoar señalización de peligro, y referente a maiobras de izaje.	**Engineering control**	**Major**	**Unlikely**	**M**	
15	Exposición a fugas de H2S (acido sulfhidrico).	15.1. Afecataciónes a la salud, toxicidad, etc. 15.2. Fallecimiento por inhalación de concentraciones grandes de acido sulfhidrico.	**Major**	**Likely**	**M**	15.1.1. Contar con un detector multigases que identifique el nivel de oxigeno, explosividad y los niveles de H2S en el ambiente, este debera ser proporcionado al menos 1 por cada frente de trabajo y debera estar disponible para realizar mediciones constantes a lo largo de la jornada laborarl. 15.1.2. Realización examen de salud y laboratorio. y con una periodicidad de 1 año. 15.1.3. Realizar una bitacora de mediciones en la concentración de H2S que no pasen del rango 20 - 50 PPM deacuerdo a lo establecido por la OSHA. 15.1.4. Contar con medidas adicionales para la respuesta a emergencias en caso de exposición. 15.1.5. Dar aviso a personal de planta cuando se esten registrando lecturas cercanas a las 50 PPM. 15.2.1. En caso de superar las 50 PPM. en el aire de trabajo, no se debera exponer mas de 10 minutos sin protección respiratoria. 15.2.2. EL personal debera portar con respirador de media cara individual con cartuchos para vapores organicos y gases acidos listo para su uso de inmediato. 15.2.3. Se debera colocar el respirador y realizar las pruebas positivas y negativas de ajuste. 15.2.4. Debera contar con la capacitación del uso, cuidado, mantenimiento y ajuste de su respirador.	**Engineering control**	**Minor**	**Likely**	**L**	1.- Realizar procedimeinto para el uso del respirador que comprenda la respuesta a emergencias, niveles seguros de exposición, ademas de capacitaciones sobre el ajuste, mantenimeinto y portabilidad del repsirador.
16	Posible exposición de fugas de Florhidrico.	16.1. Afectaciones a la salud por Ingesta, o inhalación directa 16.2. Lesiones en cuerpo por contacto	**Major**	**Unlikely**	**M**	16.1.1. Evitar el manipular o estar en areas de proceso donde se maneje esta sustancia. (areas prohibidas para el personal Honeywell). 16.2.1. Evitar el contacto con la sustancia. 16.2.2. Siempre llevar puesto la ropa de trabajo, overol, lentes y protección en manos.	**Administrative Controls**	**Minor**	**Unlikely**	**L**	Evitar que el personal este en areas de proceso donde se maneje esta sustancia.
17	Uso de Herramienta de poder (taladros)	17.1. Lesiones, en Brazos, manos y dedos. 17.2. Shock electrico. 17.3. Proyección de particulas, en ojos y cara.	**serious**	**Unlikely**	**L**	17.1.1. Realizar el uso adecuado de la herramienta de poder (taladro), evitar utilizarla para lo que no fue diseñada. 17.1.2. Siempre tomar la herramienta por el mango y sujetarla firmemente al accionar el gatillo de arranque. 17.1.3.Al realizar los cambios de brocas, mandrill o algun otro aditamento, asegurarse que la herramienta esta desconectada. 17.2.1. No utilizar la herramienta si el cordon y/o la clavija presenta exposición de cables, machucado o en mal estado. 17.2.2. Conecte la herramienta a un contacto que este aterrizado a tierra, en caso de que sea a una extensión de corriente, esta debe ser de uso rudo, con el forro completo en buen estado y la caja debe estar completa con tapa y sin exposición de cables. 17.2.3. Utilizar un sistema GFCI. en la caja de las extensiones electricas para evitar un regreso accidental de la energia. 17.2.4. Relizar la inspección periodica de las herramientas y extensiones y antes de cada uso, y realizar el registro mediante un checklist de verificación de herrramienta segura. 17.3.1. Utilizar siempre protección en ojos y para desbastes o perforaciones en concreto, utilizar una careta facial.	**Engineering control**	**Minor**	**Unlikely**	**L**	Realizar la identificación de las herramientas a utilizar e inpeccionarlas periodicamente y antes de su uso. Contar con check list y evidencia de la realización de estas inspecciones de herramientas

Honeywell HSEPS Management System	Effective Date: (Date auditable) January 1, 2023	Document Owner:	Jennifer Sanchez
Level 1 -- Aspects and Impacts **Document #: 1-103-X**	**Rev #: 5** **Rev Date:** January 1, 2023	**Approved by:**	Kent Hart
Contains Requirement(s) for following organizational levels: ☒ **Facility** ☒ **Field Work** ☒ **SBG** ☒ **Corporate HSEPS**			

1. HSEPS MS Requirements

Ref #	Applicability	Requirement	
1		**Aspects and Impacts**	
1.1	☒ Corp ☒SBG ☐ Fac ☐ FW	HSEPS aspects associated with the organization operations, products and services are identified. This may include elements of Product Stewardship, Logistics, Procurement, etc. based on the scope of the HSEPS MS. The organization takes into account change, new or modified activities, products or services, abnormal conditions and reasonably foreseeable emergency situations.	
		Objective Evidence:	MST Aspects and Impacts SBG process, may include MST Aspects and Impacts organization roll up or other
1.2	☐ Corp ☐SBG ☒ Fac ☐ FW	HSEPS aspects associated with activities for work, tasks, work areas and projects, and interested parties are identified based on the scope of the HSEMS.	
		Objective Evidence:	MST Aspects and Impacts
1.3	☐ Corp ☐ SBG ☐ Fac ☒ FW	HSEPS aspects associated with activities for work, tasks, work areas, contracts and projects, and interested parties are identified. This includes all field locations and Honeywell locations (e.g., HON locations; customer locations; potential customer locations; contract locations; supplier locations).	
		Objective Evidence:	MST Aspects and Impacts
1.4	☒ Corp ☒ SBG ☒ Fac ☒ FW	Each applicable aspect is evaluated utilizing the Aspects and Impacts tool (risk assessment) to determine the level of impact and risk.	
		Objective Evidence:	MST Aspects and Impacts completed for all applicable aspects. SBG process, may include MST Aspects and Impacts organization roll up or other
1.5	☐ Corp ☐ SBG ☐ Fac ☒ FW	For all field work, pre-contract reviews to include criteria in *Field Work Risk Assessment Criteria, HSEMS 3-1103-D1* are conducted. Job level risk assessment, task level risk assessment and lastminute risk assessment are conducted using criteria in *Field Work Risk Assessment Criteria, HSEMS 3-1103-D1* to assess for HSE risks and appropriate controls.	
		Objective Evidence:	Pre-contract reviews, job level risk assessment, task level risk assessment and lastminute risk assessment including criteria in *Field Work Risk Assessment Criteria, HSEMS 3-1103-D1*.
1.6	☐ Corp ☐ SBG ☒ Fac ☐ FW	A hazard assessment is completed for each work area at the facility. The hazard assessment includes activities performed, identification of hazards and associated controls and risk ranking of all work areas.	
		Objective Evidence:	Hazard assessments or cell level risk assessments completed that cover all areas onsite.

© Honeywell Proprietary and Confidential
CAUTION: Copy printed on Jul. 8, 2025.

Honeywell Internal

1.7	☒ Corp ☒ SBG ☒ Fac ☒ FW	Additional operational risks associated with the facility, field work or organization are identified and documented. This may include internal and external issues such as environmental conditions, external influences and internal characteristics or conditions of the organization.	
		Objective Evidence:	Inventory or list of relevant operational risks
1.8	☒ Corp ☒ SBG ☒ Fac ☒ FW	All applicable risks are combined into one overall operational risk profile for the organization, facility or field work location(s).	
		Objective Evidence:	Inventory of aspects and operational risks.
1.9	☒ Corp ☒ SBG ☒ Fac ☒ FW	The organization or location highest impact/risk aspects are identified. Aspects that have a risk ranking of high or extreme with current controls are Significant Aspects.	
		Objective Evidence:	MST Aspects and Impacts; Operational risks For SBGs, MST Aspects and Impacts or other process
1.10	☐ Corp ☐ SBG ☒ Fac ☒ FW	Actions to reduce risk for aspects with risk ranking of extreme are identified and managed to closure.	
		Objective Evidence:	MST Actions Plans
1.11	☒ Corp ☒ SBG ☐ Fac ☐ FW	Actions to reduce risk for HSEMS aspects with risk ranking of extreme are monitored to closure.	
		Objective Evidence:	SBG process or MOS for monitoring
1.12	☒ Corp ☐ SBG ☒ Fac ☒ FW	The HSEPS Aspect and Impacts tool (Risk Assessment) is maintained. Accurate applicable aspects are an input to several of the HSEPS Management System elements.	
		Objective Evidence:	Demonstration and documentation that the Management of Change process assesses new, removed or changed aspects for changes to risks and required controls. Emerging Issues applicability evaluation through MST Compliance Obligations (Enhesa).
1.13	☒ Corp ☒ SBG ☒ Fac ☒ FW	Significant aspects are re-assessed annually for controls (operation controls / other controls) intended to address and reduce risk. All aspects are reviewed annually. Additional reviews may be conducted as per regulatory requirements.	
		Objective Evidence:	MST Aspects and Impacts assessment completed annually for significant aspect impact/risk with controls applied. Aspects reviews annually documented through the maturity assessment process. For SBGs, SBG specific review process.
1.14	☒ Corp ☒ SBG ☒ Fac ☒ FW	Significant aspects are communicated to leadership and various levels and functions of the organization as appropriate.	
		Objective Evidence:	Documentation of the communication (e.g., Management Review documentation, communication plan, HSEMS Maturity Planning and reviews, meeting minutes, etc.)

2. Revision History

Revision Number	Section Number	Revised by	Revision Date	Description of Change
1	All	J. Sanchez	---	Initial release
2	1.5,	J. Sanchez	April 10, 2019	1.5, Removed “to include contract classification”. 1.6, Revised to specify hazard assessment includes coverage of all work areas at a facility. 1.13, Replaced “self-assessment tool” with “HSEMS Maturity Planning”.

© Honeywell Proprietary and Confidential
CAUTION: Copy printed on Jul. 8, 2025.

Honeywell Internal

3	1.1, 1.7. 1.8. 1.9	J. Sanchez	11/23/21	Remove reference to MST Operational Risk application from Objective Evidence sections
4	1.2,1.3	J. Sanchez	1/7/22	Addition of reference to interested parties
5	1.1, 1.4, 1.11	J. Sanchez	January 1, 2023	1.1, 1.4, 1.9, 1.13 Objective Evidence added for SBGs for clarification. Addition of 1.11 to clarify requirement for SBG and Corporate HSEPS, removed Corporate and SBG applicability to 1.10.

3. References

3.1 Honeywell Records and Information Management

3.2 Corporate HSEPS Management System Documents

- 3.2.1 HSEMS 1-103-X Aspects and Impacts
- 3.2.2 HSEMS 1-105-X Emerging Issues
- 3.2.3 HSEMS 1-106-X Management of Change
- 3.2.4 HSEMS 1-117-X Management Review
- 3.2.5 HSEMS 3-1103-X1 Risk Ranking Matrix
- 3.2.6 HSEMS 3-1103-X2 Aspects and Impacts Worksheet
- 3.2.7 HSEMS 3-1103-D1 Field Work Risk Assessment Criteria
- 3.2.8 HSEMS 3-1103-D7 Contract Classification / CMAP / JLRA Template
- 3.2.9 HSEMS 3-1103-D8 Task Level Risk Assessment
- 3.2.10 HSEMS 3-1103-D9 Haz Scan Pocket Card Template
- 3.2.11 HSEMS 3-1103-D10 Minimum PPE Requirements
- 3.2.12 HSEMS 3-1103-D11 Example Safety Management/Site Safety Plan Template

© Honeywell Proprietary and Confidential
CAUTION: Copy printed on Jul. 8, 2025.

Honeywell Internal

Honeywell

Política de Desarrollo Sostenible
Compromiso de Honeywell con la Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Al integrar la Salud, Seguridad y al Medio Ambiente en todos los aspectos de nuestra empresa; protegemos a nuestros empleados y partes contratadas, a nuestras comunidades y al medio ambiente; alcanzamos un crecimiento sostenible y una productividad acelerada; impulsamos el cumplimiento de la legislación aplicable y desarrollamos tecnologías que expandan la capacidad sostenible de nuestro mundo. Nuestro Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente refleja nuestros valores y nos ayuda a cumplir con nuestros objetivos de negocio.

- Protegemos la Seguridad y Salud de nuestros empleados y partes contratadas, y minimizamos la huella ambiental de nuestras operaciones a través de esfuerzos para prevenir enfermedades, lesiones y contaminación.
- Activamente promovemos y desarrollamos oportunidades para expandir la capacidad sostenible, al incrementar la eficiencia en energía y agua; mejorar la seguridad y reducir emisiones de contaminantes dañinos.
- Estamos comprometidos al cumplimiento de todos los requerimientos legales en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en todos los lugares donde operamos.
- Nuestro compromiso con la Salud, Seguridad y Medio Ambiente, es un aspecto integral de nuestro diseño de productos, procesos, servicios y de la gestión del ciclo de vida de nuestros productos.
- Nuestro Sistema de Gestión aplica un estándar global que provee protección a ambos, a la salud humana y al medio ambiente durante situaciones normales y de emergencia.
- Identificamos, controlamos y hacemos todo lo posible por reducir los peligros y riesgos asociados (para los empleados y partes contratadas), emisiones, residuos y el uso ineficiente de recursos, incluyendo energía y agua.
- Adoptamos una actitud abierta con las partes interesadas y trabajamos dentro de nuestras comunidades para fomentar leyes, regulaciones y prácticas para la protección de las personas.
- Acatamos los estrictos estándares de nuestra compañía donde la legislación local sea menos exigente.
- Nuestros directivos y los empleados están comprometidos en aspectos de salud, seguridad y medio ambiente y son responsables de su rol en cumplimiento con nuestros compromisos.
- Medimos y periódicamente revisamos nuestro progreso y buscamos la mejora continua.

Estos son nuestros compromisos con la Salud, Seguridad y Medio Ambiente; y para crear una Oportunidad Sostenible en todos los lugares donde operamos.

		Signed by: Gabriel Diaz 2C28572B0C50430...
Vimal Kapur Presidente y CEO	Lucian Boldea IA President and CEO	Gabriel Diaz Pardave General Manager México

Revised: 9 July 2024
Version: 11
Document Number: 3-1101-X3S-IA

Suscríbete a DeepL Pro para poder traducir archivos de mayor tamaño.
Más información disponible en www.DeepL.com/pro.

Honeywell

País(es): **GLOBAL**	Título de la política: **ALCOHOL Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO**	Fecha de entrada en vigor: **05/01/2004**
Número de póliza: **2035**		Fecha de revisión: **01/01/2025**

PROPÓSITO

Esta Política y los procedimientos que la acompañan protegen el interés de la Empresa en garantizar un entorno de trabajo seguro que favorezca la eficacia de las comerciales. La presencia de drogas, alcohol y otras sustancias perjudiciales en el lugar de trabajo y la influencia de estas sustancias en los empleados durante las horas de trabajo es incompatible con las operaciones comerciales eficaces y puede ser ilegal en algunas circunstancias. Esta Política está diseñada para evitar que los Empleados Cubiertos se vean perjudicados por las drogas, el alcohol y otras sustancias perjudiciales en el lugar de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ADMISIBILIDAD

Esta Política proporciona información y orientación sobre la regulación del consumo de drogas, alcohol y otras sustancias perjudiciales por parte de los Empleados Cubiertos en el lugar de trabajo. Se aplica a todos los Empleados Cubiertos a menos y en la medida en que entre en conflicto con la Ley.

POLÍTICA

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Plan local de comunicación/formación

Cada negocio y/o centro de la Compañía debe establecer un programa de concienciación sobre la ausencia de drogas para informar a los empleados actuales y potenciales sobre (i) los peligros del abuso de drogas en el lugar de trabajo, (ii) la política de la Compañía de mantener un lugar de trabajo libre de drogas, y (iii) la disponibilidad de asesoramiento y rehabilitación en materia de drogas a través de su Programa de Asistencia al Empleado. Se facilitará una copia escrita de esta Política a todos los empleados de EE.UU. en el momento de su contratación y a todos los solicitantes de empleo de EE.UU. sujetos a pruebas. En todas las instalaciones de EE.UU. en las que puedan pruebas se colocará un aviso por escrito de la existencia de esta Política y de dónde puede obtenerse una copia de la misma. Cada empresa y/o centro también debe formar a los supervisores para detectar y documentar comportamientos que indiquen que un Empleado Cubierto puede estar bajo los efectos de drogas y/o alcohol. Esta formación debe completarse cada dos años. Además, todos los Empleados Cubiertos deben recibir formación sobre el contenido de esta Política cada dos años.

1.2 Disciplina potencial

Los Empleados Cubiertos que infrinjan esta Política estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Los Empleados Cubiertos que se encuentren bajo la influencia de drogas, alcohol u otras sustancias perjudiciales en las instalaciones de la Empresa o mientras realizan actividades comerciales podrán ser sancionados disciplinariamente con o sin pruebas de confirmación. Los empleados que se declaren culpables o sean condenados por conducir bajo los efectos de drogas, alcohol u otras sustancias perjudiciales en el ejercicio de sus funciones serán despedidos.

1.3 Indemnización por accidente laboral

Cualquier Empleado Cubierto lesionado que se niegue a someterse a una prueba de drogas, alcohol u otra sustancia perjudicial de acuerdo con esta Política puede perder la elegibilidad para los beneficios de compensación médica e indemnización de los trabajadores bajo la ley del estado en el que .

2. USO, POSESIÓN, TRANSPORTE, FABRICACIÓN, VENTA, DISTRIBUCIÓN O DISPENSA

2.1 Prohibición general

Queda estrictamente prohibido el uso, posesión, transporte, fabricación, venta, distribución o dispensación ilegal de drogas, sustancias controladas, marihuana o productos derivados del cannabis mientras se esté en las instalaciones de la empresa, mientras se realicen actividades de la empresa o mientras se conduzca un vehículo, maquinaria o equipo de la empresa.

2.2 Trabajar bajo los efectos de la droga

Los Empleados Cubiertos no pueden estar bajo la influencia de drogas ilegales, alcohol, marihuana o productos derivados del cannabis mientras se encuentren en propiedad de la Empresa, en negocios de la Empresa o mientras operen un vehículo, maquinaria o equipo de la Empresa.

2.3 Consumo de alcohol durante los actos de la empresa

Por lo general, se prohíbe el consumo de alcohol en las instalaciones de la empresa o en los negocios de la empresa. Sin embargo, los Empleados Cubiertos pueden consumir alcohol con moderación durante eventos sociales relacionados con los negocios o sancionados por la Empresa (por ejemplo, cuando reciben a clientes o asisten a eventos patrocinados por la Empresa), siempre y cuando actúen de manera responsable y de acuerdo con las políticas de Honeywell con respecto a la conducta adecuada en el lugar de trabajo.

3. BÚSQUEDAS

La Empresa se reserva el derecho de realizar registros razonables de las taquillas, escritorios, áreas de trabajo, ordenadores de la Empresa, vehículos, bolsos, carteras, contenedores o efectos personales de los Empleados Cubiertos que se encuentren en propiedad de la Empresa. El Empleado Cubierto que se niegue a someterse inmediatamente a dicho registro estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

4. MATERIAL PARA EL CONSUMO DE DROGAS

Se prohíbe a los Empleados Cubiertos traer parafernalia de drogas a la propiedad de la Empresa o a negocios de la Empresa. Los Empleados Cubiertos que posean o distribuyan parafernalia de drogas mientras se encuentren en propiedad de la Empresa o en negocios de la Empresa estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

5. MEDICAMENTOS DE VENTA LIBRE O CON RECETA Y CONSUMO LEGAL DE MARIHUANA

Los Empleados Cubiertos que tomen medicamentos de venta libre, recetados o, cuando sea legal, consuman marihuana o productos derivados del cannabis, son responsables de ser conscientes de cualquier efecto que la medicación o sustancia pueda tener en su rendimiento laboral y deben informar inmediatamente a Recursos Humanos o a los Servicios de Salud Corporativos si están tomando medicación o una sustancia que pueda mermar su capacidad para realizar su trabajo. La empresa colaborará con el empleado para determinar si son posibles o necesarias adaptaciones razonables. Un Empleado Cubierto nunca puede estar bajo la influencia de marihuana o cualquier producto de cannabis, o distribuir, dispensar, poseer o usar marihuana o cualquier producto de cannabis mientras esté en propiedad de la Empresa o en negocios de la Empresa, incluso si el Empleado Cubierto posee una tarjeta válida de marihuana medicinal. Del mismo modo, no se permite parafernalia de drogas, marihuana o cannabis en la propiedad de la Empresa o en negocios de la Empresa. La violación de esta prohibición someterá al Empleado Cubierto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

6. REVELACIÓN DE PROBLEMAS DE ABUSO DE SUSTANCIAS

No se tomará ninguna medida laboral adversa contra los Empleados Cubiertos porque revelen voluntariamente a la Empresa problemas personales de abuso de sustancias o participen voluntariamente en un programa de tratamiento; siempre y cuando, sin embargo, cualquier revelación de este tipo realizada después de que se comunique al Empleado Cubierto la prueba requerida según la Sección 8 no absuelva a dicho Empleado Cubierto de las consecuencias de una prueba positiva. En las circunstancias apropiadas, los Empleados Cubiertos que revelen voluntariamente que tienen problemas de abuso de sustancias pueden ser obligados a someterse a una evaluación de abuso de sustancias, cumplir con cualquier tratamiento o rehabilitación recomendados, y/o dar su consentimiento para pruebas de seguimiento. Dichos requisitos sólo podrán imponerse previa consulta con Recursos Humanos y un abogado de Recursos Humanos de la Empresa.

7. ACTIVIDAD DELICTIVA RELACIONADA CON LAS DROGAS O EL ALCOHOL

Todo Empleado Cubierto que sea *arrestado* en virtud de cualquier ley penal sobre drogas o por conducir bajo los efectos del alcohol ("DUI") o en estado de ebriedad ("DWI") por una supuesta infracción ocurrida en el lugar de trabajo, durante un negocio de la Empresa o en un vehículo alquilado o de propiedad de la Empresa debe notificar el arresto a su supervisor dentro de los cinco (5) días del arresto, a menos que se aplique la Política de Flotas de Honeywell y un período de tiempo más corto para informar.

Cualquier Empleado Cubierto que sea *condenado* (incluyendo declararse culpable o no contest/nolo contendere) bajo cualquier estatuto criminal de drogas, DUI o DWI por una violación ocurrida en el lugar de trabajo, mientras está en negocios de la Empresa, o en un vehículo propiedad de la Empresa o arrendado debe notificar a su supervisor de la condena dentro de los cinco (5) días de dicha condena, y ese Empleado Cubierto será despedido a menos que lo impida la Ley.

Una notificación de condena por delitos relacionados con drogas ocurridos en el lugar de trabajo, mientras se realizaban negocios de la Empresa, o en un vehículo alquilado o de propiedad de la Empresa debe ser informada a cualquier agencia federal en cuyos asuntos el Empleado Cubierto condenado pueda haber estado involucrado en el momento de los hechos que condujeron a la condena. Esta notificación deberá entregarse a la agencia a más tardar diez (10) días después de que la Empresa reciba la notificación de la condena.

8. PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL

8.1 Norma general

La empresa realiza pruebas de drogas y/o alcohol a (i) todos los posibles empleados en las instalaciones de EE.UU., (iii) en la medida en que la ley lo permita, a todos los Empleados Cubiertos actuales y potenciales en otros países. La Empresa también puede realizar pruebas de drogas y alcohol en otras circunstancias, tal y como se describe en esta Política. Los Empleados Cubiertos y los empleados potenciales serán sometidos a pruebas de drogas y/o alcohol de acuerdo con los procedimientos establecidos por los Servicios Corporativos de Salud, de conformidad con la Ley. Se tomarán medidas razonables para respetar la privacidad individual cuando se tomen muestras. Los resultados de las pruebas de drogas sólo se comunicarán al Oficial de Revisión Médica designado por la Empresa o a la persona designada por el Oficial de Revisión Médica.

8.2 Pruebas posteriores a la oferta y previas a la contratación

Todas las ofertas de trabajo (incluidas las ofertas a personas previamente empleadas por la empresa) deben estar supeditadas a la obtención de resultados satisfactorios en un control de drogas. prueba debe realizarse como máximo noventa (90) días laborables antes de la fecha de inicio del empleo. Ningún individuo podrá comenzar a trabajar a menos que la Compañía haya recibido un resultado negativo de la prueba para ese individuo. Un resultado positivo o la negativa a someterse a la prueba dará lugar a la retirada de la oferta de empleo según lo permitido por la Ley, y el individuo no será considerado para futuros empleos por la Compañía durante al menos seis meses.

8.3 Pruebas obligatorias o reguladas por ley

Los Empleados Cubiertos que trabajen en puestos en los que las pruebas de detección de drogas sean obligatorias o estén reguladas por ley -como las regulaciones del Departamento de Transporte de EE.UU. (DOT), la Administración Federal de Aviación (FAA) y la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCSA)- estarán sujetos a pruebas de conformidad con la Ley. Los Empleados Cubiertos sujetos a pruebas reguladas también pueden ser requeridos a someterse a pruebas no reguladas por sospecha razonable o post-accidente/incidente de acuerdo con esta Política. Las acciones laborales resultantes de dichas pruebas no reguladas se regirán por esta Política.

8.4 Pruebas requeridas por el cliente

Los Empleados Cubiertos asignados a trabajar en las instalaciones del cliente o en proyectos específicos relacionados con el cliente en las instalaciones de Honeywell pueden estar sujetos a cualquier política adicional sobre drogas y alcohol y programas de pruebas requeridos por el cliente, siempre que las políticas y programas sean consistentes con la Ley. Antes de que se realice cualquier prueba, los Empleados Cubiertos que estén sujetos a las pruebas requeridas por el cliente deben firmar el Consentimiento del Empleado para las Pruebas de Drogas y/o Alcohol Requeridas por el Cliente. (Véase Anexo A.)

8.5 Pruebas de sospecha razonable

Puede exigirse una prueba de detección de drogas y/o alcohol, incluida una prueba de detección de marihuana o productos derivados del cannabis, en los siguientes casos
(i) existe una sospecha razonable de que un Empleado Cubierto se encuentra bajo los efectos del alcohol, las drogas, la marihuana o los productos derivados del cannabis mientras se encuentra en las instalaciones de la Empresa o en sus negocios, y (ii) existe la posibilidad razonable de que su rendimiento laboral se vea afectado. Las pruebas de sospecha razonable deben basarse en la observación de un estado de deterioro u otras circunstancias por parte de un miembro de la dirección o un representante de Recursos Humanos que haya sido formado para realizar dichas observaciones de forma fiable.

El gerente o representante de Recursos Humanos que remite al Empleado Cubierto realizará sin demora un documental de las observaciones específicas relativas a la apariencia, comportamiento, habla u olores del Empleado Cubierto que constituyan motivos de sospecha razonable. Este registro se mantendrá y formará parte del expediente personal del Empleado Cubierto. Se proporcionará una copia de este registro al Empleado Cubierto que lo solicite. A los Empleados Cubiertos que hayan sido remitidos para someterse a pruebas por sospecha razonable se les proporcionará normalmente transporte al centro de pruebas. No se permitirá conducir a los Empleados Cubiertos que parezcan estar bajo los efectos del alcohol.

8.6 Pruebas posteriores a incidentes/incidentes

Después de un accidente o incidente relacionado con el trabajo y/o un incidente registrable de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional ("OSHA"), la Empresa normalmente remitirá a los empleados implicados para una prueba de alcohol y drogas, incluyendo una prueba de marihuana o productos de cannabis, a menos que se requiera una sospecha razonable para la prueba post-accidente según la Ley. Por ejemplo, las pruebas posteriores a un accidente deben realizarse normalmente tan pronto sea posible:

- Cualquier lesión personal en el lugar de trabajo de la empresa o en la obra que provoque la muerte o la hospitalización inmediata o la derivación inmediata a un médico;
- Cualquier pérdida por siniestro de los bienes de la Compañía con un valor estimado de al menos 5.000 dólares;
- Cualquier accidente o incidente del que se sospeche razonablemente que es el resultado de una infracción de las normas y prácticas de seguridad de la empresa y que provoque lesiones personales o daños materiales;
- Cualquier accidente o derivado de una infracción de las normas laborales o disciplinarias de la empresa y que provoque lesiones personales o daños materiales.
- Cualquier accidente automovilístico que se produzca en un vehículo de la empresa o mientras un empleado se encuentre en la empresa y que dé lugar a una citación en el lugar de los hechos, lesiones corporales que requieran tratamiento médico fuera del lugar de los hechos o daños en el vehículo que requieran el remolque de cualquier vehículo implicado en el accidente.

No obstante lo anterior, en Vermont no podrán realizarse pruebas tras un accidente o incidente. Además, las pruebas posteriores a un accidente no podrán realizarse en California, Connecticut, Maine, Mississippi, Montana, Oklahoma, Oregón, Rhode Island, Tennessee o cualquier otra jurisdicción que disponga lo contrario, a menos que exista una sospecha razonable para creer que consumo de sustancias contribuyó al accidente. Si, además del accidente/incidente, existen sospechas razonables de que el Empleado Cubierto está bajo la influencia de drogas o alcohol, se le deberá proporcionar transporte al centro de pruebas y no se le deberá permitir conducir. Las pruebas posteriores al accidente/incidente deben realizarse tan pronto como sea posible, pero dentro de las 8 horas posteriores al suceso en el caso del alcohol y dentro de las 32 horas posteriores al suceso en el caso de las drogas.

8.7 Pruebas aleatorias (limitadas únicamente a puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad)

Con la aprobación previa del Departamento Jurídico, Recursos Humanos y Servicios de Salud Corporativos, y previo aviso por escrito a todos los Empleados Cubiertos afectados, los centros o empresas individuales pueden emitir políticas escritas que permitan la realización de pruebas de drogas y alcohol aleatorias y sin previo aviso. Las pruebas aleatorias se limitarán a los puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad. Cuando las clasificaciones laborales en cuestión estén cubiertas por un convenio colectivo, no se podrán realizar pruebas aleatorias sin cumplir antes con las leyes y convenios laborales aplicables.

Para garantizar una selección aleatoria, se utilizará un programa informático para seleccionar a los Empleados Cubiertos que se someterán a las pruebas.

La Empresa no realizará pruebas de detección de marihuana o productos derivados del cannabis durante los controles aleatorios, a menos que así lo exija la Ley o el cliente.

8.8 Pruebas de seguimiento

La Empresa podrá realizar pruebas de drogas y/o alcohol de seguimiento sin previo aviso a los Empleados Cubiertos que se reincorporen al trabajo tras haber revelado ellos mismos problemas de abuso de sustancias o a los Empleados Cubiertos que se reincorporen al trabajo en virtud de un acuerdo de última oportunidad tras un resultado positivo.

9. RESULTADOS POSITIVOS

9.1 Pruebas de drogas

En el caso de los posibles empleados, una prueba de drogas confirmada positiva de un solicitante de empleo puede dar lugar a la retirada de la oferta de empleo. En las pruebas posteriores a la oferta, previas a la contratación (véase la Sección 8.2), la oferta de empleo a un posible empleado que dé positivo en marihuana o cannabis no se rescindirá a menos que la Ley o un requisito del cliente exija una prueba negativa de marihuana o cannabis para el puesto.

Los Empleados Cubiertos con un resultado positivo confirmado en una prueba de drogas serán retirados del servicio y se les ofrecerá rehabilitación o serán sometidos a medidas disciplinarias según se indica en el presente documento. Los Empleados Cubiertos que den positivo en una prueba in situ serán suspendidos con sueldo a la espera de la confirmación del resultado de la prueba por parte de un laboratorio autorizado, que realizará pruebas iniciales y de confirmación de la muestra. A menos que lo prohíba la Ley o un requisito del cliente, los Empleados Cubiertos (i) con un resultado positivo confirmado en una prueba soliciten una nueva prueba de la muestra inicial, (ii) que soliciten una nueva prueba de una muestra dividida, o (iii) que impugnen de cualquier otro modo un resultado positivo en una prueba, podrán ser suspendidos a la espera de la verificación del positivo de la prueba.

Todas las pruebas positivas se verificarán sin demora volviendo a analizar la muestra mediante cromatografía de gases-espectrometría de masas u otro procedimiento igualmente fiable.

El Médico Forense notificará por escrito y sin demora cualquier positivo confirmado, junto con una copia escrita de los resultados de la prueba, directamente a la persona sometida a la prueba o a Recursos Humanos, que proporcionará sin demora dicha notificación y los resultados de la prueba a la persona sometida a la prueba. La persona sometida a la prueba tendrá la oportunidad de explicar al Oficial de Revisión Médica su resultado positivo.

Salvo que lo prohíba la Ley o lo exija el cliente, una que dé positivo en un control de drogas podrá solicitar una nueva prueba de la muestra original a su cargo, siempre que la solicitud se realice en los siete (7) días siguientes a la recepción de la notificación del resultado positivo. La repetición de la prueba se considerará positiva si se algún nivel de droga. Si el resultado de la nueva prueba es negativo, la Compañía reembolsará al individuo el coste de la nueva prueba, no tendrá en cuenta la muestra inicial y exigirá una nueva prueba.

Sujeto a la Ley, los Empleados Cubiertos que den positivo en un test de drogas pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo el , sin ofrecer la oportunidad de evaluación y rehabilitación basándose en la evaluación de la Empresa de los hechos y circunstancias que rodean al test de drogas positivo, la naturaleza del trabajo realizado por el Empleado Cubierto y la práctica de SBG.

9.2 Pruebas de alcoholemia

9.2.1 Puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad. Para los Empleados Cubiertos que trabajan en Puestos Sensibles a la Seguridad, un nivel de alcohol en el aliento confirmado de 0,02 o superior se considerará un resultado positivo de la prueba. Los Empleados Cubiertos que trabajen en Puestos Sensibles a la Seguridad cuyo nivel de alcohol en el aliento confirmado sea de
.02 a .039 deben ser apartados del servicio hasta que den negativo en la prueba de alcoholemia. Los empleados cubiertos que trabajen en puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad y cuyo nivel de alcohol en el aliento confirmado sea de 0,04 o superior deberán ser apartados del servicio y podrán ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el , sin ofrecerles la oportunidad de evaluación y rehabilitación.

9.2.2 Puestos no sensibles desde el punto de vista de la seguridad. Para los Empleados Cubiertos que no trabajan en Puestos Sensibles a la Seguridad, un nivel de alcohol en el aliento confirmado de .04 o superior se considerará un resultado positivo de la prueba. Los Empleados Cubiertos cuyo nivel de alcohol en el aliento confirmado sea de .04 o mayor deberán ser retirados de sus funciones y se les ofrecerá rehabilitación o serán sujetos a medidas disciplinarias según se describe en el presente. Para los Empleados Cubiertos en acuerdos de última oportunidad debido a una violación previa de esta Política o de políticas anteriores de la Empresa sobre drogas o alcohol, un nivel de alcohol en el aliento confirmado de .02 se considerará un resultado positivo de la prueba.

9.2.3 Tipo de prueba. Las pruebas de detección salival pueden utilizarse para la detección inicial de alcohol. Si el resultado de la prueba inicial de detección en saliva es superior a 0,02, realizarse a continuación una prueba confirmatoria de alcohol en aire espirado entre 15 y 30 minutos después de la prueba inicial de detección. Para los empleados que trabajen en lugares en los que deban conservarse muestras de intoxicación etílica para posibles nuevas pruebas, se aceptan niveles de alcohol en sangre.

10. NO PRESENTACIÓN O NEGATIVA A PRESENTAR UNA MUESTRA

Los posibles empleados que no se sometan o se nieguen a someterse a la prueba serán descalificados para el empleo y los Empleados Cubiertos que no se sometan o se nieguen a someterse a la prueba serán despedidos, a menos que (i) el Funcionario de Revisión Médica determine que existe una razón médica válida para no presentar una muestra, o (ii) Recursos Humanos, en consulta con un abogado de Recursos Humanos de la Empresa, determine que existe una razón no médica válida para no presentar una muestra.

11. MUESTRAS ADULTERADAS, SUSTITUIDAS O DILUIDAS

Los posibles empleados que presenten una muestra adulterada o sustituida para una prueba de drogas serán descalificados para trabajar en la empresa. Los Empleados Cubiertos que presenten una muestra adulterada o sustituida para una prueba de drogas serán despedidos. Si un posible empleado o Empleado Cubierto presenta una muestra fuera del rango de temperatura para una prueba de drogas, se recogerá una segunda muestra. Si la segunda muestra también está fuera del rango de temperatura, la prueba se considerará sustituida o adulterada. En consecuencia, el posible empleado será descalificado para el empleo o el Empleado Cubierto será despedido...

Si la prueba de drogas de un posible empleado o Empleado Cubierto se informa como "espécimen diluido positivo", la prueba se considera positiva. Si el resultado de la prueba es "espécimen diluido negativo", el posible empleado o Empleado Cubierto deberá enviar otra muestra. Si segunda muestra también aparece como "muestra diluida negativa", la se considerará negativa.

12. CONFIDENCIALIDAD

Los registros y la información obtenidos por la empresa en relación con las pruebas de alcohol y drogas, los resultados de las pruebas, el consumo de sustancias por parte de los empleados y el tratamiento de los empleados por abuso de sustancias se mantendrán de forma confidencial. Normalmente, el acceso a dichos registros e información se limitará a los empleados de la empresa que necesiten conocer la información para realizar su trabajo o a otras personas de acuerdo con la ley. En circunstancias apropiadas, se podrá solicitar a los Empleados Cubiertos, como condición para continuar en el empleo, que den su consentimiento para la divulgación de los registros obtenidos en virtud de esta Política a personal selecto del cliente o a funcionarios gubernamentales responsables de supervisar el cumplimiento de políticas razonables y legales sobre alcohol y drogas.

13. EAPREFERENCIA Y/O DISCIPLINA

La empresa reconoce que el abuso de alcohol y drogas puede tratarse con éxito y mantiene un Programa de Asistencia al Empleado ("PAE"), diseñado para ayudar a los empleados afectados y a sus dependientes con diversos problemas, incluidos los relacionados con el abuso de sustancias.

13.1 Derivación al EAP

Si las circunstancias lo justifican, los Empleados Cubiertos que tengan una primera prueba de drogas positiva o una primera prueba de alcohol positiva con un nivel de alcohol en el aliento confirmado de .04 o superior pueden ser derivados al EAP de la Empresa para su evaluación y posible rehabilitación.

13.2 Aceptación de remisiones

Los Empleados Cubiertos que acepten la derivación al EAP deberán firmar una autorización para que el EAP divulgue la información relacionada con la evaluación y cualquier rehabilitación o tratamiento a aquellas personas de la Empresa que necesiten conocer dicha información. Los Empleados Cubiertos que acepten la remisión al EAP también deberán firmar un Acuerdo de Última Oportunidad (Ver Anexo B). Los Empleados Cubiertos que completen con éxito el programa de rehabilitación recomendado podrán ser autorizados a volver al trabajo, si:

- el EAP informa a Recursos Humanos de que el Empleado Cubierto ha completado con éxito el programa de rehabilitación;
- el Empleado Cubierto pasa una prueba de drogas y/o alcohol antes de volver al trabajo; y
- el Empleado Cubierto consiente en someterse a pruebas de seguimiento sin previo aviso durante un máximo de dos años o, en el caso de pruebas reguladas, durante el tiempo exigido por la normativa aplicable o según determinen o determinen Recursos Humanos y Recursos Humanos Jurídicos.

13.3 Denegación de remisión o incumplimiento posterior

Empleados cubiertos que (i) rechacen la derivación al EAP, (ii) no se sometan a pruebas de seguimiento sin previo aviso, (iii) no cooperen con el programa de rehabilitación recomendado o no lo completen con éxito, o
(iv) dar un segundo positivo en un control de drogas o un segundo positivo en un control de alcoholemia con una tasa de alcohol en aire espirado confirmada de 0,02 o superior durante el periodo de control de seguimiento o posteriormente, será dado de baja de forma ordinaria.

13.4 Prueba positiva tras autorremisión

Los Empleados Cubiertos que revelen problemas de abuso de sustancias, acepten una derivación al EAP, y posteriormente tengan un resultado positivo en la prueba, durante el período de pruebas de seguimiento o posteriormente, serán normalmente objeto de despido.

13.5 Reserva del derecho a eludir el proceso del PAE

Aunque los Empleados Cubiertos que den positivo normalmente serán derivados al EAP para su evaluación y posible rehabilitación, la Empresa se reserva el derecho, de acuerdo con la Ley y las políticas de no discriminación de la Empresa, de despedir o disciplinar de otro modo a los Empleados Cubiertos que den positivo, sin ofrecer la oportunidad de evaluación y rehabilitación. Por ejemplo: el despido después de un primer resultado positivo puede ser apropiado cuando los requisitos del cliente prohíben que el Empleado Cubierto vuelva a trabajar en la asignación del cliente, cuando la conducta del Empleado Cubierto mientras está bajo la influencia justifica el despido, o cuando sea necesario para proteger la salud y la seguridad de la fuerza laboral o de la comunidad local.

DEFINICIONES

Empleado Cubierto. A los fines de esta Política, Empleado Cubierto generalmente significa cualquier empleado de Honeywell. Sin embargo, Empleado Cubierto no incluye (i) a los empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, excepto en la medida en que sea consistente con el acuerdo laboral aplicable o en la medida en que dicho acuerdo de negociación colectiva adopte específicamente las disposiciones de esta Política, o (ii) a los empleados contratados directamente por Honeywell Federal Manufacturing & Technologies, LLC, National Technology and Engineering Solutions of Sandia, LLC, o cualquier afiliada similar de Honeywell con la que la UU. haya contratado para gestionar y operar una operación del Gobierno Federal, excepto en la medida en que dicha filial adopte expresamente esta Política.

Honeywell o *Compañía*. A los fines de esta Política, Honeywell o la Empresa significarán Honeywell International Inc., sus subsidiarias y afiliadas, y sus respectivos predecesores y sucesores.

Legislación. A efectos de la presente Política, se entenderá por Ley toda la normativa y legislación nacional, estatal y local aplicable.

Puesto sensible desde el punto de vista de la seguridad. A los efectos de esta política, por puesto sensible desde el punto de vista de la seguridad se entiende una función con tareas que incluyen cualquiera de las siguientes:

- Manejar o mantener físicamente maquinaria, herramientas o equipos que puedan suponer un riesgo o peligro para la salud y la seguridad;
- Conducir una carretilla elevadora;
- Conducción que requiere un número federal del Departamento de Transporte (DOT);
- Manipulación de cualquier tipo de productos químicos, mercancías o materiales peligrosos;
- Realización de trabajos físicos en los que intervenga la electricidad y que puedan suponer un riesgo o causar daños al trabajador o a otras personas (por ejemplo, cableado, exposición a la corriente eléctrica, instalación/cambio de tomas de corriente, mantenimiento de equipos accionados eléctricamente);
- Realización de trabajos físicos que impliquen radiaciones ionizantes, manipulación o utilización de agentes químicos;
- Trabajar a más de metro y medio de altura;

- Trabajar utilizando equipos de respiración autónomos;
- Realización de trabajos que requieran fabricación, construcción, mantenimiento, mantenimiento preventivo, inspección y revisión, y/o montaje de reparación de piezas críticas cuyo fallo pueda poner en peligro la vida o la salud de sí mismos o de otras personas (por ejemplo, fabricación de recipientes a presión, inspección práctica, revisión, sin limitarse a: desmontaje, limpieza, inspección, remontaje, prueba, reparación y alteraciones, sustitución práctica de piezas, pruebas (uso de equipos de prueba), conservación, firma del formulario de autorización de aeronavegabilidad (por ejemplo, etiquetas 8130)).
- Supervisar directamente a cualquier empleado que desempeñe alguna de las funciones mencionadas en las viñetas (por ejemplo, supervisores de producción de primera línea).

RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

Esta Política es administrada por Recursos Humanos de Honeywell, Servicios Corporativos de Salud y el Funcionario de Revisión Médica, todos en consulta con el Departamento Legal de Honeywell.

Los Servicios Corporativos de Salud de Honeywell serán responsables de (i) garantizar que los programas y procedimientos de pruebas de la empresa sean un medio adecuado para obtener resultados precisos de las pruebas, (ii) recomendar cambios en los procedimientos del programa para reflejar la ciencia y la tecnología actuales, y (iii) asesorar a Recursos Humanos y a los gerentes con respecto a la interpretación de los resultados de las pruebas.

El Funcionario de Revisión Médica de Honeywell es el médico designado por los Servicios Corporativos de Salud para (i) revisar todas las pruebas para las que exista un informe de laboratorio que no sea negativo, (ii) ser quien tome la decisión final en cuanto a si el resultado de una prueba es positivo, (iii) revisar el 10% de todas las pruebas negativas, (iv) ser responsable de informar rápidamente los hallazgos a la gerencia o contacto de Recursos Humanos correspondiente después de tomar la determinación final en cuanto al resultado de la prueba, (v) estar a disposición de todas las personas sometidas a pruebas para proporcionar información técnica sobre la medicación con y sin receta, y (vi) notificar sin demora por escrito cualquier positivo confirmado, junto con una copia escrita de los resultados de la prueba, directamente a la persona sometida a la prueba o a Recursos Humanos, que se los proporcionará sin demora a la persona sometida a la prueba.

POLÍTICAS, INFORMACIÓN Y RECURSOS RELACIONADOS

Derecho: Derecho estatal y federal de EE.UU.

Como empresa multinacional, Honeywell está sujeta a las leyes de las diversas jurisdicciones en las que realiza negocios. Esta Política está diseñada para cumplir con la Ley en la mayor medida posible. En la medida en que alguna disposición de esta Política sea inconsistente con la Ley en alguna jurisdicción, dicha disposición ofensiva no se aplicará en esa jurisdicción. En tal caso, Honeywell se reserva el derecho de realizar pruebas de drogas y alcohol en la mayor medida permitida por la Ley en dicha jurisdicción. Las personas empleadas por Honeywell, o que estén considerando trabajar en Honeywell, pueden consultar los estatutos pertinentes en su jurisdicción para evaluar sus derechos y responsabilidades.

EXPOSICIONES

Anexo A - Consentimiento del empleado para someterse a las pruebas de detección de drogas y/o alcohol requeridas por el cliente

Anexo B - Acuerdo de última oportunidad

NOTIFICACIÓN DE PREOCUPACIONES Y BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN

más información, póngase en contacto con un representante de Recursos Humanos.

HISTORIAL DE REVISIONES

Esta política entró en vigor el 1 de mayo de 2004. Fue modificada y reformulada con efecto a partir del 22 de diciembre de 2008, el 30 de noviembre de 2011, el 1 de octubre de 2017, el 1 de enero de 2020 y el 14 de febrero de 2023.

DERECHOS DE LA DIRECCIÓN

La Empresa, a su entera discreción, se reserva el derecho exclusivo de interpretar, administrar y aplicar esta Política, de hacer excepciones a la misma y de modificarla en cualquier momento y por cualquier motivo.

Esta Política no pretende crear obligaciones contractuales. El empleo con la Compañía en los EE.UU. (excepto Puerto Rico) es a voluntad, lo que significa que tanto la Compañía como el empleado pueden terminar la relación laboral en cualquier momento y por cualquier motivo, sin previo aviso. Esta Política no debe interpretarse como un intento de interferir con los derechos de los empleados que puedan estar protegidos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales u otra Ley. La empresa se reserva el derecho de modificar, enmendar o rescindir esta política en cualquier momento. Esta Política reemplaza cualquier política anterior de Honeywell, ya sea escrita u oral, sobre los temas cubiertos en esta Política.

Esta Política es propiedad de Honeywell International Inc. y está publicada en la intranet de la empresa. Es responsabilidad del lector revisar la publicación de esta Política en la intranet para asegurarse de que se hace referencia a la versión más actualizada antes de tomar medidas basándose en esta copia impresa, que puede estar desactualizada.

ANEXO A

CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADO PARA SOMETERSE A LAS PRUEBAS DE DROGAS Y/O ALCOHOL REQUERIDAS POR EL CLIENTE

En consideración a la continuación de mi empleo en Honeywell y mi asignación para trabajar en el sitio del cliente o en el contrato del cliente al que se hace referencia a continuación, por el presente doy mi consentimiento voluntario para participar en pruebas de drogas y/o alcohol según lo requiera el cliente como condición de mi asignación al sitio del cliente o contrato.

Entiendo que si me niego a firmar este consentimiento y, por tanto, a presentarme a la prueba, se informará de ello al Departamento de Recursos Humanos y no se me asignará a la obra o contrato del cliente. Entiendo además que si no hay otro trabajo disponible para mí, mi empleo puede ser terminado.

Doy mi consentimiento para que se divulguen los resultados de la evaluación y las pruebas a los empleados de gestión, médicos, legales y de recursos humanos de Honeywell que correspondan. También doy mi consentimiento para que se divulguen los resultados de las pruebas al personal selecto del cliente o a los funcionarios gubernamentales responsables de controlar el cumplimiento de las políticas razonables y legales sobre alcohol y drogas.

Comprendo que los resultados positivos pueden derivarme al Programa de Asistencia al Empleado de Honeywell ("EAP") para una evaluación por dependencia química, mi remoción de mi actual asignación laboral y medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Si soy derivado al EAP para una evaluación por dependencia química, doy mi consentimiento para que el EAP divulgue a la gerencia y al personal de Honeywell correspondiente la información relacionada con la evaluación, cualquier plan de acción(es) correctiva(s) y mi progreso en la toma de la acción correctiva.

He recibido y he tenido la oportunidad de leer la Política sobre alcohol y drogas en el lugar de trabajo de Honeywell. y cualquier política aplicable del cliente en materia de alcohol y drogas.

Asignación del cliente: _____

Fechas de asignación: _____

_____ _____

Firma del empleado Fecha

_____ _____

Nombre impreso del empleado EIN

cc: Recursos Humanos de Honeywell

ANEXO B

ACUERDO DE ÚLTIMA OPORTUNIDAD

(Empleados no sindicados)

Entiendo que la continuidad de mi empleo en Honeywell está sujeta a los siguientes términos:

1. Acepto ser remitido y admitido en el Programa de Asistencia al Empleado ("EAP").

2. Como condición para mi reincorporación a mi puesto en Honeywell, acepto cumplir con todas las recomendaciones del EAP hasta su completa y exitosa conclusión, incluyendo pero no limitado a todas las derivaciones para asesoramiento, tratamiento, cuidados posteriores y/o programas de autoayuda. Mientras siga el tratamiento recomendado por el EAP, acepto autorizar al EAP a presentar informes mensuales de progreso a Honeywell. Acepto que mi reincorporación está sujeta a que mi consejero de abuso de sustancias me autorice a volver al trabajo.

3. Ejecutaré los formularios correspondientes para autorizar al EAP a entregar a Honeywell informes periódicos sobre mi cumplimiento de este Acuerdo, incluidos los resultados de cualquier análisis de fluidos corporales realizado como parte de mi tratamiento.

4. De acuerdo con el tratamiento para cualquier dependencia química y/o violación de la Política de Alcohol y Drogas en el Lugar de Trabajo de la Empresa, acepto someterme a pruebas de drogas y/o alcohol de seguimiento sin previo aviso a solicitud de Honeywell durante **[insertar el período mayor de 24 meses O, para pruebas reguladas, el período de tiempo requerido por las leyes o reglamentaciones aplicables]** a partir de la fecha de mi reincorporación a Honeywell. Entiendo que mi negativa a cooperar con estas pruebas o mi falsificación de cualquier espécimen tomado resultará en una acción disciplinaria inmediata que puede incluir el despido de mi empleo. También entiendo que si doy positivo en un control de drogas o alcohol durante el período cubierto por este Acuerdo o posteriormente, la Empresa tomará medidas disciplinarias inmediatas que pueden incluir el .
5. Entiendo que debo cumplir plenamente con todas las políticas y normas de conducta de Honeywell.

6. Entiendo que estaré sujeto a los términos de este Acuerdo por hasta **[insertar el mayor 24 meses O, para pruebas reguladas, el período de tiempo requerido por las leyes o regulaciones aplicables]** a partir de la fecha de cualquier reincorporación al empleo en Honeywell. Una vez completados los 12 meses de servicio activo, entiendo que mi cumplimiento y desempeño serán revisados por los representantes apropiados de la Empresa, y los términos de este Acuerdo pueden ser revocados, modificados, sostenidos o agregados según corresponda. Sin embargo, esto de ninguna manera restringe a la de medidas disciplinarias por violar este Acuerdo o por cualquier otra razón legítima.

7. Inmediatamente antes de mi reincorporación al trabajo y como condición para ello, acepto someterme a una prueba de alcohol y/o drogas y, por la presente, doy mi consentimiento para que se comuniquen los resultados de la prueba al Oficial de Revisión Médica de la Empresa o a la persona que éste designe. Entiendo que cualquier prueba que produzca un resultado positivo o mi negativa a cooperar con la prueba dará lugar a una acción disciplinaria inmediata hasta e incluyendo la terminación de mi empleo.

Comprendo y acepto que mi reincorporación y continuidad laboral en están supeditadas al cumplimiento satisfactorio de todos los términos anteriores de este Acuerdo. Acepto que el incumplimiento de los requisitos de este Acuerdo me expone al despido inmediato de Honeywell. Sin perjuicio de lo estipulado en este Acuerdo, entiendo además que mi empleo con Honeywell sigue siendo a voluntad y que tanto la Empresa como yo podemos rescindir mi empleo con o sin causa y con o sin previo aviso en cualquier momento.

Firma del empleado	Fecha
Nombre impreso del empleado	EIN
Honeywell Recursos Humanos	Fecha

ACUERDO DE ÚLTIMA OPORTUNIDAD

(Empleados sindicales)

El siguiente acuerdo constituye un acuerdo y descargo total y definitivo entre Honeywell, **[insertar nombre del sindicato]** ("SINDICATO") y [NOMBRE DEL EMPLEADO] ("EMPLEADO") con respecto a todos los reclamos o causas de acciones que el SINDICATO o el EMPLEADO tengan o puedan tener en relación con la continuidad del empleo del Empleado en Honeywell, los términos y condiciones del mismo y todos los asuntos relacionados:

1. **[NOTA: NO UTILICE EL APARTADO 1 A MENOS QUE EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE PERMITA EL DESPIDO POR CAUSA JUSTIFICADA EN UN PRIMER CASO. PRUEBA POSITIVA DE ALCOHOL Y/O DROGAS].** Las partes **reconocen que Honeywell tiene derecho a despedir al EMPLEADO del empleo en Honeywell. En lugar del despido, Honeywell acepta reducir el despido a una suspensión disciplinaria [insertar duración de la suspensión] sin goce de sueldo ni beneficios. La suspensión se documentará en forma permanente en el legajo personal del EMPLEADO.**

2. El EMPLEADO deberá someterse inmediatamente a una evaluación de alcohol y drogas y, si se recomienda como resultado de la evaluación, a un programa de rehabilitación aprobado por Honeywell ("Programa") y deberá cumplir y completar satisfactoriamente todos los aspectos del Programa a satisfacción de Honeywell.

3. El EMPLEADO acepta ejecutar los documentos adecuados para autorizar a los empleados del Programa a divulgar a Honeywell toda la información relacionada con la participación y el progreso del EMPLEADO en el Programa, incluidos, entre otros, el pronóstico, el diagnóstico y los resultados de todas las pruebas de drogas y/o alcohol del EMPLEADO. La Empresa controlará el tratamiento del EMPLEADO, ya sea en régimen de internación o asesoramiento externo, mientras continúe.

4. El EMPLEADO será reincorporado a sus tareas habituales sólo después de: (i) la prueba escrita satisfactoria para Honeywell de que el EMPLEADO ha completado con éxito el Programa; y (ii) la finalización exitosa de una prueba de alcohol y/o drogas.

5. Luego de su reincorporación a sus tareas habituales, el EMPLEADO acepta someterse a las pruebas de alcohol y/o drogas sin previo aviso y de seguimiento que pueda requerir Honeywell con o sin causa, durante **[insertar el mayor de 24 meses O, para las pruebas reguladas, el período de tiempo requerido por las leyes o reglamentaciones aplicables]**. El EMPLEADO acepta que si no se somete a las pruebas de seguimiento sin previo aviso o si el resultado de la prueba es positivo, será despedido de inmediato.

6. Si el EMPLEADO se niega a cumplir o no cumple con cualquiera de las condiciones anteriores a satisfacción de Honeywell, Honeywell tendrá derecho a despedir al EMPLEADO del empleo en Honeywell.

7. Si en el futuro el EMPLEADO infringe las normas de la empresa sobre alcohol y drogas en el lugar de trabajo Política, Honeywell tendrá derecho a despedir al EMPLEADO del empleo en Honeywell.

8. El EMPLEADO y el Sindicato acuerdan que cuando el EMPLEADO regrese a trabajar en Honeywell, estará en estado de "advertencia final". Esto significa que si, en opinión de Honeywell, el EMPLEADO viola alguna norma o política de la Empresa, incluida, entre otras, la Política sobre Alcohol y Drogas en el Lugar de Trabajo, durante el período de dos años inmediatamente posterior a su reincorporación luego de la suspensión, Honeywell tendrá derecho a despedir al EMPLEADO.

9. Las partes acuerdan que en caso de que el EMPLEADO sea despedido de conformidad con este Acuerdo, cualquier queja resultante se limitará a los hechos que dieron lugar al despido; el nivel de disciplina impuesto no estará sujeto al procedimiento de queja y arbitraje del acuerdo laboral.

10. El EMPLEADO reconoce que en todo momento el SINDICATO ha representado justamente al EMPLEADO.

11. El presente Acuerdo se celebra con carácter no precedente y sin perjuicio. Ninguna de las partes de este Acuerdo ofrecerá o intentará utilizar este Acuerdo como prueba en cualquier procedimiento pendiente o futuro en cualquier foro, excepto en la medida necesaria para hacer cumplir sus términos.

12. El EMPLEADO y el SINDICATO no presentarán ninguna queja con respecto a este Acuerdo.

El EMPLEADO y el SINDICATO reconocen haber leído íntegramente el presente Acuerdo, comprender su contenido y consecuencias, y aceptar libre y voluntariamente todas y cada una de las disposiciones contenidas en el mismo.

_____	_____
Firma del empleado	Fecha
_____	_____
Nombre impreso del empleado	EIN
_____	_____
Representante sindical	Fecha
_____	_____
Honeywell Recursos Humanos	Fecha

Audiencia	Topico	Duración	Mes del Curso	CUARTIL
NON-ISC/FW	HSE Consolidated Training Course	0.6 Total	Enero - Junio	Q1
ISC/FW	Honeywell Sustantable Opportunity Policy, Cardinal Safety Rules and SC	0.25	Enero	
ISC/FW	dic	0.3	Febrero	
ISC/FW	Hot Work, Awareness	0.3	Febrero	
ISC/FW	Lock, Trag, Try Awareness	0.3	Marzo	
ISC/FW	Line Breaking Awareness	0.3	Marzo	
ISC/FW	Chemical Hazard Awareness	0.3	Abril	Q2
ISC/FW	hazardous Waste Awareness	0.3	Abril	
ISC/FW	Spill Prevetion & Control Awareness	0.3	Mayo	
ISC/FW	Personal Protective Equipment (EPP) Awareness	0.3	Mayo	
ISC/FW	Electrical Safety General Awareness	0.3	Junio	
ISC/FW	Fall Protection Awareness	0.3	Junio	
ISC/FW	Machine Safeguarding	0.3	Julio	Q3
ISC/FW	Ergonomics Awareness	0.3	Julio	
ISC/FW	Hand and Portable Power Tool Safety	0.3	Agosto	
ISC/FW	Forklift and Industrial Vehicle Awareness	0.3	Agosto	
ISC/FW	Hearing Conservation	0.3	Septiembre	
ISC/FW	Incident Reporting	0.3	Septiembre	
ISC/FW	Emergency Response Awareness	0.3	Octubre	Q4
ISC/FW	Crane and Hoist Awareness	0.3	Octubre	

EVIDENCIA DE SIMULACRO, ABRIL 2025

#HSE
#DrillApril2025

Equipo,

El 29 de abril, MX96 participó en el primer simulacro nacional.

Entre los datos mas relevantes:

*Evacuaron **270 personas** en total.
*El tiempo de evacuación, que corresponde, de las salidas de emergencia al punto de reunión, fue de **16 min.**

Un enorme reconocimiento al equipo de brigadistas de MX96, que hicieron un trabajo increíble.

Seguimos trabajando en todas las mejoras, que estos ejercicios nos permiten visualizar y nos ayudan muchos los comentarios, por lo que les comparto este link, para que puedan enviarlos.

HSE TEAM

