

PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD DE SALUD & SEGURIDAD



ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN
1 DE JULIO DE 2026

ÍNDICE

SECCIÓN 1

PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD DE SALUD & SEGURIDAD **3**

SECCIÓN 2

MATRIZ DE LA PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD **7**

SECCIÓN 3

FORMULARIO DE REGISTRO DE RESPONSABILIDAD **9**



PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD DE SALUD & SEGURIDAD

1.1 PROPÓSITO

Los empleado-propietarios de Emery Sapp & Sons (“ESS”) comparten la responsabilidad de cuidarse unos a otros y de proteger las comunidades en las que trabajamos — en cada sitio de trabajo, todos los días. La Salud & Seguridad no es solo un requisito reglamentario; es un compromiso que hacemos entre nosotros — y es la razón por la cual cada empleado-propietario tiene la Responsabilidad de Detener el Trabajo (Stop Work Responsibility). La Responsabilidad de Detener el Trabajo requiere que cada empleado-propietario intervenga cuando se identifica un Acto Inseguro o una condición insegura; es un deber, no una elección.

Como empleado-propietarios, somos responsables de cuidar esta empresa y estamos comprometidos con su éxito a largo plazo. Esta póliza establece expectativas claras sobre cómo se abordarán los Actos Inseguros en todas las operaciones de ESS — de manera oportuna, justa y consistente. La responsabilidad es fundamental para nuestra cultura de seguridad, reforzando tanto la responsabilidad individual como nuestra obligación colectiva de proteger a nuestra gente, nuestros bienes y nuestra reputación.

Este póliza aplica a todos los empleado-propietarios involucrados en las operaciones de ESS.

1.2 ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Liderazgo Ejecutivo de ESS, compuesto por el Equipo Ejecutivo y los Vicepresidentes de branch, es responsable de establecer y mantener pólizas que promuevan prácticas laborales seguras y que cumplan con los requisitos establecidos en toda la empresa. Como empleado-propietarios, todos compartimos la responsabilidad de proteger nuestra propia seguridad y la seguridad de nuestros compañeros empleado-propietarios mediante el cumplimiento de los procedimientos establecidos, la identificación de peligros y la intervención cuando se observen condiciones o comportamientos inseguros.

Cuando no se sigan los requisitos y las prácticas laborales seguras, el Liderazgo Ejecutivo de ESS tomará medidas correctivas oportunas y apropiadas para prevenir lesiones, incidentes o daños a la propiedad.

Las acciones pueden incluir la eliminación de peligros, entrenamiento adicional o acciones formales, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

El personal de Salud & Seguridad y Recursos Humanos puede proporcionar orientación o recomendaciones relacionadas con la clasificación de gravedad de los Actos Inseguros y las acciones apropiadas, pero no es responsable de administrar las acciones de responsabilidad. Las acciones finales de responsabilidad serán determinadas por el Liderazgo Ejecutivo de ESS de acuerdo a lo establecido en esta póliza.

Los líderes y supervisores de ESS están sujetos al mismo estándar que los empleado-propietarios que dirigen. Cuando fallas en supervisión, cumplimiento, dirección o acciones correctivas contribuyan a un Acto Inseguro, puede aplicarse una acción de responsabilidad comparable.

Todas las acciones de responsabilidad serán documentadas y mantenidas por los departamentos de Recursos Humanos y Salud & Seguridad.

1.3 ADMINISTRACIÓN DE LA PÓLIZA Y DERECHOS GERENCIALES

Para garantizar la seguridad de todos los empleado-propietarios y del público, el liderazgo de ESS conserva la autoridad y responsabilidad, bajo su propio criterio, de interpretar, administrar y hacer cumplir este programa de manera consistente con los valores de la empresa, las necesidades operativas y las leyes y regulaciones federales, estatales y locales aplicables. Cuando la seguridad esté en riesgo, la empresa puede tomar medidas inmediatas, incluyendo, entre otras, retirar a una persona de vehículos de la empresa, sitios de trabajo u operaciones, según se considere necesario para proteger a las personas y la propiedad.

Aunque nuestro objetivo es corregir comportamientos inseguros y reforzar prácticas seguras, ESS se reserva el derecho, bajo su propio criterio y en la máxima medida permitida por la ley, de imponer acciones de responsabilidad, hasta e incluyendo la terminación del empleo, sin aviso previo, cuando la conducta ponga en riesgo la seguridad de otros o la integridad de la empresa.

Cualquier excepción, exención o desviación de esta póliza debe ser aprobada por el Vicepresidente Ejecutivo, en consulta con el Vicepresidente de Salud & Seguridad y el Director de Recursos Humanos.

1.4 ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD

ACTOS INSEGUROS DE NIVEL 1 Y 2 DE GRAVEDAD (REAL O POTENCIAL)

Un Acto Inseguro de Nivel 1 o Nivel 2 se define como un Acto Inseguro que probablemente no resultará en daño físico grave ni en daños significativos al equipo o propiedad. Todo empleado-propietario que cometa un Acto Inseguro de Nivel 1 o Nivel 2 estará sujeto, como mínimo, a las medidas de responsabilidad establecidas en la Matriz de Responsabilidad de la Póliza de Responsabilidad.

Los Actos Inseguros no tienen que ser idénticos para que se apliquen acciones progresivas de responsabilidad. Circunstancias específicas pueden requerir que el liderazgo de ESS, incluyendo al Vicepresidente de la Branch involucrada, consulte con el personal de Salud & Seguridad para ayudar a evaluar correctamente la gravedad real y potencial de los Actos Inseguros.

ACTOS INSEGUROS DE NIVEL 3 Y 4 DE GRAVEDAD (REAL O POTENCIAL)

Un Acto Inseguro de Nivel 3 o Nivel 4 es una violación grave que presenta un alto riesgo de lesiones severas o fatalidad, daños significativos al equipo o propiedad, o una interrupción sustancial de las operaciones.

Cualquier empleado-propietario que cometa un Acto Inseguro de Nivel 3 o Nivel 4 estará sujeto, como mínimo, a la acción indicada dentro de la Matriz de Póliza de Responsabilidad.

El Liderazgo Ejecutivo de ESS se reserva el derecho de terminar inmediatamente el empleo si el Acto Inseguro se considera suficientemente grave, negligente o intencional.

Los Actos Inseguros no tienen que ser idénticos para que se apliquen acciones progresivas de responsabilidad.

ESS se reserva el derecho de retirar inmediatamente de la propiedad u operaciones de la empresa a cualquier persona que haya cometido un Acto Inseguro de Nivel 3 o Nivel 4 y restringir el acceso futuro según sea necesario.

1.5 LOS “ESTÁNDARES” DE ESS

Los “Estándares” de ESS existen por una sola razón: para proteger a nuestra gente. La seguridad no es algo que hacemos además del trabajo — es la manera en que trabajamos. Como empleados-propietarios, todos compartimos la responsabilidad de velar unos por otros, y cada decisión que tomamos impacta al equipo.

Estos “Estándares” establecen expectativas claras en los momentos que más importan y brindan a cada empleado-propietario la autoridad para tomar decisiones seguras, en todo momento. Existen para proteger a nuestras cuadrillas, a nuestras familias y a cada uno de nosotros, para que todos regresemos a casa sanos y salvos al final del día. Ninguna tarea es tan urgente como para no poder realizarse de manera segura. Cada empleado-propietario. Cada tarea. Cada segundo.

Los “Estándares” que se describen a continuación abordan el incumplimiento consciente de nuestros requisitos de seguridad.

ZANJAS Y EXCAVACIONES

Ingresar o permitir el ingreso a una zanja o excavación sin las protecciones requeridas para prevenir un derrumbe u otro peligro grave.

PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS

Trabajar a una altura de 6 pies (1.8 metros) o más sobre el siguiente nivel inferior sin contar con la protección contra caídas requerida, o permitir que otros lo hagan. (OSHA Subparte M)

BLOQUEO/ETIQUETADO (LOCKOUT/TAGOUT)

Omitir, eludir o no aplicar los procedimientos requeridos de bloqueo y etiquetado, o permitir que se realicen trabajos sin dichas protecciones cuando exista exposición a energía peligrosa.

ENTRADA A ESPACIOS CONFINADOS

Entrar o permitir que otros entren a un espacio confinado sin el permiso requerido, la evaluación de peligros otros controles de acceso.

REPRESALIAS

Tomar represalias o cualquier acción adversa contra un empleado-propietario por ejercer su Responsabilidad de Detener el Trabajo o por informar, de buena fe, una preocupación relacionada con la salud y la seguridad.

Las infracciones comprobadas de estos “Estándares” llevarán una suspensión mínima de 20 días, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

1.6 CONCLUSIÓN

Esta póliza de responsabilidad está diseñada para fortalecer nuestro desempeño. Es una herramienta administrativa utilizada por el Liderazgo Ejecutivo de ESS para proteger la salud y seguridad de nuestros empleado-propietarios.

MATRIZ DE PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD

Después de que un empleado-propietario cometa un Acto Inseguro, siga los pasos y acciones descritos dentro de la Matriz de Póliza de Responsabilidad.

PASO #1: DETERMINAR LA GRAVEDAD REAL Y POTENCIAL DEL ACTO INSEGURO

Utilizando los criterios definidos en la tabla, seleccione el nivel de gravedad más alto basado en el impacto más significativo relacionado con daños a las personas, al medio ambiente/comunidad y al equipo/propiedad.

Un Acto Inseguro de Nivel 1 o 2 se define como un Acto Inseguro que probablemente no resultará en daño físico grave ni en daños significativos al equipo o propiedad.

Un Acto Inseguro de Nivel 3 o 4 es un Acto Inseguro grave que presenta un alto riesgo de lesiones severas o fatalidad, daños significativos al equipo o propiedad, o una interrupción sustancial de las operaciones.

Gravedad Real: La extensión o grado del daño real causado por un evento.

Gravedad Potencial: La mayor extensión o grado de daño que razonablemente podría haberse previsto como resultado de un evento bajo circunstancias similares.

PASO #2: DETERMINAR EL TIPO DE ACTO INSEGURO

A. Error Humano: El Acto Inseguro es resultado de una falta de atención, malentendido o una decisión basada en información incompleta.

B. Comportamiento de Riesgo: El Acto Inseguro es aceptado como un comportamiento normal. El riesgo asociado con el Acto Inseguro es subestimado.

C. Desprecio Intencional: Desprecio intencional de los requisitos de salud & seguridad de la empresa.

PASO #3: DETERMINAR LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Responsabilidad Organizacional: El Acto Inseguro se debe a entrenamiento insuficiente, procesos, procedimientos, recursos adecuados y/o supervisión.

Responsabilidad del Empleado-Propietario: Un Acto Inseguro es responsabilidad de un empleado-propietario o de varios empleados-propietarios.

PASO #4: APLICAR LA ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD CORRESPONDIENTE

MATRIZ DE PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD

CRITERIOS DE EVALUACIÓN				MEDIDA DE RESPONSABILIDAD			
NIVEL DE GRAVEDAD	PERSONAS	MEDIO AMBIENTE/ COMUNIDAD	EQUIPO/PROPIEDAD	ACTO INSEGURO	1 INFRACCIÓN	2 INFRACCIÓN	3 INFRACCIÓN
1 OR 2	<i>Lesión o enfermedad que requiere únicamente tratamiento de primeros auxilios.</i> <i>Ejemplos: cortes menores, moretones, torceduras, distensiones, abrasiones, irritación, inflamación, objeto en el ojo tratado mediante primeros auxilios.</i>	- Sin impacto directo en el aire, agua superficial/ subterránea o suelo. - Efectos limitados dentro de edificios o estructuras de contención.	- Sin impacto en la funcionalidad del equipo. - Daños menores de carácter cosmético. - Pérdidas que no excedan los \$5,000. - Costos de reparación fácilmente cubiertos por el presupuesto operativo normal del proyecto.	A: Error Humano	Organización: Vicepresidente Ejecutivo/Vicepresidente del Branch y Vicepresidente de Salud & Seguro. Empleado-Propietario: Advertencia por escrito.	Organización: Vicepresidente Ejecutivo/Vicepresidente del Branch y Vicepresidente de Salud & Seguro. Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 1 día laboral.	Organización: Vicepresidente Ejecutivo/Vicepresidente del Branch y Vicepresidente de Salud & Seguro. Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 3 días laborales.
	<i>Lesión o enfermedad que requiere tratamiento médico, trabajo restringido/transferido, tiempo perdido o que resulta en discapacidad temporal o pérdida de función.</i> <i>Ejemplos: laceración profunda, fractura, conmoción cerebral, dislocación o lesión que requiere cirugía.</i>	- Impactos temporales (hasta un mes) en el aire, agua superficial/subterránea o suelo, limitados al sitio del proyecto. - Podría generar exposición ante un posible incumplimiento de requisitos o límites regulatorios - Publicidad negativa.	- Pérdida de equipo que puede ser reemplazado fácilmente. - Pérdidas de \$5,000 a \$25,000. - Impacto menor en el presupuesto y el calendario del proyecto.	B: Comportamiento de Riesgo	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 1 día laboral.	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 1 día laboral.	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 5 días laborales, hasta la terminación del empleo.
				C: Desprecio Intencional	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 3 días laborales.	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 5 días laborales, hasta la terminación del empleo.	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 5 días laborales, hasta la terminación del empleo.
3 OR 4 EVENTOS DE ALTA GRAVEDAD	<i>Lesión o enfermedad a largo plazo que cambia la vida y que resulta en una discapacidad permanente total o parcial.</i> <i>Ejemplos: amputación, desfiguración grave, parálisis, pérdida de una extremidad, órgano, visión o audición.</i>	- Impactos duraderos (hasta un año) en el aire, agua superficial/ subterránea o suelo. - Área/comunidad fuera del sitio afectada. - Eventos que deben ser reportados a las autoridades regulatorias. - Publicidad negativa.	- Pérdida de equipo o propiedad que no puede ser reemplazada fácilmente. - Pérdidas de \$25,000 a \$50,000. - Impacto significativo no planificado en el presupuesto y el calendario del proyecto.	A: Error Humano	Organización: Vicepresidente Ejecutivo/Vicepresidente del Branch y Vicepresidente de Salud & Seguro. Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 3 días laborales.	Organización: Vicepresidente Ejecutivo/Vicepresidente del Branch y Vicepresidente de Salud & Seguro. Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 5 días laborales.	Empleado-Propietario: Terminación del empleo.
	Fatalidad(es).	- Impactos a largo plazo (varios años) en el aire, agua superficial/ subterránea o suelo. - Responsabilidad legal por las consecuencias relacionadas. - Efectos que abarcan áreas extensas, incluyendo afectación a áreas/comunidades fuera del sitio. - Publicidad negativa.	- Pérdidas extensas de equipo o propiedad superiores a \$50,000. - Impacto importante no planificado en el presupuesto y el calendario del proyecto.	B: Comportamiento de Riesgo	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 5 días laborales, hasta la terminación del empleo.	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 10 días laborales, hasta la terminación del empleo.	Empleado-Propietario: Terminación del empleo.
				C: Desprecio Intencional	Empleado-Propietario: Advertencia por escrito y una suspensión mínima de 10 días laborales, hasta la terminación del empleo.	Empleado-Propietario: Terminación del empleo.	N/A: No aplica.

FORMULARIO DE REGISTRO DE RESPONSABILIDAD

Nombre del Empleado-Propietario:

ID del Empleado-Propietario:

Fecha de Contratación:

Título/Puesto:

Departamento/Branch:

Fecha de Evento de Responsabilidad:

Nivel de Gravedad: (seleccione uno)

Tipo de Acto: (seleccione uno)

Nivel 1

Nivel 2

Nivel 3

Nivel 4

A. Error Humano

B. Comportamiento de Riesgo

C. Desprecio Intencional

A continuación se presentan descripciones breves de las acciones del empleado-propietario que dieron lugar a este registro, así como de las medidas de responsabilidad adoptadas.

¿De qué se hace responsable al empleado-propietario?

¿Qué póliza, procedimiento u otra norma de conducta ha sido infringida?

¿Qué medida de responsabilidad se está adoptando?

Sea específico (por ejemplo, el número de días de suspensión laboral, entrenamiento adicional requerido, etc.).

Si la conducta se repite o surgen otros problemas de responsabilidad, ¿qué acción adicional resultará?

Sea específico (por ejemplo: acciones adicionales de responsabilidad hasta e incluyendo la terminación del empleo).

¿El empleado ha sido advertido anteriormente sobre esta acción?

No

Sí (

Verbal o

Escrito)

Si la respuesta es sí, por quién:

Fecha de la advertencia anterior:

Nombre y título del supervisor:

Firma del Supervisor:

Fecha:

Nombre del Vicepresidente del Branch:

Firma del Vicepresidente del Branch:

Fecha:

Nombre del Segundo Nivel:

Firma del Segundo Nivel:

Fecha:

Firma del Empleado-Propietario:

Fecha:

Mi firma en este documento no implica necesariamente que esté de acuerdo con lo anterior, sino que certifica que he leído y comprendo la gravedad de este informe.