



17 Soy un profesional. Conducta apropiada

Profesionalismo

C&R Management se compromete a brindar a nuestros clientes el más alto nivel de servicio y excelencia. Para garantizar que logremos esto, la Compañía espera que sus empleados se adhieran a un estándar de conducta profesional que establezca un ambiente de trabajo productivo, cómodo y seguro.

Se espera que los empleados trabajen en cooperación con los otros empleados, la gerencia, los clientes o las personas que hacen negocios con la Compañía. Los empleados tienen prohibido amenazar, acosar, intimidar, coaccionar a otros, interferir con el desempeño de otros o cualquier otra conducta indebida grave. Los empleados también tienen prohibido el uso de lenguaje profano, obsceno o abusivo, particularmente cuando están en presencia de visitantes.

C&R Management Company también prohíbe a los empleados participar en conductas que menosprecien los bienes o servicios de la Compañía o la reputación de la Compañía en la comunidad, a menos que esa expresión se encuentre protegida por ley. Los empleados también tienen prohibido cualquier otra conducta que pueda estar en conflicto o que afecte negativamente el desempeño laboral, la seguridad o las operaciones comerciales, a menos que la ley lo ampare de manera distinta.

Alcohol y Drogas

C & R Management Company está comprometida a mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para todos los empleados, libre de los efectos de drogas ilegales o sin receta y bebidas alcohólicas. El uso de drogas y alcohol altera el juicio de los empleados, lo que aumenta los riesgos en la seguridad, lesiones de los empleados y en las toma de decisiones incorrectas.

Por lo tanto, está prohibida la posesión, uso, fabricación, dispensación, compra o venta de drogas ilegales, sustancias controladas o alcohol, o estar bajo la influencia de cualquiera de estas sustancias, en las instalaciones de la Compañía o durante el horario de permanencia en la Compañía. Esto incluye trabajar bajo la influencia de la marihuana, independientemente del estado legal de la marihuana. Además, está prohibido trabajar bajo la influencia de un medicamento recetado o de venta libre si dicha discapacidad afecta la capacidad del empleado para realizar el trabajo de manera segura o eficiente.



Además del aspecto disciplinario, la violación de esta política puede resultar en que C & R Management se comunique con las autoridades policiales correspondientes.

Armas en el Trabajo

La posesión de armas, incluidas, entre otras, armas de fuego y cuchillos, presenta la posibilidad de peligro en el lugar de trabajo. Es una violación de nuestra política de seguridad poseer un arma en el lugar de trabajo, excepto cuando un empleado, que tiene permiso legal para poseer un arma de fuego, guarda el arma de fuego en un vehículo en el estacionamiento de la Compañía. El arma de fuego no debe estar a la vista, y el contenedor o vehículo desocupado debe estar cerrado.

La posesión de dichas armas en el trabajo, salvo lo establecido anteriormente, puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden conllevar al despido.

Violencia en el Trabajo

Ningún acto de violencia o amenaza de violencia será tolerado. Tal comportamiento puede incluir, entre otros, intimidación física y/o verbal, amenazas, conducta violenta, vandalismo, sabotaje, incendio provocado, uso de armas y acoso.

Los empleados deben informar de inmediato sobre cualquier incidente de este tipo a su gerente o a Recursos Humanos. Se investigarán las quejas. En caso se descubra que los empleados han estado involucrados en la conducta anteriormente descrita, la gerencia tomará las medidas que considere apropiadas.

Los empleados deberán comunicarse directamente con la policía, el servicio seguridad y/o emergencia si creen que existe una amenaza inminente para la seguridad y la salud de ellos mismos, sus compañeros de trabajo o los clientes.

El acoso en el lugar de trabajo es el maltrato a través del abuso verbal, conducta/comportamientos ofensivos e interferencia en el trabajo. Si cree que está siendo objeto de acoso en el lugar de trabajo, comuníquese con su gerente o Recursos Humanos al (801) 280-9299.

Disciplina

Los estándares de conducta comúnmente aceptados ayudan a mantener buenas relaciones en el trabajo y promueven tanto la responsabilidad como el desarrollo personal. Estos estándares incluyen la honestidad, la integridad y el respeto mutuo por los compañeros de trabajo, supervisores y clientes. Se espera que los empleados observen y cumplan con estas normas, así como con otras normas establecidas o que pueda establecer la Compañía.

Las violaciones de las leyes, las normas generales de trabajo o las políticas de la Compañía pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, según las circunstancias involucradas. A continuación se enumeran ejemplos de los tipos de problemas que pueden resultar en medidas disciplinarias o despido. Los ejemplos no incluyen todo y no reflejan todas las circunstancias que pueden resultar en medidas disciplinarias o despido. Tienen la intención de ser una guía general con respecto a los estándares y expectativas de la Compañía:

- Robo, daño, destrucción, desfiguración, uso indebido o abuso deliberado de bienes pertenecientes a C&R Management Company, clientes u otro empleado
- Deshonestidad en cualquier forma o grado



- Posesión, remoción o uso no autorizado de propiedad perteneciente a la Compañía, clientes u otros empleados
- Poseer, usar, fabricar, dispensar, comprar o vender drogas ilegales, sustancias controladas o estar bajo la influencia de cualquiera de estas sustancias, mientras se encuentra en las instalaciones de la Compañía mientras realiza negocios de la compañía u opera un vehículo de la compañía.
- Posesión o consumo de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Compañía (excepto cuando esté respaldado, autorizado y supervisado por la Compañía); vender o estar bajo la influencia del alcohol en las instalaciones de la Compañía mientras realiza negocios de la compañía (excepto cuando la Compañía lo respalde, autorice y supervise) u opere un vehículo de la compañía
- Comportamiento abusivo o amenazante
- Conducta insubordinada
- Falsificación de cualquier registro
- Abandono de trabajo
- Negligencia en el cumplimiento de las políticas de C&R Management Company
- Desprecio flagrante de las políticas de C & R Management Company

Las acciones disciplinarias pueden variar desde una discusión con el empleado sobre el asunto hasta el despido inmediato. La acción tomada por la administración en un caso individual no necesariamente establece un precedente en otras circunstancias. La Compañía normalmente asesorará y advertirá a los empleados por infracciones menores antes de tomar medidas disciplinarias más severas. Las infracciones graves pueden dar lugar a medidas disciplinarias más graves o al despido sin previo aviso. La Compañía puede modificar u omitir cualquiera de los pasos disciplinarios anteriores teniendo en cuenta las circunstancias generales, incluida la naturaleza de la infracción, el daño real o potencial involucrado y el historial laboral anterior del empleado. Cada instancia de posible acción disciplinaria se manejará de forma individual, caso por caso. La Compañía adoptará la acción disciplinaria que a su criterio considere apropiada.

Inspecciones

Protege tus cosas. Deje sus pertenencias de valor y/o grandes cantidades de dinero en efectivo en casa. La Compañía se reserva el derecho de inspeccionar todas las pertenencias de los empleados en sus instalaciones, incluidos paquetes, maletines, carteras y bolsos de mano, bolsas de gimnasio y vehículos personales en la propiedad de la compañía. La Compañía puede inspeccionar el contenido de los casilleros, cubículos, áreas de almacenamiento, archivadores, escritorios y estaciones de trabajo en cualquier momento y puede retirar toda la propiedad de la compañía y otros artículos que violen las reglas y políticas de la Compañía.

Citas, Nepotismo, Confraternización

C&R Management Company comprende y respeta sus necesidades para desarrollar relaciones personales en el trabajo, por lo que seguimos estas pautas para mantener nuestro ambiente de trabajo positivo y profesional. Ciertas relaciones personales entre empleados, como las que pueden ser reportadas, pueden causar problemas en el lugar de trabajo, incluida la falta de objetividad hacia el desempeño laboral del subordinado, la percepción de favoritismo por parte de otros empleados (ya sea justificado o no) y posibles denuncias de acoso sexual. Además, las citas o las fraternizaciones entre empleados gerenciales y cualquier empleado menor de edad a quien supervisan pueden generar inquietudes legales y de los padres.



En consecuencia, las siguientes pautas rigen las citas, el nepotismo y la confraternización de los empleados de la Compañía.

Citas o relaciones románticas - Los empleados que tengan una relación directa o indirecta pasible de ser reportada entre sí tienen prohibido tener citas. Tener "Citas" significa estar involucrado en cualquier tipo de relación o encuentro romántico o íntimo, independientemente de si la relación es o no de naturaleza sexual.

Nepotismo - Pueden existir reclamos de favoritismo o conflicto de intereses cuando un empleado reporta (directa o indirectamente) o es reportado (directa o indirectamente) por un cónyuge o un familiar inmediato. Esto generalmente no está permitido en la organización. C&R Management se esfuerza por mantener una separación de un nivel de gestión entre todas las relaciones familiares. A los fines de esta política, "familia" se define como cónyuge, padre, padrastro, hijo, hijastro, hermano, hermanastro, cuñado, tío, tía, sobrino, sobrina, abuelo, nieto, primo hermano o miembro del hogar. Esta política cubre todas las relaciones similares a las de una familia, independientemente de su estatus legal. Las excepciones a esto solo pueden ser hechas por el Supervisor de Área y Recursos Humanos.

Confraternización entre gerentes y empleados - Esperamos que les agraden sus gerentes - pero socializar con ellos es diferente a pasar el rato con sus compañeros. Debido a que el trabajo de un gerente requiere habilidades de liderazgo, alentamos a nuestros gerentes a usar un buen juicio comercial con respecto a fraternizar o socializar con sus empleados. Eso significa que tienen prohibido confraternizar o socializar fuera del trabajo con cualquier empleado que trabaje en el mismo restaurante a menos que la confraternización o socialización ocurra en público y al menos tres o más empleados de C&R Management estén presentes. Los empleados de administración de restaurantes no pueden ofrecer alcohol, consumir alcohol en presencia de, o estar presentes si los empleados que trabajan en su restaurante consumen alcohol.

Obligaciones de los empleados - Si inicia o planea iniciar una relación romántica o de noviazgo que infrinja esta política, debe informar a su Gerente General y Recursos Humanos de inmediato para que se analicen las alternativas. La gerencia de C&R tomará las medidas apropiadas para corregir la infracción, incluidas, entre otras, la transferencia o reasignación de uno o ambos empleados involucrados, pedirles a los empleados involucrados que dejen de salir juntos o que acepten no comenzar a salir juntos, o terminar el empleo de uno o ambos empleados. Si desea entablar una relación pasible de ser reportada en sujeción a esta política, debe informar la relación a su Gerente General y a Recursos Humanos al (801) 280-9299 de inmediato. La decisión sobre si se permitirá la transferencia de un empleado siempre queda a discreción de C&R Management.

