



**NOMBRE DEL DOCUMENTO**

**CLAVE:**

PO-RH-02

**POLITICA:**

**REVISION:**

0

**"Iniciativa de Comercio Ético"**

**FECHA ULTIMA REVISION:**

13/4/2023

**PAGINA:**

1 DE 4

**I.- Objetivo:**

Identificar, desarrollar y promover las practicas que cumplan con el objetivo de hacer efectivos los códigos de practicas laborales, tales como la conducta del personal interno, clientes y proveedores.

**II.- Descripción:**

**Bolsas Delta da cumplimiento al siguiente código de ética:**

**1. El empleo se elegirá libremente**

1.1 No habrá trabajos forzados ni involuntarios en el marco penitenciario.

1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

**2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas**

2.1 Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.

2.2 El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.

2.3 Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

2.4 En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre independientemente.

**3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas**

3.1 Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.

3.3 Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

**ELABORO / REVISO**

**APROBO**

Jefe de Recursos Humanos

Comité de Calidad

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>CLAVE:</b>	PO-RH-02
	<b>POLITICA:</b>	<b>REVISION:</b>	0
	<b>"Iniciativa de Comercio Ético"</b>	<b>FECHA ULTIMA REVISION:</b>	13/4/2023
		<b>PAGINA:</b>	2 DE 4

### 3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

3.1 Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.

3.3 Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

### 4. No se empleará mano de obra infantil

4.1 No se contratará mano de obra infantil.

4.2 No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

4.3 Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

### 5. Se pagará un salario digno

5.1 Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.

5.2 Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.

5.3 Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

### 6. Las horas de trabajo no serán excesivas

6.1 Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 6.2 a 6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional.

6.2 Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales.\*

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>CLAVE:</b>	PO-RH-02
	<b>POLITICA:</b>	<b>REVISION:</b>	0
	<b>"Iniciativa de Comercio Ético"</b>	<b>FECHA ULTIMA REVISION:</b>	13/4/2023
		<b>PAGINA:</b>	3 DE 4

6.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.

6.4. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.5. siguiente.

6.5. Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:

- La legislación nacional lo permite;
- Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;
- Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
- Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

6.6. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

\* La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.

## **7. No habrá discriminación**

7.1 No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

## **8. Se proporcionará un trabajo regular**

8.1 En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.

8.2 Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

## **9. No se permitirá un trato inhumano o severo**

9.1 Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

**NOMBRE DEL DOCUMENTO****CLAVE:**

PO-RH-02

**POLITICA:****REVISION:**

0

**"Iniciativa de Comercio Ético"****FECHA ULTIMA REVISION:**

13/4/2023

**PAGINA:**

4 DE 4

**10. Relación estable con clientes y proveedores, a través de la transparencia en las relaciones**

- 10.1 Respetar y seguir los procedimientos, para tener una relación imparcial con clientes y proveedores
- 10.2 No tener favoritismos por intereses personales
- 10.3 Seguir el procedimiento de Selección y Evaluación de proveedores para tener una relación transparente y objetiva
- 10.4 No se permite tener comunicación de la gente de Almacén con proveedores
- 10.5 Actuar con estricta ética comercial en la compra de insumos, contratación de servicios y venta de producto

**11. Respeto de precios, materiales y especificaciones con Clientes**

- 11.1 Mantener los acuerdos que se tengan establecidos con clientes
- 11.2 En caso de hacer algún cambio en los acuerdos pactados, se requiere seguir los procedimientos establecidos

**12. No aceptar ni ofrecer pagos o contribuciones en negociaciones comerciales**

- 12.1 No se permitirá ningún tipo de contribución o regalos, ya sea dinero o en especie con clientes o proveedores, a excepción de los aprobados por la gerencia general.

**13. Solo bajo previa autorización de Gerencia General, se permitirá relación comercial con personal interno y/o familiares.****14. No hacer uso indebido de recurso de la empresas y/o propiedad de clientes y proveedores**

- 14.1 Se solicitara autorización en la contratación de personal que venga de alguna compañía de la competencia
- 14.2 No se puede mandar ningún tipo información perteneciente a la empresa, a gente externa que no tenga ninguna relación de trabajo con Bolsas Delta.
- 14.3 Asegurar la confidencialidad de información y procesos de la empresa

**15. Informar de cualquier irregularidad del incumplimiento de la Política de Ética a la Gerencia, directamente o bajo el buzón de quejas.****16. Respetar y seguir la política de gastos y viáticos**

- 16.1 Seguir la Política dada de alta por la empresa para gastos y viáticos
- 16.2 Aplica para todo el personal de Bolsas Delta

**17. No tener preferencias o favoritismos en la toma decisiones de la empresa**

- 17.1 Se seguirán los procedimientos establecidos para la toma de decisiones en todos los proceso internos

**18. No al acoso sexual****Proceso para medir el cumplimiento de la Iniciativa de Comercio Ético**

1. Reporte de Incidencias o quejas mediante los canales definidos por RH ( internas o externas)
2. Mediante el Indicador de Incidencias o quejas del incumplimiento de la Iniciativa de Comercio Ético
3. Incluir la Política de Iniciativa de Comercio Ético en la Inducción del personal
4. Mediante la difusión de los canales de comunicación establecidos