

CÓDIGO BÁSICO DE BUENA CONDUCTA



1. EMPLEO SE ELEGIRÁ LIBREMENTE

- 1.1. No habrá trabajos en prisión involuntarios, forzados o esclavitud.
- 1.2. Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" o documentación de identidad y serán libres de abandonarlos tras una notificación razonable.



2. SE RESPETARÁ LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

- 2.1. Los trabajadores sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o constituir sindicatos de propia elección, así como a negociar conjuntamente en base a la legislación vigente.
- 2.2. El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- 2.3. Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 2.4. Dónde la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y negociaciones colectivas, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.



3. LAS CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN SEGURAS E HIGIENICAS

- 3.1. Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presente 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 que pudieran surgir, o estuvieren asociados a que ocurrieran en el curso del trabajo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

- 3.2. Los trabajadores recibirán formación con regularidad cada 4 años y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o designados.
- 3.3. Se proporcionará acceso a servicios limpios y a agua potable, y si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- 3.4. El alojamiento, en caso necesario, estará limpio, seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- 3.5. La empresa será la encargada del cumplimiento del código y conferirá la responsabilidad de su cumplimiento sobre salud y seguridad a un representante de gestión superior.



4. NO SE EMPLEARÁ MANO DE OBRA INFANTIL

- 4.1. No habrá contratación de mano de obra infantil, solo se podrá contratar a personas de 16 o más años de edad.
- 4.2. Las empresas desarrollaran o participaran y contribuirán en políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para cualquier niño/a que sea mano de obra infantil para que vaya a la escuela y permanezca en un sistema educativo de calidad hasta que ya no sea, por edad, un niño/a. En los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".
- 4.3. No se empleará a niños ni a jóvenes de menores de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas, ni podrán realizar horas extraordinarias.
- 4.4. Éstas políticas y procedimientos cumplirán con las disposiciones de la normativa relevante de la OIT.



5. SE PAGARÁ UN SALARIO DIGNO

- 5.1. Los salarios y beneficios abonados por un mes de trabajo habitual cumplirán como mínimo la normativa legal nacional o normativa industrial de referencia.
- 5.2. Se les proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación a los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el período de pago en cuestión cada vez que reciben el salario.
- 5.3. Las deducciones del salario como medida disciplinaria solo podrán aplicarse en base a la legislación laboral del país. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.



6. LAS HORAS DE TRABAJO NO SERÁN EXCESIVAS

- 6.1. Las horas de trabajo cumplirán la legislación nacional y la normativa de la industria de referencia, o aquella que ofreciera mayor protección.
- 6.2. En cualquier caso, los trabajadores no trabajarán con regularidad más de 40 horas semanales y dispondrán de al menos de un día libre por una media de 7 días. Las horas extraordinarias serán voluntarias, y no superaran las 80 horas anuales, no se exigirán con regularidad y se compensarán preferentemente con descanso y si no es posible se compensarán con una prima.



7. NO HABRÁ DISCRIMINACIÓN

- 7.1. No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, extinguir o jubilar por motivos de raza, casta origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado, orientación sexual, afiliación a sindicato 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 nacional y la práctica.
- 8.2. Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eludirán a través del uso de contratos sólo laborales, subcontratos o contratos para trabajar unas destrezas o proporcionar un empleo, como tampoco eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos a plazo fijo.



9. NO SE PERMITIRÁ UN TRATO INHUMANO O SEVERO

- 9.1. Quedan prohibidas las amenazas, el abuso físico, verbal y/o sexual u otro acoso u otra forma de intimidación.



EN RELACIÓN AL MEDIO AMBIENTE:

10. SE RESPETARAN LAS LEYES LOCALES Y NACIONALES RELACIONADAS CON LOS ASPECTOS AMBIENTALES

- 10.1 Los requerimientos legales en materia ambiental serán revisados periódicamente para asegurar su cumplimiento.
- 10.2 Los permisos relacionados con uso y disposición de recursos naturales deberán estar en vigencia
- 10.3 En los aspectos de la operación que puedan llegar a implicar algún impacto ambiental se establecerán mecanismos para su mejora continua.

**EN RELACIÓN A LA ÉTICA EMPRESARIAL:****11. SE RESPETARAN LAS LEYES LOCALES Y NACIONALES RELACIONADAS CON LOS ASPECTOS ÉTICOS.**

11.1 Los requerimientos legales en relación a cuestiones éticas serán analizados periódicamente para asegurar su cumplimiento.

11.2 En aspectos de la operación que puedan llegar a implicar algún riesgo ético se promoverán instancias de capacitación y mecanismos de control para propender a su inexistencia

Las disposiciones de esta política constituyen aspectos mínimos pero no máximos, dado que su sentido es ofrecer a los trabajadores la mayor protección posible, reducir al máximo el impacto ambiental y contribuir a la sostenibilidad con una conducta ética y transparente.

PLASTICOS TATAY SA