

CÓDIGO DE ÉTICA

CODIGO ETICO DE INBORJA.

1. El empleo se elegirá libremente.

- 1.1. No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni 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.

- 2.1. Los trabajadores sin distinción alguna tendrán derecho a afiliarse a los sindicatos de su elección.

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 de este, 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.
- 3.4. El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- 3.5. Se atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

4. No se empleará mano de obra infantil.

- 4.1. No se contratará mano de obra infantil.
- 4.2. La contratación de menores se realizará de acuerdo con la Constitución de la Republica del Ecuador Art. 46, literal 2; lo establecido en el Código de Trabajo Artículo 134, y al Código de las Niñez en los Art. 81,82,83.
- 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 habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional, la que fije los salarios.

CÓDIGO DE ÉTICA

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 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 de acuerdo con el Código del Trabajo.

6.2. 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 6.3 siguiente.

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

6.3.1. La legislación nacional lo permite;

6.3.2. Cuando lo permita un convenio con el empleado que haya sido negociado libremente.

6.3.3. Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y

6.3.4. Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

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

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.

CÓDIGO DE ÉTICA

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, subcontractados 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.

10. Respeto al medio ambiente.

10.1. Contamos con una Licencia Ambiental a la cual es auditada anualmente para el aseguramiento de su uso correcto y de esta manera proteger el medio ambiente.

11. Prevención del Lavado de Activos y tráfico de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización.

11.1. Ser capaz de proporcionar información clara, regular y fiable a nuestros accionistas. Por último, debemos asegurarnos de que nuestra actividad no sirva para blanquear dinero procedente de actividades ilícitas.

11.2. Asegurarnos de contar en todo momento con registros comerciales y financieros exactos, incluyendo los informes financieros y no financieros.

11.3. Conservar los registros de un modo seguro y seguir las directrices sobre conservación de documentos.

11.4. Seguir los debidos procedimientos internos para garantizar que trabajamos con clientes con actividades legítimas y cuyo dinero no proviene de actividades ilegales.

11.5. Cooperar con nuestros auditores internos y externos.

11.6. No se debe aceptar cualquier transacción en efectivo. Si no hay ninguna otra posibilidad, y únicamente si están sujetas al monto legal autorizado, las transacciones en efectivo tienen que ser autorizadas expresamente, registradas debidamente y documentadas.

12. Fomento a la cultura tributaria y aduanera.

12.1. Ser un buen ciudadano corporativo en cualquier lugar donde opere.

CÓDIGO DE ÉTICA

- 12.2. Respetar escrupulosamente la legislación tributaria pertinente y pagar en su totalidad todos los impuestos locales y nacionales requeridos por las leyes.
- 12.3. No permitir que la empresa eluda a propósito sus obligaciones fiscales.
- 12.4. Pagar impuestos de conformidad con las leyes locales, y las autoridades tributarias.

13. Seguridad de la mercancía.

- 13.1. Analizará el método por el que seleccionemos a nuestros proveedores, y cómo demuestren ellos su compromiso de hacer negocios responsablemente.
- 13.2. Cuidar el proceso productivo, logístico del producto de exportación.
- 13.3. Aplicar las medidas de seguridad dadas por Inborja para asegurar la cadena logística.

14. Seguridad en el Acceso Físico.

- 14.1. Entorno laboral saludable, seguro y protegido, y la seguridad en el trabajo depende de cada uno de nosotros.
- 14.2. Tomar todas las medidas de precaución lógicas para mantener un entorno laboral seguro y saludable.
- 14.3. Asegurarnos que sabemos qué hacer en caso de que ocurra una emergencia en nuestro lugar de trabajo.
- 14.4. Informar inmediatamente al encargado de seguridad del local o a nuestro jefe todos los accidentes, aunque sean de menor importancia, así como los comportamientos, instalaciones u objetos que puedan poner en peligro la seguridad de nuestro entorno laboral.
- 14.5. Informar a tu jefe de cualquier comportamiento que pueda poner en peligro a alguien o la seguridad de tu entorno laboral.

15. Prevención en el consumo de alcohol y drogas.

- 15.1. Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de prevención en el consumo de alcohol y drogas.