

Política en Responsabilidad Social y Ética Laboral

0.- Distribución

GERENCIAS.RR.HH. JEFATURAS TODAS

1.- Objetivo

Los objetivos de esta Política de Responsabilidad Social, es fijar parámetros bien establecidos, guiarse por Principios que van en el Cumplimientos de las Leyes y Normas e Internacionales vigentes en relación a los Derechos Humanos, los que estableceremos en los principios más abajo mencionados:

2. – PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN:

2.1 Principio 1:

Cumplimiento de las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes en todos los países en los que opera el Grupo, adoptando de forma complementaria normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado, y asumiendo como declaración de mínimos el respeto a los derechos humanos.

2.2 Principio 2:

Respecto a la igualdad de oportunidades entre los empleados, su privacidad y su libertad de opinión, equidad en las relaciones laborales, procurando un entorno de trabajo saludable y seguro, además de la formación necesaria y adecuada al trabajo que desarrolla cada empleado, retribución justa y estabilidad en el empleo, evitando cualquier forma de persecución, de abuso o discriminación por razones ideológicas, creencias, sexo, raza o condición : favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral, y rechazo expreso de la explotación infantil.

2.3 Principio 3:

Innovación permanente en el desarrollo de productos de nuestros clientes y de un servicio accesible y de calidad en los plazos acordados, asesorándoles honestamente, manteniendo la debida confidencialidad en el tratamiento de sus datos entregados.

2.4 Principio 4

Desarrollo de prácticas responsables en la cadena de valor, impulsándolas principalmente a través de los procesos de selección y contratación de los suministradores, proveedores y colaboradores, y acompañando a estos en su desarrollo empresarial para que sean partícipes en la aplicación de la política de Responsabilidad Social.

2.5 Principio 5

Mantenimiento de una actuación respetuosa con el Medio Ambiente, impulsando medidas efectivas para limitar en todo lo posible el impacto ecológico y medioambiental de los riesgos derivados de la realización de procesos industriales del rubro.

2.6 Principio 6

Comunicación y diálogo con todos los grupos de interés, sean trabajadores, proveedores o Clientes, basados en la transparencia, la veracidad y el compromiso de las obligaciones y normas de la Responsabilidad Social.

2.7 Principio 7

Responsabilidad de cada empleado que tenga impacto directo en la Calidad, legalidad e inocuidad de nuestras materias Primas, Procesos y Productos.

2.8 Principio 8

Formalidades en los procesos de contratación del personal , ajustándose a los códigos legales vigentes , sin exclusión de ninguna persona, raza, religión, sexo, color político ,edad, y ninguna que menoscabe a la persona que participe en la selección de la vacante ofrecida, para ello se deberá implementar un sistema de gestión asociado a la contratación.

Agregar tema de trabajos forzosos.

“a ningún empleado se le solicitará que haga depósitos o será privados de sus documentos de identidad. (Liquidación de sueldos, descuentos. no autorizados.

2.9 Principio 9

Cumplimiento de la jornada de trabajo, la que será de acuerdo las Leyes Vigentes emanadas por el Código del Trabajo, considerando para ello un sistema de control de las Horas de trabajo mediante un sistema magnético, libro de registro u otro que la Ley lo estipule, para lo cual el sistema deberá ser sabido por todos al momento de su ingreso mediante charlas y procedimiento escrito firmado por el trabajador que quedará en su carpeta personal.

2.10 principio 10

Cumplimiento en la aplicación de los Beneficios Sociales pactados con el trabajador, los que serán informados principalmente en su entrevista, y considerados posteriormente en su contrato de trabajo.

2.11 Principio 11

Las Prácticas Disciplinarias por el trabajador serán las que por su naturaleza aquellas que se ajustan al normal desarrollo de las actividades laborales, cumpliendo cabalmente con los principios de respeto mutuo, y acogidos a los estatutos enunciados en el Reglamento Interno, para ello igualmente se emitirá un sistema o Norma por todos a conocer sobre los puntos que atentan a estas Prácticas.

2.12 Principio 12

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, por ello se habilitará un sistema de gestión globalizado respecto del punto, y publicado para conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa.

2.13 Principio 13

Considerando las libertades de acciones de los Trabajadores al interior de la Empresa,

El derecho a la libertad de una persona supone, antes que cualquier otra cosa, la obligación de los demás de no impedir el ejercicio de esa libertad, es decir, de no entorpecer las decisiones, elecciones y acciones humanas, siempre y cuando las mismas no sean delictivas por su propia naturaleza, es decir, siempre y cuando no atenten contra la vida, la integridad, la libertad y la propiedad de los demás.

Los trabajadores considerarán sus libertades al interior de la Empresa siempre y cuando estas no atenten ni entorpezcan el desarrollo normal de las actividades para lo cual cada miembro de la Empresa ha establecido un Contrato de Trabajo.

2.14 Principio 14

Un Sistema de Quejas es muy importante dentro de cualquier organización porque permite conocer de manera muy específica los problemas que se presentan por parte de los trabajadores o personas que interactúan con ella y que de alguna manera no les permite llevar a cabo de manera correcta su trabajo y esto repercute directamente en la organización, sobre todo porque depende directamente del desempeño de estas, por lo que un buen sistema de quejas se hace más importante al canalizar todas las inquietudes que tengan sobre algún hecho o acción en particular, por lo que es importante solucionar estas con un procedimiento adecuado, para lo cual se detalla en un “ Sistema de Gestión de Quejas “.

El Procedimiento de Quejas de “de Selecta Envases” para personal de confianza, es un proceso para resolver las quejas de manera rápida, para mantener un ambiente laboral agradable, en el que los empleados tengan la libertad para poder expresar sus conflictos dentro del lugar de trabajo y ayudarlos o apoyarlos para que se sientan bien y tengan un buen y mejor desempeño laboral.

3.- CÓDIGOS DE ÉTICA:

3.1 Código 1

Actuar con honestidad y lealtad, haciendo que todo acuerdo interno o externo se desarrolle de manera transparente, y respetando los términos establecidos, promoviendo estos principios de ambas partes a fin de lograr confianza y vínculos duraderos.

3.2 Código 2

Satisfacer a los clientes brindándoles todo el apoyo necesario para el logro en común de los objetivos: Precio, Productividad, Calidad y Servicio, utilizando para esto las herramientas de gestión que más se adecuen a nuestro negocio.

3.3 Código 3

Promover la búsqueda permanente del crecimiento sustentable de modo que agreguen valor a la compañía a través de:

- A) Conocimiento de las políticas, mercados y tecnologías más modernas en el mundo
- B) Innovación y desarrollo
- C) Pro-Actividad

3.4 Código 4

Fomentar la comunicación y libre expresión de ideas, tal que se estimule la iniciativa y creatividad, virtudes que en conjunto con la capacitación y entrenamiento proporcione el crecimiento sostenido del capital humano.

3.5 Código 5

La empresa cree en una fuerte pero al mismo tiempo leal competencia. La compañía y empleados de Selecta Envases S.A., conducirán sus operaciones de acuerdo con los principios de competencia leal respetando las reglamentaciones aplicables.

3.6 Código 6

Se espera que todos los empleados de la empresa eviten actividades personales y/o intereses que puedan entrar en conflicto con sus responsabilidades hacia la compañía.

3.7 Código 7

Prohibición expresa de ofrecer o dar regalos o dadas a funcionarios públicos o privados, como también evitar el actuación de la empresa y sus representantes en delitos de lavado de activos, cohecho a funcionarios públicos y privados, y financiamiento de terrorismo (ley 20393).