

## POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE TRUPAL S.A.

TRUPAL S.A., como empresa líder de empaques, socialmente responsable en todas sus actividades busca incluir a todas las partes interesadas para lograr que su organización adopte los requerimientos siguientes relativos al Código de Iniciativa de Comercio Ético (ETI):

### NO SE EMPLEARÁ MANO DE OBRA INFANTIL

La organización no contratará mano de obra infantil ni apoyará el trabajo infantil.

La organización establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos necesarios para cumplir con las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.

La organización no expondrá a niños ni a jóvenes trabajadores menores de 18 años a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres ni los empleará para trabajos nocturnos.

### EL EMPLEO SE ELEGIRÁ LIBREMENTE

La organización no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos involuntarios, forzados ni en el marco penitenciario.

La organización no exigirá a su personal que deje bajo su custodia "depósitos" o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la organización.

Los trabajadores serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

### LAS CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN SEGURAS E HIGIÉNICAS

La organización, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria, en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la reducción, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de los peligros inherentes a dicho entorno laboral.

La organización nombrará un Representante de la Alta Dirección de la empresa encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo incluidas en la presente norma.

La organización garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo, reasignado o trasladado a otras plantas.

La organización establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.

La organización mantendrá, para uso de todos sus empleados, baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos. *(según reglamento está prohibido ingresar con alimentos)*

La organización garantizará que el alojamiento, cuando se proporcione, esté limpio, sea seguro y cubra las necesidades básicas del personal.

### SE RESPETARÁ LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La organización respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.

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

La organización garantizará que los representantes del personal no sean discriminados y que tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo para desarrollar sus funciones representativas.

En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la organización facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente y negociar colectivamente.

## **NO HABRÁ DISCRIMINACIÓN**

La organización no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar basada en los atributos de raza, casta, procedencia, religión, discapacidad, género, orientación sexual, edad, estado civil o afiliación sindical o política.

La organización no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, procedencia, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.

La organización no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

## **NO SE PERMITIRÁ UN TRATO INHUMANO O SEVERO**

La organización no utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, amenazas, acoso sexual o de otro tipo, abusos verbales ni otras formas de intimidación.

## **SE PROPORCIONARÁ UN TRABAJO REGULAR**

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.

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.

## **LAS HORAS DE TRABAJO NO SERÁN EXCESIVAS**

Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los ítems 8.2 a 8.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores.

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

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.

El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas (máximo 12 horas extras), salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el ítem 8.5. siguiente.

Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den una o varias de las siguientes situaciones:

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 picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

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.

## **SE PAGARÁ UN SALARIO DIGNO**

La organización garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal siempre cumplan, por lo menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, 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.

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.

La organización garantizará que la composición de salarios y beneficios se detalle claramente a los trabajadores, antes de aceptar el empleo y luego de forma habitual por cada periodo de trabajo. La organización garantizará igualmente que los salarios y beneficios sean otorgados, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes, y que la remuneración se realice en cheque, depósito o en efectivo, de manera conveniente para los trabajadores.

La organización garantizará que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o de falsificación de los programas de capacitación, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

## **SE MANTENDRÁ IMPLEMENTADO UN SISTEMA DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La Alta Dirección de la organización definirá su política respecto a la responsabilidad social y a las condiciones laborales garantizando que ésta:

- a) Incluye el compromiso de cumplir con todos los requerimientos del código ETI y con las obligaciones a las que la organización se someta voluntariamente.
- b) Incluye el compromiso de acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, y de respetar los instrumentos internacionales, así como su interpretación.
- c) Incluye el compromiso de mejora continua.



**Paola Medina Chávez**  
Gerente General  
Diciembre 2021