

CODIGO DE CONDUCTA DE EMBOTELLADORA DE SULA, S.A.

EMBOTELLADORA DE SULA, S.A., es una empresa establecida de acuerdo a las leyes del País y trata en todo momento de cumplir con la misión para la cual fue creada, en un ambiente de armonía laboral fundamentado en el respeto entre ejecutivos y trabajadores, inspirados en el principio de que la dignidad humana es de los más elevados principios que conforman la persona, por tal razón dentro del entorno de la empresa, se procurará propiciar un ambiente de trabajo que permita al hombre sentirse en confianza y exponer sus ideas con claridad en la seguridad de que serán tomadas en cuenta para su propio beneficio y en abono a su carrera como empleado.

Como una forma de respaldar este propósito se establece el presente Código de Conducta.

CAPITULO I PRINCIPIOS

A) PRINCIPIOS DE FIDELIDAD

Todo empleado cualesquiera que sea su categoría deviene obligado a observar fidelidad a la empresa, es decir que está obligado a mantener tan inviolables los secretos de la institución como estaban antes que se le confiaran, estos secretos pueden ser formulas de elaboración, estrategias de mercado, planes de desarrollo organizacional, situación financiera, objetivos a corto, mediano y largo plazo, sistemas de seguridad, datos estadísticos de producción y venta, proyectos publicitarios y de promoción y todos aquellos aspectos de la vida institucional que forman parte de la estrategia global que respalda la estabilidad económica y social de la empresa y que constituyen sus buenas armas para afrontar el futuro con posibilidades de éxito.

B) PRINCIPIO DE HONESTIDAD

La calidad de empleado, implica observar en todo momento firmeza de carácter, templanza, decencia, es decir debe ser sincero consigo mismo y con los demás, decir siempre la verdad por muy contrario que pueda parecer ante sus propios intereses, no incurrir en abuso a la propiedad de la empresa ni en abuso a la autoridad que la empresa ha conferido esto es: Utilizar los medios que la empresa le ha confiado para realización del trabajo, exclusivamente para ese fin.

C) PRINCIPIO DE COLABORACION

La empresa aspira a que todo empleado se esfuerce por robustecer la idea de trabajar en equipo pues es permanente preocupación alcanzar la excelencia laboral del grupo que es como verdaderamente se logra que las cosas que se hagan bien a la primera vez, evitando

repeticiones innecesarias, minimizando desperdicios y elevando el índice de productividad con la satisfacción de todos los que confluyen en el trabajo.

D) PRINCIPIO DE INICIATIVA

En el entorno a la empresa se favorece la vocación creativa y el espíritu de iniciativa encaminando a que las cosas se hagan bien ahora, dejando para mañana solo lo que es propio del futuro inmediato. Se aceptan las sugerencias de todos y se gratifican las originales realizadas e importantes.

E) PRINCIPIO DE CONVIVENCIA

Todo empleado debe contribuir a mantener un ambiente laboral de convivencia armónica, observando siempre una conducta de respeto a sus semejantes enmarcando sus acciones dentro de la moral y las buenas costumbres y de acuerdo a las políticas y normas establecidas en la empresa tales como reglamento interno, contrato Colectivo, Políticas de Autoridad Financiera, Política de Alimentación y Gastos de Viaje y el presente Código de Conducta. La mejor conducta de convivencia es aquella en que a cada quien se le da el trato que le corresponde como persona digna teniendo siempre en cuenta que mandar como ser mandado es una participación de dos o más personas para alcanzar un objeto común.

CAPITULO II NORMAS ETICAS PRINCIPALES

DE CONTRATACION

La contratación de personal se rige por lo establecido en el manual de contratación.

DE LIBRE ADMINISTRACION

Es un principio establecido que la empresa tiene derecho de administras sus bienes de capital más ingerencias que la de su consejo de administración y las personas contratadas por este organismo para el fin.

DE COMPORTAMIENTO IDEOLOGICO

La empresa como persona jurídica se sustenta en la filosofía de libre empresa que deriva del sistema democrático y no permite dentro de sus entornos laborales ningún tipo de actividades políticas partidaristas vernáculas ni de otra índole.

DE COMPORTAMIENTO RELIGIOSO

La empresa como persona jurídica respeta el precepto constitucional de libertad de culto que establece la Constitución de la República y prohíbe terminantemente toda forma de discriminación o coacción religiosa en sus entornos.

DE PRESENTACION PERSONAL

La dirección de la empresa exige de su personal contratado que observe una presentación personal tanto en lo que se refiere al vestuario como a los afeites personales, que estén de acuerdo con su nivel profesional y acorde con la imagen de la empresa, es decir que observen siempre seriedad y nitidez en su presentación.

DE COMPORTAMIENTO SOCIAL

La empresa se enorgullece de que el comportamiento social de su personal contratado sea ejemplo de honestidad y respeto en la comunidad donde viva, alejado de los vicios y de todo tipo de actividades regidas con la moral y con las buenas costumbres y que pudieren ser punibles ante la ley.

Tales como:

- 1) Frecuentar lugares públicos de mala reputación.
- 2) Consumir o vender drogas o alucinógenos.
- 3) Comprar para consumo personal artículos de dudoso origen es decir de contrabando o robados.
- 4) Vender o ayudar en la venta de artículos robados o introducirlos al país ilegalmente es decir de contrabando.
- 5) Explotar o participar en la explotación de malos negocios tales como: trata de blancas, venta de materiales tóxicos, alucinógenos y materiales o equipos prohibidos por la ley.
- 6) Prestar vehículos, materiales y equipos de su propiedad para la realización de actividades prohibidas por la ley.
- 7) Practicar directa o indirectamente en actividades que atenten en contra de la tranquilidad social y estabilidad del Estado.

CAPITULO III DE LAS DECISIONES

Las decisiones del personal ejecutivo y la conducta de todo el personal laborante, deberán enmarcarse dentro de las políticas y normas establecidas en el presente Código de Conducta.

Se incurre en circunstancias conflictos cuando surgen comportamientos lesivos a los valores institucionales de la empresa o cuando se generan actividades que afecten desfavorablemente los intereses económicos y sociales de la Institución.

CAPITULO IV

CAUSAS PRINCIPALES DE CONFLICTO

a) CON EL ESTADO

Cuando no se cumple con las leyes que regulan el comportamiento entre patrono y trabajadores fomentando ideas políticas y religiosas y establecido su adopción como requisito para conservar el empleo y en todos aquellos casos en que se cometan actos ilegales e inmorales.

b) CON LA SOCIEDAD

En todas aquellas circunstancias en que nuestro comportamiento por acción u omisión ponga en precio ante la comunidad el buen nombre y el prestigio de la empresa.

c) CONFLICTO DE INTERESES

Resulta por asociación de los intereses personales con el interés de la empresa convirtiendo al empleado en cliente, proveedor o competidor de la empresa para la cual trabaja.

Ejemplo de conflictos de intereses.

- 1) Cuando se presente el caso en que dos o más personas de una misma familia con parentesco de 1° y 2° grado de afinidad y 1° y 2° grado de consanguinidad, prestan sus servicios como trabajadores o empleados regulares de la empresa.
- 2) Cuando se establecen relaciones maritales formales o informales entre empleados y empleadas de la empresa.
- 3) Cuando el empleado participa como proveedor de la empresa vendiéndole materiales, materia prima, equipo o cualquier mercancía que la empresa requiera en un momento dado, la situación de conflicto persiste aún en los casos en que la operación mercantil se realice a través de parientes del empleado en 1° y 2° grado de consanguinidad o 1° y 2° grado de afinidad.

Nos incluye este principio el caso de compañías proveedoras legalmente establecidas en las que participe en calidad de socio un empleado siempre que la suma de sus aportaciones no representen más de 20% del capital suscrito de la mencionada compañía. Es entendido que esto será posible siempre y cuando esta compañía no sea proveedora de artículos, materiales o accesorios que se consumen o demandan en el departamento o área donde se desempeña el empleado en mención.

- 4) Cuando el empleado participa como comerciante individual o socio principal en negocios que por su naturaleza su principal proveedor sea la empresa.
- 5) Cuando en razón de las actividades particulares el empleado se convierte en competidor de la empresa en la cual está activo como trabajador es decir ningún empleado debe dedicarse a la elaboración o distribución de refrescos, concentrados, jugos, juguitos, aguas, esencias para elaborar bebidas, etc., que constituyan competencia para esta empresa.

- 6) Prestar servicios profesionales durante el tiempo libre o en períodos de vacaciones a entidades mercantiles que de alguna manera constituyan competencia para esta empresa.
- 7) En todos aquellos casos en que el empleado realice operaciones de las que derive beneficios personales a expensas de los intereses propios de la empresa.
- 8) La asociación con fines de lucro entre jefes y subalternos ya sea de carácter permanente o transitorio.
- 9) Fomentar actividades comerciales no autorizadas dentro de las instalaciones de la empresa comprando o vendiendo a compañeros subalternos mercancías así: ropa, calzado, víveres, electrodomésticos, artículos perecederos, joyas, etc.
- 10) Avalar subalternos o ser avalado por subalternos.
- 11) Practicar el agiotismo es decir prestar dinero en prenda o intereses en perjuicio de compañeros y subalternos.
- 12) Practicar en calidad de asesor profesional en empresas que constituyan competencia.

CAPITULO V

ACTITUDES REPROBABLES

A manera de guía resumimos algunas de las actuaciones de los empleados que no reprobables y que al tenor de este Código de Conducta causan terminación automática de la relación de trabajo ya sea que se practiquen dentro de la empresa durante el tiempo de servicio o fuera de ella en las horas del descanso, esparcimiento y recuperación física del empleado:

- 1) Todas las causales de despido tipificadas en el Código de Trabajo vigente en el país y cualquier otra ley de la materia.
- 2) Utilizar los bienes de capital de la empresa para beneficio personal del empleado a quien se le han confiado para que los administre o custodie, ya se trate de valores en efectivo, materiales, materias primas, herramientas, vehículos y equipos, etc., siempre que su utilización no haya sido debidamente autorizada, en todo caso los mencionados bienes no deberán ser utilizados con fines de lucro.
- 3) Proceder en forma grosera al tratar al personal a su cargo, compañeros, jefes, clientes o visitantes.
- 4) Utilizar los servicios del personal a su cargo sin autorización para la realización de tareas distintas a aquellas para las cuales se les ha contratado y en beneficio personal.
- 5) Utilizar con ánimo destructivo o con indiferencia las instalaciones, herramientas, equipos, vehículos y materiales en general.
- 6) La constitución por parte de jefes y empleados de empresas con fines de lucro que por su naturaleza se presten para el conflicto de intereses entre EMSULA y el empleado, porque convierte a este en proveedor o competidor.

- 7) Promover dentro de la empresa la comercialización o consumo de bebidas alcohólicas, narcóticos, etc.
- 8) Presentarse al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de estupefacientes.
- 9) Revelar información confidencial de la empresa a personas o instituciones no autorizadas.
- 10) El uso de un lenguaje vulgar en el trato con sus superiores, compañeros de trabajo, subalternos, clientes de la empresa y visitantes en general.
- 11) Participar en actividades tendentes a la alteración del orden público o delictivo.

CAPITULO VI COMPORTAMIENTO SOCIAL

De la misma manera que se armonizan los intereses del capital y el trabajo para beneficio de las partes involucradas y que la empresa se esmera en cumplir las disposiciones legales y los acuerdos empresariales de la comunidad en que opera, prestigiando con su comportamiento a quienes constituimos parte laborante en ella, asimismo aspira a que el comportamiento social de su personal contratado no se degrade con la práctica de las siguientes actitudes.

- 1.- Permitir actividades ilícitas en su residencia habitual: a) juegos de azar prostitución, drogadicción, escándalos y todo tipo de prácticas que pongan en evidencia ante la sociedad la calidad humana de quien participa en ellas.
- 2.- Observar la costumbre de visitar lugares públicos de mala reputación.
- 3.- Observar conducta inadecuada en lugares públicos de recreación (estadios, salas de cine, teatro, discotecas, restaurantes o en oficinas públicas).
- 4.- Dedicarse a la explotación de negocios que atentan contra las buenas costumbres y que son condenadas por la sociedad tales como: trata de blancas, usura, venta de drogas y estupefacientes, etc.
- 5.- La irresponsabilidad manifiesta en el cumplimiento de las obligaciones familiares que pongan en precario el concepto a que la empresa aspira merezca su personal contratado, en la comunidad en que viva.

CAPITULO VII DE LOS FINES

Es en interés del empleado, admitir que este Código de Conducta forme parte de la relación de trabajo concertada con la empresa y que debe ser rigurosamente observado en su comportamiento personal, dentro y fuera de la empresa, tanto en sus relaciones de trabajo como en sus relaciones particulares de índole social, mientras prevalezca la relación de trabajo concertada entre la empresa y el empleado.