



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

DEPOSITO JUNCAL S.A. - PLANTA RECUPERADORA DE MATERIALES EN DESUSO

1. OBJETIVO:

Disponer de una reglamentación y criterios uniformes para Deposito Juncal S.A., con pautas y normas claras de acción en lo referente a la ética y conducta de todos los miembros de la organización.

2. ALCANCE

A todos los miembros de Deposito Juncal S.A.

3. DESCRIPCIÓN

3.1 Igualdad y oportunidad:

Aplicar siempre las normas de la Empresa, con absoluto espíritu de equidad, desterrando todo prejuicio o trato discriminatorio, sosteniendo como valor principal el respeto por la dignidad y la condición humana.

La empresa siempre se encontrará receptiva a la hora de que el empleado necesite plantear alguna situación de índole profesional y/o personal, en la que pueda ayudar para hacer que este se encuentre en condiciones para realizar su labor en tranquilidad.

3.2 Trabajo Infantil

Deposito Juncal S.A. contratará su personal respetando las legislaciones vigentes en relación al trabajo infantil. Se permitirá el ingreso a la empresa, a los menores de 16 a 18 años solo con autorización de los padres. Está terminantemente prohibido contratar menores de 16 años.

RESOLUCION 11/2011 – CNTA – Trabajo Agrario condiciones generales de trabajo para trabajadores agrarios, cíclicos y estacionales.

ARTICULO 18º.- PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no.

ARTICULO 19º.- TRABAJO ADOLESCENTE. Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

DEPOSITO JUNCAL S.A. - PLANTA RECUPERADORA DE MATERIALES EN DESUSO

ARTICULO 20°.- CERTIFICADO DE APTITUD FISICA. El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

ARTICULO 21°.- CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD. El empleador, al contratar al trabajador adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29 de la Ley N° 26.206

Asimismo, no se podrá ocupar a menores de 16 a 18 años en trabajos nocturnos.

ARTICULO 9° Ley 26390 — PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCION DEL TRABAJO ADOLESCENTE

Sustitúyase el artículo 190 de la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 190: Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

3.3 Trabajo Forzado

La firma solo contrata personas que hayan elegido libremente trabajar en la empresa.

Bajo ningún concepto se permitirá que se exija a los empleados que abonen una “comisión” por acceder a un empleo en nuestra empresa. La empresa se deslinda de cualquier tipo de responsabilidad respecto a acciones realizadas por terceras personas que ilegítima y falsamente actúen en nombre de la empresa solicitando dinero para reclutamiento de personal.

Así como también el personal es libre de decidir su afiliación o no al sindicato del convenio liquidado (CONVENIO 130/75-COMERCIO)

3.4 Prohibición de la corrupción y el soborno:

Depósito Juncal S.A. no tolerará ningún tipo de soborno y/o corrupción, y serán repudiados en cualquiera de sus formas.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

DEPOSITO JUNCAL S.A. - PLANTA RECUPERADORA DE MATERIALES EN DESUSO

Lo cual incluye cualquier tipo de pago y/o beneficio efectuado con fines de ejercer influencia en la toma de decisiones y corrupción.

Depósito Juncal S.A. aplicará las leyes nacionales relativas a la lucha contra la corrupción.

3.5 Actuación conforme a la ley y a la ética:

El equipo directivo y todo aquel que forme parte de Depósito Juncal S.A. deberán desempeñar su función en la organización, dando estricto cumplimiento a la normativa vigente y evitando a su vez, cualquier tipo de práctica que no sea éticamente aceptable bajo estrictos criterios de honestidad e integridad moral.

3.6 Comportamiento Laboral:

El respeto a los principios éticos y morales, el cumplimiento de las normas legales y de la Empresa, la vocación de servicio en el cumplimiento de las funciones asignadas y el respeto de las pautas de convivencia de la comunidad de trabajo, constituyen las bases del **comportamiento laboral**.

3.7 Acoso Sexual

El sexo no es una condición de empleo, y usarlo como arma para molestar a una persona a través del trato físico, comentarios o bromas es también inmoral y se considera como acoso sexual.

Como parte de nuestra política de no discriminación por sexo, no será permitida ninguna conducta que pueda caracterizarse como acoso sexual. La empresa apoyará a cualquier empleado que demuestre haber sido objeto de este tipo de acciones no deseadas.

3.8 Seguridad e Higiene

Es Obligación del personal respetar las normas de Seguridad e Higiene, usar los elementos de protección personal provistos por la empresa y observar las prácticas operativas que garantizan su seguridad, la de su grupo de trabajo y/ o terceros.

Es propósito de la Empresa adoptar acciones preventivas y correctivas para evitar situaciones perjudiciales que puedan afectar la salud de sus empleados y de la comunidad. Con ese fin, se diseñará, desarrollará y mantendrá procesos y lugares de trabajo que respeten criterios específicos de higiene y seguridad en el trabajo.

En lo que respecta al personal, se asegurará de que todos los empleados, cualquiera sea su nivel o tarea, tengan plena conciencia de su responsabilidad en relación con la higiene y seguridad en el trabajo y la de otros, y de que conozcan los riesgos y mecanismos preventivos.

3.9 Responsabilidades

3.9.1 De la empresa



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

DEPOSITO JUNCAL S.A. - PLANTA RECUPERADORA DE MATERIALES EN DESUSO

Mediante disposiciones, acciones y mecanismos de control, la Empresa deberá:

- Promover y mantener el más alto nivel de salud de los empleados, ubicándolos en tareas acorde a sus aptitudes psicofísicas.
- Garantizar la higiene y seguridad de sus edificios y lugares de trabajo
- Asegurar el cumplimiento de medidas de seguridad e higiene durante la prestación de servicios, ya sea dentro o fuera de sus instalaciones.
- Prevenir posibles efectos negativos sobre el medio ambiente
- Respetar y cumplir la legislación vigente.

3.9.2. De los empleados:

Con los controles pertinentes y en virtud de la información y entrenamiento que provea la Empresa, el personal deberá:

- Conocer las medidas y procedimientos dispuestos por la Empresa.
- Preservar los elementos y/o herramientas de trabajo en correctas condiciones.
- Alertar a su superior cuando se produzca algún daño a cualquier elemento y/o herramienta de trabajo y/o se detecte irregularidades que puedan causar situaciones de peligro.
- Hacer uso correcto de las herramientas y medidas de seguridad indicadas por la Empresa.

3.9.3. Del especialista en Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Asesorará a RRHH con respecto al estricto cumplimiento de las disposiciones legales, normas e instrucciones relativas a Higiene y Seguridad en el Trabajo.

3.10 Disciplina:

Para la empresa, un comportamiento en el marco laboral es adecuado cuando responde a pautas basadas en las disposiciones legales, en las costumbres emergentes de la convivencia social y en las normas establecidas por la Organización.

Los hechos y situaciones que signifiquen comportamientos contrarios a estos principios deberán ser analizados para determinar en que medida afectan las sanas relaciones, el clima de trabajo, y el normal desenvolvimiento de la Empresa.

3.11 Manejo de la información:

La información confidencial que sea entregada a cualquier colaborador o miembro de la firma Depósito Juncal S.A. en razón de la confianza depositada en ellos, no deberá ser revelada a terceros ni exponerse a que sea manejada por ajenos, dadas las implicaciones que podría traer tanto para la empresa, como para sus clientes y proveedores.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

DEPOSITO JUNCAL S.A. - PLANTA RECUPERADORA DE MATERIALES EN DESUSO

Todo el personal que tenga acceso a este tipo de información por el desempeño de su labor, sea de clientes, proveedores, colaboradores o directivos, deberá guardar absoluta discreción en su utilización, sólo pudiendo ser revelada a otras personas que por su función de trabajo deban conocerla.

Se deberá tener presente que el mal uso de la información suministrada, por la empresa, o por un tercero, implicará una falta a la ética, pudiendo afectar a las operaciones y originar responsabilidades legales tanto para la empresa como para quien incurra en ello, pudiendo incluso constituir en delito.



Fernando Ale
Presidente

Mar del Plata, 11 de Diciembre de 2023.