

# **Código Básico de Ética.**

## **GRUPO SIESA**



### **Objetivo del Código de Ética:**

Representar el compromiso de GRUPO SIESA por mantener los más altos niveles éticos en el desempeño de quienes lo integramos, así mismo, reconocer y otorgar la importancia al cumplimiento las leyes del país en donde operamos, políticas y lineamientos aplicables en nuestra organización. La difusión del mismo toma un papel fundamental que todos debemos asumir, así como prevenir e informar cualquier violación al mismo.

### **Políticas de la Empresa que sustentan nuestro Código de Ética.**

#### **Política de Ética Laboral**

Conocemos la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y estamos comprometidos a respetar las leyes laborales del país, adoptar el Código de Conducta basado en las normas ETI y velar por su ejecución, promoviendo y cumpliendo las buenas prácticas laborales en un ambiente seguro y saludable.

En las empresas que conforman el Grupo Siesa no existe ninguna distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, edad, sexo, religión, opinión política, embarazo, orientación sexual, nacionalidad o nivel social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

#### **Política de Seguridad Alimentaria**

En GRUPO SIESA estamos comprometidos con la seguridad de nuestros productos y velamos para que nuestra empresa no sea utilizada por individuos u organizaciones que quieran cometer actos ilícitos que afecten la seguridad e inocuidad de los mismos. Por tanto, hemos implementado procedimientos de control de ingresos y salidas de los vehículos, productos, personal, proveedores y visitantes; así como sistemas de trazabilidad, normas de higiene y prácticas seguras en cada uno de los procesos.



## **Política del Control de la Contaminación Cruzada de los Alimentos con Alérgenos**

“Conscientes de los graves daños a la salud que pueden causar los alérgenos en personas susceptibles, en SIESA se aplican las mejores prácticas de manufactura para minimizar las posibilidades de que el producto que se procese y empaque se contamine con estos”

## **Política Ambiental**

En SIESA reconocemos que debemos minimizar el riesgo que nuestras operaciones y actividades pudieran causar al medio ambiente.

Reconocemos y estamos comprometidos con nuestras responsabilidades ambientales de acuerdo a la Legislación Ambiental vigente en Guatemala.

Para lograrlo nos comprometemos a evaluar continuamente nuestro desempeño ambiental e incluir en todas las actividades de planificación, diseño y desarrollo productivo lo relacionado con el ambiente. Asimismo, nos comprometemos a fomentar en nuestro personal la inquietud y preocupación por la conservación del ambiente, tanto en el trabajo como en sus hogares por medio de capacitación continua y actividades motivacionales.

## **Política de Responsabilidad Social**

SIESA, tanto en sus operaciones, como en sus relaciones comerciales con proveedores y clientes, considera esencial el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de: derechos humanos, derecho a la propiedad de la tierra, trabajo infantil, trabajos forzados, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación, discriminación, jornadas laborales y remuneración.

Todas las actuaciones de SIESA responden a los más altos estándares éticos nacionales e internacionales en cuanto al propósito de promover a sus trabajadores, ofrecer mejores condiciones laborales y contribuir a las comunidades en donde nos desarrollamos

## **Política de Salud y Seguridad Laboral**

En GRUPO SIESA, estamos comprometidos a identificar y controlar los riesgos inherentes al desarrollo de nuestras operaciones, asegurando condiciones de trabajo seguras propicias para ejecutar las actividades.

Asimismo, garantizar el cumplimiento de las normas, leyes, reglamentos y prácticas de Higiene y Seguridad Industrial, con el propósito de proteger la salud y vida de nuestros trabajadores y prevenir daños al ambiente y a la propiedad.

# Iniciativa de Comercio Ético



## 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, utilizando los procedimientos establecidos por la empresa.

1.3 La Empresa respeta el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que Literalmente dice: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia Social."

1.4 La empresa respeta el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que Literalmente dice: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;

b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente



realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala."

## **2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.**

2.1 Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.

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

2.3 Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

2.4 En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

2.5 Tal como lo indica el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Se reconoce el derecho de libre asociación.

## **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





m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, 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.

3.4 El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.

#### **4. No se empleará mano de obra infantil**

4.1 No se contratará menores de edad, toda persona que labora para la empresa será mayor de 18 años y deberá contar con su Documento de Identificación Personal, emitido por el Registro Nacional de las Personas. (RENAP)

#### **5. Se pagará un salario digno**

5.1 Los salarios se pagaran de acuerdo a lo establecido por la Ley, la empresa se encuentra registrada en el régimen de Actividades de Exportadora y de Maquila por lo que el salario se fijara de acuerdo al Acuerdo Gubernativo número 297-2017 de fecha 22 de diciembre de 2017, Publicado en el Diario de Centro América el 29 de diciembre de 2017, vigente a partir del día 01 de enero de 2018.

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.

#### **6. Las horas de trabajo no serán excesivas**

6.1 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 y se regirán por el proceso disciplinario de la empresa.

6.2 Las horas de trabajo se ajustaran a lo contemplado en el Artículo 116 del Código de Trabajo de Guatemala, que literalmente dice: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores."

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

6.3. 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 pagaran de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 121, del Código de trabajo de Guatemala que literalmente dice: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

## **7 No habrá discriminación**

7.1 No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, color, edad, sexo, religión, opinión política, embarazo, orientación sexual, nacionalidad o nivel social.





## **8 Se proporcionará un trabajo regular**

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.

## **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. Privacidad y confidencialidad del empleado**

La vida privada y los espacios personales de los empleados son respetados. La violación de la privacidad de los empleados en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar de reunión por razones laborales está en contra de la ley y los códigos de ética y Grupo Siesa no tolerarán de ninguna manera esta ofensa. El objetivo aquí es permitirles a los empleados trabajar en un ambiente donde su privacidad física, sexual y emocional sea respetada y protegida.

Los derechos de privacidad del empleado con respecto al uso de la computadora, del correo electrónico e internet serán protegidos y en circunstancias en que el Código de Ética se vea amenazado, se controlará la comunicación electrónica de los empleados. Las computadoras de la empresa serán utilizadas solamente para fines comerciales y los empleados no podrán hacer uso privado de las computadoras de la empresa, correo de voz y cuentas de correo electrónico.


### **Normas de conducta**

- a) La comunicación entre individuos no podrá ser violada.
- b) Aun cuando sea registrada legalmente, está prohibido dar/distribuir/obtener Información personal ilegalmente.
- c) La información personal relacionada con el personal de trabajo que constituye la base y la continuidad de la relación laboral no podrá ser utilizada para otro propósito y en otro contexto ni compartida con terceras partes sin el consentimiento del individuo.
- d) La vida privada y familiar de todos los empleados será respetada.
- e) Los documentos e información que es solicitada al personal como requisitos de ingreso está bajo la guarda y custodia del departamento de Recursos Humanos y son manejados de forma confidencial.

## 11. En relación con los proveedores y clientes de la Empresa



1. Relacionarse con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita.
2. Buscar y seleccionar proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
3. Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en físico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
4. Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
5. Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
6. Actuamos respetuosa y honradamente de la manera que se espera de un buen cliente y nos comprometemos a cumplir con nuestras obligaciones puntualmente. Protegemos cuidadosamente la información confidencial perteneciente a las personas, organizaciones y a personas con quienes tenemos una relación comercial.

F.   
Gerente de Recursos Humanos

**SERVICIOS INTERNACIONALES  
DE EXPORTACION, S.A.  
1a. Av. 8-78 Int. 33, Zona 9  
PBX.: 2218-7000**