



**CÓDIGO DE ÉTICA**

**DE**

**SOCIEDAD AGRÍCOLA E INDUSTRIAL  
SAN CARLOS S.A.**

**2024**

**Actualizado a Septiembre 2024**

## **CONTENIDO:**

- A. PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA**
- B. ALCANCE DEL CODIGO DE ÉTICA**
- C. MISIÓN Y VISIÓN DE NUESTRA EMPRESA**
- D. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO**
- E. FILOSOFÍA**
- F. VALORES ORGANIZACIONALES**
- G. COMPORTAMIENTO ÉTICO Y NORMAS**
  - 1. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y REGULACIONES INTERNAS
  - 2. DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN
  - 3. EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD
  - 4. TRANSPARENCIA DE LAS RELACIONES
  - 5. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
  - 6. CONFLICTO DE INTERESES
  - 7. MANEJO ADECUADO DE LA INFORMACIÓN Y DE PROGRAMAS
  - 8. USO APROPIADO DE ACTIVOS, EQUIPOS Y BIENES
  - 9. IMAGEN EMPRESARIAL
  - 10. USO INDEBIDO DE LA JERARQUÍA
  - 11. CONDUCTAS A SEGUIR
    - 11 A. Con nuestros clientes
    - 11 B. Con nuestros proveedores
    - 11 C. Con los medios de prensa.
  - 12. ACOSO LABORAL
  - 13. INTEGRIDAD
  - 14. REGISTROS CONTABLES Y FINANCIEROS
  - 15. REPORTE DE COMPORTAMIENTO NO ÉTICO
  - 16. COMITÉ DE ÉTICA

## A. PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Este manual contiene el conjunto de políticas de principios éticos inamovibles aplicados en nuestra Organización y que ajustándonos a los procesos de Mejoramiento Continuo en los que estamos inmersos, le permitan a sus usuarios, esto es Vicepresidentes, Gerentes, Directores, Jefes Departamentales, Empleados y Trabajadores en general, conocer, controlar y aplicar las directrices y normas que incorporan pautas de comportamiento aceptable, tanto en el aspecto ético como en la administración de las normas que rigen en la Institución.

Por tal razón los directivos y personal de mando en general están en la obligación de difundir, aplicar y controlar su aplicación en cada una de nuestras actividades.

## B. ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Este código es de carácter obligatorio y tiene un ámbito de aplicación sobre todas las actividades conductuales que desarrollan los directivos, personal de mando y trabajadores en general en la organización, así como nuestros proveedores, y cualquier persona que nos representa, de manera directa o indirecta.

## C. MISIÓN Y VISIÓN DE NUESTRA EMPRESA

**MISIÓN:** Somos una Organización con riqueza del Talento Humano que, en un ambiente laboral propicio, produce, transforma y comercializa productos agrícolas de calidad y energías limpias para la sociedad aportando al desarrollo económico y social del entorno.

**VISIÓN:** Ser referentes en la producción y comercialización de productos y servicios funcionales y sostenibles, mediante la innovación permanente, de manera responsable contando con un equipo humano comprometido, generando trabajo, utilidades y bienestar para todos.

## D. POLÍTICA INTEGRAL

Estamos comprometidos con la Gestión de producción, transformación y comercialización de productos agrícolas derivados de la caña de azúcar y energías limpias; azúcar blanco, azúcar blanco especial, azúcar crudo, azúcar morena, azúcar impalpable, panela granulada, jugo de caña, melaza y energía eléctrica; alineada a nuestra visión estratégica, satisfaciendo los requisitos legales aplicables, de partes interesadas y de clientes; asegurando la calidad, inocuidad y seguridad alimentaria, previniendo la contaminación ambiental, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminando peligros y reduciendo los riesgos, con procesos de consulta y participación de los trabajadores, comprometidos con la excelencia y mejora continua.

Dentro de nuestra política de sostenibilidad nos comprometemos a gestionar respetando los derechos humanos alineados con los Principios Rectores de las

Naciones Unidas, los derechos de los pueblos indígenas, participación de la comunidad y derechos sobre la tierra, no conversión de las áreas de Alto Valor de Conservación AVC, lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de dinero, manteniendo una conducta ética en todas nuestras acciones.

Esta política determina el marco para la elaboración de Objetivos tanto estratégicos como operacionales.

## E. FILOSOFÍA

Estamos comprometidos con la productividad, calidad, ambiente, sostenibilidad, seguridad y salud ocupacional: Debemos hacer todo lo posible para impulsar la calidad de nuestros productos, servicios y procesos, logrando mejorar los niveles de productividad, pero anteponiendo sobre todo la protección al ambiente, seguridad y salud de nuestro personal, y garantizando la sostenibilidad del negocio.

## F. VALORES ORGANIZACIONALES

- A. Honestidad, franqueza y transparencia:** Actuar conforme a normas éticas, en un clima de total apertura para compartir sus ideas y sentimientos.
- B. Alegría y motivación:** Trabajar con satisfacción y transmitir a los demás ese igual sentido de complacencia, que nos permita desenvolvernos como empresa de gente altamente positiva.
- C. Creatividad e Iniciativa:** Ofrecer permanentemente ideas y transformarlas en acciones para mejorar los procesos y productos.
- D. Trabajo en equipo:** Integrar los esfuerzos de los trabajadores hacia las metas institucionales en un ambiente de confianza y de exigencia.
- E. Equidad:** Dar un trato igual a todos los miembros de su equipo, a sus colegas y superiores, sin demostrar favoritismos o prejuicios.
- F. Respeto:** Para todos los integrantes de la organización como personas, como funcionarios y como compañeros de labores.
- G. Desarrollo personal continuo:** Mantenerse al día en sus conocimientos técnicos y seguir un proceso de mejoramiento de sus capacidades y destrezas.
- H. Eficiencia:** Cumplir a cabalidad las tareas encomendadas. Hacer lo que se debe y estar en lo que se hace, debe ser nuestra labor constante en la Empresa.
- I. Lealtad:** Mantener discreción en temas sensibles, respaldar las ideas y programas de la Organización y responder positivamente a la confianza que la Institución ofrece.

**J. Conciencia de Costos:** Considerar que en sus acciones y en las de su equipo de trabajo hay un costo implícito, ser racional en el uso de los recursos y buscar el mejor aprovechamiento de los mismos, tomando en consideración el valor de retorno para la Empresa.

**K. Delegación y Responsabilidad:** Promover en los miembros de los equipos un sentido de responsabilidad, autonomía y proactividad con la finalidad de cumplir con los objetivos de la Organización.

## **G. COMPORTAMIENTO ÉTICO Y NORMAS**

### **NORMA No. 1. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y REGULACIONES INTERNAS**

Todos los integrantes de nuestra Empresa, independientemente de su posición, están obligados al cumplimiento de las políticas, normas y reglamentos; del Código de Ética establecido por Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A y de las leyes ecuatorianas vigentes, en la ejecución de sus labores y en las actividades particulares, en las que representa a la organización de manera directa o indirecta. En cada una de nuestras acciones cumpliremos a cabalidad el contenido de las normas legales y pautas de comportamiento pertinentes.

### **NORMA No. 2. DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN**

Respetamos los Derechos Humanos con todos nuestros grupos de interés; generando un ambiente propicio de relaciones laborales, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable para todos.

Aceptamos a todos y entendemos que cada uno es un ser único y diferente. Garantizamos que no haya discriminación en nuestros procesos de selección de personal, contratación, indemnización, formación, promoción, despido o jubilación por motivos de religión, raza, credo, sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, afiliación política, formas de pensar o sentir.

La tolerancia es una virtud que debe ser asumida como una actitud comprensiva frente a la diferencia entre personas, norma que la debemos aplicar todos.

### **NORMA No. 3 EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD**

Uno de nuestros Valores Organizacionales y Éticos es tener Conciencia de Costos, es un concepto que aquí lo ratificamos, pues la moderación y racionalidad en las decisiones y acciones de los empleados y trabajadores en general tienen como propósito que seamos más productivos y eficientes, aprovechando adecuadamente los recursos contribuyendo sosteniblemente al retorno de las inversiones.

#### **NORMA No. 4 TRANSPARENCIA EN LAS RELACIONES**

Cada uno de nuestros integrantes se obliga a interactuar de manera positiva, entendiéndose por esto la inexistencia de segundas intenciones, manipulación de la información o de personas y de inducción al error. La buena fe liderará nuestras relaciones con los empleados y trabajadores en general, accionistas, clientes, proveedores, comunidades, instituciones públicas y competidores.

#### **NORMA No. 5 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.**

Respetamos el principio constitucional de Libertad de Asociación, de manera que cualquiera de nuestros trabajadores podrá asociarse a cualquier institución Sindical o Social dentro de la Empresa, siempre que estas cumplan las normativas legales vigentes.

#### **NORMA No. 6 CONFLICTO DE INTERESES**

Cuando los intereses de nuestra empresa se encuentren en oposición con los intereses personales de sus integrantes, ya sean estos empleados, trabajadores en general y accionistas, o de sus familiares, se produce lo que se denomina “Conflicto de Intereses”. Estas situaciones se deben evitar, preocupándonos de no generar para beneficio personal o de nuestros familiares, cualquier tipo de relación comercial que pueda constituir un conflicto de interés.

Ante estas situaciones de conflicto de interés, se deberá comunicar al Comité de Ética mediante el reporte de comportamiento no ético descrito en este manual.

#### **NORMA No. 7 MANEJO ADECUADO DE LA INFORMACIÓN Y DE PROGRAMAS**

Todos nuestros trabajadores y empleados en general deben asumir el compromiso de usar responsable y legítimamente toda la información a la que se tiene acceso; guardando en todo momento la confidencialidad y seguridad, y, en ningún caso deberá usarse para beneficio propio, de allegados, de familiares o de terceros.

El uso o instalación de programas en equipos de propiedad de la compañía, cuyas licencias no han sido adquiridas legalmente por la empresa, quedan prohibidas sin excepción. Igualmente se prohíbe reproducir las licencias que han sido adquiridas por la empresa, para beneficio personal o de familiares. Cuando se conozca de un hecho de este tipo se deberá comunicar al Comité de Ética mediante el reporte de comportamiento no ético descrito en este manual.

Nuestros procesos que se encuentren en memorias escritas, gráficas, fotográficas o en medios digitales o electrónicos, son propiedad de la compañía y es responsabilidad de todos los que administran los mismos velar por su conservación y manejo adecuado.

#### **NORMA No. 8 USO APROPIADO DE ACTIVOS, EQUIPOS Y BIENES**

Motivamos a nuestros trabajadores y empleados en general al cuidado, uso adecuado y responsable de los activos, equipos y bienes facilitados para su trabajo,

para obtener con base en mejora continua e innovación, productos y servicios de la más alta calidad.

#### **NORMA No. 9 IMAGEN EMPRESARIAL**

Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A., o su nombre comercial “Ingenio San Carlos” ha generado durante su existencia un bien ganado prestigio por su trayectoria impecable, su responsabilidad laboral, su responsabilidad social y su compromiso con el Ambiente y la Comunidad; por lo tanto, es obligación de todos nuestros miembros continuar proyectando una imagen positiva y abstenerse de conductas laborales o personales que puedan poner en riesgo a la Empresa y su buen nombre.

#### **NORMA No. 10. USO INDEBIDO DE LA JERARQUÍA**

No permitiremos que quienes ejerzan un cargo con mando en la empresa hagan uso de su posición para obtener ventajas indebidas en su propio beneficio o en provecho de sus familiares o trabajadores y empleados en general. Ante estas situaciones se deberá comunicar al Comité de Ética mediante el reporte de comportamiento no ético descrito en este manual.

#### **NORMA No. 11. CONDUCTAS A SEGUIR**

- **11.A. CON NUESTROS CLIENTES:** La conducta a observar con nuestros clientes, cualquiera que sea la magnitud de estos, estará enmarcada por los principios de transparencia, trato sincero, cortés y directo dentro del marco ético. Se basará en el cumplimiento de los pactos convenidos y en buscar cumplir con sus requerimientos comerciales, inspirados en los más altos principios de honestidad, lealtad, confidencialidad, moralidad, buena fe, legalidad y profesionalismo, además de siempre buscar superar sus expectativas.  
Se prohíbe, sin excepción, ofrecer compensaciones extracontractuales a cambio de la adquisición de nuestros productos.
- **11.B. CON NUESTROS PROVEEDORES:** La relación de nuestros trabajadores y empleados en general, que en el ejercicio de sus funciones tengan la responsabilidad de sostener relaciones comerciales con proveedores o contratistas de cualquier tipo, se regirá sin excepción por los más altos principios de honestidad, y profesionalismo; recurriendo a proveedores probados, garantizando transparencia, responsabilidad e imparcialidad en los procesos de selección y evaluación respetando las condiciones que hayan sido previamente acordadas.
- Los proveedores deben suministrar bienes y/o servicios en los términos y condiciones acordadas en los pedidos o contratos respectivos, cumpliendo el marco legal nacional vigente y los requisitos institucionales de San Carlos referentes a Calidad, Inocuidad Alimentaria, Ambiente, Sostenibilidad, Seguridad y Salud Ocupacional que están establecidos en el Manual de Proveedores.

- Toda documentación o información de propiedad de la empresa que el proveedor y/o contratista conozca, o que en el futuro pueda llegar a conocer en función del bien y/o servicio prestado será considerada como confidencial.
- La información confidencial no será divulgada, expuesta ni transmitida en modo alguno a terceras personas sin contar con la expresa aprobación por escrito de San Carlos. Por documentación o información confidencial se tendrá a todo material impreso o grabado en medio magnético, óptico o electrónico, que la empresa proporcione al proveedor; siempre y cuando se trate de información que no sea de conocimiento público.
- La violación a la confidencialidad dará derecho a Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A. a ejercer las acciones tendientes a obtener las indemnizaciones que pudieran corresponder en reparación de los daños y perjuicios ocasionados, así como a la anulación del pedido y/o terminación del contrato.
- Actos tales como soborno, colusión, intimidación, corrupción o cualquier tipo de incentivos al personal de la Empresa, tendientes a ganar licitaciones o adjudicarse un pedido y/o contrato son considerados como comportamiento no ético, por lo que se sancionará al proveedor implicado con la eliminación de su registro como proveedor de Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A.. Así mismo, si esto sucediere, cualquier proveedor y/o contratista deberá notificar a nuestra Organización, a través de los medios establecidos en este manual, sobre situaciones o comportamientos antiéticos por parte de nuestro personal que lleguen a su conocimiento.
- Nos reservamos el derecho a solicitar a proveedores y/o contratistas: certificaciones o evidencias de cumplimiento del marco legal vigente o requisitos institucionales referentes a Calidad, Inocuidad Alimentaria, Ambiente, Sostenibilidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Seguridad Social, entre otros.
- **11.C. CON LOS MEDIOS DE PRENSA:** Cuando se tengan que tratar temas inherentes a las actividades de la Empresa, la voz oficial será el Presidente Ejecutivo; lo serán también el Vicepresidente Administrativo y el Gerente de Talento Humano y Responsabilidad Social cuando así estuvieran autorizados. Los demás miembros de la Empresa con la debida autorización de la Vicepresidencia respectiva también estarán autorizados a emitir declaraciones o pronunciamientos en las funciones que a ellos corresponde.

## **NORMA No. 12 ACOSO LABORAL**

Todas nuestras jefaturas mantendrán una línea de conducta y comportamiento apropiados con sus respectivos trabajadores y empleados en general con la finalidad de evitar que esta se constituya en agresión u hostigamiento laboral ya sea esta oral, psicológica o moral. De comprobarse cualquier tipo de acoso, el responsable será sancionado de la forma determinada en el Reglamento Interno de la Empresa y en el Código del Trabajo. Si ocurrieren actos similares entre trabajadores, se seguirán estos mismos lineamientos.

Cualquier manifestación de acoso laboral deberá ser comunicada a la Gerencia de Talento Humano y Responsabilidad Social para la correspondiente intervención.

## **NORMA No. 13 INTEGRIDAD**

La transparencia debe ser transversal en todas nuestras acciones por lo que no se tolerarán actos de corrupción, sobornos, ni el ofrecimiento de dinero, bienes o favores, con el propósito de obtener de manera ilícita beneficios, evitar sanciones o perjuicios de forma individual, en favor de la compañía o de un tercero.

Todos los trabajadores y empleados en general deben abstenerse de recibir atenciones u obsequios que puedan comprometer su imparcialidad en el momento de colocar pedidos y/o establecer contratos. Entre los regalos aceptables se encuentran los que habitualmente se intercambian entre profesionales, siendo estos de carácter promocional, publicitario que no supere al 10% de un salario básico unificado o incluso invitaciones a reuniones profesionales, congresos o conferencias; previa aprobación de la respectiva Vicepresidencia.

Quienes deban aprobar o decidir sobre la compra de insumos, materiales y servicios para la Empresa, deberán carecer de vínculos o intereses personales en las compañías vendedoras o suministradoras, bien sea a título personal o por medio de familiares. Se prohíbe entregar al proveedor información que le otorgue ventaja frente a otros proveedores que aspiran a contratar con nuestra Empresa.

## **NORMA No. 14 REGISTROS CONTABLES Y FINANCIEROS**

Nuestra ética de trabajo nos permite liderar el mercado nacional y ser uno de los actores principales en el ámbito regional. Estos resultados los hemos conseguido, operando y cumpliendo a cabalidad con todos los aspectos legales, regulatorios y financieros en nuestro giro de negocio. Respetamos y cumplimos todas las obligaciones tributarias del país y del mercado local e internacional, con el objetivo de mantener la confianza y la preferencia de nuestros clientes y consumidores nacionales y extranjeros.

## **NORMA No. 15 REPORTE DE COMPORTAMIENTO NO ÉTICO**

El personal que labora en Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A. debe denunciar cualquier evento que irrespete los puntos que acoge este manual, sobre situaciones o comportamientos no éticos por parte de los externos, proveedores o contratistas, del personal interno, sea par, colaborador o superior y que pudieren perjudicar a nuestra organización. En nuestra empresa se ha establecido que las denuncias o reportes referentes a comportamiento no éticos se canalicen a través del buzón de nuestro Código de Conducta, ubicado en el exterior del inmueble del área de Talento Humano y Responsabilidad Social o mediante el correo electrónico [lineaetica@isc.com.ec](mailto:lineaetica@isc.com.ec). Se mantendrá la confidencialidad en el tratamiento de las situaciones que se presenten, garantizando que no exista represalia contra el denunciante.

## **NORMA No. 16 COMITÉ DE ÉTICA**

Conformamos un Comité de Ética con la finalidad de velar por su permanente cumplimiento, asesorar su aplicación y difusión, así como resolver en casos de situaciones no previstas en este Código. El Comité de Ética se integrará por cinco personas de diferentes departamentos de la Empresa designados por el Presidente Ejecutivo y será liderado por el Gerente de Talento Humano y Responsabilidad Social. Sus reuniones se realizarán por lo menos una vez al año, dejando constancia en un acta de los puntos tratados y la firma de los participantes, cuyo registro quedará en la Secretaría del Gerente de Talento Humano y Responsabilidad Social.

Fecha de Expedición: Septiembre 20 del 2024.

### **Realizado Por:**

#### **Comité de Ética**

*Ing. Carlos Mayorga J.*

*Gerente de Talento Humano y Respons. Social.*

*Ing. Coralia de la Cadena Villacrés*

*Directora Ambiental.*

*Ing. Andrés Soriano de la Cadena*

*Director Ofic. Proyectos y Sist. Gestión.*

*Ing. Luis Morán Loor*

*Spdte. de Seguridad Industrial.*

### **Aprobado por:**

*Ing. Augusto Ayala A*

*Vicepresidente Administrativo*

### **Autorizado por:**

*Lcdo. Xavier E. Marcos*

*Presidente Ejecutivo*

## ANEXO A



### **El Código Básico Iniciativa de Comercio Ético Ethical Trading Initiative (ETI)**

#### **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.

#### **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.

#### **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 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 potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

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

**3.5** La empresa que se acoja al código atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

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

**4.1** No se contratará mano de obra infantil.

**4.2** Las empresas desarrollaran o participaran 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. En los anexos se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".

**4.3** No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

**4.4** Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

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

**5.1** Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, 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.

**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.

**5.3** 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.

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

**6.1** Las horas de trabajo deberán ajustarse la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 6.2 a 6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional.

**6.2** 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 compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.

**6.4.** El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superara las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.5. siguiente.

**6.5.** Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:

- 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, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

**6.6.** 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.

\* La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.

## **7. No habrá discriminación**

**7.1** No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

## **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 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.

## **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.