



Código de Conducta Empresarial

EN JOSE GUMA S.A SABEMOS QUE, PARA CUMPLIR CON NUESTRA MISIÓN DEBEMOS PONER EN PRÁCTICA LOS VALORES QUE HEMOS CULTIVADO.

ACTUAR CON RESPETO, HONESTIDAD E INTEGRIDAD, Y REGIRNOS POR LAS LEYES Y ORDENAMIENTOS DE LOS PAÍSES EN LOS QUE OPERAMOS, ES PARTE ESENCIAL DE NUESTRA CULTURA CORPORATIVA.



| | |
|---|---|
| Breve Reseña Histórica De José Guma S.A. | 4 |
| Función Del Código De Ética De José Guma S.A. | 5 |
| A Quien Está Dirigido El Código De Ética De José Guma S.A. | 5 |
| Donde Puede Conseguirse El Código De Ética De José Guma S.A. | 5 |
| 1. Política De Comportamiento En Los Negocios | 5 |
| 1.1 Situaciones De Conflicto De Intereses | 5 |
| 1.2 Información Privilegiada Y Prohibición Del Uso De Información Confidencial | 5 |
| 1.3 Obligación De Confidencialidad..... | 6 |
| 1.4 Corrupción Y Pagos Ilícitos | 6 |
| 1.5 Antilavado De Dinero | 6 |
| 1.6 Competencia Justa..... | 6 |
| 1.7 Registros Y Contabilidad..... | 6 |
| 1.8 Responsabilidad..... | 6 |
| 2. Política De Recursos Humanos | 6 |
| 2.1 Trabajo Infantil | 6 |
| 2.2 Trabajo Forzado Y Libertad De Movimiento..... | 6 |
| 2.3 Libertad De Asociación Y Negociación Colectiva..... | 7 |
| 2.4 Obligación De Cumplimentar El Reglamento Interno | 7 |
| 2.5 Respeto A Las Personas | 7 |
| 2.6 Horas De Trabajo Y Compensación / Nivel De Vida Adecuado/Salario..... | 7 |
| 2.7 Ambiente De Trabajo Seguro | 7 |
| 2.8 Uso Eficiente De Los Bienes De La Empresa..... | 8 |
| 2.9 Contrataciones..... | 8 |
| 2.10 Comunicación Interna | 8 |
| 2.11 Igualdad De Oportunidades..... | 8 |
| 2.12 Ayudas Al Personal Y Permisos Especiales | 8 |
| 3. Política De Relaciones Con La Comunidad | 8 |
| 3.1 Clientes | 8 |
| 3.2 Proveedores..... | 9 |
| 3.3 Visitas A Planta | 9 |
| 3.4 Donaciones | 9 |
| 3.5 Instituciones Públicas | 9 |
| 3.6 Instituciones Educativas | 9 |

| | |
|--|----|
| 3.7 Organizaciones Sindicales..... | 9 |
| 3.8 Relación Responsable Con La Comunidad..... | 9 |
| 4. Política De Seguridad, Higiene En El Trabajo..... | 10 |
| 4.1 Seguridad En El Trabajo | 10 |
| 4.2 Accidentes, Enfermedad Laboral Y Salud Ocupacional | 10 |
| 5. Política De Medioambiente | 10 |
| 6. Política De Libre De Humo | 11 |

CODIGO DE CONDUCTA DE JOSE GUMA S.A.

BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE JOSÉ GUMA S.A.

Don José Guma, un catalán que llegó a edad muy temprana a la Argentina con un espíritu pujante y sueños de progreso, en 1932 junto a su esposa doña Jacinta Colombo, funda nuestra empresa. En sus comienzos la elaboración artesanal de jabones se realizaba en el patio de atrás de la casa, con tanto éxito que al cabo de algunos años se convierte en la actividad principal de la familia.

Hacia 1950 con la primera incorporación a la empresa de la 2ª Generación, Fernando y José hijo, la empresa se transforma en “José Guma e Hijos S. de H.”; y en 1959 con la adquisición de un predio en el sector de Malabrigo – Colonia Caroya, comienza la construcción de la nueva fábrica que inicia sus actividades en 1966.

En 1969 Don José Guma fallece, y deja en manos de sus hijos una empresa consolidada, resultado de su carácter cauto y emprendedor; y sumándose a la conducción de la misma Carlos, el menor de sus hijos.

En vista del progreso, hacia 1970 se incorpora nueva tecnología, líneas de secado al vacío para la elaboración de jabones de lavar compactos; y en 1974, la razón social se transforma en “José Guma e Hijos S.R.L.” con el ingreso del resto de los hermanos, Mercedes, Laura y Luisa, como nuevos socios.

Hacia fines de los 70` e inicios de los 80` ingresa al negocio familiar la 3ª Generación, renovando el empuje, espíritu de progreso y profesionalismo que practicaron y dejaron como enseñanza sus fundadores; y como parte natural de su crecimiento, ya en los 90` la empresa se transforma en “José Guma S.A.

En 1985 se incorpora nueva tecnología para la fabricación de jabones de tocador; en 1988 se funda “Gumalar” en la provincia de La Rioja; en 1991 se reune toda la producción de jabón de tocador en las instalaciones de Malabrigo – Colonia Caroya; y a partir de 1994 a la producción de marcas propias se le incorporan producciones para otras empresas de prestigio.

Algunos hitos que marcaron el nuevo milenio: en el 2001 se añade una nueva línea de producción de jabón de tocador; en el 2004 inicia la producción de la marca Gigante, como emblema de una nueva línea de productos líquidos de limpieza del hogar; y en el 2009 el nacimiento de la marca DUC, como un desafío de nuevos productos en la línea de cosmética.

Con la mirada puesta en el futuro, en el 2004 comienza el ingreso de integrantes de la 4ª Generación como un símbolo de crecimiento, renovación y continuidad del negocio como un emprendimiento familiar.

Nuestra **VISION** es trascender a través del tiempo y las fronteras contribuyendo al bienestar de las personas en el cuidado de su cuerpo y de su entorno.

Nuestra **MISIÓN** es:

- Crear y fortalecer nuestras marcas como pilares de confianza, prestigio y elección de nuestros clientes, y consolidarlas como una alternativa a las líderes.
- Crear, mantener y mejorar nuestros canales de comercialización ampliando nuestra oferta de productos en distintos mercados.

- Elaborar nuestros productos buscando la eficacia y la eficiencia en los procesos que nos permitan ser ágiles y flexibles en dar respuestas a nuestros clientes, aprovechando aquellas oportunidades de negocios donde los beneficios sean reales y concretos.
- Consolidar nuestra vocación de servicio para superar las expectativas de nuestros clientes buscando su fidelización y respeto.
- Priorizar una sólida posición económica sustentada en la generación de valor, en el uso responsable de los recursos, y en un equilibrio entre la distribución de la renta y la inversión en productos, procesos, mercados, capacitación e infraestructura.
- Promover el estado de bienestar de las personas en la organización mediante el respeto, desarrollo y reconocimiento, valores fundamentales para lograr la identidad, sentido de pertenencia y el compromiso en la búsqueda de los objetivos propuestos.

FUNCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE JOSÉ GUMA S.A.

Mediante el Código de Ética, José Guma S.A. pretende expresar tanto su cultura como sus valores como guía de conducta y comportamiento, reafirmando la voluntad de mantener los mejores estándares de honestidad e integridad. Basándonos en estos principios, nos comprometemos a tener un comportamiento ético e imparcial, tanto en el desempeño de nuestros colaboradores como en el gerenciamiento de nuestros negocios.

A QUIEN ESTÁ DIRIGIDO EL CÓDIGO DE ÉTICA DE JOSÉ GUMA S.A.

El Código va dirigido a todos los miembros que forman parte integrante del proceso productivo y comercial de la Empresa (clientes, colaboradores, proveedores, empresas tercerizadas), y a cualquier persona física o jurídica, privada o estatal que actúen en nombre y por cuenta de esta.

Se aplica en todas las locaciones donde la Empresa, directa o indirectamente, tenga operaciones productivas-comerciales, sean estas nacionales o internacionales.

DONDE PUEDE CONSEGUIRSE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE JOSÉ GUMA S.A

Estará al alcance de todos los colaboradores en un lugar accesible y en las formas más apropiadas, de acuerdo con las normas y costumbres organizacionales (Paneles de comunicación, mailling).

Podrán también solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

En caso de nuestros Stake Holders (público de interés) podrán acceder a nuestro Código de Conducta ingresando al enlace www.joseguma.com

1. POLÍTICA DE COMPORTAMIENTO EN LOS NEGOCIOS

1.1 SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

Cualquier decisión o acción tomada dentro de José Guma S.A., deberá perseguir el interés de la Empresa. Por lo tanto, los colaboradores y demás destinatarios deberán evitar cualquier posible conflicto de intereses de tipo personal o familiar que pudiesen afectar a su independencia de juicio a la hora de tomar la mejor decisión para la Empresa.

1.2 INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y PROHIBICIÓN DEL USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Cada uno de los colaboradores y demás destinatarios es responsable por el uso cuidadoso, la protección y la administración de nuestros activos tangibles (maquinarias, mobiliarios, tecnología, etc.) e intangibles (procesos, planificaciones, estrategias, etc.), ya sea a nivel interno como externo.

Estando obligados a usar y proteger dicha información y propiedad confidencial.

1.3 OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Los conocimientos técnicos, tecnológicos y comerciales aprendidos dentro de José Guma S.A. representan un recurso fundamental que cada colaborador, y demás destinatarios, deberán proteger.

1.4 CORRUPCIÓN Y PAGOS ILÍCITOS

José Guma S.A., sus colaboradores y demás destinatarios, se comprometen a comportarse con integridad, honradez y rectitud en todas sus relaciones dentro y fuera de la Empresa.

Por lo que se encuentra terminantemente prohibido ofrecer o aceptar cualquier tipo de incentivos indebidos (económicos, privilegios, favores personales, etc.) que puedan comprometer la independencia de juicio en la toma de decisiones/acciones.

1.5 ANTILAVADO DE DINERO

Jose Guma S.A. Cumple con todo lo estipulado en la normatividad de antilavado de dinero en todo el mundo, con apego a las leyes vigentes en los países donde opera.

1.6 COMPETENCIA JUSTA

José Guma S.A. reconoce la importancia de un mercado competitivo y se compromete a respetar las normas legales. Por lo que se prohíbe en sus colaboradores y demás destinatarios, cualquier comportamiento desleal y el abuso de una posición de mercado dominante.

1.7 REGISTROS Y CONTABILIDAD

José Guma S.A. y sus colaboradores, se comprometen a registrar todas las transacciones de negocios en tiempo y forma. De conformidad con los procedimientos internos y normativas externas, controles y auditorias contables, asegurando la confiabilidad y precisión de los registros e informes.

1.8 RESPONSABILIDAD

Cada uno de nuestros colaboradores es responsable de conocer las leyes y reglamentos pertinentes para sus tareas, incluyendo este Código de Conducta.

En toda situación de negocios donde los requerimientos de la ley o de este Código de conducta parezcan incompletos, se deberá usar el buen juicio y sentido común, y de ser necesario, se buscará asesoramiento del Sector Legal y de RR.HH.

2. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

2.1 TRABAJO INFANTIL

La empresa se compromete a cumplir con la edad mínima de admisión al empleo conforme a las leyes locales y nacionales correspondientes para los nuevos integrantes.

2.2 TRABAJO FORZADO Y LIBERTAD DE MOVIMIENTO

Toda forma de abuso físico de empleados y trabajo forzado u obligado está prohibida y por lo tanto, todas las relaciones entre proveedores y empleados deben ser de naturaleza voluntaria. El uso de trabajo forzado, obligado, de servidumbre, militar o cualquier forma de tráfico humano está estrictamente prohibida, así como requerir a los empleados que renuncien a sus documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como una condición de empleo. Los

empleados deben de tener la libertad de renunciar a su empleo, y deberá ser permitido retirarse del trabajo al terminar su turno.

2.3 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Respetar la voluntad de sus empleados y su derecho de asociación y afiliación sindical; deben respetar igualmente la institucionalidad, administración interna, imagen y ascendencia que las organizaciones sindicales tengan con sus afiliados; particularmente, se debe respetar la representación, integridad y dignidad de los dirigentes sindicales. Se debe asegurar que exista igual consideración para la administración y personal en general.

2.4 OBLIGACIÓN DE CUMPLIMENTAR EL REGLAMENTO INTERNO

Todos los colaboradores tienen la obligación de conocer y cumplir con las normas establecidas dentro de nuestro Reglamento Interno, así como la responsabilidad de dar aviso en los casos de omisiones voluntarias o involuntarias en el accionar/desempeño dentro de la jornada laboral.

No se tolerarán violaciones contra el Reglamento Interno y cualquier incumplimiento será pasible de sanción.

2.5 RESPETO A LAS PERSONAS

Consideramos, por parte de nuestros colaboradores como de los demás destinatarios de este Código de Conducta, inaceptable cualquier tipo de acoso, discriminación por motivos de origen, raza, estado civil, edad, opinión pública, genero, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, clase social, económica, situación familiar, embarazo, lengua, orientación sexual o discapacidad, o de comportamiento indeseable que tenga como fin atentar contra la dignidad de la persona objeto de dicho acoso o comportamiento, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Así mismo se debe informar y denunciar todo tipo de acoso u hostigamiento dentro y fuera de su lugar de trabajo, mediante los canales de denuncia que tiene la empresa (página web / buzón de sugerencias / oficina de Dpto. de Recursos Humanos) en donde podrán expresar sus reclamos sin temor a represalias, y asegurarse de que se resuelvan las inquietudes de forma adecuada y oportuna.

2.6 HORAS DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN / NIVEL DE VIDA ADECUADO/SALARIO

JOSE GUMA S.A reconoce la necesidad de que sus empleados deben tener un balance entre trabajo y tiempo libre, por lo que la empresa cumple con las leyes locales y nacionales aplicables sobre horas de trabajo y horas extra. Así mismo, la empresa, compromete a los proveedores a otorgar a sus empleados sueldos y beneficios que sean por lo menos iguales al mínimo legal aplicable, así como proporcionar mínimo un día libre a la semana.

A si mismo, Jose Guma S.A reconoce como salario digno a lo convenido en las convenciones colectivas y en las actas acuerdo paritarias que se gestionan a nivel nacional en el organismo que rige la actividad en la empresa, siendo estas últimas superadora en referencia al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMV) y Canasta Básica informada por INDEC.

2.7 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO

Nos comprometemos en brindar a todos los colaboradores un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Para tal fin, es necesario el compromiso de nuestros colaboradores y demás destinatarios, de cumplir con las normas de seguridad y tomar las precauciones para proteger tanto a los pares, como a nosotros mismos. Así como de informar inmediatamente cualquier accidente, practicas o condiciones inseguras en el lugar de trabajo, al superior inmediato. Esto se extiende a los establecimientos de los clientes, proveedores, y cualquier lugar de reunión fuera de la planta o del grupo de interés de este Código.

Cabe aclarar, que queda terminantemente prohibido:

- Cualquier acto de violencia contra otra persona (pares, jefes, directivos, clientes, proveedores, etc.) o propiedad de la Empresa.

- La posesión de armas personales dentro de nuestro establecimiento.
- El uso y abuso de alcohol o cualquier droga, tanto legal como ilegal, dentro del lugar de trabajo, o cuando se está actuando en representación de la Empresa, que pueda interferir con la capacidad de cumplir con las responsabilidades y obligaciones profesionales, o que ponga en peligro la salud y seguridad tanto propia como de terceros.

2.8 USO EFICIENTE DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

Nuestros colaboradores están obligados a utilizar los bienes y recursos a los que tengan acceso, de una manera correcta y eficiente.

Evitando el uso de estos cuando sea contrario a los intereses de José Guma S.A.

2.9 CONTRATACIONES

Nuestros colaboradores no podrán aceptar o solicitar, bajo ningún concepto o circunstancia, dinero o bienes a cambio de la contratación, el traslado o el ascenso de un trabajador o de cualquier persona dentro del grupo de interés de este Código de Conducta.

2.10 COMUNICACIÓN INTERNA

Nos comprometemos a tener una comunicación abierta y clara con el Directorio, los colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

2.11 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mediante nuestras políticas de capacitación y entrenamiento nos comprometemos a brindar a todos nuestros colaboradores, igualdad de oportunidades en el trabajo y promoción de sus carreras profesionales.

Para tal fin, los responsables de cada área deberán garantizar que todos los colaboradores a cargo reciban un trato conforme a sus capacidades, evitando cualquier forma de discriminación derivada de su raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o creencias personales.

2.12 AYUDAS AL PERSONAL Y PERMISOS ESPECIALES

El activo más importante para nuestra Empresa es el humano y las relaciones que de él devienen.

Por tal fin, tenemos una postura de contención y asistencia frente a las necesidades de nuestra gente, con el fin de mejorar su salud emocional, su bienestar familiar y social.

3. POLÍTICA DE RELACIONES CON LA COMUNIDAD

3.1 CLIENTES

Todos los colaboradores de José Guma S.A., somos responsables de cumplir con el objetivo de satisfacer las necesidades de los clientes, de brindar una atención de excelencia y dar respuesta a sus reclamos.

Desarrollando y manteniendo relaciones sustentables, de seguridad, calidad e innovación continua. Alentamos a nuestros clientes a cumplir con los estándares de nuestro Código de Conducta.

3.2 PROVEEDORES

Dada la importancia fundamental dentro de la cadena de valor de nuestros productos, que tienen nuestros socios comerciales, cada uno de nuestros colaboradores deberán elegir a sus proveedores teniendo en cuenta: calidad, innovación, costos, servicios, apego a prácticas empresariales sostenibles y los valores del Código de Conducta. Debemos manejar siempre nuestras relaciones con proveedores con honestidad, respeto e integridad, ofreciendo oportunidades iguales a todas las partes.

3.3 VISITAS A PLANTA

Estamos convencidos que la clave del futuro y desarrollo socioeconómico, son nuestros estudiantes y miembros activos de la comunidad, por lo que hemos desarrollado un plan de visitas educativas para Instituciones Secundarias, Universitarias, familiares del personal, personal de otras oficinas o locaciones de la empresa, funcionarios gubernamentales, etc. Los colaboradores a cargo de la coordinación y puesta en práctica del plan como los demás integrantes del sistema productivo son responsables de accionar con la mayor excelencia en dicha tarea.

3.4 DONACIONES

Es política de José Guma S.A. brindar donaciones de nuestros productos (no monetarias) a las Fuerzas Vivas, Instituciones Educativas e Instituciones Deportivas ubicadas en nuestra comunidad de influencia directa (Colonia Caroya, Jesús María, Sinsacate).

Sin embargo, se encuentra terminantemente prohibido ofrecer, solicitar o aceptar regalos y donaciones en actos relacionados a las gestiones de negocios. No así, los regalos o donaciones que surjan como una mera hospitalidad corporativa, cuya existencia es aceptable.

3.5 INSTITUCIONES PÚBLICAS

Estamos comprometidos en apoyar a las comunidades en las que trabajamos y reconocemos la necesidad de contribuir a su bienestar con nuestros recursos.

Hemos apoyado y continuaremos apoyando su desarrollo como sponsors y asociados a las Instituciones Públicas y demás Organizaciones vinculadas (Junta Local de empleo, Fuerzas Vivas, Municipios, Contralor) ya que somos conscientes que solo mediante este accionar lograremos respeto y credibilidad.

3.6 INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Apoyamos y prestamos estrecha colaboración a las Instituciones Educativas de la zona de cara al desarrollo de proyectos educativos (Prácticas Profesionales, Pasantías Educativas, Trabajos Prácticos, Tesis) y sociales, de manera de estimular el conocimiento, esfuerzo y la incorporación de nuevas actitudes y procedimientos de trabajo.

3.7 ORGANIZACIONES SINDICALES

Todas las relaciones de los colaboradores y demás destinatarios del Código, con la Organización Sindical de influencia, o con sus representantes o candidatos, estarán marcadas siempre por la transparencia y la ética.

3.8 RELACIÓN RESPONSABLE CON LA COMUNIDAD

Siguiendo el lineamiento de los convenios firmados en la O.I.T., queda prohibido en José Guma S.A. el trabajo infantil, el trabajo esclavo e informal, en cualquiera de sus formas; y por extensión, nos comprometemos a no establecer relaciones de negocios con proveedores y demás grupos de interés que utilicen este tipo de trabajo.

4. POLÍTICA DE SEGURIDAD, HIGIENE EN EL TRABAJO

Nuestra responsabilidad es proteger la salud, seguridad y las vidas de todos los colaboradores, y de cualquier persona que visite nuestras Instalaciones.

Para tal fin nos comprometemos en:

- Cumplir con la legislación vigente y mejorar, en los casos que sea necesario, la gestión de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Garantizar que nuestros colaboradores y demás grupos de interés, respeten las pautas de higiene y seguridad.
- Exigir a nuestros colaboradores y demás grupos de interés, trabajen de forma segura respetando las exigencias de buenas prácticas y la ley vigente.

4.1 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Estamos comprometidos en preservar la integridad psicofísica y la salud de nuestros colaboradores, y de cualquier otra persona que desarrolla actividades dentro de la Empresa (incluyendo personal contratado, visitas, proveedores, clientes, entre otros).

Por lo que es obligación de cada uno de nosotros el uso correcto de los elementos de protección personal brindados y el respeto por los procedimientos de seguridad.

4.2 ACCIDENTES, ENFERMEDAD LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

Debido a la importancia que reviste para nosotros el garantizar la salud de nuestros colaboradores, realizamos permanentemente investigaciones y análisis de datos para determinar medidas preventivas y acciones a favor de esta.

Estamos comprometidos, también, con el desarrollo sustentable de nuestras operaciones por lo que procuramos:

- Brindar productos que generen el menor impacto medioambiental posible.
- Aumentar la eficiencia en el consumo de energía y recursos naturales mediante prácticas de reciclado, y el tratamiento adecuado de los desechos.

5. POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE

JOSE GUMA SA está convencido de la necesidad de minimizar el impacto que genera nuestra actividad sobre el medioambiente.

Para ello trabajamos para mejorar nuestro desempeño, teniendo como premisa el uso eficiente de los recursos y la satisfacción de los principales grupos de interés en un marco de respeto por la legislación vigente.

En este sentido, JOSE GUMA SA se compromete a:

- Aplicar modelos de ecoeficiencia y gestión efectiva de riesgos ambientales para todos sus procedimientos, previniendo y minimizando el impacto que las actividades e infraestructura puedan causar sobre su entorno.
- Aplicar principios de mejora continua ambiental en nuestra actividad y productos.
- Reducir nuestra huella de carbono, asumiendo como principios fundamentales la prevención de la contaminación, el uso eficiente de los recursos y la economía circular.
- Formar y sensibilizar a empleados, cadena de suministros, socios comerciales y clientes, transmitiéndoles la importancia de actuar de forma respetuosa con el medio ambiente.

- Incorporar criterios ambientales en nuestras compras, como el consumo energético, las emisiones de carbono o el contenido de materiales peligrosos.
- Colaborar con otras organizaciones en la promoción de una economía descarbonizada y circular.

6. POLÍTICA DE LIBRE DE HUMO

José Guma S.A. desea brindar a todas las personas involucradas con nuestra empresa, trabajadores, clientes, contratistas, proveedores, y visitantes la posibilidad de disfrutar de aire saludable.

Por lo tanto con el objetivo de promover hábitos saludables, y promover la salud y el bienestar del personal interno o externo de la empresa, tanto en “fumadores” como en “fumadores pasivos”, a partir del 01/11/21 nos declaramos “EMPRESA LIBRE DEL HUMO DE TABACO”, con alcance sobre todas nuestras instalaciones, edificios, áreas externas, de nuestra propiedad o alquilados y/o que se encuentren bajo nuestra influencia; y por tales motivos no se permite el consumo de tabaco, vapeadores, ni el uso de cigarrillos electrónicos en los ámbitos mencionados.

Es parte de esta política, apoyar a aquellas personas que quieran dejar de fumar; y para ello necesitamos no sólo del compromiso de todos nosotros, sino también del soporte necesario, ya sea médico, psicológico y/o laboral, para que puedan lograr su objetivo. A tal fin ponemos a disposición las áreas de Recursos Humanos, Seguridad e Higiene y Servicio Médico, a donde se podrán acercar en cualquier momento.

Por lo tanto, es requisito para lograr el objetivo, respetar lo establecido en esta política por parte de todos los actores involucrados, para lo cual el Reglamento ya tiene contempladas las acciones a tomar ante incumplimiento.

Gracias por
marcar la diferencia
con integridad