

MANUAL	
JUR-MAN-03	Versión No. 01
PRACTICAS JUSTAS EMPLEO	Vigencia: Octubre 2022

Lista de Distribución

Las siguientes personas tienen a su cargo el presente documento:

Cargo
Jefe Juridica

Control de Versiones

No. Actualización	Fecha	Paginas Modificadas	Responsable
1.	05/10/2022	Creación Documento	Jefe Juridica
2.			
3.			
4.			

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
JEFE JURIDICA	GERENTE GENERAL	GERENCIA GENERAL

PRÁCTICAS JUSTAS DE EMPLEO COMO PRINCIPIO DE EMPACOR S.A.
NIT 860.072.172 - 7

MANO DE OBRAS INFANTIL Y TRABAJO EN CONDICIONES INHUMANAS: EMPACOR S.A. se encuentra comprometido en el cumplimiento de normas nacionales e internacionales contra el uso de mano de obra infantil, trabajo forzoso, y cualquier práctica que se pueda ver como esclavitud, servidumbre.

De igual forma en cumplimiento de los Derechos Humanos, la Convención 138 de la Organización Internacional del trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, repudia y se aparta de todo trato inhumano, castigos físicos, corporales, psicológicos.

Las políticas laborales, de contratación, y celebración de contratos con terceros estarán enmarcadas en el cumplimiento de las obligaciones y derechos laborales de los colaboradores propios, así como el de los terceros.

Libertad de asociación. - EMPACOR S.A., se encuentra comprometido con el respeto de los Derechos Laborales, así como del Pacto Colectivo existente. En cumplimiento de sus compromisos y obligaciones cumplirá y hará cumplir las condiciones y acuerdos consignados, de manera interna, así como a nivel de terceros.

NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO: la política de contratación, y vinculación laboral de **EMPACOR S.A.**, buscara el reclutamiento de talentos que se encuentren alineados con las condiciones técnica, actitudes, competencias, y conocimientos necesarios para la compañía.

La orientación o definición sexual, etnia o cultura, afinidad política, religiosa, expresión de género, estado civil, ciudadanía, discapacidad, condición de veterano, estatus de salud o enfermedad de riesgo, u otro factor legalmente protegido, no serán impedimento o restricción para el reclutamiento y conservación del talento humano, ni para excluir a un tercero de la vinculación contractual con EMPACOR.

EMPACOR propende y respeta la diversidad, y se compromete con el respeto del ser humano como persona e individuo.

EMPACOR S.A. se compromete a brindar oportunidades equitativas y justas de empleo, sin distinción de género y en respecto de los preceptos Constitucionales, como lo es trato justo, no discriminación.

Estamos comprometidos con brindar un ambiente libre de acoso, en donde todos tengamos la oportunidad de contribuir a nuestro más alto potencial. "El acoso" es una conducta que crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidatorio, humillante u hostil que interfiere de manera irrazonable con el desempeño laboral de otra persona. El acoso puede ser físico o verbal, y puede hacerse en persona o por otros medios (como notas, comentarios o correos electrónicos de acoso). Los ejemplos de conductas de acoso incluyen avances o comentarios sexuales no deseados, bromas ofensivas o comentarios despectivos. Debe evitar participar en toda acción que pueda constituir acoso.

Las conductas enunciadas, serán susceptibles de ser sancionadas, según concepto del Consejo de Ética.

CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL:

Nunca debe consumir alcohol, drogas ilegales, sustancias controladas o medicamentos en una manera que puedan afectar negativamente su capacidad de realizar su trabajo de manera segura y exitosa. No debe permitir que el consumo de sustancias afecte de manera adversa su capacidad de hacer su trabajo, incluso si toma un medicamento de manera legal. Nunca deberá poseer drogas que no tenga derecho legal de poseer en las instalaciones o mientras trabaje para EMPACOR.

PROPIEDAD INTELECTUAL:

EMPACOR se compromete con el respeto, cuidado, cumplimiento normativo de los derechos de autor, patentes, marcas registradas, secretos comerciales, derechos de diseño, imagen comercial, logotipos, conocimientos técnicos, fotografías/videos, nombres y parecidos de personas y otros bienes comerciales o industriales intangibles.

Ningún tercero, colaborador, vinculado de EMPACOR, podrá utilizar sin autorización expresa la Propiedad Intelectual de EMPACOR, ni la de clientes, aliados o terceros sobre los cuales se tenga acceso por el vínculo existente con EMPACOR.

Redes Sociales: Los colaboradores, terceros y vinculados de EMPACOR, debe cuidar la información, e imagen ética e integral que emite en redes sociales que involucren a EMPACOR, o a sus colaboradores.

Debe recordar que los mensajes electrónicos (como correo electrónico y mensajes de texto) son registros permanentes y transferibles de sus comunicaciones y pueden afectar la reputación de EMPACOR.

El uso indebido, arbitrario o con intenciones de generar daño, de las tecnologías de EMPACOR o las comunicaciones electrónicas debe ser denunciado, y será objeto de investigación por el Comité de Ética.

INFORMACION Y DATOS DE TERCEROS:

Los funcionarios y EMPACOR como compañía, se encuentra comprometida con el cumplimiento de las normas y políticas de protección de la información confidencial, propia y de terceros. En razón de esto cumplimos con la política de Datos Personales, Privacidad de datos del Empleado y del Cliente.

CONDUCTAS CONTRARIAS A LA ÉTICA POR LOS CONTRATISTAS- ALIANDOS Y CLIENTES:

Con relación a la repercusión para los contratistas, aliados y clientes de EMPACOR, por las faltas al código de ética, podrá EMPACOR hacer efectiva la facultad de terminación de estos para la celebración de cualquier clase de acuerdo -contrato, convenio, orden de servicio, entre otros, una vez se agoten los procedimientos contractuales establecidos y pactados, y previo dictamen del Comité de Ética.

Se entenderá como causa justa la terminación contractual por toda acción u omisión que corresponda a actos de fraude, soborno y corrupción violaciones a la ley SAGRILAF, regalos y atenciones, conflictos de interés o ético, de conformidad con lo establecido en este código y demás normatividad aplicable.

PROCEDIMIENTO

Una vez se ponga en conocimiento de la línea ética empresarial la denuncia, la dependencia competente procederá a evaluar el mérito de la información. Para el efecto, podrá solicitar información o cualquier tipo de elemento de juicio que permita confirmar la existencia de la conducta.

Dentro del plazo que se estime en función de la complejidad del caso ético, el área competente convocará al contratista involucrado para que rinda sus explicaciones, solicite o aporte las evidencias que sustenten su defensa y contradiga los elementos existentes.

Una vez se hayan valorado las explicaciones del contratista, los elementos de juicio aportados y aquellos recaudados por el área competente en función de su conducencia, pertinencia y validez, se evaluará el mérito de la actuación.

Agotado el proceso anterior, en caso de que exista mérito que demuestre la existencia de cualquiera de las conductas contrarias a la ética que tengan repercusión y que dé lugar a la terminación de los contratos, convenios o acuerdos, el Comité de Ética rendirá dictamen confirmatorio desfavorable, según el caso, el cual se remitirá al funcionario autorizado o a quien actúe en nombre de EMPACOR S.A. y se informará para el agotamiento de los procesos requeridos para la terminación de los contratos, acuerdos, convenios a que haya lugar.

En caso de que los elementos de juicio no lleven a la convicción razonable de que se ha incurrido en alguna de las conductas contrarias a la ética, se procederá a cerrar la denuncia. En el evento de sobrevenir nuevos elementos que acrediten la existencia de alguno de los comportamientos antes descritos y teniendo en cuenta las explicaciones del contratista, aliado y clientes, en caso de ser procedente, el Comité de Ética rendirá el dictamen correspondiente.

Las demás conductas que falten al presente Código se impulsarán conforme a los trámites previstos y a las demás previsiones legales y contractuales que resulten aplicables. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que tiene EMPACOR S.A. para invitar y seleccionar a los diferentes proveedores y contratistas, así como para evaluar el desempeño de los mismos.