

CÓDIGO DE CONDUCTA

I.- PREÁMBULO

El propósito de este Código es enunciar las normas y principios que deben inspirar la conducta y actividad de los empleados de ENERGÍA CONFIABLE.

Por su propia naturaleza, las normas que se exponen no excluyen otras que conforman un digno y correcto comportamiento laboral. La ausencia de disposiciones expresas no debe interpretarse como admisión de actos o prácticas incompatibles con la vigencia de los principios enunciados, ni considerarse que proporcione impunidad.

II.- NORMAS ÉTICAS

Los empleados deben conducirse de tal manera que resulte coherente con las normas y el espíritu de este Código, realizando además los mayores esfuerzos para mejorar constantemente la idoneidad y calidad de su actuación, contribuyendo así al progreso y prestigio de ENERGÍA CONFIABLE.

Tanto en la formulación como en la ejecución de los trabajos, el personal debe ser transparente con sus compañeros y con todo su entorno profesional manejando la integridad, veracidad, honestidad y objetividad teniendo la obligación de hacer su trabajo de manera correcta obteniendo los efectos esperados de manera adecuada, evitando todo proceso ilegal.

- **Los compromisos éticos que adopta nuestra organización son los siguientes:**
 - Ser Honesto con todo su entorno.
 - Respetar a la Autoridad.
 - Ser respetuosos con las opiniones de los demás.
 - Trabajar en equipo manejando un amplio criterio donde se puedan aceptar nuevas ideas u opiniones de tal forma en que la organización crezca.
 - Ser tolerante y Flexible.
 - Ser capaz de tomar decisiones.
 - Cumplir estrictamente con las leyes y normas que marque la ley.
 - Realizar la labor y las actividades con honorabilidad, dignidad e integridad, manteniendo los principios éticos por encima de sus intereses personales y de los de ENERGÍA CONFIABLE.
 - Realizar sus funciones de forma leal, recta y de buena fe.

CÓDIGO DE CONDUCTA

- Rechazar y denunciar prácticas ilegales. (Fraudes, manipulaciones, robos, corrupción, “mordidas”, conspiraciones, competencia desleal, desviación de recursos, etc.).
- Entregar al consumidor, servicios y productos de buena calidad.
- Respetar el trabajo de los demás.
- Asumir las consecuencias de sus actos.
- Demostrar honestidad e integridad.
- Renunciar a toda oferta que esté vinculada a actividades que estén fuera de la ley.
- Guardar la información confidencial sobre las actividades propias y las de los clientes.

II.- POLÍTICA DE EMPLEO

- **Libertad de Empleo**

No habrá trabajos involuntarios ni forzados.

Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador DNI ni otra documentación que acredite su identidad.

- **Libertad de asociación y derecho a las negociaciones colectivas**

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

ENERGÍA CONFIABLE adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.

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

En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, ENERGÍA CONFIABLE facilitará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

- **Prohibición de discriminación**

No se aplicará ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, terminación del contrato o

CÓDIGO DE CONDUCTA

jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.

- **Trato inhumano o severo**

Quedan prohibidos cualquier tipo de abuso y/o castigos ya sean mentales y/o físicos, tales como amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, el abuso verbal, y/o cualquier otra forma de intimidación.

- **Trabajo infantil**

Queda terminantemente prohibido la contratación y/o trabajo infantil de cualquier tipo.

ENERGÍA CONFIABLE participará y contribuirá con las políticas que favorezcan el período de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo encuadrado dentro de la denominada mano de obra infantil, pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.

- **Contratación de trabajadores jóvenes**

Los mayores de 16 años y menores de 18 años podrán celebrar contratos de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores.

No podrá ocuparse a personas de 16 a 18 años en ningún tipo de tareas durante más de 6 horas diarias o 36 semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las 7 horas diarias.

La jornada de labor de los menores deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino. No se podrá ocupar a las personas menores de 18 años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las 20 y las 6 horas del día siguiente.

Las personas menores de 18 años gozarán de un período mínimo de licencia anual por vacaciones, no inferior a 15 días.

- **Salario digno**

Se garantizará que el salario liquidado a los trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, el que sea superior.

CÓDIGO DE CONDUCTA

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.

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 serán registradas.

III POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS.

ENERGÍA CONFIABLE considera al abuso de alcohol y drogas como la actitud de una persona que puede poner en riesgo su vida y la de los propios integrantes de la empresa, Por lo tanto:

Capacitará al personal a efectos de prevenir los posibles perjuicios que ocasiona el abuso de alcohol y/o drogas.

Comunicará al personal su política frente al abuso de alcohol y/o drogas, y se asegurará que sea entendida por todos.

ENERGÍA CONFIABLE no tolerará el consumo en lugares de trabajo de ningún tipo de alcohol y/o drogas, salvo que el personal pueda demostrar fehacientemente que el consumo se deriva de una prescripción médica. No obstante ello, la empresa se reserva el derecho de disponer la realización de los controles que considere apropiados al personal a fin de determinar el uso indebido y abusivo de alcohol y/o drogas.

ENERGÍA CONFIABLE arbitrará los mecanismos para que al detectar o manifestar la persona el abuso de alcohol o drogas, el mismo realice un tratamiento acorde a su problema.

Por lo expuesto está totalmente prohibido el consumo, distribución, tenencia o venta de alcohol o drogas dentro del establecimiento, considerando una falta grave de quien lo efectuara.

CÓDIGO DE CONDUCTA

IV POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

ENERGÍA CONFIABLE cumplirá las obligaciones legales que regulan su actividad en lo referente a salud y seguridad en el trabajo y cuidado del medio ambiente.

Se mantendrá la premisa de que para proteger la salud y el ambiente, el costo de la acción no debe impedir la consideración de todas las alternativas posibles y las prioridades se basarán en obtener las soluciones más rápidas dentro del esfuerzo permanente para alcanzar los objetivos.

Se manejará la seguridad, la prevención y el cuidado del medio ambiente, prestándoles el mismo nivel de atención y dedicación que se le presta a todos los demás elementos que contribuyen al éxito de la firma.

Cada uno de los empleados de ENERGÍA CONFIABLE tiene la responsabilidad de contribuir positiva y continuamente a prevenir y controlar accidentes, reconociendo que los mismos tienen efectos negativos sobre el logro de nuestros objetivos personales y empresariales.

ENERGÍA CONFIABLE se compromete a proveer la información necesaria acerca de estos temas para llevar adelante los objetivos establecidos en el presente documento.

V POLÍTICA ANTI-CORRUPCIÓN.

ENERGÍA CONFIABLE se encuentra comprometida a mantener los más altos estándares éticos, así como a cumplir con toda la legislación aplicable. La empresa busca evitar cualquier indicio de impropiedad respecto de las acciones de todo su personal.

Por lo tanto, impulsa una política Anti-Corrupción con el fin de evitar y solventar cualquier hecho de naturaleza ilícito. Dicha política se basa en 3 pilares fundamentales: Divulgación a todas las partes de dicha política, Reporte por parte del personal de cualquier hecho o sospecha de acto ilegal, y Sanción al personal involucrado y/o término de relación comercial con terceros.

- **Divulgación:**

Queda expresamente prohibido cualquier pago indebido en cualquier circunstancia, ya sea en negociaciones con funcionarios públicos o privados. En este sentido,

CÓDIGO DE CONDUCTA

prohíbe a cualquier persona que, directamente o indirectamente, actúe en representación de la empresa a realizar o a recibir cualquier tipo de pago indebido.

Asimismo, Energía Confiable espera un comportamiento igual de terceras partes, ya sean Clientes, Proveedores, Contratistas, Consultores, Asesores externos, Agentes estatales, etc y no tolerará ni se relacionará con quien no observe un comportamiento intachable tanto lícita como éticamente.

- **Reporte:**

Ante un hecho o intento de corrupción o algún tipo de acción ilegal, tanto interno como externo, el personal de Energía Confiable dará inmediato aviso a su superior inmediato, el cual deberá informar a la gerencia para tomar las medidas adecuadas. Si así lo desea, también podrá enviar un informe anónimo, enviando un correo electrónico a administracion@energiaconfiable.com.ar.

Dicha persona que reporta el hecho, no será sujeto a acción disciplinaria o castigo alguno por el hecho de haber presentado el reporte. Sin embargo, cualquier persona que reporte una supuesta violación podrá ser sujeta a una acción disciplinaria si se detecta que ha efectuado un informe falso malintencionado.

- **Sanción:**

Cualquier miembro del personal que actúe de manera deshonesta, quedará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido. En cuanto a terceros, se podrá decidir la terminación de la relación comercial y, según sea apropiado, a la denuncia del asunto ante las autoridades competentes.

Definición de Pagos indebidos: significa recibir o pagar sobornos, o dar, ofrecer o prometer la entrega de dinero, cualquier otro objeto de valor, bienes no monetarios, ofertas de empleo, derechos de uso de bienes y/o servicios, o cancelación de pasivos, entre otros, a cualquier persona, incluido un funcionario público argentino o extranjero para influenciar cualquier acto o decisión de una persona de manera inapropiada o para recibir un beneficio indebido en favor de la Empresa.

Hostar Adrian
Socio Gerente

Neguel Luis
Socio Gerente