

Código de Ética

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones relacionadas con el suministro de insumos para la salud, son industrias altamente reguladas por una estricta normatividad, además de los más altos estándares de ética y calidad aplicables.

En COMENSA nos apegamos a la regulación aplicable a este sector, pero además sin embargo, además estamos convencidos de que en el ámbito de la ética, más allá de obligaciones legales, están los deberes, convicciones y responsabilidades personales de cada uno de nosotros.

COMENSA fue fundado en apego a los valores de Honestidad, innovación, conocimiento científico (Be Science-Base) y flexibilidad. Aun y cuando estos valores constituyen una parte esencial de nuestra cultura corporativa y son una pieza fundamental en la vida de nuestra empresa, es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones y juicios de todos los colaboradores que pertenecen a COMENSA.

El Código de Ética de COMENSA es un documento que contiene un conjunto de disposiciones que recogen y plasman los principios y valores que rigen las operaciones internas y externas, así como los lineamientos de conducta, los cuales se encuentran en armonía con las normas legales aplicables, sanas prácticas comerciales y códigos de conducta que rigen a la industria médica y de insumos para la salud.

Este Código de Ética incorpora la experiencia del quehacer cotidiano, formaliza la visión corporativa de nuestro entorno y reafirma los valores irrenunciables que han orientado la consolidación, el crecimiento y la proyección de COMENSA como empresas profundamente comprometidas con su país, con su gente y con la noble tarea de contribuir a preservar la salud y la calidad de vida de las personas, tal como lo expresamos con nuestro lema:

Innovación y Be-science-Base

Se espera que los lineamientos de este código se cumplan y se difundan por parte de los accionistas y colaboradores, así como por los demás grupos de relación o interés y que su seguimiento sea un motivo de orgullo que a su vez ayude a la distinción y fomento de confianza en COMENSA ante la sociedad.

Finalmente, se manifiesta que el presente Código de Ética forma parte de la Política de Integridad de COMENSA en el marco de la Ley General de Responsabilidades Administrativas aplicable en los Estados Unidos Mexicanos, junto, a la Política Anticorrupción de COMENSA, entre otros. En este contexto, se estima fundamental reiterar el compromiso de COMENSA de cumplir con el marco legal que le resulta aplicable y transmitir a sus accionistas, colaboradores y a los grupos de relación o interés la importancia de mantener dicho compromiso.

OBJETIVOS Y ALCANCE

El Código de Ética de COMENSA es autorizado por el Comité de Ética y persigue los siguientes objetivos:

- Establecer los criterios básicos de conducta ética que deben cumplir los accionistas y los colaboradores, tanto directivos como operativos, clientes, socios, autoridades y la sociedad.
- Compartir los valores y criterios de conducta ética a los grupos de interés, que busquen conocer o mantener una relación con COMENSA, incluyendo a sus asesores, clientes y proveedores.

3 EL COMPROMISO DE COMENSA.

3.1 Compromisos fundamentales

COMENSA manifiesta su compromiso con la promoción de una industria médica y farmacéutica responsable, íntegra, transparente y siempre atenta a prevenir cualquier abuso, práctica desleal o acto de corrupción, que arriesgue el acatamiento de los principios desarrollados en su Código de Ética, concebido para garantizar el desarrollo de una industria responsable y del bienestar de la sociedad, que ponga en riesgo el cumplimiento a las disposiciones legales aplicables.

De conformidad con lo anterior, en COMENSA, sin limitar, nos comprometemos:

3.1.1. A dar cumplimiento a las leyes, reglamentos y disposiciones legales en materia sanitaria, de trabajo, comercial, administrativa, económica, del medio ambiente, en materia de prevención de actos de corrupción, así como con las normas oficiales vigentes aplicables a la industria médica y farmacéutica.

3.1.2. A comercializar insumos médicos, medicamentos y servicios accesibles, dispositivos médicos y material de curación, cumpliendo con las más altas normas de calidad, seguridad y eficacia, tanto para el mercado nacional como el de exportación.

3.1.3. A informar con veracidad y objetividad a las autoridades sanitarias, a los médicos y en su caso, a la sociedad civil en general, sobre las características de nuestros productos y servicios tomando en cuenta la información comercial científica y técnica respectiva, de acuerdo con la legislación aplicable.

3.1.4. A transparentar nuestras actividades de responsabilidad social y la información que las autoridades competentes mexicanas soliciten.

3.1.5. A adoptar principios, políticas y códigos que sean afines a nuestro Código de Ética y que promuevan lineamientos y principios de conducta aceptados nacional e internacionalmente.

3.1.6. A verificar el cumplimiento de la legalidad y del Código de Ética por parte de nuestros colaboradores y grupos de relación o interés, a través de revisiones y auditorías anuales, tanto internas como externas.

3.1.7. A promover la adopción de los principios establecidos en el Código de Ética, a través de su difusión interna y de su difusión a los grupos de relación o interés.

3.2 Cultura Organizacional de COMENSA.

3.2.1 ¿Quiénes somos? (Misión)

Mejorar la calidad de vida de todos los mexicanos a través del suministro de insumos para la salud, siguiendo un proceso virtuoso con nuestros clientes, proveedores y colaboradores.

3.2.2 ¿Qué queremos? (Visión)

Ser una empresa líder en la comercialización y distribución y suministro de insumos para la salud que aporten bienestar a la humanidad a través de productos confiables, competitivos y de alto valor.

3.3 Valores de COMENSA

Dentro de COMENSA se definen los siguientes valores como irrenunciables para los colaboradores, administradores, accionistas y demás grupos de relación o interés:

3.3.1 Honestidad

3.3.2 Innovación

3.3.3 Be Science-Based

3.3.4 Flexibilidad.

3.4 Principios de Responsabilidad Social de COMENSA.

En COMENSA nos comprometemos a actuar con responsabilidad social en beneficio de los intereses de la industria médica y farmacéutica y nos comprometemos a cumplir con los siguientes principios:

3.4.1. Contribuir a preservar la salud y la calidad de vida comercializando productos y servicios innovadores.

3.4.2. Fomentar el bienestar de la población donde se comercializa productos y servicios.

3.4.3. Propiciar condiciones laborales favorables que propicien una gestión adecuada de la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de toda su comunidad (colaboradores, socios y proveedores).

3.4.4. Garantizar la preservación del medio ambiente en todos los procesos de operación y comercialización.

3.4.5. Desarrollar programas que respondan a las expectativas de la sociedad e impulsen acciones que impacten positivamente en el bienestar de la sociedad.

3.4.6. Respalda causas sociales afines a los intereses de la organización.

3.4.7. Establecer estrategias organizacionales basadas en la participación, solidaridad, servicio y respeto a la dignidad humana.

3.4.8. Servir como ejemplo de competitividad responsable, honesta y de compromiso social para la industria nacional.

3.4.9. Participar mediante alianzas con la sociedad civil para la gestión de temas sociales de interés.

3.4.10. Integrar horizontalmente a todos los actores de la organización en torno a sus programas de responsabilidad social.

3.4.11. Adoptar principios de diversidad y no discriminación en COMENSA.

3.4.12. Actuar con solidaridad ante situaciones de desastres naturales o de emergencia sanitaria, atendiendo los requerimientos de la autoridad en beneficio de la sociedad.

3.4.13. Actuar responsablemente con apego a la normativa sanitaria y a este Código de Ética, en las actividades promocionales que comprenden:

- (a) La conducta de personal de ventas y promoción.*
- (b) Los textos promocionales.*
- (c) La distribución de muestras médicas.*
- (d) La publicidad.*
- (e) Otorgamiento de donativos.*
- (f) Los patrocinios.*
- (g) La participación en congresos y simposios médicos y farmacéuticos.*

3.4.14. Favorecer las condiciones que propicien que el gobierno, los distribuidores y los proveedores, los profesionales, las instituciones de la salud y, en su caso, las organizaciones de pacientes, tengan una adecuada actuación que incremente la credibilidad de la industria médica en la sociedad.

4 LINEAMIENTOS DE CONDUCTA GENERALES

Todos los colaboradores, accionistas y los demás grupos de relación o interés, tales como clientes y proveedores deben:

4.1. Actuar conforme a los valores de COMENSA, obligándose a demostrar en la totalidad de las operaciones, el más alto nivel de profesionalismo, honestidad y transparencia, de tal manera que la empresa se distinga en el ámbito empresarial por su actuación ejemplar.

4.2. Mantener siempre una actuación responsable de cuidado a la vida, la salud y seguridad de las personas en el desarrollo, producción y distribución de nuestros productos y servicios.

4.3. Respetar la integridad física y moral de todos los colaboradores, así como de todas las personas, sin cometer hostigamiento y sin discriminar o abusar de sus derechos humanos por razones de raza, nacionalidad, sexo, edad, preferencia sexual, creencias religiosas o políticas o por su estrato social, condición física y/o discapacidad.

4.4. Abolir el trabajo infantil, evitando la violación al derecho a la educación y los riesgos físicos y morales de los menores.

4.5. Abstenerse de cometer fraudes o robar por cualquier motivo o situación: oportunidad, presión o “justificación aparente”.

4.6. Abstenerse de realizar cualquier acto de corrupción o soborno como lo son dádivas, bonos, regalos, comisiones o cualquier otro beneficio tangible a una persona o entidad pública o privada, nacional e internacional, que esté en contra de las leyes, a cambio de favorecer el propio negocio o tener un beneficio personal.

4.7. Abstenerse de realizar operaciones en las que exista algún conflicto de interés, que esté en contra de los intereses de COMENSA.

4.8. Abstenerse de falsear información relacionada a su trabajo, incluyendo la información confidencial y privilegiada, así como la información de productos o servicios prestados.

4.9. Por parte de los colaboradores el manejo de la información privilegiada y/o confidencial incluyendo secretos industriales y los datos personales a los que tengan acceso (“información confidencial”) debe ser tratada de la siguiente manera:

4.9.1 Los colaboradores no podrán utilizar, ni divulgar, directa o indirectamente la información confidencial a la que pudieran llegar a tener acceso, incluyendo los datos personales y secretos industriales, o cualquier otra información que se derive de la misma a terceros, ni usarla para su beneficio directo o indirecto, aun cuando dejen de prestar sus servicios para la empresa contratante por cualquier motivo.

4.9.2 Los colaboradores que tengan acceso a información confidencial de las empresas de COMENSA y/o cualquiera de sus clientes, proveedores, subsidiarias, filiales, divisiones o cualquier otra compañía o persona física vinculada con ellas, ya sea que dicho acceso se tenga de manera accidental o intencional, directa o indirecta, quedarán obligados a guardarla y conservarla en estricto secreto y tomar las medidas que sean necesarias y que garanticen que dicha información se mantenga en secreto.

4.9.3 En caso de terminación de la relación de trabajo, cualquiera que sea su causa, el colaborador estará obligado a guardar bajo la más estricta confidencialidad, por un periodo de por lo menos de 5 (cinco) años, contados a partir de la fecha de dicha terminación, toda aquella información confidencial a la que tuvo acceso o que recibió durante su relación laboral con la empresa contratante. Lo anterior en virtud de que dicha información confidencial representa para COMENSA y/o para sus clientes, el mantener una ventaja competitiva y económica frente a terceros en la realización de sus actividades empresariales y que su desarrollo representa un alto costo económico para la misma, razón por la cual COMENSA ha adoptado los mecanismos suficientes y necesarios para preservar su confidencialidad y restringir su acceso a terceros.

4.9.4 Los productos, invenciones, marcas y/o obras que cualquier colaborador cree, diseñe, desarrolle, participe, o implemente, de manera individual o en conjunto, por virtud de su cargo y responsabilidades; son propiedad exclusiva de la empresa contratante y la compensación que recibirán por ello está incluida dentro del salario acordado en el Contrato Individual de Trabajo, lo anterior de conformidad con lo previsto por los artículos aplicables de la Ley Federal del Derecho de Autor y de la Ley Federal del Trabajo.

4.9.5 Los colaboradores que no cumplan con sus obligaciones de guardar confidencialidad o respetar los derechos de Propiedad Intelectual de las empresas de COMENSA, y/o cualquiera de sus clientes, proveedores, subsidiarias, filiales, divisiones o cualquier otra compañía vinculada con ella, se harán acreedores a las penas, multas, sanciones y responsabilidad laboral, así como la responsabilidad civil respecto de la reparación del daño material y/o la indemnización por daños y perjuicios, de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, la Ley de la Propiedad Industrial, la Ley Federal del Derecho de Autor, el Código Penal Federal, la legislación civil y cualquier otra ley o normatividad aplicables.

4.10. Los colaboradores deberán informar cualquier acto de extorsión, soborno, fraude o conflicto de interés, así como del plagio o uso indebido de información confidencial, incluyendo datos personales o secretos industriales, en primera instancia a los miembros del Comité de Ética. Los miembros del Comité de Ética, deben mantener la confidencialidad solicitada por cualquier individuo que declare, informe o proporcione evidencia de cualquier acto que incumpla este Código de Ética o a la legislación aplicable, salvo solicitud de una autoridad nacional competente.

4.11. Los colaboradores deberán cumplir con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su reglamento, la cual es de observancia general para COMENSA y sus subsidiarias, las demás empresas que son operadas y/o administradas de cualquier forma por las mismas, sus colaboradores, clientes y proveedores.

5 LINEAMIENTOS DE CONDUCTA ESPECÍFICOS

5.1 En relación con los colaboradores

5.1.2. *Todos los colaboradores de COMENSA deben cumplir y promover los compromisos y lineamientos de este Código de Ética, así como los establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo, desde el inicio hasta el fin de la relación laboral.*

5.1.2. *Los colaboradores, así como los aspirantes a ocupar un puesto en COMENSA, deben de informar cualquier tipo de parentesco que tengan con otro Colaborador de COMENSA.*

5.1.3. *Con el fin de prevenir situaciones en las que se presente un conflicto de interés se establece que:*

(a) *No se permite que los colaboradores operativos, administrativos o directivos con algún parentesco se reporten entre sí. Los familiares del personal podrán trabajar para COMENSA, siempre y cuando no exista una línea de subordinación entre los puestos.*

(b) *Todos los colaboradores deben informar al Comité de Ética en caso de tener parentesco con cualquier otro colaborador que trabaje en otras áreas de COMENSA, especialmente los casos de trabajadores que se encuentren ocupando un área estratégica o donde se acceda a Información confidencial y privilegiada. El Comité de Ética definirá la forma de proceder en dichos casos.*

(c) *No se permiten relaciones sentimentales entre dos colaboradores cuando exista una línea de subordinación entre ellos. En caso de que se mantenga una relación sentimental y los involucrados pertenezcan a la misma dirección, deben notificarlo al Comité de Ética.*

5.1.4. *Los colaboradores no proveerán ni promoverán el consumo de bebidas alcohólicas en eventos internos o externos organizados, y/o patrocinados a nombre de COMENSA. En COMENSA no permite ni fomenta el consumo de bebidas alcohólicas de sus colaboradores durante el desempeño de actividades laborales.*

5.1.5. *Los colaboradores no deben disponer de las instalaciones, maquinaria, equipos, equipo de cómputo o software, mobiliario, herramientas, papelería y artículos de oficina o insumos de COMENSA para fines distintos a las actividades propias de COMENSA.*

5.1.6. *Los colaboradores directivos deben informar siempre a los miembros del Comité de Ética de las decisiones que tomen con respecto al cumplimiento de los lineamientos de este Código de Ética con los colaboradores a su cargo.*

5.2 En relación con los clientes

Los colaboradores de COMENSA que mantengan relación con los clientes, además de cumplir con los lineamientos generales deben:

5.2.1. *Cumplir con lo previsto en la sección 3.4.13 de este Código de Ética.*

5.2.2. *Abstenerse de tomar ventaja indebida del cliente, de algún producto de la competencia, persona, empresa, nombre comercial o símbolo, mediante la publicidad en cualquier medio de difusión.*

5.2.3. *Explicar con objetividad y veracidad, las características, funciones, ventajas o desventajas de nuestros productos o servicios.*

5.2.4. *Deberán combatir los vicios que existen entre los usuarios y los medios de distribución y dispensación, en cuanto al uso de la receta médica cuando es contrario a lo que establecen las leyes sobre la materia, a fin de fomentar el uso de la receta y evitar la sustitución por parte de los empleados de las farmacias.*

5.2.5. *Informar al Comité de Ética cualquier tipo de parentesco que exista con algún cliente privado o de gobierno, quien deberá informar el caso al director responsable con el fin de que se tomen acciones que prevengan situaciones en las que exista un conflicto de interés.*

5.2.6. *Informar a su jefe inmediato de las comidas o eventos en los que se invite a clientes a nombre de cualquiera de las empresas de COMENSA, aun y cuando sean pagados con recursos propios, y no de COMENSA.*

5.2.7. *Abstenerse de aceptar u ofrecer de manera personal, regalos, condiciones ventajosas, gratificaciones, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación que no esté estipulado de forma institucional.*

5.2.8. *Si por razones de cortesía en la relación de negocios y con autorización del director de área se decide recibir un regalo de un cliente se debe cumplir lo siguiente:*

(a) Todos los regalos recibidos deberán notificarse, a excepción de productos publicitarios, tales como: plumas, lápices, marcadores, reglas, tazas, termos, porta tarjetas, mochilas, calendarios, playeras, pelotas, llaveros, cachuchas, botones, cordón porta gafete, cuadernos, calculadoras, libretas, agendas, paraguas, entre otros, mismos que se enuncian de forma ejemplificativa, mas no limitativa.

(b) En algunas relaciones comerciales, la aceptación de comidas, refrigerios y otros tipos de hospitalidad se estiman normales y no se consideran capaces de influir en las decisiones. Tales cortesías deben ser reportadas y autorizadas previamente por el jefe inmediato y cuando se realizan, deben desarrollarse y mantenerse siempre y explícitamente fuera de los límites de influir en las acciones o decisiones.

(c) Cualquier recompensa, cortesía, premio, o regalo, tales como: millas de avión, hospedaje, entre otros obtenidos por colaboradores en todo tipo de eventos, rifas, o viajes que realicen y/o participen por y/o para alguna de las empresas de COMENSA, se deberá de informar al Comité de Ética para que éste revise si el colaborador puede destinarlo o no para uso personal.

5.2.9. *Cuando se trate de clientes del sector público, se deberá cumplir cabalmente con las normas de contratación pública correspondientes y las disposiciones aplicables en materia de combate a la corrupción de conformidad con la Política Anticorrupción de COMENSA.*

5.3 En relación con las prácticas de mercado y los competidores

Los colaboradores de COMENSA que participen en actividades comerciales en el mercado privado o gubernamental, deben apegarse a los siguientes lineamientos, procurando y fomentando una actuación similar por parte de los competidores:

5.3.1. *Abstenerse de realizar prácticas desleales que disminuyan, dañen o impidan la competencia y la libre concurrencia en la producción, procesamiento, distribución y comercialización de productos farmacéuticos en el mercado. Se consideran prácticas desleales y anticompetitivas y por lo tanto, prohibidas, las siguientes:*

(a) Manipular precios de bienes o intercambiar información para tal efecto, lo cual consiste en realizar cualquier acción tendiente a “estabilizar” precios o maximizar utilidades, de forma coordinada con competidores, tales como fijar precios en licitaciones públicas, directa o indirectamente, incluyendo hacerlo a través de distribuidores, entre otras.

(b) La asignación o distribución de porciones de mercado, clientes o territorio, lo cual consiste en dividir o asignar porciones de mercado, clientes, territorios, directa o indirectamente, incluyendo hacerlo a través de distribuidores. Se integra en esta práctica prohibida la coordinación de posturas en licitaciones entre distribuidores y laboratorios.

(c) La denegación de trato; lo cual consiste en negar la venta de productos a distribuidores dispuestos a pagar el mismo precio y cumplir condiciones normalmente ofrecidas para otros distribuidores.

(d) La manipulación de condiciones de venta; lo cual consiste en fijar distintos precios o condiciones de venta diferentes para compradores situados en igualdad de circunstancias, salvo variaciones justificadas por razones de negocios.

(e) La restricción o condicionamiento de la producción y cierre de los canales de distribución.

5.3.2. Abstenerse de convenir con los competidores cualquier práctica desleal o anticompetitiva de las mencionadas en el lineamiento anterior.

5.4 En relación con los proveedores

Los colaboradores de COMENSA que tengan relación con proveedores de productos o servicios, además de cumplir los lineamientos generales, deben:

5.4.1. Buscar y mantener relación con proveedores que, además de que cumplan con el precio y calidad en los productos o servicios requeridos por COMENSA, mantengan un comportamiento ético reconocido y acorde con este Código de Ética.

5.4.2. En el caso de los proveedores de insumos y servicios que afecten directamente la calidad de los productos y servicios de cualquiera de las empresas de COMENSA, asegurar que el proveedor acepte este Código de Ética y cuente con un sistema de calidad o permita su verificación.

5.4.3. En el caso de los proveedores de servicios de asesoría, consultoría, información o legales, que afecten directamente las operaciones productivas o comerciales de cualquiera de las empresas de COMENSA, asegurar que el proveedor acepte este Código de Ética.

5.4.4. Informar al jefe inmediato cualquier tipo de parentesco que exista con algún proveedor de insumos o servicios de COMENSA, en el entendido, que el jefe a su vez deberá informar el caso al director correspondiente para que se tomen acciones que prevengan situaciones en las que exista un conflicto de interés.

5.4.5. Informar al jefe inmediato toda relación comercial, con proveedores, consultores, asesores, prestadores de servicios, o incluso clientes y distribuidores, que sean ex-empleados de cualquiera de las empresas de COMENSA; ya sea que participen en COMENSA a título personal o a través de terceros con los que guarden algún tipo de parentesco. El jefe inmediato deberá informar al director correspondiente para que se tomen acciones que prevengan situaciones en la que exista un conflicto de interés.

5.4.6. En relación a los puntos 5.4.4 y 5.4.5, el trato con los proveedores, consultores, asesores, prestadores de servicios, o incluso clientes y distribuidores, deberá estar autorizado por la Dirección General.

5.4.7. Si por razones de cortesía en la relación de negocios, como parte de los fines del negocio y con autorización del director de área se decide recibir un regalo, se debe cumplir lo siguiente:

(a) Todos los regalos recibidos deberán notificarse, a excepción de productos publicitarios, tales como: plumas, lápices, marcadores, reglas, tazas, termos, porta tarjetas, mochilas, calendarios, playeras, pelotas,

llaveros, cachuchas, botones, cordón porta gafete, cuadernos, calculadoras, libretas, agendas, paraguas, entre otros, mismos que se enuncian de manera ejemplificativa, mas no limitativa.

(b) En algunas relaciones comerciales, la aceptación de comidas, refrigerios y otros tipos de hospitalidad se estiman normales y no se consideran capaces de influir en las decisiones. Tales cortesías deben ser reportadas y autorizadas previamente por el jefe inmediato y cuando se realizan, deben desarrollarse y mantenerse siempre y explícitamente fuera de los límites de influir en las acciones o decisiones.

(c) Cualquier recompensa, cortesía, premio, o regalo, tales como: millas de avión, hospedaje, entre otros obtenidos por colaboradores en todo tipo de eventos, rifas, o viajes que realicen y/o participen por y/o para alguna de las empresas de COMENSA o con proveedores de la empresa, se deberá de informar al Comité de Ética para que éste revise si el colaborador puede destinarlo o no para uso personal.

5.5 En relación con los accionistas

De los accionistas se espera el cumplimiento y difusión de este Código de Ética, así como la observancia de confiabilidad en el manejo de la información confidencial y privilegiada a la que tienen acceso.

5.6 En relación con la sociedad civil

Todos los colaboradores de COMENSA además de cumplir los lineamientos generales deben:

5.6.1. Actuar responsablemente, con apego a la normativa sanitaria y a este Código de Ética, en las actividades promocionales de nuestros productos y servicios a la sociedad civil en general.

5.6.2. Abstenerse de realizar cualquier actividad externa empleando los bienes y fondos de COMENSA para ello.

5.6.3. Informar a miembros del Comité de Ética mediante los canales de comunicación y medios dispuestos por COMENSA, cualquier acción o efecto de los productos, de los servicios y de operación de COMENSA que pongan en riesgo a la continuidad de las operaciones de COMENSA o que afecten a la sociedad civil.

5.6.4. Abstenerse de atender a los medios de comunicación impresos, electrónicos, nacionales e internacionales. Esta actividad corresponde única y exclusivamente a la Dirección General. Las peticiones de los medios de comunicación serán atendidas con base en la información pública y disponible en COMENSA. En caso de ser contactado por algún medio de comunicación o red social, se deberá informar a la Dirección General.

5.7 En relación con el medio ambiente

Los colaboradores de COMENSA, además de cumplir con los lineamientos generales deben:

5.7.1. Comprometerse a realizar acciones que por pequeñas que sean, ayuden a cuidar el entorno natural tales como ahorrar energía y evitar el desperdicio de recursos.

5.7.2. Participar y contribuir con conocimientos en foros medio ambientales.

5.7.3. Todas las empresas de COMENSA se comprometen a cumplir las disposiciones legales relativas a la preservación y mejoramiento del medio ambiente.

COMENSA se compromete a observar los principios éticos universalmente aceptados de la sustentabilidad y cumplir las disposiciones legales relativas a la preservación y mejoramiento del medio ambiente, en particular para la disposición final de envases y residuos, y apoyar iniciativas sobre la promoción y el desarrollo de una industria limpia y con responsabilidad social.

6 CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. Elección de empleo libremente

6.1.1 No habrá trabajos involuntarios ni forzados.

6.1.2 Los colaboradores no tendrán que dejar bajo la custodia de COMENSA depósitos o documentación de identidad; y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

6.2. Derecho a las negociaciones colectivas

6.2.1 Los colaboradores sin distinción alguna, tendrán derecho a negociar colectivamente.

6.2.2 COMENSA adoptará una actitud de tolerancia y cooperación hacia las actividades sindicales, así como para las actividades organizativas.

6.2.3 Los representantes de los colaboradores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones sindicales en el lugar de trabajo, tales como:

(a) Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y programas de capacitación.

(b) Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad.

(c) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.

(d) Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

6.3. Condiciones seguras e higiénicas

Las condiciones de trabajo de seguridad e higiene serán óptimas para prevenir riesgos de trabajo.

6.3.1 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 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.

6.3.2 Los colaboradores recibirán la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.

6.3.3 Los colaboradores recibirán formación con regularidad en materia de seguridad e higiene.

6.3.4 Se proporcionará acceso a sanitarios limpios y a agua potable.

6.3.5 *Se proporcionarán condiciones higiénicas en las instalaciones para que sus colaboradores puedan asearse y comer.*

6.4. Mano de obra infantil

6.4.1 *No se contratará a menores de dieciocho años de edad.*

6.5. Pago de un salario digno

6.5.1 *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.*

6.5.2 *Se proporcionará a todos los colaboradores 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.*

6.5.3 *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 colaborador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.*

6.6. Horas excesivas de trabajo

COMENSA fijará la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

6.6.1 *Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional y a los contratos colectivos, para ofrecer mayor protección a los colaboradores.*

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

6.6.3 *Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada colaborador de manera individual y la plantilla en su conjunto. Las horas extraordinarias autorizadas se compensarán siempre con una prima.*

6.6.4 *El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.6.5 siguiente.*

6.6.5 *Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier periodo de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den las situaciones siguientes:*

- *La legislación nacional lo permita.*
- *Cuando lo permita el contrato 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.*
- *Cuando se pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.*

6.6.6 *Los colaboradores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, dos días libres por cada período de 14 días.*

6.7. Trabajo regular

6.7.1 *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.*

6.7.2 *Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, derivadas 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.*

6.8. Distinción y Discriminación

6.8.1 *No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación al momento de contratar, formar, promocionar, indemnizar, despedir o jubilar a los colaboradores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

6.9. Trato Digno

6.9.1 *Está prohibido el abuso o los castigos de tipo físico.*

6.9.2 *No están permitidos los actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual, malos tratos, abuso verbal y otras formas de intimidación que vayan en contra del Colaborador o algún familiar directo.*

6.9.3 *Todos los colaboradores merecen ser tratados con respeto, dignidad y justicia y tener acceso a las mismas oportunidades de crecimiento en igualdad de circunstancias respecto otros colaboradores o terceros.*

6.9.4 *Se prohíbe ofrecer beneficios, ascensos y promociones a cambio de favores sexuales o económicos.*

7 OBSERVANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

7.1 El Director General, el Responsable de Recursos Humanos y el Responsable Jurídico, serán los miembros del Comité de Ética encargados de recibir, evaluar y resolver las denuncias de incumplimiento de este Código de Ética, así como informar a los demás miembros del Comité los casos en los que no cuenten con los fundamentos suficientes para proceder a través del siguiente correo electrónico: legal@comensa.mx En este correo el responsable Jurídico, enviará las denuncias que le lleguen al Comité de Ética.

7.2 Es responsabilidad de todos los colaboradores reportar al Comité de Ética cualquier acto ilícito, conflicto de interés real o potencial y faltas al presente al percatarse de algún caso en particular, al correo legal@comensa.mx

7.3 En caso de que exista alguna duda respecto a la interpretación, alcance o aplicación de cualquier disposición contenida en este Código de Ética, se deberá acudir a Recursos Humanos.

7.4 COMENSA garantiza que no existirá represalia o sanción de ningún tipo contra el colaborador que reporte o informe cualquier incumplimiento al presente Código de Ética, sin que ello implique algún tipo de inmunidad para los propios infractores.

7.5 El Comité de Ética debe de aclarar cualquier duda en la interpretación o aplicación de los lineamientos del Código de Ética, resolviendo y sancionando cualquier incumplimiento al mismo. Cuando no cuenten con los fundamentos necesarios para proceder, deben recurrir como última instancia al Consejo Directivo.

7.6 Cualquier incumplimiento a las disposiciones del presente Código de Ética podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir desde una amonestación, hasta la rescisión de la relación laboral con cualesquiera de las empresas de COMENSA, sin responsabilidad para esta última, o la terminación del contrato del cual derive la relación con COMENSA, independientemente de responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

7.7 Para las sanciones a las que se hacen acreedores los colaboradores operativos y directivos que cometen faltas en contra de este Código de Ética, se tomarán en cuenta las sanciones descritas en el Reglamento Interior de Trabajo.

7.8 Antes de emitir un fallo por parte del Comité de Ética, se desarrollará la investigación correspondiente a cada caso, tomando siempre en consideración que el colaborador o grupo de relación sea escuchado.

7.9 El fraude, el robo, el abuso de confianza, el hostigamiento, la falsificación de documentos y la revelación de secretos o pérdida de la confidencialidad son considerados como delitos por la legislación penal, por lo que los colaboradores, accionistas, clientes y proveedores que los planeen, fomenten, oculten, encubran, participen y cometan estarán expuestos a las acciones legales y aplicación de penas que les correspondan conforme a dichas leyes, con independencia de las consecuencias laborales y de cualquier otro tipo que se generen.