



Código de Ética

CÓDIGO DE ÉTICA

PARA

ALIMENTOS DASSAMI S.A. DE C.V.

Iniciativa de comercio ético



MISIÓN

Creamos y comercializamos alimentos de panificación que se distinguen por la utilización de ingredientes naturales y representan una alternativa saludable a las necesidades de los sectores específicos de la población sin sacrificar sabor ni calidad.

VALORES

Trabajo en equipo: Valoramos las ideas y multiplicamos esfuerzos para alcanzar nuestros objetivos.

Pasión: Buscamos superar las expectativas de nuestros consumidores creando productos agradables al paladar proveyendo alternativas novedosas a la población.

Honestidad: Nos conducimos con ética respondiendo a la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros con su preferencia.

Respeto: Promovemos relaciones humanas armónicas y de valor entre nuestros colaboradores y la sociedad.



Elemento de código de ética

1. Libre contratación con la empresa.
2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectiva.
3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.
4. No se empleará obra de mano infantil.
5. Se pagará salario digno.
6. Las horas de trabajo no serán excesivas.
7. No habrá discriminación.
8. Se proporcionará un trabajo regular.
9. No se permitirá trato inhumano o severo.
- 10 . Trabajo de las mujeres.
- 11 . Conflicto de intereses
- 12 . Violencia laboral



Contenido

1. Libre contratación con la empresa.

- 1.1. No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario
- 1.2. Los trabajadores no tendrán que dejar bajo 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 a 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.

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 ocurrirán en el transcurso de este, 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 sanitarios, limpios y a agua potable y, si fuera necesario a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

3.4. La empresa que se acoja al código atribuiría 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 trabajo infantil.

5. Se pagará salario digno

5.1. Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, con 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 un salario.

5.3. Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicarán 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 a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional.
- 6.2. Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias , se definieron 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 realizarán actividades fuera de su empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán conforme a la ley.
- 6.4. Las horas de trabajo no podrán superar las 48 horas en cualquier periodo semanal 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.
 - Cuando el empleador pueda demostrar que ocurren circunstancias, excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.



6.5. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada periodo de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita.

7. No habrá discriminación

7.1. Ni 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 las relaciones laborales establecidas en 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, 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 del uso 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 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.

10. Trabajo de las mujeres.

10.1. En todo momento se protegerá a las trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y de oportunidades.



- 10.2. Cuando se pongan en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche , así como en horas extraordinarias.
- 10.3. Se entenderá por labores insalubres o peligrosas las descritas en el artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo.
- 10.4. La empresa en todo momento protegerá que las madres trabajadoras gocen de los derechos consignados en los artículos 170,170BIS, 171 Y 172.

11. Conflicto de intereses

- 11.1. Una situación de conflicto de interés surge cuando los intereses personales de un Colaborador, sus amigos o familiares, interfieren o pueden interferir con los intereses de la empresa, de sus Clientes o Proveedores.
- 11.2. Se establece un conflicto de intereses cuando existe una relación de parentesco o sentimental entre Colaboradores y pueda verse afectado el óptimo desarrollo de sus funciones o las relaciones con terceros Proveedores, Clientes y Colaboradores.
- 11.3. Los Colaboradores no pueden utilizar su condición para obtener beneficios personales de Clientes, Proveedores o cualquier tercero que mantenga o desee establecer relaciones de negocios con la empresa.

12. Violencia laboral



- 12.1. Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del Colaborador, que pueden dañar su integridad o salud.
- 12.2. Hostigamiento: ejercicio del poder en una relación de subordinación real, de víctima frente a agresor en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- 12.3. Acoso: es cualquier tipo de conducta, comentario o gesto no bienvenido por otra persona que sea probable que ofenda o humille a algún Colaborador. La prohibición de acoso incluye, pero no se limita, a lo siguiente:
 - Acoso verbal: Tales como insultos, comentarios denigrantes, chistes en doble sentido, insinuaciones de naturaleza sexual, invitaciones o comentarios no bienvenidos.
 - Acoso físico: Tales como “palmaditas”, pellizcos, caricias, besos, abrazos, bloqueo de movimientos normales y otras interferencias.
 - Acoso sexual: Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
 - Acoso laboral o “Mobbing”: Serie de conductas desplegadas en tracto sucesivo por individuos pertenecientes a una organización o empresa y que pueden consistir en actos u omisiones que buscan menoscabar la moral, el honor, el decoro, la estabilidad emocional, la autoestima o la reputación del afectado, con miras a que dichas conductas terminen por exacerbar al acosado a efecto de que renuncie voluntariamente a su



trabajo o incurra en alguna causal de rescisión sin responsabilidad para el victimario.

Cualquier Colaborador que incumpla lo establecido en este Código será sujeto a medidas disciplinarias de manera enunciativa y no limitativa, se señalan las siguientes: sanciones, actas administrativas, llamadas de atención, suspensiones, así como la terminación de la relación laboral y/o acción legal que corresponda.

Las sanciones aplicables por el incumplimiento al presente Código no eximen de las responsabilidades administrativas, civiles, penales o laborales o de cualquier otra índole establecida en la Legislación vigente en nuestro país.

Los elementos anteriores mencionados deberán seguirse y cumplirse, para esto se conforma el siguiente comité que será el encargado de vigilar el cumplimiento de este código, realizar mejoras, agregar elementos necesarios para cuidar la integridad de los trabajadores y resolver las controversias o desviaciones que pudieran general.

Comité:

Rafael Abraham Vargas Muro	Gerente de Planta
Sarai Monserrat Barrón Ledesma	Responsable de Código de Ética
Bibi Monserrat Caballero Ruiz	Jefe de Producción y Calidad

Se pone a disposición el buzón de quejas en las instalaciones de la empresa, para señalar e informar que existe un acto de abuso sobre los derechos de los trabajadores, relacionados con los puntos de este Código de ética.



En el caso de recibir una queja por este medio, se reuniría el comité con el propósito de analizar y resolver la situación. Tomando medidas disciplinarias o generando acciones necesarias para resolver la queja.

Este código queda establecido a partir del febrero de 2023, firman como responsables del cuidado y vigilancia de este código los miembros del comité.