

Política de Derechos Humanos

1. Introducción

En Complejo Agroindustrial Beta, somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), apoyamos los Principios Rectores sobre Las Empresas y Los Derechos Humanos, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Nos esforzamos por ser una empresa sostenible y responsable y crear un ambiente de trabajo que sea inclusivo con todas las personas independientemente de su género, edad, raza, discapacidad, sexo orientación, antecedentes culturales, religión, responsabilidades familiares u otras áreas de potencial diferencia.

Este compromiso aporta una base indispensable para cumplir con nuestro propósito, de ofrecer a nuestros clientes productos de calidad, cumpliendo con todas las regulaciones que enmarca la ley y el respeto a la dignidad de todas las personas.

En línea con ello no toleramos ni aprobamos el abuso de los derechos humanos en nuestras operaciones comerciales o nuestras cadenas de valor, y tomaremos en serio cualquier acusación vinculada a violaciones de los derechos humanos.

Estamos comprometidos con respetar todos los derechos humanos establecidos de acuerdo con:

- La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los Principios del Pacto Mundial.
- Cumplimiento de los Principios del Código ETI.
- Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Alcance

Las declaraciones y compromisos expresados en el presente documento constituyen una pauta de conducta para todos los grupos de interés vinculados a la empresa: Clientes, Sociedad, Comunidad, Proveedores, Colaboradores y Estado, con quienes sumamos esfuerzos para promover el respeto a los Derechos Humanos.

3. Nuestros compromisos

TRABAJO FORZADO



Trata de personas:

La trata de personas es un problema que reconocemos está muy extendido en las cadenas de suministro alimentarias y no alimentarias. En nuestras propias operaciones apoyamos firmemente la transparencia y la colaboración para eliminar los riesgos de la esclavitud moderna dentro de nuestras operaciones y nuestro sector y garantizar la respuesta a los riesgos cambiantes.



Trabajo forzado:

Nos alineamos a la definición proporcionada por el convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre trabajo forzoso, entendido como aquel que prohíbe todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

De la misma manera, nuestros proveedores deben garantizar que sus trabajadores puedan renunciar de forma voluntaria, salir del lugar de trabajo al concluir su jornada laboral y que no se les demande horas extraordinarias sin su consentimiento.



Trabajo infantil:

El trabajo infantil y la contratación de menores de edad está prohibida. Empleamos a trabajadores que legalmente superen la edad mínima de admisión (18 años), para la realización de trabajos que por su naturaleza puedan resultar peligrosos para la salud, seguridad o moralidad de los menores. Nuestros compromisos se alinean con las leyes laborales peruanas, las normas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El trabajo infantil y la contratación de menores de edad está prohibida. Empleamos a trabajadores que legalmente superen la edad mínima de admisión (18 años), para la realización de trabajos que por su naturaleza puedan resultar peligrosos para la salud, seguridad o moralidad de los menores. Nuestros compromisos se alinean con las leyes laborales peruanas, las normas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN



Libertad de asociación:

Reconocemos el derecho a formar libremente y/o afiliarse a sindicatos independientes, compromiso que se comunica claramente a todos los empleados. Por lo mismo, aceptamos las actividades de los sindicatos, comités laborales (hostigamientos, salud y seguridad). La empresa prohíbe la discriminación o las acciones adversas contra los representantes de los trabajadores o empleados por participar o abstenerse de participar en actividades sindicales lícitas.

Aun cuando no existan sindicatos promovemos el desarrollo de medios similares de asociación y negociación libre e independiente a través de la participación y representación de los trabajadores en espacios de coordinación formalizados.



Derecho a la negociación colectiva:

Los trabajadores, sin distinción, tienen el derecho de formar o unirse a sindicatos de su propia selección y de negociar de forma colectiva. La empresa reconoce las organizaciones de trabajadores y ha establecido procedimientos para garantizar una negociación colectiva con los representantes de los trabajadores autorizados sobre todas las cuestiones relacionadas con trabajo.

CONDICIONES LABORALES



Salario digno:

Proporcionamos un salario digno suficiente para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, ropa y vivienda y proporcionamos algunos ingresos discrecionales para nuestros trabajadores y sus dependientes; cumplimos plenamente con todas leyes laborales vigentes, incluyendo el pago de los salarios por horas regulares y horas extras, días festivos y días de descanso semanal.

Todos los trabajadores reciben información escrita y comprensible sobre las condiciones laborales con respecto a salarios antes de comenzar un empleo y cada vez que reciben los pagos correspondientes.



Igualdad de remuneración:

En el marco de la ley nuestras políticas remunerativas, fijan los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinación de sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

No se permite las deducciones de sueldo como medida disciplinaria, ni ninguna deducción de sueldo no prevista por la ley nacional sin el consentimiento expreso del trabajador correspondiente.



Horarios laborales:

Respetamos los horarios de trabajo establecidos por las leyes nacionales. La empresa no solicitará a sus empleados que cumplan una jornada normalmente más de 48 horas semanales y deberán gozar de al menos 1 día de descanso por cada periodo de 7 días. Las horas extraordinarias serán voluntarias, no excederán de 4 horas por día laborable y se compensarán con un pago establecido de acuerdo con la ley.



Estado de empleo:

Nos aseguramos de que todos los empleados reciban contratos de trabajo antes de comenzar a trabajar para la empresa y de que cada empleado entienda los contratos. Los contratos detallan los derechos y obligaciones laborales de cada empleado, incluida una descripción del trabajo, sistemas de bonificaciones y salarios, así como períodos de preaviso razonables.



Licencia:

La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencias de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas laborales del país.

TRATO JUSTO



Discriminación y acoso:

Nos comprometemos a prevenir todos los factores que pueden dar origen al algún tipo de discriminación siendo estos:

- Cultura
- Etnia
- Religión
- Nacionalidad
- Ideología política o filosófica
- Sexo u orientación sexual
- Discapacidad y demás razones de discriminación

Así mismo, condenamos todo hostigamiento sexual hacía los colaboradores, como amenazas, actos de agravio a la dignidad a la persona, ejercer actitudes de presión o intimidación con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, así como ejercer presión para reunirse con la persona agraviada en un ambiente fuera del trabajo o dentro de él sin motivo laboral aparente.



Privacidad del trabajador:

Aseguramos que nuestros colaboradores tengan acceso a todos los datos personales recopilados sobre ellos, incluidos los datos sobre decisiones disciplinarias y los datos obtenidos a través del monitoreo, pero excluyendo la información confidencial específica de la gerencia relacionada con evaluaciones de desempeño, negociaciones salariales, promociones, rotación y decisiones laborales similares.



Fuerzas de seguridad:

Gestionamos la seguridad de una manera que respete los derechos humanos, garantizando la integridad de nuestros colaboradores, los entornos en los que trabajamos y de las comunidades con las que interactuamos.



Confidencialidad de la información:

Garantizamos el derecho de los socios de negocio (trabajadores, clientes, proveedores) al uso de su información en concordancia al derecho que tiene toda persona de no suministrar información que afecte la intimidad personal y familiar.

SALUD Y SEGURIDAD



Sistemas de seguridad y salud:

Cumplimos con la normativa vigente de seguridad y salud ocupacional que se aplica a nuestras actividades comerciales, siguiendo las políticas y procedimientos del marco regulatorio local. Contamos con procedimientos efectivos de salud y seguridad, que cumplen con los estándares de la industria, nacionales e internacionales.

Implementamos un sistema de salud y seguridad en el trabajo, a través del cual se busca involucrar a los colaboradores en la identificación continua de peligros y evaluación de riesgos. Nos comprometemos a mantener canales de comunicación con nuestros empleados a fin de que participen activamente en los elementos del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo.

GESTIÓN DE IMPACTOS COMUNITARIOS



Acceso a la tierra y propiedad:

Nos comprometemos a respetar los recursos o los derechos de tenencia de los pueblos y comunidades siguiendo el principio de consentimiento libre, previo e informado. Nos aseguramos antes de comprar, alquilar, adquirir o acceder a la tierra o la propiedad, identificamos a todos los propietarios y usuarios existentes de la tierra o la propiedad. Así mismo, investigamos el uso y la propiedad pasados de la tierra o la propiedad para asegurarnos de que los usuarios y propietarios anteriores no hayan sido trasladados indebidamente y que las expropiaciones por parte de las autoridades se hayan llevado a cabo de conformidad con el derecho internacional.

ADMINISTRACIÓN DE PRODUCTOS

Tomamos medidas para eliminar posibles efectos secundarios que podrían dañar o amenazar la vida y la salud humana durante el proceso de producción, el consumo o la eliminación de los productos.

Cumplimos con las leyes nacionales pertinentes, las directrices internacionales y los estándares de la industria con respecto al proceso de producción y la comercialización de productos.

TRANSPARENCIA

Tenemos el compromiso de interactuar abiertamente con las comunidades y la sociedad en general, alrededor de las áreas de operaciones, antes, durante y después de comenzar las actividades que puedan afectar negativamente su acceso a los recursos.

La empresa comunica abiertamente el progreso en el manejo de los temas abordados por los principios del Pacto Mundial, incluidos los resultados de rendimiento, así como información sobre la estrategia, enfoque, retos y dilemas de la gestión a través de sus reportes anuales públicos.

4. Due Diligence

Nuestros compromisos con los derechos humanos son evaluados anualmente a partir de un proceso de debida diligencia y un análisis de priorización de riesgos en derechos humanos. Mediante estas evaluaciones monitoreamos las actividades que ponen en riesgo la protección de los derechos humanos en nuestras operaciones.

Este proceso de evaluación es insumo para la presentación de informes anuales y el involucramiento de las partes interesadas para la aplicación de medidas.



Juan Carlos Shimabukuro Goto
Gerente de Recursos Humanos

Anexo: Referencias normativas locales y lineamientos internacionales.

Acuerdos a nivel internacional:

- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Normativa a nivel nacional

- Ley N.° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Exportador y Agroindustrial.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.
- Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus reglamentos.
- Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).
- Decreto Legislativo N°1062, Decreto legislativo que aprueba la ley de inocuidad de alimento.

Complejo Agroindustrial Beta se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el 2017.