

BENEFICIOS	POLÍTICA	CÓDIGO: 2.1.1 GA BEN POL
	POLÍTICA SOCIAL	SUSTITUYE A: Políticas de RRHH
		VIGENCIA: 14/12/2020
		ACTUALIZACIÓN: 29/09/2022
		Página 1 de 6

### 1. OBJETIVO

Establecer el compromiso de Grupo Almar con el bienestar de cada uno de sus colaboradores.

### 2. ALCANCE

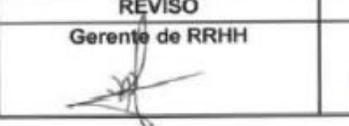
Esta política es de aplicación para todos los colaboradores de Grupo Almar y sus empresas Produmar, Limbomar y Biogemar.

### 3. DEFINICIONES

- **Igualdad:** Trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- **Discriminación:** Trato diferente, de inferioridad y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, género, ideas políticas, religión, origen, orientación sexual, posición social, situación económica, o de salud.
- **Abuso:** Uso o aprovechamiento excesivo o indebido de algo o de alguien, en perjuicio propio o ajeno.
- **Intimidación:** Generación o provocación de miedo
- **Acoso:** Persecución con peticiones molestas e insistentes

### 4. DOCUMENTOS REFERENCIALES

- Constitución de la República del Ecuador
- Código Laboral Ecuatoriano
- Normativa ASC – Global Gap
- Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 20.

ELABORÓ Jefe de RRHH	REVISÓ Coord. Certificaciones y Procesos	REVISÓ Gerente de RRHH	AUTORIZÓ Gerente General
			

BENEFICIOS	POLÍTICA	CÓDIGO: 2.1.1 GA BEN POL
	POLÍTICA SOCIAL	SUSTITUYE A: Políticas de RRHH
		VIGENCIA: 14/12/2020
		ACTUALIZACIÓN: 29/09/2022
		Página 2 de 6

## 5. POLITICAS

Grupo Almar y sus centros de cultivo Produmar, Limbomar y Biogemar se encuentran comprometidos con la responsabilidad social con sus colaboradores, asegurando el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de las leyes locales, por lo cual declara:

### SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

- No se permite el trabajo infantil, por lo que todo colaborador debe ser mayor a 18 años.

### SOBRE LA LIBERTAD DE TRABAJADORES

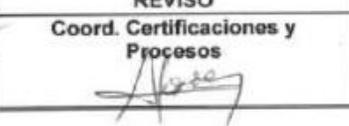
- Los colaboradores tienen plena libertad de expresión y opinión, de profesar cualquier religión, culto o tendencia política, libertad de asociarse y relacionarse en actividades particulares, sean políticas, culturales, deportivas, u otras.
- Todo colaborador tiene plena libertad de gozar de sus días libres y vacaciones programadas de acuerdo con los horarios y calendarios establecidos por la empresa en sus cronogramas productivos.
- Se garantiza la plena libertad del colaborador de hacer uso y administrar su tiempo libre a como estime conveniente. Los trabajadores que decidieran salir de la empresa en sus tiempos libres después del cumplimiento de su jornada de trabajo deberán retornar hasta las 20:00h, caso contrario deberá hacerlo a las 06:00h del día siguiente, respetando su horario de trabajo establecido.

### LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

- El Grupo se compromete a respetar la libertad de asociación, establecida en el artículo 20 de la declaración universal de derechos humanos; los colaboradores tienen pleno derecho a la libertad de asociarse pacíficamente sin temor a represalias.

### SOBRE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS

- Se garantiza el contrato legal, afiliación al Seguro Social y demás beneficios de ley desde el primer día que el nuevo colaborador inicia sus funciones.

ELABORÓ Jefe de RRHH	REVISÓ Coord. Certificaciones y Procesos	REVISÓ Gerente de RRHH	AUTORIZÓ Gerente General
			

BENEFICIOS	POLÍTICA	CÓDIGO: 2.1.1 GA BEN POL
	POLÍTICA SOCIAL	SUSTITUYE A: Políticas de RRHH
		VIGENCIA: 14/12/2020
		ACTUALIZACIÓN: 29/09/2022
		Página 3 de 6

- La empresa garantiza un alojamiento digno a sus trabajadores que por sus funciones lo requieran, además de alimentación diaria, brindando al trabajador la comodidad y el beneficio.
- Se garantiza un pago justo y a tiempo de acuerdo con las actividades realizadas. Todo colaborador tiene plena libertad de disponer de su salario y beneficios sociales íntegros sin imposiciones de ningún tipo.
- Libre y voluntariamente se decide dejar sin efecto el Artículo 80 del Reglamento Interno en el cual se establece la aplicación de hasta un 10% de multas sobre la remuneración mensual de los trabajadores, por lo cual estamos comprometidos a no realizar descuentos económicos a los trabajadores por conceptos de sanciones o multas.
- La empresa no retiene por ningún motivo el documento de identidad original de los colaboradores.
- Todo colaborador tiene plena libertad de renunciar y retirarse de la empresa cuando así convenga a sus intereses personales, debiendo recibir su remuneración completa hasta el último día laborado.

#### DERECHO A VACACIONES

- Se garantiza el derecho a vacaciones de acuerdo con lo dispuesto por la ley, pudiendo anticiparse previa autorización de Jefe de Área.
- Los días de vacaciones adicionales podrán ser cancelados previo análisis y aprobación de la Gerencia General o Gerencia de Recursos Humanos.
- El Jefe de Área es responsable de la planificación anual de las vacaciones del personal a su cargo (las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de dos partes). Dicha planificación deberá ser enviada a Recursos Humanos.
- El equipo de trabajo social será responsable del archivo adecuado de las solicitudes receptadas.

#### GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

- El trabajador está en plena libertad de presentar sus quejas de cualquier índole, comentarios y sugerencias de mejora, a través de los medios que la empresa pone a su disposición: correo electrónico, buzones de sugerencias, informes de resultados de encuestas de servicios, reuniones laborales,

ELABORÓ Jefe de RRHH	REVISÓ Coord. Certificaciones y Procesos	REVISÓ Gerente de RRHH	AUTORIZÓ Gerente General
			

BENEFICIOS	POLÍTICA	CÓDIGO: 2.1.1 GA BEN POL
	POLÍTICA SOCIAL	SUSTITUYE A: Políticas de RRHH
		VIGENCIA: 14/12/2020
		ACTUALIZACIÓN: 29/09/2022
		Página 4 de 6

WhatsApp, mensajes de texto, etc. El Departamento de Trabajo Social se compromete a analizar cada caso y dar una respuesta en un tiempo máximo de 5 días conforme a lo dispuesto en el procedimiento 2.2.1 GA BEN PRO Recepción y solución de quejas y reclamos.

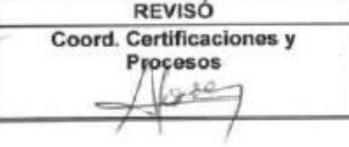
#### PROTECCIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA

- El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante 14 semanas de licencia a las que tiene derecho. Se otorgan 2 semanas adicionales a las 12 semanas establecidas en el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo.
- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

#### PROTECCIÓN DE HORARIOS DE LACTANCIA

- La empresa velará por el cumplimiento del Art. 155 del Código de Trabajo, que indica: “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.” De esta manera la empresa colabora con el verdadero objetivo de este beneficio de las trabajadoras que permite que la madre esté más cerca del niño. Las colaboradoras pueden acomodar sus horarios para tomar las dos horas diarias de la lactancia previo acuerdo con su Jefe de Área.

#### IGUALDAD, RESPETO Y NO DISCRIMINACIÓN

ELABORÓ Jefe de RRHH	REVISÓ Coord. Certificaciones y Procesos	REVISÓ Gerente de RRHH	AUTORIZÓ Gerente General
			

BENEFICIOS	POLÍTICA	CÓDIGO: 2.1.1 GA BEN POL
	POLÍTICA SOCIAL	SUSTITUYE A: Políticas de RRHH
		VIGENCIA: 14/12/2020
		ACTUALIZACIÓN: 29/09/2022
		Página 5 de 6

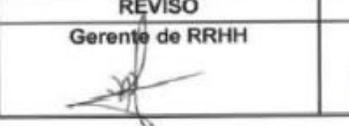
- La empresa no toma parte ni apoya la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, ascensos, despido o jubilación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación, así como lo indica en el Reglamento Interno capítulo décimo primero art. 79 literal dd.
- Grupo Almar lleva a cabo un proceso de selección de personal justo y sin discriminación alguna en cada una de sus etapas, brindando la oportunidad de participación a la comunidad cercana, por lo cual se compromete a realizar las publicaciones de vacantes en sitio y en idioma local de acuerdo al procedimiento 2.2.2 GA DES PRO Selección de Personal. La justificación para la selección y contratación del nuevo colaborador será dada por el perfil que se ajuste a lo establecido para cada vacante.
- En caso de que un colaborador sea portador del VIH puede voluntariamente comunicar en el Dispensario médico y/o Recursos Humanos, quienes asegurarán un trato igualitario, la total confidencialidad de esta información, y gestionarán opciones en que pueda brindar apoyo psicológico al colaborador y su entorno familiar, también pudiendo apoyar al colaborador en los trámites/gestiones y citas médicas necesarias que se sigan con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

#### ACOSO

- No se permite el acoso ni abuso de ningún tipo. La empresa, a través de su departamento de Trabajo Social, asegura el derecho de los trabajadores a ser escuchados y recibir sus quejas, reclamos, peticiones con total confidencialidad.

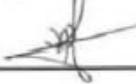
Las medidas disciplinarias a aplicar en casos de falta a la presente política se encuentran establecidas en el reglamento interno de la compañía, capítulo décimo segundo.

Toda libertad termina cuando empiezan los derechos de las demás personas y las obligaciones de cada individuo, por lo tanto, todo colaborador tiene plenas libertades mientras éstas no atenten contra los derechos de los

ELABORÓ Jefe de RRHH	REVISÓ Coord. Certificaciones y Procesos	REVISÓ Gerente de RRHH	AUTORIZÓ Gerente General
			

BENEFICIOS	POLÍTICA	CÓDIGO: 2.1.1 GA BEN POL
	POLÍTICA SOCIAL	SUSTITUYE A: Políticas de RRHH
		VIGENCIA: 14/12/2020
		ACTUALIZACIÓN: 29/09/2022
		Página 6 de 6

demás trabajadores, contra lo estipulado en el Código de Trabajo, reglamentos, normas y procedimientos del Grupo Almar y sus empresas.

<b>ELABORÓ</b> Jefe de RRHH 	<b>REVISÓ</b> Coord. Certificaciones y Procesos 	<b>REVISÓ</b> Gerente de RRHH 	<b>AUTORIZÓ</b> Gerente General 
---	--	--	---