

POLÍTICA ÉTICA COMERCIAL

T&D ELECTRIC SAC, presenta a sus colaboradores y proveedores, la Política de Ética Comercial basada en los principios de comportamiento y relacionamiento alineados con el cumplimiento de la Misión, Visión y Valores.

Entendemos que actuar de manera transparente y respetuosa a nuestros acuerdos con nuestros colaboradores, proveedores y clientes es la línea de acción que elegimos para generar vínculos duraderos y confiables, e impulsar el crecimiento sustentable de todas las partes.

Nuestro compromiso comercial se basa en asegurar la calidad de los servicios y productos que ofrecemos por medio de nuestras áreas y colaboradores.

Nos comprometemos a:

- Ofrecer a nuestros clientes una atención eficiente, transparente, basada en el respeto entre las partes involucradas.
- Establecer un diálogo fluido que facilite, ante el caso de no poder cumplir los compromisos previamente asumidos, una presentación clara de las explicaciones y razones de la situación de forma oportuna.
- Cumplir con las normas, independientemente de que trabajemos con el gobierno, clientes o proveedores.
- Proteger los activos, la información y los intereses de la empresa.
- Gestionar con responsabilidad mutua y con nuestros colaboradores internos y externos, promoviendo prácticas de operación idénticas para todos nuestros clientes.
- Generar condiciones seguras e higiénicas en el ambiente de trabajo.
- Prohibir el alojamiento a los trabajadores dentro de las instalaciones.
- Generar un ambiente de trabajo ético asegurando que tanto en nuestro establecimiento, como en los de nuestros proveedores y clientes.
- La libre elección del empleo por parte de nuestros colaboradores. No son aceptadas las condiciones de trabajo involuntario ni forzado, ni la retención de documentación del personal, siendo los colaboradores libres de abandonar sus funciones con un plazo de aviso previo razonable.
- Se rechaza la utilización de mano de obra infantil, y nos comprometemos a la aplicación de políticas y procedimientos de la OIT en el caso de detectarse irregularidades en establecimiento propio o de terceros.

- El pago de las remuneraciones en igualdad de condiciones o por encima de la normativa legal nacional peruana, apuntando a que resulten suficientes para que los colaboradores cubran las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos.
- Otorgar siempre información escrita y detallada sobre las condiciones salariales antes del ingreso del colaborador y su detalle durante el período de prestación de servicios por parte del mismo. Realizar únicamente las deducciones del salario del colaborador previstas por la legislación nacional peruana.
- El cumplimiento de la legislación nacional y/o convenios colectivos en lo referente a las horas de trabajo, no debiendo las mismas ser excesivas, encontrándose definidas en los contratos y no superando las 48 horas semanales.
- Rechazar el uso de contratos, 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.
- La generación de un entorno de trabajo libre de discriminación en la contratación, indemnización, formación, promoción y despido o jubilación vinculado a origen, religión, edad, minusvalía, género, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.
- Promover un ambiente en el cual las medidas disciplinarias sean registradas y justas, y donde no sean permitidos tratos inhumanos, severos ni abusos ni acosos físicos, verbales, sexuales u otras formas de intimidación.

Lima, Marzo 2018



EMILIANO CONTRERAS CANA
Gerente General