



MILLAS IMPORTADAS

Documento
Reglas de procedimiento
Miles Import S.A.S.

DOC-04
Verso. 5
02/03/2026

Reglas de la Casa de la Miles Import S.A.S.

Propósito y alcance

El propósito de estos reglamentos es especificar la aplicación de las normativas de salud y seguridad a la empresa, determinar las normas generales y permanentes relativas a la disciplina, así como la naturaleza y magnitud de las sanciones aplicables a los empleados, y recordar las garantías procesales de las que los empleados pueden beneficiarse (Art. L.1321-1 y L.1321-2 del Código Laboral).

Se aplica a todos los empleados de la empresa, estén donde estén (lugar de trabajo, aparcamiento, sala de descanso, etc.), incluidos trabajadores temporales y becarios, para medidas de salud y seguridad y normas generales y permanentes relacionadas con la disciplina.

Acceso y horario de apertura

Los empleados deben respetar los horarios de trabajo establecidos. El personal solo tiene acceso a las instalaciones de la empresa para el cumplimiento de su contrato de trabajo. No tiene derecho a entrar ni permanecer en el lugar de trabajo por una razón ajena a la ejecución de su contrato laboral, salvo ejerciendo el derecho a huelga.

Uso de los recursos logísticos y de TI

El uso de recursos informáticos y de servicios de Internet, así como de la red telefónica puesta a disposición de los empleados en el contexto de su actividad profesional, están estrictamente limitados al ejercicio de estos últimos. Cualquier uso con fines personales debe ser excepcional y razonable, de acuerdo con el RGPD (Reglamento de la UE 2016/679).

Tardanzas y ausencias

Cualquier impuntualidad o ausencia debe ser comunicada lo antes posible al supervisor y justificada ante la Dirección General.

Ejecución de la obra

Los empleados deben cumplir las instrucciones dadas por sus superiores. Cualquier infracción de las normas disciplinarias, cualquier comportamiento que socave el correcto funcionamiento de la empresa o que contravenga las disposiciones de estos reglamentos puede ser sancionado disciplinar.

Los empleados deben evitar cualquier situación en la que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los de la empresa. Cualquier posible conflicto de intereses debe ser declarado a la dirección, de acuerdo con el Código de Ética (ENR-29).

Disciplina y sanciones

Cualquier comportamiento considerado culpable por parte del empleador puede, dependiendo de su naturaleza y gravedad, estar sujeto a una de las sanciones a continuación, que no se expone en orden de gravedad. Las sanciones se notificarán por escrito al empleado tras una entrevista preliminar, conforme a los artículos L.1332-1 a L.1332-3 del Código Laboral francés.

Escala de sanciones: advertencia oral — advertencia por escrito — suspensión disciplinaria — traslado disciplinario — despido por mala conducta.

Respeto por las personas y lucha contra el acoso

De acuerdo con el Código de Ética (ENR-29), cada empleado debe promover un entorno basado en el respeto, la tolerancia y la diversidad. Cualquier acto de discriminación relacionado con el sexo, origen, edad, orientación sexual, religión, opiniones políticas, estado de salud o discapacidad está estrictamente prohibido (Art. L.1132-1 del Código Laboral).

Acoso sexual — De acuerdo con el artículo L.1153-1 del Código Laboral francés, ningún empleado debe ser objeto de actos de acoso sexual, que consistan en comentarios o comportamientos sexuales o sexistas repetidos que violen la dignidad de la persona por su naturaleza degradante o humillante, o que creen una situación intimidante, hostil u ofensiva. El acoso sexual es el uso de cualquier forma de presión seria para obtener un acto de naturaleza sexual.

Acoso psicológico — De acuerdo con el artículo L.1152-1 del Código Laboral francés, ningún empleado puede ser sometido a actos repetidos de acoso psicológico con el objetivo o efecto de deteriorar sus condiciones laborales que puedan vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

Cualquier persona que haya cometido actos de acoso está sujeta a sanciones disciplinarias. Estos actos también son castigados por el derecho penal (artículos 222-33 y 222-33-2 del Código Penal).

Actitud de los empleados

La ley laboral prohíbe firmemente los insultos verbales y la agresión, los gritos y alaridos, los insultos, los comentarios difamatorios, la humillación, el acoso escolar y cualquier forma de violencia física o psicológica.

El empleado debe intervenir y advertir a su supervisor y/o a la dirección en caso de una actitud que no cumpla con la ley. Cualquier acoso moral o sexual, discriminación o comportamiento abusivo debe ser denunciado de inmediato.

Ley Antitabaco

De acuerdo con el Decreto n° 2006-1386 de 15 de noviembre de 2006 y la Ley Evin de 10 de enero de 1991, está prohibido fumar en todos los espacios cerrados de la empresa y en todos los espacios abiertos a terceros. Esta prohibición se extiende a los cigarrillos electrónicos conforme al artículo L.3513-6 del Código de Salud Pública.

Bebidas y Comida

Está prohibido beber o comer en las áreas de preparación o almacenamiento de pedidos.

Seguridad e Higiene Alimentaria

Como parte de las certificaciones IFS Broker v3.2 y GlobalGAP CoC v6.1 que posee Miles Import, cada empleado es un actor en seguridad alimentaria y contribuye a la cultura de integridad del producto (IFS Broker v3.2 §1.1.2). Por tanto, cada empleado debe:

- Cumplir con los procedimientos del sistema de gestión de la calidad y seguridad alimentaria (HACCP, trazabilidad, retirada/retirada);
- Informar inmediatamente al Director de QHSE cualquier incidente, incumplimiento o sospecha de contaminación que afecte a los productos;
- Informar de cualquier detección de moléculas de pesticidas prohibidas por el Decreto del 05/01/2026, que desencadene el procedimiento PR-04;
- Participar activamente en la formación sobre seguridad alimentaria impartida por la empresa;
- Contribuir a la lucha contra el fraude alimentario y denunciar cualquier comportamiento sospechoso (IFS Broker v3.2, §4.7 y §6 Food Defence).

Derecho a alertar

De conformidad con la Ley n° 2022-401 de 21 de marzo de 2022 (Ley Wasserman) y la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de denunciantes, cualquier empleado tiene derecho a denunciar una grave infracción de leyes y reglamentos, una amenaza o daño grave al interés público, o una violación de la legislación de la Unión Europea.

El informe puede enviarse al Director de QHSE o al Presidente de Miles Import. El empleado denunciante se beneficia de la protección frente a cualquier medida de represalia (art. L.1121-2 del Código Laboral francés). No se podrá imponer ninguna sanción, discriminación ni medida desfavorable contra un empleado que haya denunciado de buena fe un incidente cubierto por el derecho a denunciar.

 MILLAS IMPORTADAS	Documento Reglas de procedimiento Miles Import S.A.S.	DOC-04 Verso. 5 02/03/2026
---	---	--

Medidas de salud y prevención de riesgos

En caso de una situación sanitaria excepcional (pandemia, epidemia, riesgo biológico), los empleados deben cumplir todas las instrucciones emitidas por la dirección en consulta con las autoridades sanitarias competentes. Estas medidas pueden incluir el uso de equipos de protección, el endurecimiento de las normas de higiene, la adaptación de puestos de trabajo o el teletrabajo.

Los empleados están obligados a informar al Director de la QHSE de cualquier situación que suponga un peligro grave e inminente para su salud o la de sus compañeros (art. L.4131-1 del Código Laboral francés — derecho de retirada).

Compromiso medioambiental

Todos los empleados deben contribuir a la reducción de la huella ecológica de la empresa respetando las instrucciones para la clasificación de residuos, la reducción del consumo de energía y agua, y la limitación de la impresión en papel. Este compromiso forma parte de la política de responsabilidad social corporativa (ENR-27) de Miles Import.

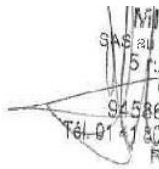
Entrada en vigor y enmienda

Esta normativa está disponible en el tablón de anuncios del lugar de trabajo conforme al artículo L.1321-4 del Código Laboral.

Cualquier modificación posterior del reglamento interno estará sujeta al procedimiento definido en los artículos L.1321-4 y siguientes del Código Laboral francés.

Realizado en Rungis, 03.02.2026

Guy Lesvenan — Presidente de Miles Import S.A.S.

Editor	Aprobador
Nombre: Franck Roubach Cargo: Director de QHSE 02/03/2026 — Firma:  	Nombre: Guy Lesvenan Cargo: Presidente 02/03/2026 — Firma: 