

# CÓDIGO DE CONDUCTA CON L@S TRABAJADOR@S

(Anexo IV del Manual de Gestión)

V01 / Fecha: 07/01/2017

La organización debe cumplir la legislación que le sea de aplicación en su relación con los empleados dentro del ámbito del sistema de gestión y tener en cuenta los siguientes aspectos:

## ■ NO DISCRIMINACIÓN

La empresa respeta y facilita la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, independientemente de raza, sexo, maternidad/paternidad, creencias, ideología, orientación sexual, nacionalidad, origen social, salud, edad, discapacidad u otras características personales.

La empresa no realiza ninguna discriminación, directa o indirecta, en la contratación, formación, progresión y promoción profesionales, ni vulnera derechos relacionados.

En el caso de personas y grupos que sufran situaciones de desventaja objetiva y de ausencia efectiva de equiparación de oportunidades, la empresa establece mecanismos que contribuyen a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

No se consideran discriminatorias las disposiciones, criterios o prácticas que se puedan justificar objetivamente con una finalidad legítima socialmente aceptada, siendo los medios para alcanzar dicha finalidad, adecuados y necesarios.

## ■ DERECHO A LA INTIMIDAD

La empresa asegura que no infringe el derecho a la intimidad de los empleados y de sus familias. La empresa garantiza la confidencialidad de los datos personales de sus trabajadores y proporciona a éstos los medios necesarios para comunicarles el uso que les da a tales datos.

## ■ TRABAJO FORZOSO

La empresa no utiliza el trabajo forzoso, incluyendo el trabajo en servidumbre, Además la empresa no exige a sus trabajadores la entrega de ningún bien o documento con motivo de forzar su relación laboral, salvo en los casos previstos por la normativa vigente.

## ■ TRABAJO INFANTIL

En ningún caso los menores son expuestos a situaciones o entornos de trabajo insalubres, peligrosos denigrantes o inseguros. La empresa fomenta la erradicación del trabajo infantil, directa o indirectamente, en su cadena de valor.

## ■ SALUD Y SEGURIDAD

La empresa:

a) provee un ambiente de trabajo seguro y saludable y adopta medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador.

b) ha nombrado a un representante de la alta dirección responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los elementos de seguridad y salud obligatorios por ley.

c) ofrece al personal una formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento en el sitio, o donde sea necesario, e instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo. Tal formación se repite para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

## ■ ENTORNOS ACCESIBLES

La empresa, en la medida de lo posible, esta diseñada bajo criterios de accesibilidad global para así evitar discriminaciones por razón de discapacidad.

# CÓDIGO DE CONDUCTA CON L@S TRABAJADOR@S

(Anexo IV del Manual de Gestión)

V01 / Fecha: 07/01/2017

## ■ ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN

La empresa no establece medidas discriminatorias contra los representantes del personal ni trabajadores sindicados y respeta el normal ejercicio de su actividad.

## ■ SALARIO

La empresa ha establecido una política retributiva para satisfacer un nivel de vida digno. La empresa dispone de los mecanismos necesarios para informar al empleado sobre el salario percibido y sus componentes, así como sobre las modificaciones que sobre el mismo pudieran tener lugar.

## ■ CONTRATO DE TRABAJO

La empresa tiene una política de contratación de acuerdo a la legislación vigente, incluyendo todo aquello que da derecho a la protección social (seguro de enfermedad y accidentes, jubilación, seguro de desempleo...)

## ■ FORMACION, EMPLEABILIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

Se establecen, en la medida de lo posible, mecanismos que permitan la promoción profesional. La empresa facilita formación a los trabajadores para que redunde en la mejora de su futuro profesional, de su productividad y de la competitividad de la organización.

## ■ CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La empresa favorece el equilibrio entre la vida privada y profesional de sus trabajadores, siempre buscando que las medidas para lograr dicho equilibrio no se desvinculen de la competitividad de la empresa.

La empresa, en función del tipo de actividad que realiza el empleado, pone en marcha una serie de medidas relacionadas para la flexibilidad espacial y temporal, especialmente en aquellos casos en los que existen responsabilidades de atención a hijos y otros dependientes.

## ■ RESPETO A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

La empresa emprende acciones ante comportamientos que atenten contra la dignidad de los trabajadores, por ejemplo: acoso sexual, violencia, acoso moral...

## ■ MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

La empresa ha establecido los canales de comunicación entre los distintos niveles de la organización que ha considerado más apropiado. El personal utiliza el e-mail de la empresa como medio para hacer llegar a la Dirección todos aquellos comunicados o quejas que supongan mejoras en la organización.

Por otro lado, desde la dirección se emiten todos aquellos comunicados necesarios para hacer llegar al personal de forma eficaz informaciones o datos de relevancia en el desarrollo del trabajo.

Aprobado por: Dirección Recursos Humanos

