

CÓDIGO DE CONDUCTA

La empresa se compromete a que:

- ✓ Todas las actividades se desarrollen de manera ética y responsable.
- ✓ Toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial, reciba un trato justo y respetuoso.
- ✓ Todas las actividades se desarrollen de manera respetuosa con el medioambiente.

1. Prohibición del trabajo forzado

- No se permitirá ninguna forma de trabajo forzoso, obligatorio ni involuntario en los centros productivos.
- Se considera trabajo forzoso u obligatorio, cualquiera que venga motivado por cualquiera de las siguientes prácticas u otras similares:
 - Violencia física o sexual;
 - Trabajo en condiciones de servidumbre;
 - Retención de salarios
 - El pago de honorarios por concepto de empleo y/o pago de un depósito para empezar a trabajar;
 - Restricción de movilidad o movimiento;
 - Retención del pasaporte y de los documentos de identidad;
 - Amenazas de denuncia a las autoridades.
- Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.

2. Prohibición del trabajo infantil

- No se contratarán a menores de edad. Se define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 16 años.
- Las personas menores de 18 años no deberán trabajar en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas.
- La empresa prohíbe todas las formas de trabajo infantil.

3. Prohibición de discriminación

- No se aplicará ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.

4. Prohibición de abuso o trato inhumano

- Se trata a sus empleados con dignidad y respeto. En ninguna circunstancia, se tolerará el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

5. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva

- Se garantizará a sus trabajadores, sin excepción, los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias.
- Los representantes de los trabajadores estarán protegidos contra cualquier tipo de discriminación y podrán desempeñar libremente sus funciones como representantes en su lugar de trabajo.
- Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.
- La empresa respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.
- La empresa respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo y no discriminará ni castigará a los trabajadores por ejercer estos derechos.
- La empresa negocia con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar el convenio sobre la negociación colectiva.

6. Seguridad e Higiene en el trabajo

- Se proporciona a los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.
- Los trabajadores disponen de aseos limpios y con agua potable, así como instalaciones y equipos para conservación de los alimentos.
- Se adoptan las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.
- Se imparte formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Está prohibido trabajar bajo los efectos del consumo de drogas o alcohol. Atendiendo a que si trabaja bajo los efectos de las drogas o del alcohol se genera un riesgo inaceptable para la propia seguridad y para la de los demás.

7. Pago del salario

- No se realizan retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización.
- Se proporcionará a los trabajadores, en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades.
- Se garantiza que los salarios y demás prestaciones o beneficios son liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y, en concreto, que los pagos se realizarán de la manera más conveniente para los trabajadores.

8. Horas de trabajo excesivas

- Se ajusta la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.
- Las horas extras deberán ser voluntarias y no se requerirán de manera habitual.

9. Compromiso medioambiental

- Se mantiene un compromiso constante con la protección del medioambiente y se cumple con los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.

10. Trabajo regular

- La empresa se compromete a que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable.

11. Confidencialidad de la información y protección de datos personales.

- El personal tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la empresa, de su propiedad o que custodia.
- Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.
- Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la compañía o cuando sean expresamente autorizados a ello.
- Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.
- La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

12. Publicidad del Código.

- Se informará a los trabajadores sobre el contenido de este Código, poniendo a su disposición copia de este, en su propio idioma a todos los empleados.
- El código de conducta permanecerá publicado en la página WEB corporativa, así como en el portal del empleado.

13. Implantación del CódigoSubcontratación.

- Los fabricantes externos y proveedores que subcontraten la producción de la empresa serán responsables del cumplimiento de este Código.
- Los fabricantes externos, proveedores y sus subcontratistas aplicarán los principios de este Código a los trabajadores que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores.
- Sistemas de gestión: se implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este Código. Se dará a conocer este Código a todos sus empleados y a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción.
- Compromiso ético: Se mantendrá un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad.

14. Referencia a la legislación nacional y a los convenios colectivos.

Las disposiciones de este Código constituyen únicamente estándares mínimos.

En el caso de que la legislación nacional o cualquier otra de aplicación o cualesquiera otros compromisos asumidos o que fueren aplicables, incluidos los convenios colectivos, regulen la misma materia, se aplicará la regulación más favorable para el trabajador.



Luis Pich-Aguilera
SEDATEX, S.A.



Jordi Sabé
UNITEX S.A.

