

CÓDIGO DE CONDUCTA Y DERECHOS HUMANOS EN SERIJEREZ

En Serijerez creemos que los negocios deben realizarse honestamente, con justicia y respeto por las personas, su dignidad y sus derechos, y por el medio ambiente. Este código pretende aclarar lo que esto significa a efectos prácticos. Explica detalladamente nuestro compromiso a cumplir con los derechos humanos y las normas de conducta por las que nos regimos a la hora de dirigir esta empresa. Nosotros esperamos y requerimos de todos nuestros directivos/as, empleados/as y proveedores la aplicación de las mismas normas en sus relaciones con otras personas y organizaciones.

Nuestro Código se articula en los siguientes puntos:

Prohibición de trabajo forzado.

Serijerez no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en su centro productivo y/ o instalaciones.

Serijerez no podrá exigir a sus trabajadores/as ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.

Serijerez reconocerá el derecho de sus trabajadores/as a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.

Prohibición de trabajo infantil.

Serijerez no contratará 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, tal y como define éstas la Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Prohibición de discriminación. Compromiso Plan de Igualdad.

Serijerez no deberá aplicar 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.

Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.

Serijerez garantizará a sus trabajadores/as, sin excepción, los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias, y no ofrecerán remuneración o pago de ningún tipo a los empleados/as con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos.

Serijerez adoptará una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos.

Los/as representantes de los trabajadores/as estarán protegidos contra cualquier tipo de discriminación y podrán desempeñar libremente sus funciones como representantes en su lugar de trabajo.

Prohibición de acoso, abuso o trato inhumano. Plan de Acoso.

Serijerez tratará a sus empleados/as con dignidad y respeto. Bajo ninguna circunstancia se tolerará el castigo físico, cualquier tipo de acoso sexual, racial..., el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Serijerez proporcionará a sus empleados/as un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones adecuadas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.

Los/as trabajadores/as deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos.

Serijerez adoptará las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores/as, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Serijerez impartirá a sus trabajadores/as formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo. La empresa deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos.

Serijerez deberá designar un/a responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente.

Pago de salario.

Serijerez deberá garantizar que el salario liquidado a sus trabajadores/as sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior.

Serijerez no realizará retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores/as por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización.

Serijerez proporcionará a sus trabajadores/as: 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. Serijerez garantizará que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y, en concreto, que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores/as.

Horas de trabajo no excesivas.

Serijerez ajustará la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por nuestro convenio de Artes Gráficas, si éste es más favorable para el trabajador/a.

Serijerez no exigirá a sus empleados/as trabajar, como regla general, más de 40 horas a la semana.

Compromiso medioambiental.

Serijerez se compromete a minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones y productos. Los esfuerzos para reducir nuestra huella ambiental incluyen la identificación de eficiencias energéticas en nuestros procesos y la implementación de protocolos de reciclaje de materiales. Los estándares de administración de productos de Serijerez establecen nuestro compromiso con el desarrollo de productos sostenibles, incluida la minimización del riesgo químico y ambiental.

Serijerez se compromete a operar de una manera que defienda la integridad de nuestro negocio y subraye el valor que le damos a nuestras comunidades, nuestra fuerza laboral y el medio ambiente.

Creemos que la sostenibilidad es un componente crítico de la estrategia de creación de valor a largo plazo de Serijerez. Serijerez recibe actualizaciones periódicas sobre cuestiones de sostenibilidad. Además, garantizamos la responsabilidad de nuestro compromiso al vincular nuestro desempeño a la gerencia de la empresa.

Trabajo regular.

Serijerez se compromete a que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable. Serijerez no menoscabará los derechos de los trabajadores/as reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio, contratos de prácticas y aprendizaje o/y cualquier otra fórmula similar en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

Implantación del código.

Subcontratación.- Serijerez será responsable del cumplimiento de este Código por parte de las empresas subcontratadas.

Sistemas de gestión.- Serijerez deberá designar un/a representante de la Dirección que será responsable de la aplicación y cumplimiento de este Código. Serijerez deberá dar a conocer este Código a todos sus empleados/as y a sus contratistas, subcontratistas, proveedores y agentes que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de Serijerez.

Supervisión y verificación.- Serijerez podrá realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitarán al auditor/a los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación.

Compromiso ético.- Serijerez mantendrán un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse. Serijerez no manipulará ni influirán a sus trabajadores/as ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del

cumplimiento de este Código. Serijerez no podrá ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por Serijerez para la realización de auditorías de cumplimiento del presente Código.

Salud y seguridad de producto.- Serijerez asume la responsabilidad de aplicar los estándares de salud y seguridad en los procesos de sus productos.

Publicación del Código.- La Dirección informará a sus trabajadores/as sobre el contenido de este Código. Una copia del mismo deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores/as.

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/a.