

AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES
DERECHOS HUMANOS

SOCIEDAD COOPERATIVA SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA declara que todo el personal es tratado de acuerdo a los siguientes principios:

1. Según lo establecido en la legislación laboral vigente, en el convenio colectivo aplicable y en la Declaración Universal de Derechos Humanos Fundamentales.
2. Según los convenios laborales fundamentales de la OIT:

- **Convenio OIT 111** sobre **discriminación** y **100** sobre **igualdad de remuneración**. Donde promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación:

No existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) basada en raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos, a un partido político u origen social.

Se designan las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo para garantizar el principio de igualdad de salarial por un trabajo de igual valor.

Mismo acceso a medios de formación profesional, condiciones laborales, beneficios sociales y oportunidades de promoción.

Los procedimientos de contratación de las personas trabajadoras son justos y transparentes; no se discrimina a nadie que desea trabajar por las razones mencionadas arriba.

- **Convenio OIT 138** y **182** sobre la **edad mínima y trabajo infantil**:

Se promueve el cumplimiento de la normativa nacional sobre trabajo infantil, donde se respeta, en todo momento, la edad mínima para trabajar (16 años). Los/as empleados/as menores de edad no realizan trabajos nocturnos, ni tareas consideradas peligrosas.

- **Convenios OIT 29** y **105** sobre **trabajo forzoso**, donde se dispone que:

El trabajo es voluntario. No se obliga a realizar ningún tipo de trabajo a los/as empleados/as.

Ningún documento propio del empleado queda en custodia del empleador.

No se retiene el salario o parte de este, bajo ninguna circunstancia, sin permiso explícito del empleado/a.

No se practican medidas disciplinarias como pueden ser castigos corporales, mentales, físicos o abuso verbal como medio de coerción. No se realizan deducciones del sueldo injustas (por ejemplo, por deterioro de maquinaria puesta a disposición o por desaparición accidental de algún producto, materia prima o herramienta). Las medidas disciplinarias, si hubiere, son justas y transparentes y serán registradas.

Las horas extras son voluntarias.

- **Convenio OIT 87** sobre **libertad sindical** y **98** sobre el **derecho de libre sindicación y negociación colectiva**:

La administración admite la negociación colectiva.

Los/as empleados/as tienen derecho de establecer o afiliarse a cualquier organización que ellos eligen. Los miembros de los sindicatos tienen garantizado el acceso a las instalaciones al menos fuera de las horas normales de trabajo.

- **Convenio OIT 99**, sobre los métodos para la fijación de **salarios mínimos (agricultura)**. Obligan a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

- **Convenio OIT 190**, sobre la **violencia** y el **acoso**:

Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

“Violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.



AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES
DERECHOS HUMANOS

3. Los grupos de riesgo, como pueden ser las embarazadas o mujeres en periodo de lactancia, las personas trabajadoras menores de 18 años, los/as empleados/as que presenten discapacidad (física, psíquica o sensorial reconocida) o cuadros médicos que acrediten especial sensibilidad o vulnerabilidad, no realizan trabajos que representan un peligro a su salud y seguridad o que afecte su desarrollo o la seguridad de otros. Los trabajadores jóvenes no trabajan horas extras, de acuerdo a las normas legales.
4. Se actúa conforme al convenio aplicable en cuanto a temas de maternidad, días por enfermedad y jubilación, como mínimo cumpliendo con la legislación de seguridad social del país.
5. Existe un **representante legal de los trabajadores y Comité de empresa**. Estos tienen conocimiento y acceso a las normas laborales del país y realizan reuniones periódicas donde abordan temas laborales. Las personas trabajadoras pueden dirigirse a estas figuras, así como al Responsable de Recursos Humanos para conversar sobre las condiciones de sus contratos y de trabajo o cualquier otro descontento y para presentar reclamaciones. El representante legal de los/as empleados/as realiza sus tareas en consenso con todas las partes interesadas y comunica las reclamaciones y quejas a la administración sin recibir sanciones personales. Las reclamaciones realizadas por el personal se registrarán en el formato PC-06/RR-01 Reclamaciones Trabajadores y se presentan a la dirección de la empresa y en el plazo inferior a un mes serán evaluadas. Aquellas reclamaciones que se realicen de forma verbal por su fácil gestión se solucionarán de forma instantánea.
6. Se hace entrega de los contratos por escrito a todos los/las empleados/as donde se indican sus condiciones laborales (duración, horas de trabajo, salario, etc.). El salario, así como los descansos y horas de trabajo, está en conformidad, además de con el contrato, con las normas legales y acuerdos de negociación colectiva. Los/as trabajadores/as, después del tiempo especificado en convenio, tienen derecho a recibir contrato de duración indeterminada. Dentro de las posibilidades empresariales, se fomenta la creación y estabilidad del empleo.
7. Se garantiza a las personas trabajadoras todas aquellas medidas para la protección y prevención de la salud laboral. Existe una política de salud y seguridad ocupacional, así como procedimientos para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Todo el personal recibe formación inicial y periódica al respecto. El entorno y condiciones de trabajo son seguros y aceptables. Se proporciona al personal los equipos de protección personal adecuados en número y condiciones. En el caso de un accidente se facilita la adecuada atención sanitaria y transporte al centro médico si es necesario.
8. En cuanto a la cadena de suministros, la empresa vela por el cumplimiento de responsabilidad social corporativa de nuestros proveedores.

Por la presente, la administración declara su voluntad de resolver cualquier problema en cooperación con la representación de los/as empleados/as.

Nos comprometemos a reportar inmediatamente al organismo de certificación cualquier señal de violación de estos principios y de tomar las medidas correctivas oportunas.

Fecha: 15/03/2022

Firma Dirección

Firma Responsable Seguridad y Salud

Firma(s) del Representante Legal de los/as trabajadores/as

Firma Responsable Implementación GRASP