



La presente Política recoge el compromiso y las responsabilidades de **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** en relación con todos los Derechos Humanos y, en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por nuestros trabajadores, tanto directivos como empleados.

S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión de sus contratistas, proveedores y clientes a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

Se adoptan los siguientes **principios**:

El empleo se elegirá libremente

1. No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario.
2. Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

Contratación:

3. Todos los empleados de **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** son tratados según lo establecido en el *Estatuto de los trabajadores*, y en su caso, en lo dispuesto en el *Convenio del Campo de la provincia de Huelva y Convenio S.C.A. Santa María de la Rábida*.
4. Los procedimientos de contratación de los trabajadores son justos, transparentes y no discriminatorios. **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** promoverá la estabilidad en el empleo, garantizando procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
5. Se actúa conforme a lo establecido en la legislación y en su caso, en lo pactado en el Convenio Colectivo para temas como: maternidad, lactancia, conciliación, permisos, tiempos de trabajo, excedencias, incapacidad temporal, jubilación, vigilancia de la salud, protección de menores, formación, etc.
6. Dentro de las posibilidades del empresario, se fomentará la creación y estabilidad en el empleo.

Se pagará un salario digno

7. Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.
8. Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.
9. Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	PC-24/RR-05 Ed.01/Rev.00
	POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	

Condiciones de trabajo justas y favorables:

10. Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** rechaza el acoso de cualquier tipo (verbal, físico, sexual o psicológico), amenaza o intimidación en el lugar de trabajo y se asegura que los trabajadores no sufran bullying¹ o cualquier otro tipo de discriminación.
11. Todos los empleados se rigen por un principio de igualdad de remuneración. Perciben por un trabajo de igual valor, la misma remuneración, beneficios sociales, y oportunidades de promoción y formación; contando con similares condiciones de trabajo. Bajo ninguna circunstancia se retendrá parte de su salario, sin que exista permiso explícito, o a no ser que lo exija la normativa que proceda.
12. Los trabajadores especialmente sensibles, como las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los menores de edad, los que presenten discapacidad (física, psíquica o sensorial reconocida) o cuadros médicos, no realizarán trabajos que representen un riesgo para su seguridad y salud, ni se expondrán a situaciones de peligro como la aplicación de pesticidas.
13. Si se practican medidas disciplinarias, son justas y transparentes, persiguiendo el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las horas de trabajo no serán excesivas

14. Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 15 a 19 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 10 a 14 se basan en la legislación laboral internacional.
15. Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales.
16. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual.
17. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.5. siguiente.
18. Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:
 - La legislación nacional lo permite;
 - Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;
 - Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
 - Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

¹ *Bullying es el uso de la fuerza, amenaza o coacción para abusar, intimidar, o agresivamente dominar otros. El comportamiento se repite con frecuencia, es decir, suele ser habitual.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	PC-24/RR-05 Ed.01/Rev.00
	POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	

19. Trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días. Se compensar las horas con descansos y/o establecer turnos diseñados para minimizar la fatiga acumulada.

Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

20. En **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** no existe el trabajo infantil. En el caso de la existencia de niños en la empresa, se puede comprobar el cumplimiento de su derecho a la escolarización, y se garantiza que no realizan trabajos de ninguna índole.
21. De acuerdo a la legislación vigente, en el caso de la existencia de jóvenes mayores de 16 años y menores de 18 que quieran trabajar en la empresa, será necesario solicitar autorización legal del tutor. **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** se asegurará de que el trabajo no afecte a su desarrollo y no represente un riesgo para su seguridad y salud. El menor será considerado trabajador sensible y el servicio de prevención hará una evaluación específica de su puesto de trabajo, adaptándolo a la circunstancia del mismo. Será necesario también que el menor pase satisfactoriamente el reconocimiento médico.
22. Tampoco existe el trabajo involuntario o forzoso para el trabajador/a.

Respeto a la diversidad y no discriminación

S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.

23. No existe discriminación (distinción exclusión o preferencia) por razón de raza, nacionalidad, religión, género, discapacidad, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos o a un partido político o cualquier otra circunstancia personal o social.
24. No se realizan pruebas de embarazo o de VIH a los empleados.

Libertad de asociación y negociación colectiva

S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación.

25. **S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA** admite, por tanto, el derecho a la negociación colectiva.
26. Los empleados tienen derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan.

Seguridad y salud laboral

S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral. Dispone para ello, de una **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD**.

27. Se garantizará a los empleados/as todas aquellas medidas para la protección y prevención de su salud laboral. En caso de accidente, se garantizará la adecuada atención sanitaria y el transporte al centro médico más próximo.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	PC-24/RR-05 Ed.01/Rev.00
	POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	

28. S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA dispone de un servicio de traslado médico para cualquier trabajador que lo necesite, esté o no dentro de su jornada de trabajo, las 24 horas del día y los 365 días del año.

Integridad: Tolerancia cero con la corrupción

29. S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA reconoce que la corrupción es uno de los factores que afecta negativamente a la democracia, valores éticos y la justicia y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello rechaza cualquier tipo de corrupción o acto que comprometa a la empresa o a sus trabajadores.
30. No está permitido a los trabajadores de la compañía aceptar regalos y favores de proveedores o clientes.

Privacidad y comunicaciones

31. S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder.
32. Ningún documento personal e intransferible del trabajador/a, queda en custodia del empleador (por ejemplo, DNI / NIE, tarjeta de la seguridad social, certificado original de titulación y/o formación...).
33. Se cumple estrictamente con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

Comunicaciones

34. Los empleados/as pueden dirigirse a una persona de confianza o a sus órganos de representación si los hubiere, para tratar sobre sus condiciones de contratación y presentar reclamaciones. Esta figura, realizará sus funciones con las garantías mínimas que establece la ley, con el consenso de los miembros de la empresa y sin sufrir represalias o sanción alguna por la comunicación de reclamaciones. Por la presente, la empresa declara su voluntad de cooperar con esta figura de mediación para la resolución de conflictos.
35. De igual forma, S.C.A. SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA promueve la comunicación del personal interesado (interno y externo) de forma confidencial, habilitando las herramientas para ello a través de los buzones de sugerencias e información de contacto a través de la página web.

Legislación

36. España ha ratificado los convenios laborales fundamentales de la OIT, por tanto, el cumplimiento de la legislación implica el cumplimiento de los siguientes convenios:
- Convenio OIT 111 sobre discriminación y 100 sobre igualdad de remuneración.** Promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a través de políticas nacionales y garantizan la aplicación del principio de igualdad de remuneración para todos los trabajadores (hombres y mujeres) por un trabajo de igual valor.
 - Convenios OIT 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil.** Promueven el compromiso de los gobiernos de desarrollar políticas nacionales que aseguren la abolición efectiva del trabajo infantil y eleve progresivamente la edad mínima de acceso al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En España estos aspectos se desarrollan legislativamente.
 - Convenios OIT 29, 35 y 105 sobre trabajo forzoso.** Obligan a los gobiernos a suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como medio de coerción, con fines de fomento económico, como medida de disciplina, como castigo o medida de discriminación.



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

- d. **Convenio OIT 87** sobre *libertad sindical*. Permite que trabajadores y empleadores ejerzan el derecho de constituir organizaciones, afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas se abstendrán de obstaculizar su derecho y ejercicio legal. Este Convenio OIT se complementa con el **98** sobre *derecho sindicación y negociación colectiva*. Los procedimientos de contratación de los trabajadores/as son justos, transparentes y no discriminatorios.
- e. **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.
- f. **Convenio OIT 146** (edad mínima), **182 y 190** (peores formas de trabajo infantil). Asegurar que los niños no comiencen a trabajar a una edad temprana es fijar la edad mínima legal de admisión al empleo o al trabajo.
- g. **Convenio OIT 81** (inspección del trabajo), Mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria y el comercio.
- h. **Convenio OIT 122** (política del empleo). Garantizar una expansión económica fundada en el pleno empleo, productivo y libremente elegido

FIRMADO:

Resp. Implantación GRASP

Rep. de los Trabajadores

Resp. de Seguridad y Salud

Dirección

En Palos de la Frontera, a 19 de Diciembre de 2023

