

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA/EMPRESARIAL

Y

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DISCAPACIDAD

1.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS	4
1.1. GRUPOS ESENCIALES	4
1.2. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	4
1.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA/EMPRESARIAL Y DISCAPACIDAD	4
2.- ÉTICA CORPORATIVA	6
2.1. Política anticorrupción	6
2.2. Fiabilidad y transparencia	6
2.3. Formación de la dirección	6
3. CUMPLIMIENTO LEGAL Y REQUISITOS DE ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS Y SUS PROVEEDORES	7
3.1. Trabajo infantil	8
3.2. La igualdad de oportunidades	8
3.3. Contaminación medioambiental severa	8
3.4. Riesgos graves para la salud o seguridad	8
3.5. Horario de trabajo	8
3.6. Salario	8
3.7. Seguros diversos para los trabajadores	8
3.8. Medio Ambiente	9
3.8.1. Emisiones atmosféricas	9
3.8.2 Ruido exterior	9
3.8.3 Vertidos de aguas residuales	9
3.8.4 Contaminación del suelo	9
3.8.5 Cumplimiento legal	9
3.8.6 Huella de Carbono	9
3.8.7 Residuos si los hubiera	11
3.8.8 Emergencias y prevención de incendios	11
3.9.- Salud y seguridad de los trabajadores	13
3.9.1 Evaluación de riesgos en el lugar de trabajo	13
3.9.2 Vigilancia de la salud	13
3.9.3 Incidentes y accidentes	14
3.9.4 Formación en salud y seguridad	14
3.9.5 Maquinaria y otros equipos	14
3.9.6 Instrucciones de seguridad	14
3.9.7 Rutinas de seguridad en el trabajo	14

3.9.8 Riesgos para la seguridad	14
3.9.9 Equipos de protección individual (EPI)	14
3.9.10 Condiciones y ergonomía del entorno de trabajo	15
3.9.11 Limpieza e higiene	15
3.9.12 Áreas de descanso	15
3.9.13 Alcohol y drogas	15
3.9.14 Coordinación de actividades empresariales	15
3.9.15 Cumplimiento legal	15
3.10. Contratación, horario de trabajo, salario y beneficios	16
3.10.1 Inspecciones e informes de las autoridades	16
3.10.2 Rutinas y agencias de contratación	16
3.10.3 Contratos de los empleados	16
3.10.4 Nómina y registro de presencia	16
3.10.5 Horario de trabajo, horas extra y complementarias y descansos semanales	16
3.10.6 Salarios	17
3.10.7 Ausencias	17
3.10.8 Pausas	17
3.10.9 Cumplimiento legal	18
3.11. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes	18
3.12. Discriminación	18
3.12.1 Política y rutinas contra la discriminación	18
3.12.2 Discriminación	18
3.12.3 Cumplimiento legal	18
3.13. Participación de los Trabajadores	19
3.13.1 Condiciones del lugar de trabajo	19
3.13.2 Rutinas en caso de quejas	19
3.13.3 Libertad de asociación	19
3.13.4 <i>Negociación colectiva</i>	19
3.13.5 Cumplimiento legal	19
3.14. Acoso, abuso y medidas disciplinarias	20
3.14.1 Política y rutinas frente a situaciones de acoso y abusos, y normas para la aplicación de medidas disciplinarias	20
3.14.2 Sanciones y apelaciones	20
3.14.3 Acoso y abuso	20
3.14.4 Cumplimiento legal	20
3.15. NORMAS ISO	20

1.- Principios fundamentales de ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS

En ADECUACION DE ALTERNATIVAS reconocemos que nuestra actividad tiene un impacto sobre las personas y el planeta. En particular, sobre las condiciones laborales y el medio ambiente, tanto a nivel local como global.

1.1. GRUPOS ESENCIALES

Así mismo, creemos firmemente que es posible tener éxito en los negocios y ser al mismo tiempo una buena empresa. Es un prerequisite imprescindible para nuestro crecimiento futuro y solamente podrá ser alcanzado junto con los siguientes **grupos esenciales**:

- ✚ Los *trabajadores*, con y sin discapacidad, puntal de la empresa por la profesionalidad y experiencia que aportan en cada proyecto.
- ✚ Los *proveedores* y los *clientes*, con quienes se mantiene relaciones de colaboración y confianza.
- ✚ Las *Administraciones Públicas*, con las que mantenemos una relación de cordialidad, control y seguimiento de nuestras actuaciones como proveedores de servicios y beneficiarios de fondos públicos.
- ✚ *Entidades colaboradoras* que realizan una importante labor de fomento del desarrollo y profesionalización de las personas con diversidad funcional y por ende de los centros especiales de empleo.

1.2. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Adecuación de Alternativas S.L. **comprometido con la Responsabilidad Corporativa** dirigida a:

- ✚ La creación de empleo de calidad para personas con discapacidad a través de proyectos empresariales sostenibles mediante una doble rentabilidad: económica y social.
- ✚ Facilitar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad mediante la gestión, orientación y cooperación con las personas y organizaciones.
- ✚ Una gobernabilidad de nuestra empresa con total transparencia para garantizar su continuidad en el tiempo y confianza entre los grupos de interés relacionados anteriormente y en toda la sociedad.
- ✚ Fomentar la calidad en nuestros servicios (calificados ISO 9001)
- ✚ Desarrollar una gestión responsable de los recursos naturales y trabajar por la minimización del impacto medioambiental de todas nuestras actividades.

1.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA/EMPRESARIAL Y DISCAPACIDAD

Un aspecto fundamental de la actuación de Adecuación de Alternativas en materia de Responsabilidad Corporativa consiste en promover la RSE y en difundir e impulsar la gestión responsable de la discapacidad en las empresas **RSE-D**.

Para la promoción de la RSE-D, Adecuación de Alternativas aboga por:

- ✚ La contratación de personas con discapacidad.
- ✚ Promocionar la creación y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad, así como en la accesibilidad universal, mediante la contratación tanto pública como privada, colaborando con entidades inclusivas de carácter público y privado.

- ✚ Colaborar en foros de “Búsqueda Activa de Empleo” y sociolaborales con entidades de inclusión social de personas con discapacidad.
- ✚ Favorecer la integración de las personas con discapacidad realizando las medidas de ajuste personal y social inherentes a las características de Adecuación de Alternativas.

Para Adecuación de Alternativas, la manera de comprar productos, materiales y servicios es el código de conducta para ELLA MISMA Y SUS PROVEEDORES.

Los requerimientos mínimos de ADECUACION DE ALTERNATIVAS en lo referente a medio ambiente, condiciones sociales y laborales (incluyendo el trabajo infantil), se basa en las ocho convenciones establecidas en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, declaración de la OIT de junio de 1998, y en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas – *Unite Global Compact 2000* y en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.- ÉTICA CORPORATIVA

Los valores de confianza, integridad y honestidad representan los fundamentos de ADECUACION DE ALTERNATIVAS y son la clave para su implementación sostenible. Sobre estas bases establecemos las relaciones que crecerán gracias al respeto continuo de estos valores.

Es importante que todos los colaboradores de ADECUACION DE ALTERNATIVAS y socios externos, comprendan la postura de ADECUACION DE ALTERNATIVAS en materia de corrupción y su prevención.

Como está definido en la Política de ADECUACION DE ALTERNATIVAS de **las normas anticorrupción y cuyo modelo a cumplir por los proveedores y clientes es el siguiente:**

2.1. Política anticorrupción

Se ha desarrollado e implantado una política anticorrupción, que incluye aspectos inherentes a las relaciones comerciales entre el *Proveedor* y ADECUACION DE ALTERNATIVAS, y en la que se afirma claramente que la corrupción y el soborno son inaceptables.

2.2. Fiabilidad y transparencia

Los documentos, registros, informes, etc., relativos a la norma son transparentes, precisos y fiables

2.3. Formación de la dirección

La dirección de la empresa y las personas de contacto con ADECUACION DE ALTERNATIVAS, han sido formadas y conocen la postura de ADECUACION DE ALTERNATIVAS en materia de ética corporativa.

3. CUMPLIMIENTO LEGAL Y REQUISITOS DE ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS Y SUS PROVEEDORES

Tanto el *Proveedor* de ADECUACION DE ALTERNATIVAS COMO ELLA MISMA cumplirá siempre con aquellos requisitos más rigurosos, ya sean los previstos por la legislación aplicable o los específicos de ADECUACION DE ALTERNATIVAS.

En estas circunstancias, el *Proveedor* informará inmediatamente a ADECUACION DE ALTERNATIVAS.

MODELO

Estimado proveedor:

En ADECUACION DE ALTERNATIVAS siempre nos guía e inspira nuestra visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, nuestra idea de negocio y nuestros valores que describen y promueven una visión a largo plazo para hacer negocios de forma responsable, ayudan a crear un alto nivel de confianza y crean relaciones sólidas y sostenibles.

En ADECUACION DE ALTERNATIVAS reconocemos que nuestra actividad tiene un impacto sobre las personas y el planeta. En particular, sobre las condiciones laborales y el medio ambiente, tanto a nivel local como global. Pero, creemos firmemente que es posible tener éxito en los negocios y ser al mismo tiempo una buena empresa. Es un prerrequisito imprescindible para nuestro crecimiento futuro y solamente podrá ser alcanzado junto a proveedores que compartan nuestra visión (crear un mejor día a día para la mayoría de las personas) así como los compromisos que adquirimos en nuestra estrategia de sostenibilidad.

Valores como la confianza, la integridad y la honestidad representan los fundamentos del código de conducta para proveedores. “La manera ADECUACION DE ALTERNATIVAS de comprar productos, materiales y servicios”. Un código que, como sabes, recoge los requerimientos mínimos que te pedimos en lo referente a medio ambiente, condiciones sociales y laborales (incluyendo el trabajo infantil). Sobre estas bases establecemos las relaciones que crecerán gracias al respeto continuo de estos valores.

Desde el 1 de Noviembre del 2016 está en vigor el Código de Conducta para proveedores.

Por todo ello, en ADECUACION DE ALTERNATIVAS os pedimos a vosotros como proveedores nuestros a que informéis a ADECUACION DE ALTERNATIVAS sobre cualquier intento o petición de los colaboradores de ADECUACION DE ALTERNATIVAS de obtener u ofrecer beneficios inapropiados.

Para mayor claridad, le informamos de algunas situaciones que, como proveedor de ADECUACION DE ALTERNATIVAS debe evitar, en relación con empleados de ADECUACION DE ALTERNATIVAS o miembros de su familia.

- ✦ *Ofrecer muestras de hospitalidad como habitaciones de hotel o viajes de cualquier clase, gratis.*
- ✦ *Ofrecer dinero en efectivo.*
- ✦ *Ofrecer servicios personales en condiciones mejoradas respecto de las que se ofrecen a otras personas.*
- ✦ *Ofrecer préstamos o garantías de cualquier otro tipo, directa o indirectamente.*
- ✦ *Ofrecer eventos o comidas en los que usted o su socio no estén presentes.*
- ✦ *Ofrecer regalos o entretenimiento: Ej. **Regalos de navidad.***
- ✦ *Contratar a miembros de la familia de empleados de ADECUACION DE ALTERNATIVAS en puestos en los que pueda crear un conflicto de intereses.*
- ✦ *Ningún empleado de ADECUACION DE ALTERNATIVAS podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o compensaciones en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza.*

Para cualquier duda al respecto rogamos se ponga en contacto con info@adecuacioncee.com

La confianza y la honestidad son la piedra angular de nuestro negocio, sin embargo, nos reservamos el derecho a investigar cualquier indicio de corrupción.

Cualquier acto que contravenga el contenido o el objetivo de este documento puede resultar en el cese de la relación comercial.

3.1. Trabajo infantil

Por trabajo infantil se entiende el trabajo realizado por niños, el cual coarta su derecho a un sano crecimiento y desarrollo, y que le niega el derecho a recibir una educación de calidad. Con el término “niño” se define toda persona menor de quince años, salvo que la ley local sobre la edad mínima fije una edad superior para el trabajo o la escuela obligatoria, en tal caso se considera siempre la edad superior. Si la edad laboral mínima local se establece a los catorce años, de acuerdo con las excepciones permitidas para los países en vías de desarrollo, se considerará la edad inferior.

Adecuación de Alternativas S.L. no permite el trabajo infantil.

3.2. La igualdad de oportunidades

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye hoy en día el elemento vital de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas, y como tal representa un reto que puede transformarse en oportunidad para las empresas en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial.

La aprobación en España de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres una nueva dimensión con el informe de la OIT: *La Igualdad en el trabajo: afrontar los retos* en el que se indica la necesidad de asumir también en el planteamiento de la Responsabilidad Empresarial la eliminación de la constante discriminación entre mujeres y hombres: prejuicios, estereotipos, desigualdad salarial, techo de cristal, etc.

3.3. Contaminación medioambiental severa

No se producen situaciones de contaminación medioambiental grave, entendida como aquella contaminación que se propaga de manera extensa y cuyos efectos serían complejos y costosos de corregir.

3.4. Riesgos graves para la salud o seguridad

Los *Trabajadores* no estarán expuestos a riesgos graves para la salud o la seguridad. Se entiende como riesgos graves aquellos que impliquen la probabilidad de un riesgo inmediato de muerte, lesiones o enfermedades permanentes.

3.5. Horario de trabajo

Tanto El *Proveedor* como ADECUACION DE ALTERNATIVAS tendrá un sistema transparente y fiable para el registro de las horas trabajadas y el salario de todos los *Trabajadores*.

3.6. Salario

El *Trabajador* recibirá un salario igual o superior al mínimo establecido por la ley y que vienen recogidos en los convenios colectivos de aplicación correspondiente.

3.7. Seguros diversos para los trabajadores

El *Proveedor* Se proporciona a todos los *Trabajadores* un seguro de accidentes y otros que cubre el cuidado médico por accidentes laboral e indemnización en caso de invalidez permanente, que estén contemplados en aquellos convenios colectivos que nos afecten.

3.8. Medio Ambiente

3.8.1. Emisiones atmosféricas

Se cumple con la normativa aplicable en materia de emisiones atmosféricas. Se han obtenido los permisos y licencias necesarios así como los resultados de las mediciones en los casos que aplique.

3.8.2 Ruido exterior

Se cumple con la normativa aplicable en materia de ruido exterior. De ser requerido, se obtienen los permisos y se realizan las mediciones necesarias.

3.8.3 Vertidos de aguas residuales

Las aguas residuales serán tratadas en sus instalaciones o bien éstas serán vertidas a una planta de tratamiento de aguas autorizada.

Las plantas de tratamiento de aguas residuales (ETP) se mantienen y gestionan correctamente, las instalaciones y equipos son los apropiados para el tipo y el volumen de efluentes generados por la actividad.

El personal encargado de estas instalaciones posee la competencia necesaria.

3.8.4 Contaminación del suelo

En caso de contaminación del suelo, se intervendrá inmediatamente.

Se determinarán y evaluarán los posibles riesgos de contaminación del suelo debidos a actividades presentes y pasadas en las instalaciones.

Toda contaminación identificada será comunicada a la autoridad competente y será gestionada en cumplimiento con las indicaciones de las autoridades. El *Proveedor* mantendrá informada a ADECUACION DE ALTERNATIVAS sobre los avances y resultados correspondientes.

3.8.5 Cumplimiento legal

Se cumplirán todas las leyes y directivas aplicables en materia de impacto y protección medioambiental cuyos puntos no estén contemplados en este capítulo.

Esto incluye pero no se limita a: clasificación medioambiental, informes e inspecciones por parte de las autoridades.

Las medidas correctivas necesarias tras dichas inspecciones se documentarán y ejecutarán en los plazos establecidos.

3.8.6 Huella de Carbono

Para el próximo año 2017 se realizara el plan de mejora y control de la huella de carbono de ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS Y SUS PROVEEDORES en sus instalaciones de acuerdo al manual confeccionado y cuyo resumen es el siguientes:

✚ **Período de cálculo cubierto**

El período escogido para realizar el cálculo de la huella de carbono de ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS empieza el 1 de Enero del año 2017 y finaliza el 31 de Diciembre del mismo año, comprendiendo, por tanto, la totalidad de emisiones causadas por la actividad de la empresa durante el año 2017.

✚ **Cálculo de emisiones**

Al referirnos a huella de carbono de una organización, como es el caso de Adecuación de Alternativas, y a las fuentes emisoras que se analizan en su cálculo, recurrimos al término Alcance, clasificándolo en alcance 1, 2 y 3. Veamos a continuación qué significa esto. En primer lugar, cabe indicar que las emisiones asociadas a las operaciones de una organización se pueden clasificar como emisiones directas o indirectas.

- **Emisiones directas de GEI:** son emisiones de fuentes que son propiedad de o están controladas por la organización. De una manera muy simplificada, podrían entenderse como las emisiones liberadas *in situ* en el lugar donde se produce la actividad (por ejemplo, las emisiones debidas al sistema de calefacción si éste se basa en la quema de combustibles fósiles), o aquellas liberadas como consecuencia de la actividad (por ejemplo: transporte entre diferentes centros logísticos de la empresa, desplazamiento en vehículos para prestar servicios, etc.).
- **Emisiones indirectas de GEI:** Son emisiones consecuencia de las actividades de la organización, pero que ocurren en fuentes que son propiedad de o están controladas por otra organización. Un ejemplo de emisión indirecta es la emisión procedente de la electricidad consumida por una organización, cuyas emisiones han sido producidas en el lugar en el que se generó dicha electricidad.

Una vez definidas cuáles son las emisiones directas e indirectas de GEI y para facilitar la detección de todas ellas, se han definido 3 alcances:

Alcance 1: emisiones directas de GEI. Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de o están controladas por la entidad en cuestión. También incluye las emisiones fugitivas (p.ej. fugas de aire acondicionado, fugas de CH₄ de conductos).

Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.

Alcance 3: otras emisiones indirectas. Algunos ejemplos de actividades de alcance 3 son la extracción y producción de materiales que adquiere la organización, los viajes de trabajo con medios externos, el transporte de materias primas, de combustibles y de productos (por ejemplo, actividades logísticas) realizados por terceros o la utilización de productos o servicios ofrecidos por otros.

El siguiente esquema muestra gráficamente los citados alcances y los elementos que lo componen:

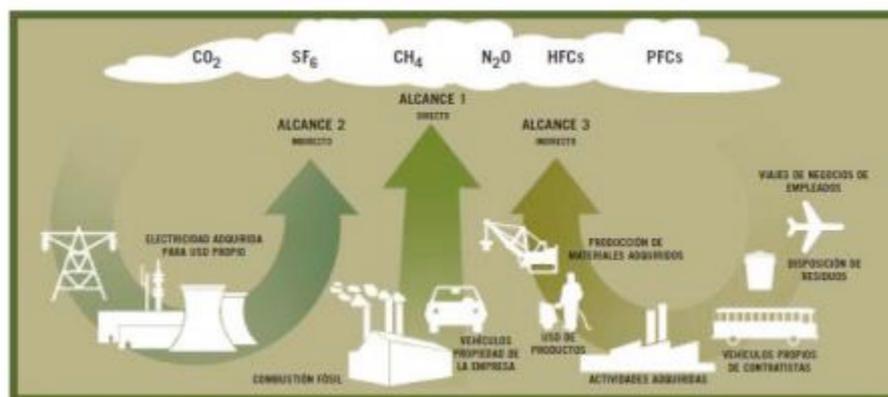


Figura 1: Esquema de los diferentes elementos que emiten emisiones clasificados según el tipo de alcance. Fuente: GHG Protocol, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente de España

✚ **Elaboración de un plan mejora**

La utilidad de la huella de carbono viene dada además de por el conocimiento de las emisiones de GEI de las que es responsable una actividad, por la posibilidad de actuar sobre éstas, estableciendo unos objetivos

de mejora o reducción. Es difícil gestionar y mejorar una actividad si no disponemos de una medición comparable y objetiva que la defina.

Como ya se ha comentado anteriormente, mediante el cálculo de la huella de carbono se identifican todas las fuentes de emisión de GEI y consecuentemente se logra un mejor conocimiento de cuáles son los puntos críticos. De esta manera, se pueden definir de una forma más precisa medidas de reducción del consumo y medidas de eficiencia energética.

Así como el cálculo de la huella de carbono se realiza para un año concreto, siendo nuestro caso el año 2017, en el contexto del plan de mejora se debe tomar un año (año base) de referencia, con objeto de computar las reducciones realizadas en referencia a dicho año. También, tal y como se indica en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de *GHG Protocol*26, **la referencia temporal respecto a la cual medir la eficacia de un plan de reducción de emisiones, en lugar de ser un año concreto, puede ser el promedio de varios años o bien una referencia móvil (normalmente, el año anterior al año de cálculo).**

✚ ¿Cómo se pueden reducir las emisiones de GEI?

Hay una serie de acciones que pueden tomarse con el objetivo de ir reduciendo las emisiones de GEI, como aumentar la comunicación por medio de dispositivos electrónicos (skype, internet, correo electrónico, telefonía móvil) entre la empresa Adecuación de Alternativas y sus empresas clientes (aquellas que contratan trabajadores previamente seleccionados por Adecuación de Alternativas), y llevar un seguimiento telemático y menos presencial, aunque es cierto que no se puede eliminar totalmente esta parte en este sector, donde la interacción humana puede ser esencial.

Así mismo, se pueden llevar a cabo obras de mejora y actualización en las instalaciones y oficinas de la empresa, tales como la sustitución del alumbrado actual por uno de bajo consumo, o la mejora de aislamiento térmico para reducir la demanda de calefacción. En cualquier caso, como hemos señalado antes, estas propuestas se estudian al final de este apartado en mejor detalle.

3.8.7 Residuos si los hubiera

✚ Listado de Residuos

Se elaborará y mantendrá actualizado un listado de *residuos peligrosos* y no peligrosos con el fin de controlar el tipo y cantidad generada.

El listado indica claramente qué tipo de residuos son *peligrosos* y deberá *actualizarse continuamente*. Si sólo se emplean productos químicos comunes (productos de limpieza, materiales para oficina normales, etc.) que implican riesgos escasos y conocidos, no se requiere el listado salvo que la normativa lo indique.

✚ Rutinas para residuos

Se implementarán *rutinas* documentadas para manipular, almacenar, transportar, reciclar y eliminar *residuos peligrosos* y no peligrosos.

Las *rutinas* previenen emisiones que contaminen la atmósfera, el suelo y el agua así como los riesgos de encendido/explosión. Las *rutinas* aseguran la salud y seguridad de los *Trabajadores* e incluyen un protocolo de respuesta en caso de emergencia.

Si sólo se emplean productos químicos comunes (productos de limpieza, materiales para oficina, etc.) que implican riesgos escasos y conocidos, no se requieren rutinas documentadas salvo indicado por la normativa.

3.8.8 Emergencias y prevención de incendios

✚ Plan de emergencia

Se desarrollarán e implantarán planes de emergencia específicos de las instalaciones durante el año 2017

Los planes se basan en riesgos identificados y *rutinas* establecidas para abordar situaciones de emergencia.

Adecuadas *rutinas* para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos han sido implantadas.

Los planes de emergencia incluirán como mínimo, riesgos potenciales y escenarios de emergencia (incendios, desastres naturales, *accidentes* químicos, etc.), rutinas de evacuación y definición de responsabilidades durante potenciales situaciones de emergencia.

✚ **Incendios e incidentes**

Todo incendio o *incidente* que pudiera causar un incendio será documentado.

La documentación incluirá un análisis de las causas así como las medidas correctivas y preventivas llevadas a cabo.

✚ **Competencia y formación**

Un adecuado número de *Trabajadores* de cada área de trabajo, cubriendo todos los turnos, estará capacitado para usar los equipos contra incendios.

La formación, que se actualizará al menos cada 24 meses, incluirá el empleo del equipo contra incendios instalado en la planta.

El contenido y registros de la formación estarán disponibles.

Los *Trabajadores* estarán familiarizados con cuestiones básicas sobre seguridad contra incendios antes de comenzar el trabajo. La formación comprenderá como mínimo las *rutinas* de evacuación, localización y activación de la alarma de emergencia.

El contenido y registros de la formación estarán disponibles.

✚ **Equipos contra incendios**

Estará disponible un adecuado equipo contra incendios.

El equipo contra incendios manual es fácilmente accesible e identificable a distancia, está sometido a un adecuado mantenimiento y no se guarda en un lugar con candado o bloqueado.

El equipo se someterá a inspección interna o por una empresa externa autorizada, al menos cada 12 meses. Se conservará la documentación del mantenimiento y/o se colocarán adhesivos/etiquetas en el equipo.

✚ **Vías y salidas de emergencia**

Las vías y salidas de emergencia garantizan una evacuación rápida y segura de todos los *Trabajadores*.

Existen al menos dos salidas de emergencia independientes por área de trabajo y todas las salidas de emergencia y vías de evacuación están despejadas y libres de obstáculos.

Se considera aceptable el tener una sola salida de emergencia si el número de *Trabajadores*, las dimensiones de la estancia, el nivel de riesgo y la ubicación del lugar de trabajo, permiten a todos los *Trabajadores* una evacuación rápida y segura en caso de emergencia.

✚ **Alarma de evacuación**

Está en funcionamiento un sistema de alarma de evacuación independiente con señal acústica continuada, para avisar a todos los *Trabajadores* en caso de emergencia y garantizar una evacuación rápida y segura

En los ambientes ruidosos, la señal acústica está acompañada con una señal luminosa.

La alarma podrá activarse manualmente y se oír o visualizará en todas las áreas. Los pulsadores de alarma se indican claramente y funcionan en caso de corte eléctrico.

✚ **Simulacros de evacuación**

Los simulacros de evacuación se realizan en todos los turnos y secciones, implicando al mayor número posible de *Trabajadores* y se efectúan al menos cada 12 meses.

Durante las evacuaciones determinadas personas designadas estarán encargadas de comprobar que todos los *Trabajadores* hayan abandonado el edificio.

Se conservará una adecuada documentación de los simulacros de evacuación que incluya como mínimo: fecha y hora del simulacro, información sobre el turno, tiempo necesario para evacuar y verificar la evacuación completa, los resultados del simulacro y acciones correctivas necesarias.

Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de protección contra incendios, incluyendo clasificación e informes e inspecciones por las autoridades competentes, cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

Si tras las inspecciones se precisaran acciones correctivas, éstas serán documentadas y se llevarán a cabo en los plazos indicados.

3.9.- Salud y seguridad de los trabajadores

3.9.1 Evaluación de riesgos en el lugar de trabajo

Se efectuará una *evaluación* de riesgos para toda la planta y todos los lugares de trabajo. En caso de cambios operativos, la *evaluación* de riesgos será actualizada.

Se intervendrá gradualmente para disminuir la necesidad de equipos de protección individual (EPIs), limitando los riesgos en la fuente (por ejemplo, reduciendo el nivel de ruido, mejorando la seguridad de la maquinaria, implementando *rutinas* de seguridad en el trabajo, mejorando la calidad del aire, etc.).

3.9.2 Vigilancia de la salud

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación del empresario de garantizar a sus empleados la vigilancia periódica de su salud, mediante las oportunas revisiones médicas.

Como regla general, esta vigilancia de la salud es de carácter voluntario, es decir, se requerirá el consentimiento del trabajador para que puedan llevarse a cabo.

De esta manera, el empresario tiene la obligación de ofrecer al trabajador pasar dichos reconocimientos médicos y el trabajador puede aceptar o rechazar su práctica.

Sin embargo, la Ley prevé la posibilidad de que dichos reconocimientos sean obligatorios para el trabajador cuando la realización de los mismos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismos o para otras personas.

Por tanto las excepciones a la voluntariedad de estas pruebas quedan vinculados bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos.

De esta manera, un conductor, un mozo, y aquellas categorías que se estimen con riesgo para la salud bien por las características del puesto o por las afecciones del/de la trabajador/a, salvo que los Servicios Públicos de Empleo o el equipo multiprofesional previamente no lo consideren necesario, estaría obligado/a a pasar dichos reconocimientos médicos.

Por tanto, en este tipo de supuestos, si el trabajador se niega injustificadamente a pasar dichos exámenes, estaría cometiendo una falta de desobediencia, que podría dar lugar al despido disciplinario.

3.9.3 Incidentes y accidentes

Se implantará una *rutina* para registrar analizar, realizar seguimiento y actuar en caso de *accidentes e incidentes*.

3.9.4 Formación en salud y seguridad

Los trabajadores han recibido la formación necesaria y adecuada en materia de seguridad antes de poner en marcha máquinas y equipos, o realizar operaciones potencialmente peligrosas. La formación impartida se actualizará de conformidad con las leyes y/o necesidades identificadas.

La formación preliminar incluirá información importante sobre aspectos de Salud y seguridad en el trabajo cotidiano.

Los registros y contenidos de las formaciones estarán disponibles.

3.9.5 Maquinaria y otros equipos

Toda la maquinaria o cualquier otro equipo empleado en la producción y operaciones, serán seguros y estarán dotados de los necesarios dispositivos de seguridad para la prevención de accidentes.

La máquina y otros equipos como carretillas elevadoras, escaleras mecánicas, puertas/portones automáticos, grúas/montacargas, etc. serán inspeccionados y certificados por las autoridades de inspección técnicas (u otras entidades certificadas o autorizadas) conforme a los requerimientos legales.

Todos/as los/las trabajadores/as que deban utilizar maquinaria contarán con la formación y certificación necesaria para lo que la empresa realizará la formación específica que corresponda, como por ejemplo:

- OPERADOR DE EQUIPOS MANUALES
- CARRETILLERO
- ...

3.9.6 Instrucciones de seguridad

Las señales de advertencia e instrucciones de seguridad son claramente visibles en todas las áreas de riesgo. Estas instrucciones describen el riesgo e indican cómo minimizar la exposición en una forma comprensible para los *Trabajadores* (con imágenes, dibujos y/o por escrito en un idioma comprensible para los *Trabajadores*).

3.9.7 Rutinas de seguridad en el trabajo

Se implementarán *rutinas* de seguridad en el trabajo para minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades asociadas a tareas peligrosas, tales como trabajos en espacios confinados, trabajos en altura, trabajos en plataformas elevadoras móviles o grúas, etc.

3.9.8 Riesgos para la seguridad

Se intervendrá para eliminar o minimizar los riesgos profesionales en el lugar de trabajo que pueden provocar *incidentes/accidentes*.

Los riesgos profesionales incluyen pero no se limitan a, cuadros eléctricos no asegurados, tráfico en la planta, escaleras dañadas, cables eléctricos dañados o maquinaria sin toma de tierra, agujeros en el suelo, almacenamiento de la mercancía, etc.

3.9.9 Equipos de protección individual (EPI)

Apropiados *EPIs* y ropa de seguridad están disponibles, en condiciones de uso y son utilizados por los *Trabajadores* y visitantes, en todas aquellas zonas de trabajo donde exista algún riesgo.

Estos equipos serán proporcionados de forma gratuita.

Las áreas en las que se requiere el uso de EPIs estarán claramente indicadas.

3.9.10 Condiciones y ergonomía del entorno de trabajo

Las condiciones de trabajo deberán ser adecuadas. La monitorización de estas condiciones incluye, pero no se limita a, ruido, temperatura, iluminación, calidad del aire. Se respetarán los protocolos vigentes para cada tipo de medición.

Durante los períodos muy calurosos, la temperatura interna en el lugar de trabajo puede ser igual a la externa, siempre y cuando se trabaje bajo un techo que ofrezca sombra y protección del sol. Así mismo se prevén y toman medidas tales como, pausas más frecuentes, suministro de ropa adecuada, agua potable o uso de ventiladores, etc.

Se evalúan las condiciones ergonómicas de los lugares de trabajo.

Se llevará a cabo un plan documentado de acciones para reducir aspectos como trabajo monótono y repetitivo, determinadas posiciones de trabajo etc., que a largo plazo puedan causar lesiones.

3.9.11 Limpieza e higiene

Se implementarán buenas prácticas de orden y limpieza para garantizar un ambiente de trabajo seguro e higiénico.

Todas las instalaciones se limpian regularmente y se mantienen en buenas condiciones.

Estará disponible un número adecuado de aseos y baños adecuadamente equipados.

3.9.12 Áreas de descanso

Hay disponibilidad de un número adecuado de áreas en las que los *Trabajadores* puedan descansar y comer durante las pausas.

Los *Trabajadores* tendrán a disposición lugares adecuados para las pausas de comida. Estas áreas deberán estar limpias, en buenas condiciones, separadas de la zona de producción (ruido, polvo, etc.) y estarán equipadas al menos con sillas/bancos y mesas.

3.9.13 Alcohol y drogas

Se implantará y comunicará durante el año 2017 a los trabajadores una política sobre alcohol y drogas, con el objetivo de prevenir la actividad bajo los efectos de alcohol, drogas ilegales o cualquier otra sustancia que impidan al *Trabajador* desarrollar su trabajo de manera segura y eficaz.

3.9.14 Coordinación de actividades empresariales

Existe un compromiso de coordinación de actividades empresariales que de acuerdo con la política preventiva de nuestra empresa consiste un intercambio de información destinado al conocimiento en todo momento de los riesgos laborales del puesto de trabajo a desarrollar por los/las trabajadores/as de la empresa en centros ajenos a ésta.

3.9.15 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de Salud y Seguridad, incluyendo clasificación, valoración e inspecciones por parte de las autoridades, cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

Las medidas correctivas necesarias tras dichas inspecciones se documentarán y serán ejecutadas en los plazos establecidos.

3.10. Contratación, horario de trabajo, salario y beneficios

3.10.1 Inspecciones e informes de las autoridades

Las acciones correctivas necesarias tras inspecciones de las autoridades de trabajo o equivalentes, estarán documentadas y serán completadas en los plazos específicos.

3.10.2 Rutinas y agencias de contratación

Si para la contratación de un *Trabajador* se ha recurrido a agencias de contratación, todas las fases del proceso y todos los agentes implicados serán identificados y descritos a ADECUACION DE ALTERNATIVAS en caso de solicitud.

Las agencias de contratación de personal y/o las de intermediación laboral deben de poseer licencia legal para el desempeño de la actividad.

3.10.3 Contratos de los empleados

Preferencia de contratación a personas con discapacidad tras realizar el análisis del puesto y evaluar las capacidades del/de la candidato/a, con el objeto de favorecer la integración en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional.

Antes de comenzar en el puesto de trabajo, cada *Trabajador* firmará un contrato escrito que especifica, de forma comprensible para el *Trabajador*, los términos del empleo.

Como mínimo el contrato incluye: nombre del contratante, nombre del *Trabajador*, fecha de nacimiento, posición, salario, horario de trabajo, compensación por horas extra para aquellas personas que no cuentan con discapacidad, beneficios y período de preaviso.

Como alternativa, la información relativa a horario de trabajo, retribución en caso de horas complementarias o extraordinarias si existieran, beneficios y período de preaviso, pueden describirse en un Manual para los *Trabajadores* o texto equivalente.

Si el *contrato de empleo* termina respetando el período de preaviso establecido, no se aplicarán retenciones al salario del *Trabajador*.

3.10.4 Nómina y registro de presencia

Por cada *Trabajador* se conservarán las nóminas y los registros de presencia relativos al pago del salario y los horarios de trabajo.

El *Proveedor* guardará la documentación de las nóminas al menos 24 meses y éstas incluirán horario de trabajo, horas extra y/o complementarias, retribución por rendimiento, primas de producción, indemnizaciones, retenciones aplicables y salario neto.

3.10.5 Horario de trabajo, horas extra y complementarias y descansos semanales

Los *Trabajadores* no trabajarán más de cuarenta (40) horas por semana, incluyendo las horas complementarias si existieran para las personas con discapacidad y más de (60) horas por semana, incluyendo horas extraordinarias para el resto. Las horas extra tendrán siempre un carácter voluntario.

Los trabajadores con discapacidad no podrán realizar horas extraordinarias salvo causa de fuerza mayor.

Si existiera pacto de horas complementarias para aquellos/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial, este será formalizado por escrito no superando el 30% de su jornada habitual y la comunicación de su realización se avisarán con al menos 3 días de antelación.

Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo.

Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

3.10.6 Salarios

El salario de los *Trabajadores*, retribución por horas extra y/o complementarias incluidas, se abonará puntual y regularmente al menos una vez al mes.

Las deducciones nunca superarán el 20% del salario del *Trabajador* y el salario neto resultante no será inferior al mínimo establecido por ley.

Las retenciones obligatorias por ley (como impuestos o fondos de pensión) o las acordadas para comidas, vivienda y cuotas sindicales se excluyen de este 20%.

No se solicitará a los *Trabajadores* el pago de depósito alguno.

A menos que sea establecido por la ley, en el caso de que el empleador requiera paros a corto plazo en el trabajo, los *Trabajadores* recibirán al menos el salario mínimo legal en la proporción de jornada que se establezca.

Al terminar cada período de retribución se expedirán nóminas que contengan información completa. Las nóminas indicarán: días trabajados, salario bruto o retribución por rendimiento, horas extra a la tarifa especificada y/o complementarias, primas, indemnización y retenciones legales, otras deducciones y sueldo neto.

3.10.7 Ausencias

Los *Trabajadores* tienen derecho a ausentarse del trabajo de conformidad con la ley aplicable, tradiciones y normas locales.

3.10.8 Pausas

Los *Trabajadores* disponen de suficiente tiempo de descanso para comidas y pausas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, 30 minutos para menores de dieciocho años. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Para aquellos/as trabajadores/as dedicados a la atención telefónica, se establecerán unas pausas de PVD (Descanso de visualización de pantalla) de 5 minutos cada hora de trabajo efectivo, organizado por el coordinador de salario, salvo lo acordado por escrito con los *Trabajadores*, y si existieran por medio de los representantes de los *Trabajadores*.

3.10.9 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de contratación de trabajadores, cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

Esto incluye pero no se limita a leyes y regulaciones relacionadas con trámites de contratación, acuerdos, horarios de trabajo, salarios, permisos y beneficios.

3.11. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

ADECUACION DE ALTERNATIVAS apoya la contratación legal de *Trabajadores* jóvenes. Con la expresión *Trabajadores* jóvenes nos referimos a personas menores de 18 años en edad mínima para trabajar.

Certeza de que los *Trabajadores* jóvenes son contratados conforme a las leyes aplicables y no participan en ningún tipo de empleo o trabajo que, por su naturaleza o circunstancias en que se desarrolla, pueda comprometer la salud, la seguridad o la moral.

Se ha identificado el tipo de empleo o trabajo adecuado para los *Trabajadores* jóvenes.

- Los *Trabajadores* jóvenes no desempeñan trabajos peligrosos.
- Los *Trabajadores* jóvenes no trabajan durante la noche.

3.12. Discriminación

3.12.1 Política y rutinas contra la discriminación

Se implantará una *política y rutinas* adecuadas que describan las acciones preventivas y correctivas contra la discriminación.

3.12.2 Discriminación

Durante las fases de contratación y empleo, no se discrimina a los *Trabajadores* por razones de raza, religión, creencias, sexo, estado marital o maternal, edad, afiliación política, nacionalidad, discapacidad, salud, orientación sexual, etc.

Todos los *Trabajadores*, incluidos los subcontratados, tendrán los mismos derechos y beneficios sociales, salvo restricciones legales.

En aquellos servicios que se requiera el uso de uniforme el/la trabajador/a vestirá con el uniforme correspondiente independientemente de sus creencias religiosas o sociales.

En aquellos servicios que no sea necesario dotar a los trabajadores de uniforme su vestuario será según las costumbres del lugar que corresponda independiente de sus creencias religiosas o sociales.

Es decir, todos/as los/as trabajadores/as vestirán de forma adecuada de manera que permitan ser reconocidos e identificados sus rostros sin tener que solicitar que lo muestre.

Cualquier desobediencia al respecto se hará constar en el expediente del/de la trabajador/a como una sanción disciplinaria.

3.12.3 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de discriminación, no cubierta en otros puntos de este capítulo.

En caso de detectar presuntamente alguna situación de radicalización que se pueda considerar anormal y de riesgo se dará parte para su investigación y control a las fuerzas de seguridad del Estado.

Cualquier trabajador/a podrá informar a la empresa de la presunta radicalización de algún/a compañero/a, por las vías previstas y medios previstos.

Igualmente cualquier trabajador/a podrá denunciar ante la empresa cualquier indicio de discriminación contra sí mismo/a o terceros.

En cualquier caso la empresa mantendrá en absoluta confidencialidad la información o denuncia recibida y dará inicio a un proceso de investigación. Además no se llevará a cabo ninguna represalia ni compensación hacia la persona informante o denunciante.

3.13. Participación de los Trabajadores

3.13.1 Condiciones del lugar de trabajo

Existe una forma documentada y conocida por los trabajadores, para influir sobre actividades que mejoren aspectos relacionados el entorno de trabajo mediante la institución de un Comité de Salud y Seguridad o equivalente.

Éste se ocupará de los peligros, riesgos y problemas identificados y llevará a cabo intervenciones documentadas para mejorar continuamente el entorno de trabajo, disminuir el número de *incidentes* y *accidentes* y aumentar la implicación de los *Trabajadores* en el lugar de trabajo.

Los planes documentados y resultados de las intervenciones, estarán disponibles para todos los *Trabajadores*.

3.13.2 Rutinas en caso de quejas

Existen *rutinas* documentadas sobre cómo sacar a relucir problemas y quejas en temas relacionados con, por ejemplo discriminación, *acoso* o abuso. Los *Trabajadores* están al corriente de dichas rutinas.

Las *rutinas* para la gestión de quejas y reclamaciones, ilustrarán cómo todos los *Trabajadores*, contratados y subcontratados, pueden exponer problemas y quejas directamente al *Proveedor*.

3.13.3 Libertad de asociación

Respetar el derecho de los *Trabajadores* a adherirse, formar o no adherirse, a la asociación de su elección sin temor a represalias, intimidaciones o *acoso*.

En países en los que el derecho a la libertad de asociación es reglamentado, limitado o prohibido por ley, el *Proveedor* no impedirá formas alternativas de representación libre e independiente de los *Trabajadores*.

3.13.4 Negociación colectiva

Los *Trabajadores* podrán ejercer la negociación *colectiva* sin temor a represalias, intimidaciones o *acosos*.

En países en los que el derecho a la *negociación colectiva* es regulado, limitado o prohibido por ley, no se impedirán formas alternativas de representación libre e independiente de los *Trabajadores*.

3.13.5 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de Derechos de los trabajadores cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

3.14. Acoso, abuso y medidas disciplinarias

3.14.1 Política y rutinas frente a situaciones de acoso y abusos, y normas para la aplicación de medidas disciplinarias

Se implantará una *política y rutinas* que describan las acciones preventivas y correctivas contra *acosos* y abusos así como las normas a seguir en caso de *medidas disciplinarias*.

Dichas normas involucran y son comunicadas a todos los *Trabajadores* de la planta, incluyendo a los trabajadores subcontratados.

3.14.2 Sanciones y apelaciones

No participamos, respaldamos o permitimos el uso de castigos corporales, amenazas o cualquier otra forma de coacción mental o física y no recurrirá a sistemas de amonestación o castigo públicos.

Los *Trabajadores*, tanto los contratados como los subcontratados, tienen derecho a apelar reprimendas /medidas disciplinarias/despidos. Estas reclamaciones quedarán documentadas.

3.14.3 Acoso y abuso

No participamos, apoyamos o permitimos ninguna forma de *acoso* o abuso de los *Trabajadores*, tanto en plantilla como subcontratados, en el lugar de trabajo o zonas de vivienda.

3.14.4 Cumplimiento legal

Se cumple con el resto de leyes y regulaciones aplicables en materia de acoso, abuso y acciones disciplinarias que no estén incluidas en este capítulo.

Cualquier trabajador/a podrá informar a la empresa del presunto abuso o acoso que sufra algún/a compañero/a por las vías y medios previstos.

En cualquier caso la empresa mantendrá en absoluta confidencialidad la información o denuncia recibida y dará inicio a un proceso de investigación. No se llevará a cabo ninguna represalia ni compensación hacia la persona informante o denunciante.

3.15. NORMAS ISO

Se incluirá en los manuales procedimiento de las Normas ISO de que disponga ADECUACIÓN DE ALTERNATIVAS y sus Proveedores el cumplimiento de este Manual de Responsabilidad Social y Medioambiental

Normas de referencia principales

- R 1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948)
- R 2 Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas, 1989)
- R 3 Principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998) y Convenciones relacionadas.
- R 4 Convención sobre la seguridad y la salud ocupacional (Convención, OIT 155)
- R 5 Los Diez Principios del Pacto Mundial (Naciones Unidas, 2000)