



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

VICENTE VILA SLU
WIN-2 INDUS SL



Prólogo

Como empresa dedicada a la fabricación de carpintería de aluminio, Vicente Vila SLU Y WIN-2 INDUS SL (en adelante GRUPO VILA) ha asumido el compromiso de gestionar sus actividades de un modo ético y digno de confianza, ateniéndose a las leyes, normativas y reglamentos y cumpliendo también las normas establecidas en el presente Código de Conducta y Ética Empresarial.

Este Código de Conducta es la expresión concreta de uno de los principios de nuestra cultura corporativa, el que define nuestro comportamiento ético y la integridad personal y profesional como forma de entender y desarrollar nuestra actividad.

Mediante su cumplimiento pretendemos dar seguridad a nuestros clientes y a la sociedad en general, que puede ver en nosotros gente en la que vale la pena depositar confianza.

En este se describen los valores, principios y prácticas que guían nuestra conducta empresarial, y con él la dirección intenta fomentar un entorno de trabajo en el que se promueva la integridad, el respeto y la equidad.

Por ello, todos los empleados del Grupo Vila deben someterse en lo dispuesto en el presente Código de Conducta.

INTRODUCCIÓN

El presente código de conducta tiene como finalidad establecer los principios que han de presidir los comportamientos de los empleados, enmarcado todo ello en los valores del Grupo Vila : Orientación al Cliente (externo e interno), Trabajo en Equipo, Innovación, Calidad y Medio Ambiente.

Este Código refleja el compromiso de la compañía de alcanzar los más altos niveles de ética en su conducta empresarial, nos va a ayudar a que cada uno de nosotros hagamos mejor nuestro trabajo, pues nos sirve de guía para tomar decisiones cotidianas.

Aunque el Código provee una amplia gama de guías acerca de patrones de integridad y conducta empresarial, ningún código puede contemplar todas las situaciones que es probable que los individuos enfrenten. Por tanto, este código no reemplaza nuestra responsabilidad y obligación de ejercer un buen criterio y consultar con respecto a la conducta empresarial correcta.

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Grupo Vila se aplicará a todos los empleados vinculados contractualmente con Grupo Vila

Cualquier duda acerca de la interpretación del Código deberá ser aclarada por el superior jerárquico o, en su caso, con los asesores legales de la compañía.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidos en el Código puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

La política de GRUPO VILA es proveer igualdad de trabajo a las personas capacitadas sin importar su raza, el color de su piel, sexo, religión, nacionalidad ni edad, considerándolo una ventaja competitiva. El entorno laboral de Grupo Vila promueve la imparcialidad y la igualdad de oportunidades en el proceso de empleo. Los empleados de Grupo VILA S.L deben tratar a todas las personas con respeto y cortesía profesional, por tanto, no se tolerarán las formas ilegales de discriminación ni el acoso de ningún tipo. Las amenazas o los actos de intimidación están prohibidos. Del mismo modo, se garantiza absoluta confidencialidad a los empleados que puedan sufrir alguna incapacidad física o mental.

1-SISTEMA DE GESTION, TRANSPARENCIA Y TRAZABILIDAD

1. Grupo Vila establecerá un sistema de gestión interna eficaz para garantizar que:

a. Todas las relaciones laborales se reconocen y documentan (de conformidad con las leyes nacionales, los usos y costumbres y las normas de empleo internacionales) desde el inicio de la contratación hasta la finalización de esta; especialmente en el caso de trabajadores con un estatus especial: jóvenes, inmigrantes, migrantes nacionales, trabajadores temporales, trabajadores a domicilio, trabajadores a destajo, internos o aprendices, etc.

b. Todas las actividades de ventas y gestión de la empresa se llevan a cabo de manera transparente y son registradas correctamente en los registros de la empresa;

c. Los principios establecidos en este Código se distribuyen y se aplican sistemáticamente dentro de la organización del proveedor.

d. Grupo Vila puede detectar todos los actos que infrinjan los principios del presente código, determinar las causas subyacentes de los problemas detectados y aplicar medidas para hacer frente a estos actos, de conformidad con las leyes nacionales, los usos y costumbres y con los estándares de empleo internacionales.

e. Las personas encargadas de aplicar este código, especialmente los aspectos legales relacionados con el derecho del trabajo, la seguridad y el medio ambiente, han sido formadas e informadas.

f. Se toman medidas contra todas las formas de corrupción, extorsión, malversación y soborno;

g. Se analiza el impacto en la comunidad, en los recursos naturales y en el medio ambiente en general, para así poder establecer los procedimientos necesarios para prevenir y minimizar los efectos negativos relacionados con las actuaciones de los socios.

2. El proveedor se compromete a difundir los principios del Código de Conducta en toda su cadena de suministro y subcontratación.

2-EDAD MINIMA, TRABAJO INFANTIL, Y JOVENES TRABAJADORES

1. Prohibición de trabajo forzoso

Grupo Vila no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario. No podrá exigir a sus trabajadores ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.

Reconocerá el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable ¹

2. Prohibición de trabajo infantil

Grupo Vila no contratará a menores de edad. Grupo Vila define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 16 años cumplidos. Si la legislación local establece un límite de edad superior, se respetará dicho límite ²

Las personas con edades comprendidas entre 16 y 18 años cumplidos, se considerarán trabajadores juveniles. Estos no deberán trabajar en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas ³

¹ Los aspectos relacionados con dichas limitaciones, se regirán por los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

² Los aspectos relacionados con la prohibición del trabajo infantil se desarrollarán según los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

³ Los aspectos relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores juveniles se regirán por la Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.)

3- NO DISCRIMINACION:

Grupo Vila no participará, ni apoyará, ni tolerará, ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, asignación de trabajos, 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.

NUESTRA CONTRIBUCIÓN AL ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO



Mantener un firme compromiso con nuestro capital humano como principal activo.



Mantener un marco favorable de relaciones laborales, basándonos en: igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.



Impulsar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, contemplando igual retribución por el mismo trabajo y revisión salarial con criterios comunes para ambos géneros

Así mismo el Grupo Vila cuenta con una Política de igualdad, diversidad e inclusión y de un Protocolo para la prevención frente al acoso.

4- PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS, ACOSO O MALOS TRATOS:

1. Grupo Vila debe tratar a todos los trabajadores con respeto y dignidad.
2. No debe involucrarse ni tolerar ningún tipo de acoso, hostigamiento o abuso.
3. Grupo Vila establecerá procedimientos disciplinarios por escrito y los explicarán en términos claros y comprensibles a sus trabajadores. Se registrarán todas las acciones disciplinarias.

5- RESPETO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACION COLECTIVA Y MECANISMO DE RECLAMACIÓN:

Grupo Vila garantizará a sus trabajadores, 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 con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos. Asimismo, adoptará una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos.

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.

Cuando los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio ⁵.

Grupo Vila hará todos los esfuerzos necesarios para mantener o participar en un mecanismo eficaz de retroalimentación de la información y de reclamaciones, que les permita responder a personas y comunidades.

⁴ Los aspectos relacionados con las prácticas laborales se desarrollarán por el Convenio 111 de la OIT.

⁵ Los aspectos relacionados con las prácticas de libertad de asociación y negociación colectiva se desarrollarán por los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.

5- HORARIO DE TRABAJO:

1. Grupo Vila establecerá un horario de trabajo que cumpla con las leyes nacionales, convenio del sector y los convenios de la OIT, cualquiera que sea el que ofrezca mayor protección para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
2. Grupo Vila deberá respetar que las horas de trabajo estándar admisibles en una semana son 48, excluyendo las horas extraordinarias. No se exigirá a los trabajadores que trabajen más de 48 horas semanales.
3. Las horas extraordinarias serán voluntarias, no excederán las 8 (ocho) horas semanales y no se requerirán de manera habitual. ⁶
4. Grupo Vila deberá respetar el derecho de los trabajadores a tener por lo menos un día de descanso cada 7 (siete) días, así como un período de vacaciones anuales retribuidas y festivas nacionales y locales según las normativas locales.

6- PAGO DE SALARIO:

1. Grupo Vila debe garantizar que el salario liquidado a sus trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, el mencionado salario deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.
2. Grupo Vila no realizará 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. Asimismo, proporcionarán a sus 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.
- 3- Grupo Vila 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 ⁷

⁶ Las jornadas laborales estarán reguladas por los Convenios 1 y 14 de la OIT.

⁷ Los aspectos relacionados con los pagos de los salarios, estarán reguladas por los Convenios 26 Y 131 de la OIT.

8-SALUD Y SEGURIDAD:

En Grupo Vila Las disposiciones en materia de salud y seguridad se definirán más a fondo para atender las condiciones específicas y los peligros relacionados con las diferentes industrias, de conformidad con los principios aplicables de salud y seguridad:

1. Proporcionar condiciones seguras y limpias en todas las instalaciones de trabajo y residenciales y establecerán y seguirán un conjunto claro de procedimientos que regulen la salud y la seguridad en el trabajo.
2. Tomar las medidas oportunas para prevenir accidentes y lesiones asociados con, o que puedan ocurrir en el transcurso de la actividad laboral, minimizando tanto como sea razonablemente posible, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral. Se proporcionarán equipos de protección personal apropiados y efectivos según sea necesario.
3. Proporcionar acceso a asistencia médica y a los servicios de salud.
4. Proporcionar todos los trabajadores acceso a instalaciones sanitarias limpias, a agua potable y a instalaciones sanitarias para la preparación
5. Asegurar que las instalaciones residenciales para los trabajadores, si existen, estén limpias y sean seguras.
6. Asignar la responsabilidad en materia de salud y seguridad a un representante de la alta dirección.
7. Proporcionar formación sobre salud y seguridad de forma regular y registrada a los trabajadores y a la gerencia, y dicha capacitación se repetirá para todos los trabajadores nuevos o reasignados.
8. Proporcionar medidas de seguridad contra incendios y garantizar la resistencia, estabilidad y seguridad de los edificios y equipos,
9. Formar a los trabajadores y a la gerencia en la gestión de residuos, en la manipulación y eliminación de productos químicos y de otros materiales peligrosos.

9-COMPROMISO MEDIAMBIENTAL:

Grupo Vila así como todos sus trabajadores, mantienen un compromiso constante con la protección del medioambiente y cumplirán los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.



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.