

CODIGO ÉTICO GALADTRANS

Cuando nos referimos al grupo ALIANZA-GALADTRANS, incluimos todas las divisiones operativas del grupo:

GALADTRANS 2009, S.L.

ALIANZA GALADTRANS, S.L.

ALIANZA-VALIENTE, S.L.

Nuestro grupo dispone de un Código Ético que se basa fundamentalmente en los [Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas](#) en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

Los principios de nuestro Código Ético les son comunicados a todo y cada uno de nuestros empleados en el momento de entrar a trabajar en ALIANZA-GALADTRANS.

A estos principios tienen acceso en cada momento, bien a través de intranet bien a través de su publicación en nuestro tablón de anuncios de la empresa y se encuentran publicados en nuestra web corporativa.

1.- DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Nos comprometemos en el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y enunciados en la "[Carta Internacional de los Derechos Humanos](#)"*

Dentro de la cadena de suministros evitaremos cualquier actitud que pueda hacernos cómplices de violaciones de los DDHH por otras empresas o entidades.

Contrataremos con clientes y proveedores con principios éticos que les impida violar los principios básicos en DDHH. Lucharemos contra la complicidad directa, por beneficio indirecto o complicidad silenciada.

Potenciaremos el talento y la carrera profesional de nuestros empleados. Los empleados serán tratados con dignidad y retribuidos de manera justa y equitativa.

Vigilaremos que la actividad desarrollada en nuestros centros se realice siguiendo los criterios de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Actuaremos bajo el principio de transparencia de la información, reportando todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la Compañía de manera veraz, clara y contrastable.

2.- NORMAS LABORALES

Nos comprometemos en el cumplimiento de los principios relativos a los derechos incluidos en los Convenios Fundamentales** de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de los [Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas](#) en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

Libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Los empleados tendrán la libertad de unirse a asociaciones que se encuentren dentro de la ley, sin discriminación por asociación.

Se deberá adoptar una actitud abierta frente a las actividades de los sindicatos o de las asociaciones y los representantes de los trabajadores no serán discriminados deberán tener la libertad para desempeñar funciones de representatividad. Para permitir y cumplir sus tareas deben tener acceso a todos los lugares de trabajo.

Eliminación de todo tipo de trabajo forzoso o bajo coacción

No recurrimos a ninguna forma de trabajos forzados, esclavización, vejación o trabajo involuntario. Las condiciones laborales se deberán determinar en cumplimiento con todas las leyes aplicables en el país. Los empleados tienen la libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. ***

Erradicación del trabajo infantil

No admitimos la contratación de niños con edad inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca inferior a los 15 años.

Los Trabajadores jóvenes sólo podrán ser empleados en circunstancias que les resguarden por completo ante la explotación, que les protejan de los peligros morales y físicos y de los daños a largo plazo que pueda sufrir a su salud, además de asegurar que no se interrumpa su educación. Asimismo, se deberá motivar a los trabajadores jóvenes elegibles para que asistan a la escuela o para que participen en prácticas profesionales o en otros programas educativos.

Abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Se debe garantizar que todos los empleados sean tratados por igual, ofreciéndoles las mismas oportunidades.

Las personas con las mismas habilidades deberán recibir un trato igual no exista discriminación en el acceso a los trabajos.

No se practicará o permitirá la discriminación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

Contratación laboral responsable

La relación laboral debe especificarse en un contrato laboral formulado de forma escrita. El trabajador debe recibir al menos la copia de éste.

A los empleados no se les podrá exigir que entreguen documentos de identidad y tendrán la libertad de dejar el empleo después de notificar con tiempo razonable.

Horario laboral legal y coherente

Las horas de trabajo, los salarios, el pago de horas extras y los derechos de vacaciones se deberán determinar en cumplimiento con todas las leyes aplicables en el país.

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Remuneración legal y coherente

La remuneración de una semana laboral habitual debe respetar los estándares mínimos legales. Se debe informar a los trabajadores de forma comprensible y detallada sobre la estructura exacta de sus salarios (desglose).

Los salarios se deberán pagar a tiempo y se deberá mantener registro de los pagos a los empleados.

No se permitirán en ningún caso deducciones en los salarios que no hayan sido previstas en las leyes nacionales.

Seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo adecuadas.

Se deberá proporcionar un lugar de trabajo seguro e higiénico, de modo que el puesto de trabajo no debe mermar la salud ni la seguridad de los trabajadores. Han de observarse estándares de seguridad y salud reconocidos a nivel internacional.

3.- MEDIO AMBIENTE

La empresa debe adquirir un claro compromiso y esforzarse para evitar o reducir la producción de desechos, la contaminación del medio ambiente y el agotamiento de los recursos naturales mediante medidas concretas y sistemas que demuestren el citado compromiso.

Se favorecerá la contratación de proveedores que garanticen tecnologías más limpias y mayor compromiso con las políticas medioambientales.

4.- BUEN GOBIERNO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Dirección de GALADTRANS rechaza el soborno, la extorsión y cualquier forma de corrupción, tal y como se define en los convenios internacionales aplicables. A tal efecto seguimos una [política anticorrupción](#) y creamos los mecanismos necesarios para su aplicación efectiva.

* Se conoce como [Carta Internacional de los Derechos Humanos](#) a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) junto con los instrumentos que la desarrollan: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976).

** [Los Convenios Fundamentales de la OIT](#) incluyen:

Convenio 1 (1919) sobre las horas de trabajo, (C1) y Recomendación 116 sobre reducción de la duración del trabajo (1962), (R116)
Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948), (C87)
Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949), (C98)
Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930), (C29)
Convenio sobre la abolición del Trabajo Forzoso (1957), (C105)
Convenio 138 sobre la Edad Mínima (1973), (C138)
Convenio 182 sobre las Peores formas de Trabajo Infantil (1999), (C182)
Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951), (C100)
Convenio 111 sobre la Discriminación (1958), (C111)
Convenio 102 seguridad social norma mínima (1952) (C102)
Convenio 155 (1981), (C155) y Recomendación 164 seguridad y salud de los trabajadores (R164)
Convenio 159 readaptación profesional y el empleo en las personas inválidas (1983), (C159)
Convenio 183 protección de la maternidad (1983), (C183)
Convenio 131 fijación de salarios mínimos (1970), (C131)
Convenio 135 representante de los trabajadores (1971), (C135)

***En junio de 2014, la OIT adoptó un Protocolo vinculante sobre trabajo forzoso complementado por una Recomendación (núm. 203) con vistas a incluir medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud.

****[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)