



Manual Responsabilidad Social Corporativa



1. Principios generales

El Consejo de Administración de UCALSA considera que sus empleados son un activo estratégico. De conformidad con la misión, la visión y los valores de UCALSA, los empleados pertenecientes a ella se les ofrece un buen entorno de trabajo fomentando su desarrollo, formación y medidas de conciliación favoreciendo la igualdad de oportunidades.

El know-how, las habilidades y las competencias de nuestro personal son los factores decisivos de los cuales dependerá el éxito de UCALSA en el mercado. Por lo tanto, el trato hacia nuestro personal y entre cada trabajador define nuestros valores y objetivos, que serán asuntos de vital importancia.

Este Manual de Responsabilidad Social Corporativo de UCALSA, a partir de ahora sólo llamado Manual, comprende las directivas que constituyen una base sana para una gestión eficaz de los recursos humanos en la organización. El Manual es, por esencia, flexible y dinámico y puede adaptarse a diversas situaciones. Su espíritu deberá ser respetado en cualquier circunstancia.

Dado que UCALSA ejerce sus actividades en un ámbito internacional, las leyes y prácticas locales deben ser respetadas en todas partes. Convendrá, también, tener en cuenta el grado de evolución de cada mercado y su aptitud para progresar en todo lo que se refiere a la gestión de los recursos humanos.

En caso de conflicto entre cualquiera de estas políticas y la legislación local, serán las más favorables para el trabajador las que prevalecen.



2. Finalidad

El objetivo de este Manual marco de RSC dentro de recursos humanos es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos humanos de UCALSA, que le permita captar, impulsar y retener el talento y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de UCALSA, haciéndoles partícipes del proyecto de éxito empresarial y garantizándoles un puesto de trabajo digno y seguro.

Este Manual se desarrolla a través de las siguientes políticas de responsabilidad social corporativa:

Política de reclutamiento y selección.

Política de gestión del conocimiento.

Política de igualdad de oportunidades y conciliación.

Política de seguridad y salud laboral.

Política de retribuciones.

Se considera que son principios para la conservación del capital humano el diseño y la implantación de un marco de gestión de recursos humanos y de relaciones laborales que hagan partícipes a todos los trabajadores del éxito de UCALSA y que favorezcan los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

Este Manual establece las pautas que rigen las relaciones laborales y ha de servir de referencia para definir los objetivos de UCALSA en la gestión de los recursos humanos en cuanto a:

La selección de sus profesionales.

Las garantías y estabilidad de un empleo de calidad.

La creación de una relación estable con los trabajadores.

La seguridad y salud laboral.

La formación y el desarrollo de los profesionales dentro de la empresa.

La gestión de los recursos humanos debe venir presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación, y la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de UCALSA. Este respeto impone comportamientos específicos que es necesario plasmar en este documento, en aras de tenerles siempre presentes:

- I. Respeto y confianza son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna.

En caso de discriminación como la expresión de una falta de respeto elemental, se comunicarán y se procederá a abrir un expediente de investigación de lo sucedido.

- II. La transparencia y la honestidad en las relaciones profesionales son condiciones sine qua non para toda comunicación eficaz. Basándose en hechos y en un diálogo abierto, la transparencia es la única

base sólida que permite una mejora continua.

- III. A ello se añade una comunicación abierta destinada a compartir las aptitudes de cada uno y a estimular la creatividad. Esto es particularmente pertinente en una estructura horizontal en la que conviene transmitir sistemáticamente todas las informaciones a los que las necesitan para efectuar su trabajo correctamente. Sin ello, es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos.
- IV. Comunicar no significa únicamente informar, sino también escuchar y dialogar. Todos los colaboradores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.
- V. En caso de desacuerdo entre un empleado y su superior o entre un empleado y uno de sus colegas, cada cual debe poder ser escuchado de manera equitativa. El equipo de recursos humanos velará porque un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

3. Principios generales de actuación

Para la consecución de los objetivos señalados, UCALSA asume y promueve los siguientes principios que deben presidir la gestión de su capital humano:

- a) Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
- b) El desarrollo de procesos homogéneos de recursos humanos que avancen en la implantación de la cultura de UCALSA allí donde opere, respetando las particularidades locales.
- c) La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales, basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Asimismo, deberán impulsarse medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas, no discriminando por reducción por conciliación familiar horaria en el trabajo.
- d) La consolidación de empleos estables y de calidad y una contraprestación económica con los mínimos establecidos en convenio correspondiente, por jornada y categoría.
- e) Un sistema de retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los de UCALSA.
- f) La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor de UCALSA y a su crecimiento.
- g) El diseño de una oferta de valor, que favorezca la selección, contratación y retención de talento, compuesta por una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de

oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.

h) Trabajo forzoso u obligatorio.

UCALSA no recurrirá, ni apoyará el uso del trabajo forzoso u obligado, según la definición del Convenio OIT 29, y no solicitará al personal que pague “depósitos” o deje en la empresa documentos de identidad cuando comienza la relación laboral. UCALSA, ni ninguna otra organización que proporcione mano de obra a la empresa, retendrá parte alguna del salario, suplementos salariales, propiedad o documentos del personal, con el fin de obligar al personal a seguir trabajando para la empresa.

El personal deberá tener derecho a dejar el lugar de trabajo tras haber completado la jornada laboral tipo, y tener la libertad de poner fin a la relación de trabajo notificando al empleador dentro de un tiempo razonable.

Ni UCALSA, ni ninguna otra organización que proporcione mano de obra a la empresa, recurrirá al, o apoyará el, tráfico de seres humanos.

i) Trabajo Infantil.

UCALSA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, según las definiciones siguientes:

Niño: Cualquier persona menor de 15 años, a menos que la legislación local indique una edad mínima para trabajar mayor o la escolarización obligatoria a una mayor edad, en cuyo caso la edad más alta estipulada aplicará a esa localidad en particular.

Trabajo infantil: todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Cuando calificar o no de “trabajo infantil” a una actividad específica dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector. Según la SA8000 cualquier trabajo desempeñado por un niño menor a la edad especificada en la definición anterior de niño, excepto en lo dispuesto por la recomendación 146 de la OIT.

UCALSA no expone a los niños o jóvenes trabajadores a situaciones peligrosas o nocivas para su salud física y mental o para su desarrollo, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

j) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

Todo el personal tiene derecho a formar, participar en y organizar sindicatos de su propia elección, así como también a negociar colectivamente con la empresa. Por su parte, UCALSA respeta este derecho e informa de forma eficaz al personal acerca de la libertad de adhesión a una organización de su propia elección, sin que ello conlleve ningún tipo de consecuencia negativa o provoque retorsiones por parte de la empresa.

UCALSA permite que los trabajadores elijan libremente a sus propios representantes.

UCALSA garantiza que los representantes de los trabajadores y el personal encargado de la

organización de los trabajadores no sean objeto de discriminación, vejación, intimidación por el hecho de ser miembros del sindicato o por tomar parte en actividades sindicales, y garantiza a dichos representantes la posibilidad de ponerse en contacto con los trabajadores en el lugar de trabajo, sin interrumpir el proceso productivo y solicitando permiso a nuestros clientes en su caso.

k) Cumplimiento con la SA8000

UCALSA y por tanto todas las compañías que lo integran, está comprometido con la responsabilidad social basada en la Norma SA8000.

En este sentido, a continuación, queremos compartir sobre las notas generales de dicha norma, y lo que ésta implica.

La Norma SA8000 fue creada en 1997 por Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI). SAI es una organización sin fines de lucro dedicada al desarrollo, la implementación y el control de normas de responsabilidad social verificables y voluntarias.

La Norma SA8000 es una norma universal, integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Se aplica tanto a empresas pequeñas como a las grandes que desean demostrar a los clientes y a otros terceros interesados la gran importancia que dan al bienestar de sus empleados.

El sistema de la Norma SA8000 ha sido diseñado según el modelo de las normas ya establecidas ISO 9001 e ISO 14001 aplicables a Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental. La norma fue desarrollada y probada en campo por el Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities -CEP), entidad sin fines de lucro, con la ayuda de un Consejo Asesor Internacional entre cuyos miembros se cuentan representantes de importantes corporaciones, organizaciones de derechos humanos, profesionales de certificación, académicos y del trabajo, así como sindicatos y universidades.

La norma se basa a su vez en varias normas de derechos humanos internacionales existentes, entre ellas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer y en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con los derechos fundamentales de los trabajadores.

l) Horario Laboral

UCALSA, respeta las leyes y los estándares del sector que se apliquen en materia de horario y fiestas laborales.

Duración Jornada Laboral

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo y calendario del centro 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, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

La compensación de las diferencias, ya sean por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Para la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que la permitan.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través de un procedimiento urgente y preferente.

Descanso diario, durante la jornada y semanal

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Cuando 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. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos, los trabajadores menores de 18 años, tendrán un período de descanso de una duración mínima de treinta minutos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Ampliaciones y reducciones de jornada

Para los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos.

Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos regulados en cada sector, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto. No obstante, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios pueda acumularse para su disfrute juntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de

promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupen dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto se llevará a cabo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Trabajo a turnos

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Los trabajadores a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. En casos de que ambos progenitores trabajen sólo podrá ser ejercido por uno.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en

los siguientes supuestos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Las discrepancias sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.

En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares el salario para tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo.

La trabajadora víctima de violencia de género o los trabajadores víctimas del terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación

del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos.

Las discrepancias sobre la concreción horaria serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.

En el supuesto de esta reducción de jornada el salario para tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

4. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos señalados, UCALSA cuenta con los siguientes instrumentos:

- a. Manual RSC y políticas de recursos humanos: este Manual, la Política de reclutamiento y selección, la Política de igualdad de oportunidades y conciliación; la Política de seguridad y salud laboral; la Política de gestión del conocimiento y la Política de retribuciones.
- b. La dirección de Recursos Humanos de UCALSA, que tiene como principal objetivo la homogeneización de las directrices para la gestión de los recursos humanos de UCALSA, atendiendo a las distintas realidades socio laborales de los territorios en que opera.
- c. Convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento establecidos.
- d. Canales de diálogo y comunicación con los empleados.
- e. Programas de movilidad que favorezcan el intercambio de experiencias y conocimientos, el desarrollo profesional, la consolidación de una cultura de UCALSA y la retención de los trabajadores, alineados con el Modelo de negocio de UCALSA.
- f. Programas de formación que favorecen la mejora y la conservación del capital intelectual y la promoción de los trabajadores dentro de UCALSA.
- g. Programas y procesos de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral.

5. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación.

Tal y como se desarrolla en la Política de reclutamiento y selección, los principios fundamentales de actuación en relación con la selección y contratación son:

- a) Desarrollar un programa de homogeneización de los procesos de selección en UCALSA.
- b) Presentar a los candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
- c) La oferta de valor de UCALSA debe componerse a partir de una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.
- d) UCALSA promoverá que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos indefinidos y estables cumpliendo la legislación laboral y de seguridad social.
- e) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
- f) Favorecer la contratación de empleados de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.

6. Principios básicos de actuación en relación con la gestión del talento y la formación.

La gestión del talento es el aspecto clave para mejorar la posición de UCALSA frente a sus competidores y debe perseguir la definición de un marco para desarrollar un sistema de gestión de la calidad global, que afecta a todos los profesionales de UCALSA.

El aspecto fundamental de la gestión global del talento en UCALSA es la formación. Sus principios fundamentales de actuación son:

- El establecimiento de un marco conceptual en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de la plantilla, adaptándola a un entorno de trabajo, permeable a los cambios culturales, expandiendo la misión, la visión y los valores de la sociedad, creando valor para UCALSA y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios de la compañía.
- La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo; la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos; la adaptación de los nuevos empleados a las exigencias de UCALSA; y una mayor capacidad de desarrollo profesional.
- Que la formación sea un elemento clave de cualificación profesional y abra las oportunidades de

promoción dentro de UCALSA.

- Que los programas de formación contengan aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y que fomenten una cultura de comportamiento ético.
- La difusión y la puesta en común del conocimiento existente en dentro de la compañía, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, de forma que se aumente la eficiencia operativa gracias al uso apropiado del capital intelectual, de conformidad con lo dispuesto en la Política de gestión del conocimiento.

7. Evaluación y desarrollo.

Cada empleado es responsable de su propio desarrollo personal. Sin embargo, la Empresa se esfuerza por ofrecer la posibilidad de progresar a todos aquellos que estén decididos y que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes.

Tales oportunidades deben tener en cuenta el potencial de cada colaborador y ser discutidas con total transparencia. Deben de ser concretas y concentrarse en la próxima etapa de la carrera en lugar de apoyarse en vagas promesas o hipótesis. La compañía alienta a sus empleados para que expresen sus objetivos y esperanzas, manteniendo con ellos un diálogo abierto.

8. Sistema retributivo.

UCALSA considera prioritario que el sistema retributivo favorezca la consolidación de su capital humano. Es el principal factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios de actuación que deben guiar el sistema retributivo de UCALSA, deben:

- Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales.
- Guardar coherencia con el posicionamiento estratégico y con su desarrollo, con la realidad y con su objetivo de excelencia.
- Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.

9. Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación.

La Política de igualdad de oportunidades y conciliación pueden sintetizarse en los siguientes principios de actuación:

- a) Respetar la diversidad, promoviendo la NO discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano.

c) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional ya las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural.

d) Mantener los compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

10. Sistema global de seguridad y salud laboral.

El aseguramiento de la seguridad y salud laboral es un valor fundamental de UCALSA. Dicho valor está implícito en nuestros productos y servicios y en nuestra forma de trabajar. No comprometemos la seguridad y la salud de quienes trabajan para nosotros.

En UCALSA creemos que todos los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo pueden prevenirse y nos esforzamos por cumplir con los más altos niveles de desempeño a nivel de salud y seguridad.

Nuestra cultura de la seguridad está basada en la prevención, sensibilización del riesgo, mejora continua y cumplimiento de procedimientos cuidadosamente desarrollados.

Toda la compañía, a todos los niveles, debe cumplir con la ley en vigor, con esta política y con las normas de seguridad de UCALSA, incluso es posible implementar medidas adicionales para cubrirse ante riesgos específicamente identificados, si procediese.

Cada trabajador es responsable de las consecuencias de seguridad de lo que hace o de lo que deja de hacer. Cada uno de nosotros deberá mantener un alto nivel de conciencia de seguridad en el trabajo, cumplir con todas las normas de seguridad y las instrucciones de trabajo en vigor, informar inmediatamente sobre todos los accidentes, incidencias de seguridad y condiciones peligrosas a nuestro supervisor, poner sobre aviso a quienes pudieran correr riesgo en su puesto de trabajo y, siempre y cuando sea posible, protegerles de estos peligros hasta que el riesgo desaparezca.

Los directores, en todos los niveles de la organización, son directamente responsables de implementar este manual y las normas de seguridad de UCALSA en función de sus áreas de responsabilidad. Nuestro Departamento de Sistemas Integrados de Gestión, tiene la responsabilidad adicional de aprobar este manual y revisar periódicamente la Política de seguridad y salud laboral de

11. Ética en el trabajo.

El Consejo de Administración ha aprobado un Código ético que recoge los principios de actuación exigibles a todos sus empleados y directivos, cualquiera que sea su nivel jerárquico y su ubicación geográfica o funcional.

Principio 1 - Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos. UCALSA asume el compromiso de actuar siempre de acuerdo con la legislación vigente, con el Sistema Normativo interno establecido con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas con respeto a los derechos humanos y las libertades.

Principio 2 - Respeto a las personas. UCALSA rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Principio 3 - Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades. UCALSA promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

Principio 4 - Cooperación y dedicación. UCALSA propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Principio 5 - Seguridad y salud en el trabajo. UCALSA impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente, y vela en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

Principio 6 - Uso y protección de los activos. UCALSA pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de estos.

Principio 7 - Corrupción y soborno. La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude.

UCALSA se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Principio 8 - Pagos irregulares y blanqueo de capitales. UCALSA establece políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Principio 9 - Lealtad a la empresa y conflicto de intereses. Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o le involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la compañía.

UCALSA considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

Principio 10 - Tratamiento de la información y del conocimiento. UCALSA considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Declara la veracidad de la información como principio básico en sus actuaciones, por lo que los empleados deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Principio 11 - Relaciones con los clientes. UCALSA asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.

Principio 12 - Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores. UCALSA considera a sus proveedores y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

Principio 13 - Respeto al medio ambiente. La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de UCALSA. Consecuentemente con ello, tiene definida una política e implantado un sistema de gestión medioambiental.

12. Canal de comunicación y denuncia por violación del código de RSC de UCALSA.

Todos los trabajadores y personal que trabaje en nombre de UCALSA, están obligados al cumplimiento del presente documento que expresa de forma concisa y clara la Política Social y de RRHH de la organización.

En caso de que alguna persona relacionada directa o indirectamente con UCALSA sea conocedora de un incumplimiento de este código ético o de la política social y de RRHH de UCALSA debe comunicarlo a la mayor brevedad haciendo uso del canal de denuncias de incumplimiento de la norma SA8000 que es el email:

compliance@dptorrh.com

Además, específicamente para el caso del sistema de gestión de responsabilidad social de UCALSA según los requisitos de la norma SA8000, cualquier trabajador o parte interesada puede hacer comentarios recomendaciones, reportes o quejas concernientes al lugar de trabajo y/o no conformidades o incumplimientos de la norma SA8000 a través de comunicación escrita al email:

compliance@dptorrh.com

UCALSA se compromete a investigar, dar seguimiento y comunicar los resultados de las quejas concernientes al lugar de trabajo y/o no conformidades o incumplimientos de la norma SA8000, y las políticas y procedimientos asociados que la desarrollan. Los resultados estarán disponibles de manera ilimitada a todo el personal y, a petición, a las partes interesadas.

UCALSA se compromete a no disciplinar, despedir o discriminar de cualquier otra manera a su personal o cualquier parte interesada por proporcionar información acerca del cumplimiento de la norma SA8000 o por poner quejas de su lugar de trabajo.



Web Ucalsa

www.ucalsa.com

Canal de denuncias

compliance@dptorrh.com

Teléfono de atención

+34 917 813 780
