



POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ABASA entiende la Responsabilidad Social (en adelante RS) como la responsabilidad que le corresponde por el impacto de su actividad en la sociedad. Para cumplir con esta responsabilidad, integra las preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, sobre derechos humanos y de los grupos de interés en su negocio diario y en las relaciones con ellos.

A través de su política de RS, ABASA debe contribuir a: desarrollar su actividad de forma responsable, situando a las personas en el centro de su propósito; maximizar la creación de valor sostenible y compartido para sus accionistas y para los grupos de interés y el conjunto de la sociedad en la que opera; prevenir y mitigar los posibles impactos negativos derivados de su actividad; y mejorar la reputación de ABASA.

Para ello, considera los recursos humanos como el principal valor y punto de referencia de su actividad empresarial, son el recurso central para el desarrollo y éxito de su actividad.

Por ello, quiere implementar una política basada en la promoción y el desarrollo profesional y personal de los empleados, con el fin de aumentar el capital intelectual y crear un buen clima en las relaciones laborales, respetando la diversidad y derechos humanos. Atrayendo y formando a las personas, perfeccionando sus habilidades profesionales, de trabajo en equipo, su curiosidad intelectual y pasión por los productos de la empresa. Reconociendo la diversidad de culturas y talentos. Fomentando la transparencia y el respeto, que deben guiar todas las decisiones y comportamientos, en un contexto de confianza mutua.

Para llegar a ser socialmente responsable, la empresa persigue estándares de producción que respetan y salvaguardan los derechos humanos, garantizando la salud y la seguridad en un entorno de trabajo sano y seguro.

ABASA garantiza a los trabajadores libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; se compromete a no recurrir, ni indirectamente, al trabajo forzoso u obligatorio ni al trabajo infantil; rechaza toda discriminación por motivos de edad, género, sexualidad, estado de salud, raza, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas; rechaza cualquier forma de discriminación en la política de contratación y la gestión de los recursos humanos; previene cualquier forma de intimidación y explotación del trabajo, tanto directa como indirectamente, y reconoce el mérito en el rendimiento en el trabajo, que junto al potencial profesional los reconoce como los criterios críticos para el desarrollo de la remuneración y la carrera profesional.

Se compromete a garantizar la ley en términos de horas de trabajo, remuneración y procedimientos disciplinarios.



Y para garantizar el cumplimiento de las buenas prácticas en las condiciones laborales ABASA se compromete a cumplir con las cláusulas recogidas en el ANEXO I de este documento que tienen su base en el Código Base de ETI “Ethical Trading Initiative”

Pretende involucrar a los proveedores en el camino ético entendido, con el objetivo de considerarlos como sus socios en temas de responsabilidad social, entendiendo y verificando con ellos la aplicación de dicha política.

Desde el punto de vista medioambiental, ABASA, se compromete a inculcar en sus trabajadores las ideas de sensibilización y educación ambiental.

En este sentido, la reducción de consumos y la mejora de la eficiencia de la empresa, se convierte en un objetivo indispensable, tanto desde el punto de vista económico como ambiental. Lucha por un menor consumo de recursos para así conseguir una menor producción de residuos. El reciclaje o la reutilización de éstos, se convierte así en una práctica realizada regularmente por la empresa con el fin de aportar valor añadido.

Además, ABASA está sensibilizada en la protección de los datos tanto de sus trabajadores cómo del resto de colaboradores externos. El propósito por parte de la empresa es garantizar y proteger el tratamiento de los datos personales y los derechos fundamentales de las personas físicas; especialmente, el derecho al honor e intimidad personal y familiar.

En este punto, ABASA garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales, reflejada en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En definitiva, ABASA quiere promover la política de RS entre sus grupos de interés (instituciones públicas, sindicatos, proveedores, etc.), activando un sistema de colaboración, comunicación y diálogo que permita acceder a la información sobre los productos y servicios prestados por la empresa, sobre la corrección y calidad de su oferta y sobre los compromisos adquiridos en el marco del sistema de responsabilidad social.

Baena, Enero de 2024


Presidente
D. Lorenzo Coricelli

ANEXO I

1. El empleo se elegirá libremente

- 1.1 No habrá trabajos involuntarios ni forzados.
- 1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

- 2.1 Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
- 2.2 El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- 2.3 Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 2.4 En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

- 3.1 Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- 3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
- 3.3 Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- 3.4 El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- 3.5 La empresa que se acoja al código atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

4. No se empleará mano de obra infantil

- 4.1 No se contratará mano de obra infantil.
- 4.2 Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a. En los anexos se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".
- 4.3 No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
- 4.4 Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

5. Se pagará un salario digno

- 5.1 Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia.
- 5.2 Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.
- 5.3 No se practicará ninguna medida disciplinaria no prevista por la legislación nacional. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

6. Las horas de trabajo no serán excesivas

6.1 Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 6.2 a 6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional.

6.2 Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 40 horas semanales.

6.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.

6.4. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.5. siguiente.

6.5. Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:

- La legislación nacional lo permite;
- Cuando lo permita un convenio colectivo
- Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
- Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

6.6. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

7. No habrá discriminación

7.1 No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

8. Se proporcionará un trabajo regular

8.1 En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.

8.2 Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

9. No se permitirá un trato inhumano o severo

9.1 Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.