

Código de conducta.

01/01/2016

Adornos SL

Estimados compañeros:

Todos los que formamos Adornos S.L. somos parte esencial del éxito actual y el futuro de la empresa. Gracias al compromiso diario del equipo en cada una de las tareas que realiza y la preocupación de mantener los estándares de calidad de los productos e integridad en el trato laboral y personal, podemos mirar con optimismo hacia adelante.

No obstante, con este escrito que recoge nuestros valores éticos y políticas de empresa, tendremos un recordatorio y apoyo para seguir realizando nuestras funciones tan bien como hasta ahora, superándonos cada día.

Este documento de consulta, a disposición de todos, incluye el siguiente contenido:

- Nuestros valores éticos a la hora de actuar y contribuir al funcionamiento correcto de la empresa (Prácticas Laborales y Derechos humanos individuales y colectivos).
- El obligado compromiso con el Medio Ambiente, bien social a salvaguardar en beneficio de generaciones actuales y futuras. Compromiso con la comunidad.
- La conducta y principios que esperan de nosotros los grupos externos de interés significativo para la empresa (clientes y proveedores).
- Las políticas que deben aplicarse en cada uno de los procesos productivos y departamentos.
- Los canales de comunicación para solventar cualquier duda, inquietud o incumplimiento del Código.

En definitiva, el fin de este escrito es el deseo de actuar con integridad, perfeccionar y mantener un lugar de trabajo en el que nos sintamos orgullosos de permanecer, considerando que hacemos lo correcto y tratando a quienes nos rodean con equidad y respeto.

Consultémoslo cuando consideremos que es necesario y recordemos lo enriquecedor que es hacer lo correcto. Cuando tengamos alguna duda, expresémosla claramente y solicitemos respuestas. Con la ayuda de todos, el futuro y la integridad de la empresa estarán garantizados.



Un afectuoso saludo.
La dirección.

CÓDIGO DE CONDUCTA: ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR? Valores fundamentales en Adornos.

Adornos SL lo forman cada una de las personas que trabajamos en él, siendo responsables de cómo la empresa es percibida por los demás. Es importante no olvidarnos de esto, ya que solo actuando con honestidad y transparencia, tal y como nos gustaría que nos trataran a nosotros, mantendremos el prestigio de la empresa y nos sentiremos orgullosos de formar parte de ella.

Ahora bien, no olvidemos que el prestigio y la confianza en la empresa, comienza desde el momento que Adornos S.L. se concibe y cumple con trabajadores, gobiernos, legislación laboral, clientes y proveedores.

Desde su creación, acató con los requisitos para conseguir la licencia de apertura, año tras año está totalmente al corriente con sus pagos a la Hacienda Pública Española, al igual que está al corriente de los pagos a la Seguridad Social, los trabajadores reciben su nómina el último día de cada mes sin sufrir nunca un retraso, no tenemos deudas con ninguno de nuestros proveedores y somos flexibles con el cobro a nuestros clientes habituales, siempre en el marco de lo legal y siguiendo las directrices que marca el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas que aplicamos diariamente sin excepción.

Somos totalmente conscientes que solo hay un fórmula de crecimiento empresarial sostenible en el tiempo: el que se genera desde dentro hacia fuera. Siendo las personas que forman la empresa el primer y más importante activo.

Por ese motivo, es imprescindible generar un ambiente de trabajo agradable y óptimo, basado en el compañerismo, y actuar individualmente de forma íntegra, consiguiendo un equipo responsable y respetuoso. **Todos nos comprometemos a cumplir la ley, comportarnos con honestidad y ser responsables de nuestras acciones.** Nadie interpondrá sus propias prioridades a las de la empresa. Ofreceremos nuestro apoyo a cada uno de los compañeros que lo soliciten, independientemente de sus puestos o cargos.

Para no errar en nuestro cometido ante situaciones nuevas o difíciles, debemos aplicar siempre la lógica y, antes de actuar, preguntarnos:

- ¿Es ético lo que voy a hacer para conmigo y los demás?
- ¿Es legal?
- ¿Tengo autoridad para realizarlo?
- Si lo hiciera, ¿me sentiría orgulloso y lo comentaría a alguien a quien respeto y aprecio?
- Con mi proceder, ¿hago que Adornos S.L. gane en prestigio y consideración?

Debemos intentar aplicar el buen juicio e impedir que se produzcan conductas inadecuadas. El éxito del equipo es el esfuerzo de sus integrantes para que las cosas se hagan correctamente. El fruto será *un ambiente de trabajo óptimo*, donde **no se discrimine a ningún compañero/a ni por cuestiones personales** (sexo, etnia, religión, orientación sexual, estado civil o cualquier otro estado protegido por la ley), **ni por razones laborales** (contratos, salarios, horarios, funciones o cualquier otro concepto derivado de su puesto). **Nunca se toleraran acosos físicos, psicológicos o verbales, ni abusos de ningún tipo.**

No obstante, no solo debemos aplicar esta ley universal, sino que además cumpliremos con otras normas de conducta como:

1. Cada uno de los que formamos Adornos SL debemos actuar con legalidad y **cumplir con la regulación actual, el convenio de las Artes Gráficas y** aquello con lo que se **haya pactado** para la puesta en marcha de la relación contractual entre empresa/trabajador.
2. Cuando se produzca un **conflicto de interés**, donde los intereses del trabajador o de un tercero se crucen con los intereses de Adornos, de forma que nos sea difícil decidir qué hacer, debemos comunicarlo a un superior a fin de resolverlo de la manera más justa y transparente posible.

3. Debemos desarrollar nuestras relaciones externas **sin que éstas impliquen un riesgo para la reputación de la empresa**. Nuestro tiempo libre es nuestro, pero nuestras relaciones sociales con terceros relacionados con la empresa deben cuidarse para no poner en entredicho aquello de lo que formamos parte.

4. **Todos los trabajadores tendrán las mismas posibilidades y derechos para ser admitidos en la empresa**. Se contratarán solo a personas mayores de 18 años. **Jamás se contratará a niños, ni menores de edad**, no solo por cumplir la ley, sino por nuestros valores morales y éticos. Respecto a contratar familiares o parejas de empleados, se hará siempre y cuando se haya demostrado que son sobradamente capaces para realizar sus funciones, siendo igual de idóneos que cualquier otro candidato independientemente de su lazo afectivo con otros trabajadores.

5. No deberemos en ningún caso cometer **acciones fraudulentas o conductas deshonestas**, donde se ponga en peligro la integridad de la empresa, de otros compañeros, la contabilidad o los bienes que tenemos a nuestro servicio para el desempeño de la actividad laboral.

El **uso del tiempo, oportunidades y otros bienes** también debe tenerse en consideración. No participar en actividades personales durante el horario laboral sin aviso o justificación alguna; no utilizar los bienes de la empresa para actividades externas y particulares o actividades ilegales o no éticas; no aprovechar para sí mismo una oportunidad de ganancia de la que supo gracias a su puesto en la empresa, son 3 premisas importantes con las que debemos cumplir.

Se considerará **robo de bienes**, tanto a los relacionados con la empresa (equipos informáticos, herramientas, maquinaria, productos finales, información), como a los relacionados con las propiedades de otros trabajadores pertenecientes a la misma.

Las cámaras de seguridad interna y externa tienen la misión de poder recoger este tipo de actos y usarlos como prueba ante faltas muy graves. Siendo utilizada siempre a la luz de la ley de protección de datos.

No debemos olvidar que la empresa es un conjunto de personas con inquietudes personales y ambiciones propias. Que debemos dar a cada una las herramientas necesarias para que pueda desarrollarse como trabajador/persona y velar por su salud. Sin olvidar al mismo tiempo, que recíprocamente el trabajador debe mirar por el conjunto de la empresa y debe cumplir honradamente con sus obligaciones.

6. Estamos totalmente en contra de cualquier tipo de **soborno o corrupción**. Nunca se ofrecerá como un favor personal: dinero, ocio o regalos, para cerrar un trato comercial o tener ventajas comerciales frente a otros. De la misma manera, que no debemos aceptarlo al contrario, absteniéndonos por completo a admitir este tipo de conductas impropias. En las políticas internas relacionadas con proveedores y clientes, encontraremos los procedimientos de actuación ante estas situaciones.

7. El **uso de la información** tampoco debemos olvidarlo. Estamos en la obligación de **proteger todos los datos** no públicos del Grupo Adornos. Independientemente de la naturaleza que sean o al tema que se refieran, personales o empresariales. No comprometer a la empresa en negocios o intereses personales, ni utilizar sus datos privados para conseguirlos. Recordemos siempre que cada uno de nosotros somos Adornos S.L. y representamos a la empresa frente clientes, proveedores y competidores. Por otro lado, la empresa tampoco divulgará ningún tipo de información de sus empleados (independiente del formato en el que esté: visual o texto) a no ser que haya una orden del poder judicial exigiendo el uso de la misma.

8. Todos los empleados tendrán derecho a afiliación o pertenencia a un grupo sindical y a llevar a cabo cualquier tipo de acción sindical dentro del marco legal de la Constitución Española.

9. Respecto a todas las empresas contratadas para un fin específico: auditorías, gestorías, recogidas de material contaminante... Serán contratadas sin favoritismos, ni aceptación por sobornos, si no habiendo pasado una entrevista individual con Gerencia para corroborar su total imparcialidad ante los procesos auditados o servicios contratados.

En definitiva, un código es un conjunto de normas y compromisos por parte de un grupo de personas. Lo anteriormente citado conforma nuestro código como parte importante de una empresa que quiere ser respetada y considerada, por sus clientes y proveedores, como la mejor opción. Sin embargo, todo código necesita unos mecanismos claros y fácilmente comprensibles para controlar el cumplimiento del mismo.

Estos **mecanismos** deben ir hacia dos direcciones:

- 1- Herramientas para solucionar dudas o inquietudes en su aplicación.
- 2- Canales para poder realizar las denuncias del incumplimiento.

En el primer caso, las herramientas son evidentes, todas aquellas de las que disponemos diariamente en nuestro puesto de trabajo: mails, línea telefónica, fax, formulario web, trato directo con superiores o dirección.

En el segundo caso, respetaremos el total anonimato del informante que comunica la falta a su superior, se analizará minuciosamente cada una de las acusaciones o incumplimientos. Se analizarán las imágenes de las cámaras de seguridad internas si fuera necesario. Se estudiará el caso, hablando con la persona responsable y será Dirección la que tome una decisión sobre su sanción, falta, no renovación o término del contrato, a la luz del Convenio de Artes Gráficas vigente.