

En Sala de Desfer i Magatzem Frigorífic J. Viñas (en adelante J. Viñas), nuestros Valores Principales son esenciales para la manera en la que hacemos negocios, creemos que son imprescindibles para nuestra empresa y esperamos que personas y empresas con los que establecemos relaciones comerciales o de cualquier índole los respeten y promuevan. Buscamos desarrollar y consolidar nuestras asociaciones basadas en la transparencia, la colaboración y el respeto mutuo. Reconocemos que nuestros proveedores son empresas independientes y empleadores exclusivos de su personal empleado, sin embargo, las acciones de nuestros socios comerciales pueden atribuirse a J. Viñas y afectar nuestra reputación y el nivel de confianza que hemos ganado de nuestra clientela y otros. Exigimos, como mínimo, tanto para nuestra empresa como a toda empresa relacionada con J. Viñas la promoción de los principios expuestos en este Código, los cuales tienen el propósito de fomentar todos los aspectos de sostenibilidad (ética, ambiental y económica).

Las disposiciones de este Código complementan y no reemplazan, las disposiciones de cualquier acuerdo legal o contrato entre un proveedor y J. Viñas o cualquiera de sus afiliados. Esperamos que las empresas que se relacionen con J. Viñas mantengan los mismos estándares ilustrados en este Código en toda su cadena de suministro, incluyendo a los subcontratistas y a las agencias de trabajo de terceros. Este Código no otorga derechos de beneficiario a ningún tercero ni beneficios para los proveedores, subcontratistas, sus respectivos empleados o cualquier otra parte.

DERECHOS HUMANOS

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU: Es necesario desarrollar la actividad de forma tal que se respeten los derechos humanos según se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Las Naciones Unidas. Además, se respetarán las siguientes prácticas laborales:

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: Las personas trabajadoras tienen derecho de asociarse, o no, a cualquier grupo, según se permita por y de acuerdo con las leyes y reglamentaciones vigentes.

SITUACIÓN LABORAL: Se contratarán personas legalmente autorizadas a trabajar en su ubicación geográfica y centro de trabajo. Se comprobará la condición de elegibilidad de los mismos para trabajar a través de la revisión de la documentación pertinente.

PRÁCTICAS LABORALES: No se utilizará ninguna forma de trabajo forzado, en condiciones de servidumbre, esclavo, por endeudamiento o trabajo involuntario en prisión. No se tendrá ninguna vinculación con la trata, ni con la explotación de personas, ni con mercancías de importación manchadas por la esclavitud o la trata de personas. No se retendrá ningún tipo de identificación de las personas empleadas que haya sido emitida por el gobierno, pasaportes o permisos como condición de empleo.

ANTI-DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO: Se promoverá y mantendrá un lugar de trabajo libre de discriminación y tratará al personal empleado en forma justa, digna y con respeto. No se tolerará ningún tipo de acoso o abuso sexual, psicológico o verbal. Se dispondrá de un Plan de Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres según indica la legislación vigente.

HORARIO LABORAL Y DÍAS DE DESCANSO: se otorgará al personal empleado como un mínimo un día libre cada siete días, y cualquier hora extraordinaria trabajada será voluntaria. Si la ley local lo permite, las personas empleadas podrán trabajar de forma voluntaria como horas extraordinarias en los días de descanso, con la condición de que se les conceda como mínimo un día libre dentro de los siete días siguientes.

TRABAJO INFANTIL: No se hará uso de trabajo infantil en la producción o distribución de sus bienes o servicios. Se considera niño/a a cualquier persona por debajo de la edad mínima de empleo conforme a las leyes del país donde se encuentran las instalaciones, o en el caso de ausencia de ley, por debajo de la edad mínima para completar la educación obligatoria.

SALARIOS Y BENEFICIOS: Se pagarán como mínimo los salarios legales que, además, incluyan horas extra, pago de primas e igual pago para igual trabajo sin discriminación. No habrá deducciones disciplinarias de pago.

ENTORNO DE TRABAJO

El personal estará formado e informado en la prevención de los riesgos laborales del lugar de trabajo y en la actuación en caso de emergencia. Se evaluarán y controlarán de forma periódica las condiciones laborales.

GESTIÓN AMBIENTAL

Se debe de gestionar, medir y minimizar el impacto ambiental de las instalaciones y la actividad. Las áreas específicas principales incluyen las emisiones atmosféricas, la reducción, la recuperación y gestión de residuos, el uso y la disposición del agua y emisiones de gases de efecto invernadero.

INTEGRIDAD COMERCIAL

CONFORMIDAD CON LA LEY: Todas las actividades comerciales prestarán conformidad con todas las leyes y reglamentaciones vigentes en los países y jurisdicciones en cuales se opera.

ANTI-SOBORNO: No se aceptará ni ofrecerá ningún tipo de soborno, propina, corrupción, extorsión o desfalco. Se respetará toda la legislación o reglamentación antisoborno vigente.

AUDITORIAS Y EVALUACIONES: Viñas se reserva el derecho de auditar la conformidad con este código. Las auditorías consisten en inspecciones de las instalaciones que incluyen entrevistas a las personas empleadas y una revisión de los registros y prácticas comerciales de los proveedores. Asimismo, J. Viñas es auditada por terceras partes sobre su compromiso con la sostenibilidad de manera regular y pone todo su empeño en mejorar sus resultados.

LIBROS Y REGISTROS: Se mantendrán actas, registros y cuentas precisas y transparentes para demostrar conformidad con todas las leyes y reglamentaciones vigentes con este Código.

CONFIDENCIALIDAD: Los proveedores protegerán la información de J. Viñas manteniéndola segura, limitando el acceso a la misma, y evitando discutir o revelar dicha información en lugares públicos. Estos requisitos se extienden incluso después del fin de la relación comercial del proveedor con J. Viñas. De la misma manera J. Viñas mantiene la confidencialidad de los datos en su poder.

MECANISMO DE QUEJAS: Se dispondrá de programas internos para el manejo de informes de quejas en el ámbito laboral.

CANAL DE DENUNCIAS: Cualquier persona con relación comercial, laboral o de cualquier índole con la empresa puede y debe de informar de inmediato sobre violaciones de la ley y/o de este Código ya sean reales o sospechas fundamentadas. Esto incluye violaciones realizadas por cualquier persona empleada o que actúe en nombre de un proveedor o de J. Viñas. Se garantiza la protección de la confidencialidad de la persona denunciante y la prohibición de represalias. El canal para informar sobre estas violaciones es mediante escrito a la dirección de correo electrónico etica@grupvinas.com.