

	<b>REGISTRO - GRASP -</b>	<b>Nº: 4 PR-12-01</b>
	<b>POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</b>	FECHA: 10/05/16
		REV: 1
		Pág. 1 de 3

D. David Molla Romero con DNI:20444147E, como gerente y en representación de la **Vitivinícola de La Poble del Duc**, con CIF: F 46026696, con domicilio en la calle Daniel Sanjuán, 11 de La Poble del Duc, ., por la presente declaro que en esta empresa:

Todos los empleados/as son tratados según lo establecido en el marco del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con los siguientes principios:

*1. No existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) por razón de raza, nacionalidad, religión, género, discapacidad, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos o a un partido político o cualquier otra circunstancia personal o social. No se realizan pruebas de embarazo o de VIH en los empleados.*

*2. Los procedimientos de contratación de los trabajadores/as son justos, transparentes y no discriminatorios. La Empresa promueve la estabilidad en el empleo (contratos fijos y fijos-discontinuos).*

*3. Todos los empleados/as se rigen por un principio de igualdad de remuneración. Perciben por un trabajo de igual valor, la misma remuneración, beneficios sociales, y oportunidades de promoción y formación; contando con similares condiciones de trabajo. Bajo ninguna circunstancia se retendrá parte de su salario, sin que exista permiso explícito (por ejemplo, deducciones para comidas).*

*4. Si se practican medidas disciplinarias, son justas y transparentes, persiguiendo el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios. No se practican medidas que supongan violación de la integridad física, psicológica o personal del trabajador (por ejemplo, deducciones de sueldo por causas injustas).*

*5. No se emplean menores de edad (de conformidad con las normas legales).*

*6. No hay trabajo forzoso para el trabajador/a. No es forzado a vivir dentro de la explotación; tampoco a sus familiares o personas dependientes, que tienen derecho a emplearse fuera de la misma.*

*7. Ningún documento personal e intransferible del trabajador/a, queda en custodia del empleador (por ejemplo, DNI / NIE, tarjeta de la seguridad social, certificado original de titulación y/o formación...).*

	<b>REGISTRO - GRASP -</b>	<b>Nº: 4 PR-12-01</b>
	<b>POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</b>	FECHA: 10/05/16
		REV: 1
		Pág. 2 de 3

**8.** Para las horas extraordinarias ordinarias se respeta la voluntariedad del trabajador/a, salvo para las de fuerza mayor, siguiéndose lo dispuesto en la legislación. Por ello, según las directrices del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas que el trabajador preste de más dentro de su jornada laboral y que sean consideradas horas extraordinarias, podrán ser compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**9.** La Empresa admite el derecho a la negociación colectiva.

**10.** Los empleados tienen derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan. Los miembros de los sindicatos tienen garantizado la entrada a la empresa, al menos fuera de las horas normales de trabajo.

**11.** Se garantizará a los empleados/as todas aquellas medidas para la protección y prevención de su salud laboral. En caso de accidente, se garantizará la adecuada atención sanitaria y el transporte al centro médico más próximo.

**12.** Los trabajadores especialmente sensibles, como las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los menores de edad, los que presenten discapacidad (física, psíquica o sensorial reconocida) o cuadros médicos, no realizarán trabajos que representen un riesgo para su seguridad y salud, ni se expondrán a situaciones de peligro como la aplicación de plaguicidas.

**13.** Se actúa conforme a lo establecido en la legislación para temas como: maternidad, lactancia, conciliación, permisos, tiempos de trabajo, excedencias, incapacidad temporal, jubilación, vigilancia de la salud, protección de menores, formación, etc.

**14.** Los empleados/as pueden dirigirse a los representantes de los trabajadores (Comité de empresa) para sus condiciones de contratación y presentar reclamaciones y sugerencias. Esta figura, realizará sus funciones sin sufrir represalias o sanción por la comunicación de reclamaciones. Por la presente, la empresa declara su voluntad de cooperar con esta figura de mediación para la resolución de conflictos.

**15.** Dentro de las posibilidades del empresario, se fomentará la creación y estabilidad en el empleo.

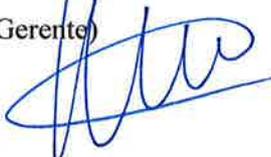
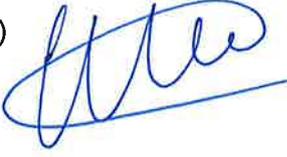
**16.** Los datos de los trabajadores serán incorporados al sistema de tratamiento de titularidad de la empresa durante el plazo legal establecido, en conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente de Protección de Datos de Carácter Personal. Pudiendo el trabajador contactar con el responsable de privacidad

	<b>REGISTRO - GRASP -</b>	<b>Nº: 4 PR-12-01</b>
	<b>POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</b>	FECHA: 10/05/16
		REV: 1
		Pág. 3 de 3

Me comprometo a informar inmediatamente al organismo de certificación cualquier señal de violación de estos principios y de tomar las medidas correctivas. Una copia firmada de esta declaración ha sido entregada al responsable de la empresa en materia de prácticas sociales, al representante de los trabajadores y al organismo de certificación.

Una copia está exhibida en el tablón de anuncios, garantizando su comprensión por parte de todos los empleados.

FECHA: En La Pobra del Duc, a 15 de septiembre de 2020.

<b>Representante Empresa</b> (Gerente)  David Molla Romero	<b>Responsable Implantación Grasp</b> (RIG)  David Molla Romero	<b>Representante trabajadores</b>  Josefa Gomar Gomar
---	--	---