



COMPROMISO ÉTICO DE GHB

Teniendo presente las diversas nacionalidades, religiones, culturas y posicionamiento político que engloban nuestras empresas (INDUSTRIAS BARGA, BARGA INDIA, BARGA BRAIL. y SOLDADURAS USKAIN), vemos necesario informar, mantener y garantizar los principios de JUSTICIA, respeto a la dignidad de todos, el RESPETO MUTUO, entre todos los individuos que las conforman y el trabajo HONESTO y DECENTE.

La **JUSTICIA** debe traducirse como el cumplimiento de buena fe de las leyes y reglamentos aplicables (sean internos o externos).

a) **Externos:**

- Derechos humanos (Anexo I)
- España es miembro de la OIT (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO) desde 1956.(Anexo II)
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo , actualizado a fecha de 15 de octubre de 2011) Sección II Derechos y deberes laborales básicos y sección III Elementos y eficacia del contrato de trabajo.(Anexo III)
- CONVENIO DEL METAL en NAVARRA (España).

b) **Internos:** La Directiva del **Grupo Hermanos Burillo** se reserva el derecho, en caso de no cumplimiento de alguno/s aspecto de este compromiso ético, de sancionar / rescindir el contrato del trabajador.

Independientemente del lugar donde las empresas del **Grupo Hermanos Burillo (GHB)**, desarrollen su actividad, aplicará en caso de normas menos restrictivas, las normas internacionales en relación a los Derechos Humanos y a la Organización Internacional del Trabajo. De este modo nuestras empresas evitarán el uso o la contribución del trabajo infantil y del trabajo forzoso, cualquier tipo de discriminación y respetará la libertad de asociación colectiva y el derecho de sindicación.

El **RESPETO** se plasma en algunos derechos especiales (SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA o PARTICIPACIÓN) que tienen como contrapartida la obligación de tener en cuenta el punto de vista de los empleados en la vida de la organización.

De la consideración de cada **persona** como **digna** del máximo respeto se derivan también las obligaciones de **COMPAÑERISMO** dentro de nuestras empresas, tales como la disposición a la ayuda mutua y la cooperación en beneficio de la organización, la no intromisión en una esfera de autonomía de cada persona, y la obligación de ayuda en caso de que alguien en la organización sufra en nuestra presencia el menosprecio de su dignidad.

Trabajo **HONESTO Y TRANSPARENTE:** Se reconoce al cumplir cada uno con sus compromisos y obligaciones, sin engaños. Evitando la murmuración y la crítica que afectan negativamente a los demás- Guardando discreción y seriedad ante las confidencias personales y secretos profesionales, teniendo especial cuidado en el manejo de los bienes económicos y materiales. Rechazando cualquier tipo de soborno o coacción. Respetando la privacidad y la protección de datos.

Nuestro grupo empresarial 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. 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.

El trabajo **DECENTE** en nuestras empresas, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Consideramos que la relación con nuestros empleados debe basarse en la **LEALTAD** que nace de unos intereses comunes para ambas partes.GHB define estos principios éticos, que deben ser entendidos, asumidos y cumplidos por todas las personas pertenecientes a la Organización o que se relacionan con esta, para dar cumplimiento a los propósitos y compromisos marcados por la Empresa.

ANEXO I – COMÚN A IND. BARGA /BARGA INDIA /BARGA BRASIL

– Definición de la OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS. (NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS)

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

Los derechos humanos son:

Universales e inalienables

Interdependientes e indivisibles

Iguales y no discriminatorios

Derechos y obligaciones

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

ANEXO II – SÓLO para España: IND. BARGA / SOLD. USKAIN

España: *Miembro de la OIT: 1956 International Labour Organization*

El trabajo infantil está prohibido en las normas internacionales Organización Internacional del Trabajo. El artículo 2 de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo llama a la abolición efectiva del trabajo infantil. Esto significa que todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de abolir el trabajo infantil dentro de sus territorios, independientemente de que hayan ratificado los convenios pertinentes.

Convenio de la OIT N^o 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo y el Trabajo y la correspondiente Recomendación N^o 146 proporciona a los estados para crear estándares nacionales sobre la edad mínima para el empleo. En general, la edad mínima no puede ser menor de 15 años de edad, aunque pueden darse excepciones para proveer un límite de edad de 14 años. Cualquier trabajo que pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes tendrán un límite de edad de 18 años (16 si se proporcionan ciertas garantías).

ANEXO III – SÓLO para España: IND. BARGA / SOLD. USKAIN

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN II. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b. Libre sindicación.
- c. Negociación colectiva.
- d. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e. Huelga.
- f. Reunión.
- g. Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a. A la ocupación efectiva.
- b. A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- e. Contribuir a la mejora de la productividad.
- f. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

SECCIÓN III. ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 6. Trabajo de los menores.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados