



INTEREMPLEO está acogido al cumplimiento del Código ETI y por ello desarrolla esta política en base a lo establecido en dicho código:

1. EL EMPLEO SE ELEGIRÁ LIBREMENTE

1.1 No habrá trabajos en prisión involuntarios, forzados o esclavitud.

1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" o documentación de identidad y serán libres de abandonarlos tras una notificación razonable.

2. SE RESPETARÁ LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

2.1 Los trabajadores sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o constituir sindicatos de propia elección, así como a negociar conjuntamente.

2.2 El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.

2.3 Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

2.4 Donde la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y negociaciones colectivas, 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 presente 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 que pudieran surgir, o estuvieren asociados, o que ocurrieran en el curso del trabajo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o designados.

3.3 Se proporcionará acceso a servicios limpios y a agua potable, y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida

3.4 El alojamiento, en caso necesario, estará limpio, seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.

3.5 La empresa encargada del cumplimiento del código conferirá la responsabilidad sobre salud y seguridad a un representante de gestión superior.



4. NO SE EMPLEARÁ MANO DE OBRA INFANTIL

4.1 No habrá contratación nueva mano de obra infantil.

4.2 Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán en políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para cualquier niño/a que sea mano de obra infantil para que vaya a la escuela y permanezca en un sistema educativo de calidad hasta que ya no sea, por edad, un niño/a. En los apéndices 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 cumplirán con las disposiciones de la normativa relevante 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, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.

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 Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

5. Se abonará un salario conforme a Ley.

5.1. Los salarios abonados por una semana de trabajo cumplirán, como mínimo, la normativa legal nacional.

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 Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción 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 cumplirán la legislación nacional y la normativa de la industria de referencia, o aquella que ofreciera mayor protección.

6.2 En cualquier caso, los trabajadores no trabajarán con regularidad más de 48 horas semanales y dispondrán de al menos de un día libre por una media de 7 días. Las horas extraordinarias serán voluntarias, y no superarán las 12 horas semanales, no se exigirán con regularidad y se compensarán siempre con una prima.

6.3 Las horas extras serán voluntarias u 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 que 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 permitida en convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla.
- Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores; y cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperada, 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, extinguir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado, orientación sexual, afiliación a sindicato 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 nacional y la práctica.

8.2 Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eludirán a través del uso de contratos sólo laborales, subcontratos o contratos para trabajar en casa, o a través de programas de



prácticas en donde no haya intención de impartir unas destrezas o proporcionar un empleo, como tampoco eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos a plazo fijo.

9. NO SE PERMITIRÁ UN TRATO INHUMANO O SEVERO

9.1 Queda prohibido el abuso físico o castigo, amenazar con abuso físico, sexual u otro acoso, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

Todas estas pautas recogidas en nuestra política del código ETI, respaldan la lucha contra la explotación laboral y esclavitud moderna. La política será comunicada a los trabajadores de Interempleo a través de los tableros de anuncios, página web y se entregará a firmar con la documentación de acogida. Cualquier infracción de los distintos artículos de la presente política podrá ser comunicado mediante canaldedenuncias@interempleo.es. Y el departamento Jurídico se hará cargo de gestionar de forma confidencial cualquier denuncia recibida.

En Murcia a 09 de julio de 2020

Fdo. Gerente. Vicente Moreno



INTEREMPLEO ETT SL
Nº aut. 79/0095/96
C.I.F. B-30505887
Telf.: 968 27 07 15
interempleo@interempleo.es