



Aprobado por: Pedro José Fernandez Izquierdo

Elaborado: 16/01/2024

Rev. 0: 16/01/2024

CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVA

1. CARTA DE PRESENTACIÓN.

METAL FRAME RENOVBABLES es una empresa que aspira a convertirse en un actor de referencia en el sector de las energías renovables tanto a nivel nacional como en un futuro a nivel internacional. Este objetivo tan ambicioso requiere que esta aspiración esté guiada por un compromiso con la sostenibilidad y la ética.

Somos conscientes de que el logro de estos ambiciosos retos colectivos como el de nuestros propios objetivos empresariales debe sustentarse en el establecimiento de estrictas medidas y sólidas relaciones de confianza con el conjunto de personas que comparten de manera directa o indirecta nuestros propios intereses o metas, estos son: nuestros trabajadores, clientes, proveedores, instituciones y poderes públicos.

La construcción y conservación de dicha confianza se asienta sobre nuestro compromiso absoluto y nuestro objetivo estratégico cuando se fundó nuestra empresa de ser una empresa ética. La responsabilidad, la integridad y la honestidad conforman nuestra cultura corporativa, y son unos valores sobre los que queremos que todos nuestros trabajadores actúen. Somos reiterativos en que esta cultura debe orientar en todo momento nuestras decisiones y conductas y ser el sostén de nuestra creación del valor social y económico.

Por ello, en METAL FRAME RENOVBABLES mantenemos una política de tolerancia cero con los comportamientos que no respeten nuestros principios éticos o vulneran la normativa de la empresa. Esto concierna a todos y cada uno de los trabajadores que comportan la empresa METAL FRAME RENOVBABLES. Todos y cada uno de nuestros trabajadores deben anteponer la ética, el compromiso y la responsabilidad a cualquier otra prioridad, y aspirar a ser un ejemplo de comportamiento y trabajo para todos los compañeros que a día de hoy integramos METAL FRAME RENOVBABLES.

El objetivo de ser una empresa líder en el sector de la fotovoltaica empieza con ser una empresa pionera en el tema relacionado con la ética, la moral, el compromiso y la responsabilidad de ser una empresa de confianza. Este código es una herramienta creada con un fin de consolidación de relaciones de confianza entre nuestros trabajadores y clientes.

2. OBJETIVOS DEL CÓDIGO.

El presente código constituye un eje sobre el que gira el modelo de conducta y de cultura ética de METAL FRAME RENOVBABLES. Este código ha sido aprobado por la Dirección de la empresa, y persigue los siguientes objetivos:

- Establecer los principios y normas vinculadas al comportamiento ético y responsable de todos los trabajadores que integran METAL FRAME RENOVBABLES conforme a la legislación vigente y respondiendo siempre bajo unos principios que consideramos inalterables.
- Promover una conducta empresarial aceptada y respetada en todo momento por todos los empleados que integran METAL FRAME RENOVBABLES, siendo penalizados bajo la legislación actual en caso de infracción.
- Establecer el estándar de diligencia debida en materia de comportamiento empresarial ético y responsable.
- Orientar y fortalecer las relaciones y la base de confianza con los grupos de interés para garantizar la integridad de los mismos y el compromiso de METAL FRAME RENOVBABLES con todos nuestros clientes.

- Hacer partícipes y conocedores a todos nuestros trabajadores de las sanciones y las repercusiones que tiene infringir nuestro código de conducta y de buenas prácticas, con el fin de que todos y cada uno actúen cumpliendo la normativa de nuestra empresa y de las empresas con las que trabajamos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los principios y pautas de este comportamiento contenidos en este Código Ético son de aplicación a todos los empleados, directivos, subcontratas y clientes de METAL FRAME RENOVABLES, con independencia de su dependencia jerárquica o funcional, de su ubicación geográfica o de la sociedad de METAL FRAME RENOVABLES a la que presten sus servicios por cuenta ajena o propia.

Asimismo, los principios y pautas de comportamiento contenidos en este Código Ético son de aplicación también a todas las sociedades o empresas colaboradoras con METAL FRAME RENOVABLES, entendiéndose por esto las subcontratas delegadas por nuestra obra para la realización del montaje de obras, los proveedores que nos proporcionan el material necesario para la realización de nuestra actividad habitual y los clientes con los que trabajamos y para los que trabajamos.

En todos los casos, tales códigos éticos y de conducta se inspirarán en los principios y pautas recogidos en este código.

4. PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO.

Los principios básicos de comportamiento constituyen los pilares sobre los que se asienta el modelo de cultura ética de METAL FRAME RENOVABLES e inspiran las pautas de conducta de los trabajadores de la empresa y de los proveedores y clientes con los que trabajamos.

La integración de estos principios en la cultura de METAL FRAME RENOVABLES permite desarrollar un modelo de excelencia en la realización de nuestros trabajos y en la relación con los grupos de interés, donde en ellos se encuentran nuestros clientes, fortaleciendo su legitimidad social y su sostenibilidad a largo plazo, con el objetivo principal de ganar la confianza del cliente en nuestra empresa por la realización correcta de nuestro trabajo.

Para nuestros trabajadores, el incumplimiento de estos principios, los cuales consideramos inalterables, tendrá unas sanciones que vendrán recogidos a lo largo de este código.

5. PAUTAS DE CONDUCTA.

5.1. Cumplimiento de la legalidad.

Los trabajadores y directivos de nuestra empresa, los clientes y proveedores con los que trabajemos y toda institución con la que establezcamos una relación laboral deberán hacer suyos el compromiso de cumplimiento con la legalidad, siendo conscientes de que pueden ser castigados si incumplen la legislación y normativas.

5.2 Relaciones con empleados.

Las relaciones laborales en METAL FRAME RENOVABLES se desarrollan de manera respetuosa. Nuestra empresa rechaza cualquier manifestación de acoso físico, moral, psicológico, abuso de autoridad o cualquier situación de índole similar que pueda llegar a ocasionar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas, por lo que METAL FRAME RENOVABLES se compromete a promover condiciones de trabajo respetuosas que eviten tales situaciones.

A todos los trabajadores que trabajen para METAL FRAME RENOVABLES le aseguramos:

- Igualdad de oportunidades para el desarrollo de su actividad laboral.
- Promover un entorno de trabajo saludable y velar por la no vulneración de los derechos de los demás.
- Respeto de la intimidad personal y familiar de todos los empleados.
- Entrega de todos los Equipos de Protección Individual necesarios para el correcto y seguro desarrollo de su actividad laboral por igual a todos los empleados.
- Evitar causar impactos negativos sobre las personas y contribuir a que se resuelvan dichos impactos en caso de que se produjesen.
- Rechazo a cualquier manifestación intimidatoria u ofensiva hacia los trabajadores.
- Trato equitativo, justo y sin diferencias o preferencias entre trabajadores.
- Cumplir rigurosamente con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, proporcionando todo el material necesario para velar por el desarrollo seguro de su práctica profesional.
- Confidencialidad sobre cualquier información personal a la que accedamos por el hecho de tener acceso obligatorio a dicha información.
- Evitar que las malas conductas de nuestros trabajadores generen o ayuden a contribuir impactos negativos en los intereses, la reputación o la percepción de METAL FRAME RENOVABLES en el mercado laboral y la sociedad.

5.3. Relaciones con la Administración Pública.

METAL FRAME RENOVABLES se compromete a mantener una comunicación abierta, sincera y honesta con las Administraciones Públicas y a mantener una política de tolerancia cero frente a la corrupción o cualquier situación que pudiera conllevarla.

Los trabajadores y directivos, así como cualquier otra empresa o entidad externa que trabaja para METAL FRAME RENOVABLES, se compromete a actuar con buena fe y deben asumir y cumplir con los siguientes deberes:

- Todas las comunicaciones con Administraciones Públicas, tanto directas como a través de terceros o intermediarios, deben ser precisas, honestas y cumplir con la legalidad. En caso de no ser así, el trabajador o empresa se hará cargo del falseamiento de la documentación.
- El falseamiento u ocultación de información y documentación de los trabajadores o empresas que trabajan para METAL FRAME RENOVABLES será motivo suficiente para despedir a un trabajador por despido procedente o de cortar una relación laboral con la empresa que no proporciona o falsea los datos, sin perjuicio económico alguno para METAL FRAME RENOVABLES.

5.4. Relaciones con proveedores.

METAL FRAME RENOVABLES adecuará los procesos de selección de sus proveedores a criterios de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección cumpliendo en todo momento con la legalidad vigente.

Además, nos comprometemos a cumplir con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la legislación y a mantener relaciones lícitas, honestas y transparentes con terceros, incluyendo a las Administraciones Públicas, con los que se relacionen por cuenta o en nombre de METAL FRAME RENOVABLES.

5.5. Relaciones con clientes.

Nuestros clientes son un factor muy importante para nosotros, intentando dar siempre nuestro mejor servicio y atención en todo momento. METAL FRAME RENOVABLES se compromete a dar un servicio único, personal y con los mejores productos en cuanto a calidad e innovación se refiere, con una garantía exclusiva para nuestros servicios.

Por razones como esta es que METAL FRAME RENOVABLES se compromete a seguir los estándares de calidad de los procesos de diseño, fabricación e implantación de las estructuras metálicas para proyectos fotovoltaicos para la mejor satisfacción de las expectativas de nuestros clientes.

Aparte de todos estos factores, gestionamos con la diligencia debida los conflictos de interés que pudieran surgir en la relación con los grupos de interés de METAL FRAME RENOVABLES y que pudieran dar lugar al descontento u rechazo del trabajo de la calidad de nuestro servicio. Con esto, nos referimos a que somos bastante estrictos con la prestación correcta de la actividad de nuestros trabajadores y, en caso de alteración de la normativa u similar, nos encargamos de sancionar correctamente al trabajador siempre bajo la legislación y normativa actual, sanciones que se muestran más adelante.

5.6. Relaciones con el medio ambiente.

METAL FRAME RENOVABLES, empresa comprometida con el cuidado del medio ambiente, se reafirma y compromete a:

- Desarrollar y suministrar instalaciones de generación de energía eléctrica que no tenga efectos negativos para el medio ambiente, que reduzcan las emisiones de gases y que sean eficientes en cuanto a consumo de recursos naturales.
- Estudio y evaluación constante de los medios para mejorar los resultados medioambientales.
- La formación a los trabajadores en materia medioambiental.

Los trabajadores, empresas subcontratas, proveedores y clientes de METAL FRAME RENOVABLES deben hacer suyos dichos compromisos, y deberán de asumir y cumplir con las siguientes:

- Respetar la legalidad en materia medioambiental aplicable a las distintas ubicaciones geográficas donde se realice trabajo para METAL FRAME RENOVABLES.
- Minimizar los efectos ambientales perjudiciales de las instalaciones.
- Priorizar los efectos de prevención frente a los de corrección en materia medioambiental.
- Mantener la sensibilización y concienciación de todos los colaboradores y proveedores en materia medioambiental.

6. SANCIONES.

En METAL FRAME RENOVABLES somos bastante estrictos con nuestro trabajo, y ofrecemos un compromiso de realización del trabajo de la mejor manera posible, por lo que nuestros trabajadores están abiertos a recibir sanciones por imprudencias o infracciones en la realización de su actividad habitual.

Nuestras sanciones, las cuales recogemos en este código, amparadas bajo el Convenio del Metal, se estructuran en tres categorías: leves, graves y muy graves, dependiendo de la calificación de la falta, y que detallamos a continuación. Además, abrimos un anexo donde se especifican los motivos de las faltas.

Las sanciones que se imponen en METAL FRAME RENOVABLES son las siguientes:

a) Faltas leves.

- Amonestación por escrito y llamada de atención.

b) Faltas graves.

Será calificada como falta grave las recogidas en el convenio adjuntadas en el anexo y aquellas sanciones que conlleven amonestación y expulsión de las obras donde se encuentre trabajando el equipo de montaje de METAL FRAME RENOVABLES o en las subcontratas que trabajen para nuestra empresa.

Las medidas tomadas para esta sanción son las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Sanción económica de 165€: gastos lucro cesantes por el cese de su actividad.

c) Faltas muy graves.

Será calificada como falta muy grave las recogidas en el convenio adjuntadas en el anexo, aquellas sanciones que conlleven amonestación y expulsión de las obras donde se encuentre trabajando el equipo de montaje de METAL FRAME RENOVABLES.

Además, también tendrán la calificación de “muy grave” aquellas sanciones derivadas del uso inadecuado o, en su defecto, la no utilización de los Equipos de Protección Individual, incumpliendo tanto la normativa de METAL FRAME RENOVABLES como la del propio cliente con el que trabajamos, exhibiéndose el trabajador a un riesgo innecesario en su seguridad y su salud.

Las medidas tomadas para esta sanción son las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Sanción económica de 165€: gastos lucro cesantes por el cese de su actividad.
- Despido procedente o disciplinario.

ANEXO I – CATEGORÍA DE LAS FALTAS

FALTAS LEVES

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

FALTAS GRAVES

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

FALTAS MUY GRAVES

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

En Don Benito a 16 de Enero de 2024

Pedro José Fernández Izquierdo