

OLASO EMBALAJES, S.L. con código de Licencia FSC-C205920 asume su compromiso de implantar y mantener los requisitos de la cadena de custodia de acuerdo con los estándares FSC® y para ello ha definido e implementado un Sistema de Gestión de la Cadena de Custodia. La empresa hace partícipe de este compromiso a las personas de la organización, a sus proveedores y a sus clientes, y a todas las partes interesadas, poniéndolo a su disposición.

En vista de lo anterior, la organización acuerda explícitamente ahora y en el futuro, mientras exista la relación con el FSC®, de no participar directa o indirectamente en las siguientes actividades inadmisibles:

- a) Tala ilegal o comercio de madera o productos forestales ilegales;
- b) Violación a los derechos tradicionales y humanos en las operaciones silvícolas. Destrucción de altos valores de conservación en las operaciones silvícolas;
- c) Conversión significativa de bosques a plantaciones o a usos no forestales;
- d) Introducción de organismos genéticamente modificados en las operaciones silvícolas;
- e) Violación a cualquiera de los convenios fundamentales de la OIT según aparecen definidos en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Por la presente declaramos que en esta empresa:

- Todos los empleados/as son tratados según lo establecido en la legislación laboral aplicable y en el Convenio Colectivo correspondiente.
- España ha ratificado los Convenios Laborales fundamentales de la OIT, por tanto, el cumplimiento de la legislación implica el cumplimiento de los siguientes convenios:

Convenios OIT 111 sobre discriminación y 100 sobre igualdad de remuneración. Promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a través de políticas nacionales y garantizan la aplicación del principio de igualdad de remuneración para todos los trabajadores (hombres y mujeres) por un trabajo de igual valor,

Convenios OIT 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil. Promueven el compromiso de los gobiernos de desarrollar políticas nacionales que aseguren la abolición efectiva del trabajo infantil y eleve progresivamente la edad mínima de acceso al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En España estos aspectos se desarrollan legislativamente. La empresa no contrata a niños ni menores de edad para trabajar en la empresa.

Convenios OIT 29 y 105 sobre trabajo forzoso, obligan a los gobiernos a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como medio de coerción, con fines de fomento económico, como medida de disciplina, como castigo o medida de discriminación.

Convenio OIT 87 sobre libertad sindical. Permite que trabajadores y empleadores ejerzan el derecho de constituir organizaciones, afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas se abstendrán de obstaculizar su derecho y ejercicio legal. Este Convenio OIT se complementa con el **98 sobre el derecho de libre sindicación y negociación colectiva** Los procedimientos de contratación de los trabajadores/as son justos, transparentes y no discriminatorios.

Convenio 99 sobre salarios mínimos

- Los empleados/as pueden dirigirse a una persona de confianza o a sus órganos de representación si los hubiere, para tratar sobre sus condiciones de contratación y presentar reclamaciones o sugerencias. Esta figura, realizará sus funciones con las garantías mínimas que establece la ley y 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.
- 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)
- 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...)
- Para las horas extraordinarias ordinarias se respetará la voluntariedad del trabajador/a, salvo para las de fuerza mayor. En todo caso, habrá que seguir lo dispuesto en la legislación y/o en el Convenio de aplicación.
- La Empresa admite el derecho a la negociación colectiva.
- Los empleados tienen derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan. Los miembros de los sindicatos tienen garantizada la entrada a la Empresa, al menos fuera de las horas normales de trabajo.
- 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.
- 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 pesticidas.

En Miramar a 13 de noviembre de 2024

Fdo.: María Soraya Olaso Gregori y Francisco José Olaso Gregori

