



HOLA CONSULTORES, S.L.

POLÍTICA DE PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

Índice

1. Introducción
2. El por qué de la Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos de Hola Consultores, S.L.
3. Alcance y aplicación
4. Responsabilidades
5. Temas relevantes para la organización
6. Principios generales de actuación
7. Compromisos que adquiere la empresa con esta política
8. Diálogo y comunicación con nuestros grupos de interés
9. Supervisión y seguimiento de la Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos

Desarrollo

1. Introducción

En HOLA CONSULTORES, S.L., nos comprometemos a promover prácticas laborales justas y respetuosas con los derechos humanos en todas nuestras operaciones. Nos esforzamos por ser una empresa ética y socialmente responsable, y esta política es una muestra de nuestro compromiso con nuestros empleados, contratistas y la sociedad en general.

Esta política establece los principios y estándares que guían nuestro comportamiento en las relaciones laborales y los derechos humanos y forma parte de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa.

2. El por qué de la Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos de Hola Consultores, S.L.

El objetivo de esta Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos es garantizar que, Hola Consultores, S.L., respete los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores y promueva prácticas empresariales éticas y sostenibles. Como empresa comprometida con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, reconocemos que nuestras acciones tienen un impacto en la sociedad y en el medio ambiente, empezando por las personas pertenecientes a la organización.

Por ello, en Hola Consultores, S.L., entendemos que nuestra responsabilidad va más allá de cumplir con las leyes y regulaciones y queremos asegurarnos de que nuestras prácticas no violen los derechos humanos, incluyendo los derechos de los trabajadores, generando un ambiente de trabajo que promueva el bienestar y el crecimiento personal y profesional de las personas que formen parte de la empresa.

Al implementar esta política, no sólo estaremos demostrando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, sino que también mejoraremos nuestra reputación y atractivo para clientes y empleados comprometidos con la ética empresarial y la sostenibilidad

En resumen, Hola Consultores, S.L., elabora la presente política por:

- a. Demostrar el compromiso de la empresa por el respeto de los Derechos Humanos, incluyendo los derechos de los trabajadores.
- b. El compromiso de la empresa en desarrollar su actividad empresarial según los principios establecidos en esta Política.
- c. Integrar el enfoque del respeto a los derechos humanos, la seguridad y salud de los empleados, condiciones laborales óptimas, respeto a la diversidad, igualdad e inclusión, con una alta preocupación por la formación y el desarrollo profesional de sus empleados.
- d. Abordar las necesidades y expectativas en el ámbito de las prácticas laborales y los derechos humanos de los grupos de interés
- e. Difundir ampliamente el compromiso de la organización con el respeto a los derechos humanos y unas óptimas prácticas laborales y los principios de esta Política a todas las partes interesadas, incluyendo clientes, empleados, proveedores, accionistas y la sociedad en general.

3. Alcance y aplicación

Esta Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos se aplica a todo el personal y en todas las actividades de la empresa, con independencia de su naturaleza y el lugar donde se realicen, y a todas aquellas personas o entidades que puedan actuar en su nombre y representación.

Así mismo deberá ser comunicada a los grupos de interés relacionados con la empresa como clientes, proveedores, asesores, organizaciones que interactúen con la empresa, etc.

En aquellas relaciones empresariales donde esta política no sea de aplicación, los representantes de la empresa promoverán el alineamiento de sus políticas con las de la empresa.

4. Responsabilidades

El equipo directivo de la empresa se compromete a cumplir con esta Política y con el alcance de sus objetivos.

5. Temas relevantes para la organización

Los temas principales para la empresa relacionados con las Prácticas Laborales y Derechos Humanos son:

- a. Respeto por los Derechos Humanos
- b. Seguridad laboral y Salud del empleado
- c. Condiciones laborales adecuadas
- d. Diálogo social
- e. Formación y desarrollo profesional del empleado
- f. Diversidad, igualdad e inclusión

6. Principios Generales de Actuación

Con el fin de aplicar la presente política, la empresa asume los siguientes Principios Generales de Actuación, como parte integrante también de los procesos internos de gestión de la empresa y del desarrollo estratégico de la misma:

- Compromiso por parte de la empresa de respetar las normas internacionales de derechos humanos, que además de la legislación pertinente comprende también el acatamiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se engloban bajo el nombre de Carta Internacional de Derechos Humanos, y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo
- Cumplir con la legislación y normativa, vigente en cada momento, referente a Derechos Humanos y de los trabajadores, prevención de riesgos laborales, igualdad, acoso y diversidad, trabajo infantil y forzoso.
- Desarrollar, dentro de la fuerza laboral de la empresa, la cultura de la prevención de riesgos laborales, integrando la misma en el sistema general de gestión de la empresa, aplicando las medidas oportunas en cada caso para evitar cualquier tipo de riesgo laboral o enfermedad profesional, así como la realización de controles médicos preventivos. La única acción posible relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales es aquella que es continuada e integrada en los procesos productivos y, por ello, forma parte destacada de esta Política.
- La creación de una ambiente laboral que permita el bienestar físico, mental y emocional así como el desarrollo profesional y humano de los trabajadores, a través de prácticas laborales que lo permitan, incluyendo la conciliación familiar y el disfrute del tiempo libre.
- El rechazo de cualquier práctica relacionada con la discriminación laboral y el abuso físico, psicológico y verbal en el ambiente de trabajo y/o que no promuevan la igualdad de trato de las personas. Tampoco se admitirán prácticas que vayan en contra de la diversidad y la inclusión.
- Abolición del trabajo infantil, así como de cualquier tipo o forma de trabajo forzado.
- Promover el desarrollo integral del empleado desde el ámbito personal y profesional haciendo posible la formación a través de la adquisición de nuevas competencias o habilidades

- Incrementar los niveles de eficacia y eficiencia del trabajador, así como aumentar sus capacidades para afrontar sus tareas desde una perspectiva que optimice el rendimiento, elevando, a su vez, su nivel de motivación.
- Se tendrán en cuenta el comportamiento de aquellos agentes que se relacionen con la empresa como proveedores, inversionistas, etc., respecto a la aplicación de prácticas que vayan en contra de los derechos humanos o laborales, trabajo forzado, trabajo infantil, prácticas de discriminación, abuso, etc.
- Mantener informados a todos los grupos de interés, relacionados con la empresa, de las acciones y mejoras realizadas relacionadas con las prácticas laborales y los derechos humanos.
- Revisar regularmente esta Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, así como aquellos manuales y códigos de conducta que la desarrollan y aplican con el fin de mantenerlos actualizados y documentados.

7. Compromisos que adquiere la empresa con esta política

A partir de los Principios señalados en el apartado anterior y los temas relevantes para la empresa, se establecen los siguientes objetivos relacionados con las prácticas laborales y los derechos humanos:

1. Velar por el cumplimiento legislativo en materia laboral y de derechos humanos así como las Normas Internacionales descritas anteriormente.
2. Asegurar en toda actividad realizada por el personal de la empresa, la integración de la prevención de riesgos laborales.
3. Favorecer la conciliación laboral y familiar
4. Fomentar la formación de los trabajadores favoreciendo así su desarrollo profesional y personal
5. Creación de un ambiente laboral que fomente el bienestar físico y emocional con el fin de mejorar el desempeño profesional de los trabajadores así como su satisfacción personal.
6. Abolición del trabajo infantil y el trabajo forzado así como cualquier práctica encaminada a la discriminación de las personas por cualquier condición de las mismas, no relacionada con su capacidad para la realización del trabajo.
7. Facilitar la libertad de asociación y la negociación colectiva.
8. Vigilar que nuestros grupos de interés relacionados (proveedores, etc) no realicen prácticas laborales o comportamientos que atenten contra esta política o contra la legislación laboral o relacionada con el respeto a los derechos humanos con el personal de sus empresas.
9. Comunicar y facilitar el acceso a esta Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos

Para poder cumplir con los presentes objetivos, la empresa establece las siguientes medidas:

1. Realizar regularmente, como mínimo una vez al año, un mapeo sobre el estado de la empresa relacionado con el respeto a los derechos humanos y laborales de su personal, así como el derivado de sus relaciones con los grupos de interés como proveedores, inversores, etc., aplicando las correcciones oportunas derivadas del resultado de dicho estudio.

2. Realizar consultas a nuestros grupos de interés con el fin de integrar de una mejor forma posible el respeto a los derechos humanos en su más amplio concepto en toda la actividad relacionada con la empresa tanto aguas arriba como aguas abajo.
3. Contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, para que, además de cumplir con la legislación vigente, realice:
 - a. Evaluación de Riesgos Laborales
 - b. Plan de Prevención
 - c. Medidas de Emergencia centro de trabajo
 - d. Estudio implementación de la acción preventiva en la gestión ordinaria de la empresa
 - e. Formación a los trabajadores en materia de riesgos laborales
 - f. Vigilancia de la salud
4. Formación específica en Riesgos Laborales para todo el personal de la empresa
5. Reconocimientos médicos anuales a todo el personal de la plantilla
6. Suministro todo el material necesario para que el trabajador realice su trabajo de la forma más óptima y segura posible tanto desde el punto de vista de eficiencia y eficacia laboral como personal.
7. Favorecer, en aquellos casos que sea posible, el teletrabajo y la flexibilidad horaria, así como el evitar la realización de horas extra, con el fin de favorecer la conciliación familiar y laboral.
8. Favorecer por todos los miembros de la empresa el establecimiento de un clima laboral que favorezca el bienestar personal a nivel físico y emocional con el fin de incrementar la motivación de todos los componentes de la empresa para la realización de un mejor trabajo. Por ello prevalecerá el respeto en las relaciones internas entre empleados de cualquier nivel no consintiéndose ningún tipo de trato degradante, acoso, discriminación, amenazas, castigos ni otras formas de coerción mental o física, abuso de autoridad, humillaciones, etc.
9. Posibilidad para los trabajadores a adherirse a un seguro médico privado
10. Estudio particular para cada trabajador de las necesidades en formación para su desarrollo profesional dentro de la empresa y desarrollo de las correspondientes acciones formativas.
11. No contratar a menores ni a personas en contra de su voluntad bajo amenazas o en condiciones que no cumplan la legislación vigente, incluyendo horarios, salarios, trato inhumano o degradante, acoso, etc.
12. Realizar ofertas de trabajo y sus consiguientes procesos de selección, en los que se asegure la igualdad de oportunidades para aquellas personas que cumplan con los requisitos técnicos o de capacitación determinados para acceder al trabajo, sin que se discrimine por cuestiones de raza, color, género, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, nacionalidad, creencias, edad, condición social, origen familiar, o cualquier otra condición de los individuos no relacionada con su capacidad para la realización del trabajo.
13. Los trabajadores serán retribuidos con salarios justos, siempre asegurando el salario mínimo por ley incluyendo la retribución de las horas extra y todos los complementos que por ley o contrato les corresponda, sin distinción ni discriminación por ninguna condición que no sea la de su categoría profesional o especialización de su trabajo.
14. Respetar el derecho de los trabajadores a unirse, formar o afiliarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso, favoreciendo, además, el diálogo constructivo con los representantes libremente designados
15. Establecimiento de un procedimiento de denuncias internas referentes a situaciones de acoso y discriminación.
16. Realizar formaciones relacionadas con la diversidad para prevenir la discriminación o el acoso.

17. Formalización de un Plan de Igualdad en la empresa
18. Difundir esta política de prácticas laborales y derechos humanos así como las acciones realizadas y resultados obtenidos a los grupos de interés.

8. Diálogo y comunicación con nuestros grupos de interés

La empresa, con el fin de comunicar y ser transparente con esta Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, su aplicación y resultados obtenidos, creará canales oportunos, de comunicación bidireccional en algunos casos, con sus grupos de interés y con la sociedad en general como:

- Página WEB de la empresa donde se expondrá, tanto la Política de Prácticas laborales y derechos humanos, como las acciones realizadas y los resultados obtenidos con el fin de que los grupos de interés y el público en general puedan acceder a esta información
- Memoria de Responsabilidad Social Corporativa o de ASG
- Correo electrónico de la empresa, disponible en la página WEB y en el formulario de comunicación con la empresa
- Comunicaciones internas con los empleados con el fin de recordar los principios de esta política así como promover la colaboración de toda la organización en su aplicación y cumplimiento.

9. Supervisión y seguimiento de la Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos

La responsabilidad para el cumplimiento de esta Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos corre a cargo de la dirección de la empresa, siendo supervisado, dicho cumplimiento, a través de los resultados obtenidos de las acciones realizadas, así como por la confección de la propia Memoria Anual de Responsabilidad Social Corporativa y el informe de progreso incluido.

Barcelona, 17 de abril de 2023

La Dirección