

# CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

**CEEDIMA**

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO



# ÍNDICE

- 1. OBJETO**
- 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES**
- 4. COMPROMISOS COMO EMPRESA SOSTENIBLE**
  - 4.1 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
  - 4.2 DERECHOS HUMANOS
  - 4.3 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
  - 4.4 LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO
  - 4.5 TRANSPARENCIA, VERACIDAD E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN
  - 4.6 DATOS DE CARÁCTER PERSONAL
  - 4.7 RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y PROVEEDORES
  - 4.8 RELACIÓN CON AUTORIDADES, FUNCIONARIOS Y ORGANISMOS PÚBLICOS
- 5. COMPROMISOS CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
  - 5.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
  - 5.2 ENTORNO LIBRE DE ACOSO
  - 5.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
  - 5.4 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
  - 5.5 PROTECCIÓN DE NUESTROS ACTIVOS
  - 5.6 DERECHOS SINDICALES
- 6. REGIMEN DISCIPLINARIO**
- 7. ¿QUÉ HACEMOS EN CASO DE INDICIOS DE INCUMPLIMIENTO?**
- 8. ¿QUIÉN GESTIONA MI DENUNCIA?**
- 9. APROBACIÓN**

**ANEXO: RECIBI DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CEC**

## 1. OBJETO

**CEEDIMA 2013 S.L.**, en adelante **CEEDIMA**, como empresa responsable que abraza los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, buscamos desbloquear el valor social que crea impactos económicos, ambientales y sociales positivos.



**CEEDIMA 2013 SL**, tiene definida una Política Integrada de Gestión, adecuada al contexto y la visión estratégica de la organización.

Dedicados a la prestación del servicio de gestión de aparcamientos al aire libre, servicio de limpieza y mantenimiento de edificios y jardines, así como la prestación de servicios auxiliares generales a organismos y empresas, declara que su objetivo fundamental es dar respuesta a los usuarios y clientes, a sus necesidades, ayudar a obtener sus objetivos, así como mejorar nuestro sistema de Calidad de forma continua y promover un mejor desempeño ambiental entre trabajadores, clientes y todas las partes interesadas. De acuerdo con todo ello, los principios en los que basamos esta Política integrada de Gestión son:



- Involucrar a todo nuestro personal, potenciando continuamente su formación, mejorando las vías de comunicación interna y fomentando y desarrollando sistemas de participación de todo el personal en la mejora continua.
- Asignar eficazmente funciones y responsabilidades del personal, dotándolos de los medios técnicos y económicos necesarios para el desarrollo eficaz de su trabajo.
- Crear una cultura dentro de la organización que permita anticiparse a las necesidades de nuestros clientes, asumiendo como objetivo principal la satisfacción de sus expectativas.
- Disponer de los mecanismos definidos dentro de la organización que permitan establecer y conseguir los objetivos de calidad, así como las metas ambientales y la determinación de riesgos y oportunidades y acciones asociadas.
- Compromiso de Mejora continua del Sistema Integrado de Gestión y del desempeño ambiental.
- Utilizar de modo racional los recursos materiales, fomentar el ahorro energético y la reducción de la producción de residuos, previniendo la contaminación.

La Gerencia de **CEEDIMA** asume la responsabilidad de vigilar el continuo cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios que afecten a su actividad, así como los requisitos ambientales y otros requisitos que suscriba.

El presente Código Ético y de Conducta (en adelante el “Código o CEC”) tiene por objetivo marcar los principios éticos y de actuación con los que se compromete **CEEDIMA**, así como sus empleados/as y directivos/as en el desarrollo de su desempeño profesional y en las relaciones con nuestro personal, agentes, clientes, proveedores, competidores, administración pública y la sociedad.

**CEEDIMA**, entiende que el comportamiento ético empresarial constituye un requisito para garantizar y salvaguardar el equilibrio entre los derechos de las partes interesadas y la ciudadanía en general, siendo indispensable para cumplir con los objetivos de nuestra organización. Este Código busca ofrecer orientación sobre lo que se espera de nosotros como parte de **CEEDIMA**.

Tenemos el deber de actuar con responsabilidad y mostrar los más altos niveles de gestión ética y moral. Los objetivos de este CEC son:

- Respalda nuestro compromiso de ser una empresa responsable y desarrollar relaciones mutuamente beneficiosas y sostenibles con nuestros grupos de interés, basadas en la confianza y la cooperación;
- Tratar adecuadamente a todas nuestras partes interesadas;
- Promover unas condiciones de trabajo seguras y justas, incluida la gestión responsable de las cuestiones económicas, medioambientales y sociales dentro de nuestra cadena de suministro, garantizando que nuestros proveedores cumplen nuestras políticas y otros requisitos legales.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código se aplica a todo el Equipo Directivo, jefes/as y Responsables de Departamento y empleados/as de **CEEDIMA**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación profesional o laboral y posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Nuestra experiencia, atención, tecnología, conocimiento y enfoque en la sustentabilidad crean entornos de trabajo increíbles, lo que ayuda a nuestros/as empleados/as ser excepcionales todos los días. A cambio, le prometemos un lugar de trabajo donde podrá prosperar y dar lo mejor de sí. Este Código respalda nuestro compromiso de proporcionar un entorno de trabajo gratificante, justo y sostenible para nuestra gente. Se dará al Código la máxima difusión y estará disponible en la web y en la intranet de **CEEDIMA**.

### 3. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES: Transformando Vidas a Través del Empleo Inclusivo

El Código desarrolla de forma práctica los valores compartidos en **CEEDIMA**, permitiendo fortalecer una cultura de cumplimiento y apoya la creación de valor a largo plazo de nuestro proyecto.

En **CEEDIMA**, estamos comprometidos a cambiar el panorama laboral y aportar nuestro granito de arena a la sociedad. Nuestra **misión** va más allá de ofrecer servicios; nos esforzamos por generar empleo inclusivo y promover la integración social. Nos enorgullece brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad, empoderándolas para que demuestren su valía en el mundo laboral. En **CEEDIMA**, nuestra misión es clara y poderosa: transformar vidas a través del empleo inclusivo. Nos dedicamos a proporcionar oportunidades laborales significativas y sostenibles para las personas con discapacidad. Creemos firmemente que todos tienen el derecho de participar plenamente en la vida laboral y contribuir de manera activa a la sociedad. Trabajamos incansablemente para derribar barreras y superar estigmas, fomentando un entorno laboral inclusivo y equitativo.

#### Nuestros valores:

- ✓ **Compromiso con la Inclusión:** La inclusión está arraigada en el corazón de todo lo que hacemos. Valoramos y respetamos la diversidad de habilidades y talentos, y nos esforzamos por crear un entorno laboral inclusivo donde todos se sientan valorados y aceptados.
- ✓ **Excelencia Profesional:** Nos esforzamos por la excelencia en cada aspecto de nuestro trabajo. Nuestro equipo está compuesto por profesionales altamente capacitados y comprometidos, dispuestos a superar expectativas y brindar un servicio de calidad excepcional.
- ✓ **Responsabilidad Social:** Somos conscientes de nuestra responsabilidad hacia la sociedad y el entorno en el que operamos. Buscamos generar un impacto positivo más allá de nuestras actividades comerciales, contribuyendo al desarrollo sostenible y apoyando iniciativas sociales.
- ✓ **Ética y Transparencia:** Nos regimos por los más altos estándares éticos y promovemos la transparencia en todas nuestras acciones. Valoramos la confianza de nuestros clientes, colaboradores y empleados, y nos esforzamos por mantener relaciones basadas en la honestidad y la integridad.

En **CEEDIMA**, estamos orgullosos de nuestra misión y valores. Nos apasiona crear oportunidades laborales significativas para personas con discapacidad y desafiar los estereotipos existentes. Al elegir nuestros servicios, no solo obtendrás un equipo altamente capacitado y comprometido, sino que también te convertirás en parte de un movimiento que busca un cambio social positivo. Juntos, podemos construir un futuro más inclusivo y equitativo.

## 4. COMPROMISOS COMO EMPRESA SOSTENIBLE

### 4.1 Protección del medio ambiente

Emprendemos actuaciones para minimizar los impactos negativos en el medio ambiente derivados de nuestros servicios, considerando nuestra cadena de suministro.

Las personas trabajadoras de **CEEDIMA** colaborarán en las políticas y actuaciones medioambientales desarrolladas por la empresa, a través de un Sistema de Gestión Ambiental, basado en la norma 14001.

Las personas trabajadoras deberán promover y trasladar este compromiso tanto dentro como fuera de la empresa, en las relaciones con los grupos de interés.



Nuestro compromiso para la protección del medio ambiente:

- Asegurar que las personas que trabajan en la organización son debidamente informadas, capacitadas y sensibilizadas en materia de protección ambiental, invirtiendo recursos en generar y difundir el conocimiento, y reportando el desempeño de **CEEDIMA**.
- Impulsar sistemas de gestión sostenibles y eficaces mediante la planificación de actividades de revisión, análisis, corrección y mejora continua, en consonancia con el contexto y la estrategia de la organización.
- Mitigar las emisiones de CO2 asociadas a las actividades de la organización, alineándose con su ambición de reducción de impacto climático y de transición energética.
- Promover un comportamiento sensible con los impactos del cambio climático, ser conscientes de la energía que empleamos y en la medida de lo posible, minimizarla y optar por productos bajos en carbono.
- Prevenir en su esfera de influencia los impactos negativos que pudiera tener la preservación y restauración de los ecosistemas y de la biodiversidad de forma que no supongan la pérdida, disminución o extinción de especies y hábitats naturales, alteraciones físicas al medio ambiente marino, pérdida de la biodiversidad o uso no sostenible de la vida animal.
- Manifestar el respeto a los animales, en lo que atañe a su bienestar, manejo y cuidado.
- Conocer, comprender y cumplir la regulación y normativa aplicable en materia de medio ambiente, promoviendo el desarrollo, asistencia y participación en todas las actividades de formación requeridas en dicha materia.

Presta especial atención en:

- Considerar los riesgos en nuestras operaciones que puedan dañar el medio ambiente.
- Uso eficiente de los equipos. Es importante apagar los equipos cuando no se está haciendo uso de ellos, con el fin de optimizar el consumo de energía.
- Comunicar cualquier hecho sospechoso que afecte al medio ambiente.
- Utilizar los recursos de manera eficiente, reduciendo al mínimo la generación de residuos.

## 4.2 Derechos humanos

**CEEDIMA** asume en su integridad la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con especial atención a la igualdad de oportunidades sean cuales sean las características de las personas. **CEEDIMA** se opone al trabajo forzoso y al trabajo infantil.

**CEEDIMA** condena el uso de la trata de personas, una práctica universalmente reconocida como deplorable.

**CEEDIMA** garantiza y se acoge a la normativa sobre horas laborables para que cada persona trabajadora cuando finaliza su jornada laboral sea libre de marcharse y poder culminar la relación laboral con la empresa cuando él/ella lo decida siempre que lo notifique con la antelación estipulada por la ley o convenios de aplicación. Las horas extras son voluntarias; no se utiliza ninguna forma de coerción, amenazas o sanciones para obligar a los/as empleados/as a trabajar horas extras. Las condiciones de trabajo definidas en el momento de la contratación no difieren en modo alguno de las aplicadas posteriormente durante el empleo.

**CEEDIMA** es plenamente respetuoso con los derechos laborales vigentes y defiende y promueve la libertad de asociación y la negociación colectiva. Las personas trabajadoras son libres de elegir a sus representantes en la forma prevista, no están sujetos a ningún tipo de discriminación y pueden comunicarse libremente con las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.

**CEEDIMA** está comprometida con extender este compromiso y adoptar las medidas de debida diligencia en los procesos de contratación y supervisión, para identificar cualquier riesgo que atente contra los derechos humanos, prevenir posibles vulneraciones y mitigar cualquier impacto que se pudiera originar.

## 4.3 Lucha contra la corrupción y el soborno

Tolerancia cero con el soborno y la corrupción. En ninguna circunstancia las personas trabajadoras de la organización recurrirán a prácticas no éticas que puedan entenderse como inductoras de la falta de imparcialidad, transparencia y rectitud en las decisiones de cualquier tercero con el que se relacionen, ya pertenezca al ámbito público (autoridades, funcionarios públicos o personas que participen en el desarrollo de la función pública) o al privado.

Como principio de actuación general, no se permiten el ofrecimiento o la entrega ni la aceptación de regalos u obsequios o atenciones que pudieran inducir a pensar en posibles tratos de favor o contrapartidas, ya sean reales o no. Las excepciones a esta regla deberán referirse, necesaria y exclusivamente, a obsequios o atenciones que, teniendo un valor económico irrelevante o simbólico, encajen dentro de los estándares habituales de las relaciones empresariales y no presenten salvedad alguna desde el punto de vista de la legislación vigente.

En concreto, los riesgos que se pretenden mantener bajo control en apartado son los siguientes, todos ellos de carácter penal:

- Delitos de corrupción en los negocios.
- Delito de financiación irregular de partidos políticos.
- Delitos de cohecho.
- Delitos de tráfico de influencias.

**CEEDIMA**, espera que todas las personas trabajadoras informen de cualquiera de los siguientes hechos:

- Mala praxis financiera
- Incumplimiento de una obligación legal
- Cualquier actividad delictiva
- Comportamiento que puede dañar la reputación de la organización
- Infracciones de las normas y reglamentos internos
- Ocultación deliberada de información relacionada con cualquiera de los anteriores

Cualquier acusación deliberada, falsa o maliciosa se tomará muy en serio.

No es aceptable, amenazar o tomar represalias contra otro/a empleado/a que se haya negado a cometer un delito de soborno o que haya planteado inquietudes en virtud de esta política.

Presta especial atención en:

- La hospitalidad excesiva u otro tratamiento especial por parte de cualquier cliente, proveedor o miembro de la competencia.
- Realizar los pagos siempre con los documentos, las facturas o los recibos correspondientes que describan de manera completa y precisa el objeto del pago y que sean registrados de forma fiel y completa en nuestros procesos internos.
- Antes de aceptar u ofrecer regalos o actividades de ocio, pensar si: ¿es coherente con nuestras normas y directrices? ¿Cumple con las políticas internas de **CEEDIMA** y del destinatario? ¿Es el importe razonable y entra dentro de la normalidad?

En caso de duda sobre si un regalo que nos hayan ofrecido o que pensamos ofrecer es adecuado, debemos contactar con nuestro superior directo para solicitar asesoramiento.

#### 4.4 Lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

El blanqueo de capitales constituye un problema a nivel mundial con graves consecuencias. Se define como el conjunto de mecanismos o procedimientos orientados a dar apariencia de legitimidad o legalidad a bienes o activos de origen delictivo, y no está limitado a las transacciones en efectivo. La participación en dichas actividades merma nuestra integridad, daña nuestra reputación y puede exponer a **CEEDIMA** y a sus empleado/as graves sanciones.

Operamos conforme a la regulación, por eso evitaremos siempre cualquier colaboración con personas y/o entidades que puedan tener como fin actividades ilícitas, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

Todas las personas trabajadoras, subcontratistas, agentes y proveedores deben actuar con honestidad e integridad en todo momento. Todas las sospechas razonables de fraude deben comunicarse de acuerdo con el procedimiento de denuncia de irregularidades. No deben mantenerse cuentas «extracontables» para facilitar u ocultar pagos indebidos.

Tolerancia cero con la evasión fiscal y la facilitación de la evasión fiscal: No se tolerará la evasión fiscal ni la facilitación de la evasión fiscal, esto se refiere a todos los impuestos, incluida la seguridad social. La evasión fiscal es el delito de defraudar los ingresos públicos de cualquier territorio de cualquier impuesto debido. Facilitar la evasión fiscal es ayudar, instigar, aconsejar o procurar la comisión de un delito de evasión fiscal o participar a sabiendas en dicha actividad.

Presta especial atención en:

- Los pagos realizados a terceros o por terceros que no se mencionen en el contrato o acuerdo.
- Los pagos en efectivo que parecen ser inusuales teniendo en cuenta la naturaleza de la transacción, los pagos realizados mediante cheques al portador y los pagos realizados en monedas distintas a las indicadas en el contrato o acuerdo, o en la factura.
- Los pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales o en cuentas abiertas en oficinas bancarias situadas en paraísos fiscales.
- Los pagos extraordinarios no contemplados en los acuerdos o contratos.
- Los pagos emitidos mediante procedimiento de urgencia.
- Participar en cualquier actividad que pueda considerarse evasión fiscal o facilitación de la evasión fiscal;
- Aceptar cualquier acuerdo con empleados/as, clientes, proveedores o contratistas que pueda conducir a la evasión de impuestos de las autoridades competentes;
- Ayudar a cualquier persona en cualquiera de las actividades anteriores.
- Tener la responsabilidad de plantear cualquier preocupación que puedas tener, de acuerdo con el procedimiento de denuncia de irregularidades.

#### 4.5 Transparencia, veracidad e integridad de la información

La transparencia en las relaciones con sus distintas partes interesadas constituye para **CEEDIMA** la base para construir unas relaciones de confianza a largo plazo. Nuestras partes interesadas (entre otros, nuestros clientes, proveedores, administraciones públicas, y la sociedad en general) deben poder confiar en la veracidad e integridad de la información que compartimos y publicamos. Internamente es fundamental disponer de información fiable y veraz para poder tomar decisiones informadas y cumplir con la legislación correspondiente. Algunas personas trabajadoras tienen responsabilidades más específicas en este ámbito, todos contribuimos en mayor o menor medida al proceso de registrar adecuadamente las transacciones y al mantenimiento de los registros de información.

Presta especial atención en:

- No proporcionar nunca información incorrecta o inexacta, ni información que pueda confundir a la persona que la recibe.
- Escribir detallada y claramente en todas sus comunicaciones de negocio, incluidos los correos electrónicos.
- La destrucción inadecuada de documentos.
- Los apuntes contables que no son claros y completos o que ocultan o encubren la verdadera naturaleza de cualquier transacción.

#### 4.6 Datos de carácter personal

**CEEDIMA** asegura que los comportamientos de la organización no infrinjan el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y de sus familias, garantizando en sus prácticas la confidencialidad de los datos personales de la plantilla y proporcionando los cauces necesarios para informar a los mismos sobre el uso que se da a tales datos.

En los últimos años se ha producido un gran desarrollo en torno a la normativa relacionada con la protección de datos de carácter personal. Para **CEEDIMA** la confidencialidad es un tema primordial y siempre ha sido una cuestión de confianza. Todas las personas trabajadoras de la organización deben guiarse por los procedimientos establecidos por la empresa en materia de seguridad de la información.

**CEEDIMA** se compromete a impulsar el cumplimiento de los principios de responsabilidad activa establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos mediante un proceso de mejora continua, orientado a:

- Tratar los datos personales de manera lícita, legal y transparente en las relaciones con los/as interesados/as.
- Utilizar sólo y exclusivamente los datos personales para las finalidades previstas en cada tratamiento. En ningún caso utilizarlos para otras finalidades distintas o incompatibles.
- Analizar las bases legales de los tratamientos y obtener el consentimiento de los/as interesados/as en los casos que el mismo sea necesario para el tratamiento.
- Tratar los mínimos datos personales que resulten necesarios para la finalidad perseguida.
- Mantener los datos personales actualizados y exactos. En los casos que se observen inexactitudes de los datos, proceder a actualizarlos o a suprimirlos.
- Mantener los datos personales el mínimo tiempo necesario para los fines del tratamiento y de acuerdo con los plazos de conservación legalmente establecidos.
- Mantener en todo momento la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales que tratamos.

Es muy importante que todas las personas trabajadoras de **CEEDIMA** asuman la seguridad de la información y la protección de los datos personales como parte del trabajo diario, para garantizar la confidencialidad y el deber de secreto tanto de la información propia de la organización, y especialmente la de nuestros clientes.

#### 4.7 Relación con los Clientes y Proveedores

En toda relación con terceros, se cumplirá estrictamente con la legalidad que corresponda a la transacción de que se trate, y se actuará siempre de forma lícita, irreprochable, transparente, ética y honrada, con integridad profesional y respeto. Las relaciones con clientes y proveedores atenderán a los principios de libre mercado y competencia justa. Para asegurar estos principios, no se podrá ofrecer a ningún miembro de un cliente o de un proveedor pagos indebidos (o dádivas y prestaciones equivalentes) para que este actúe en contra de las normas internas de su organización y sin el beneplácito expreso y escrito de la misma. Todas las compras y contrataciones de productos y servicios son controladas por el área financiera a través de la gestión de pagos de facturas.

Para cada factura de un proveedor, el área financiera revisará:

- Que la factura es coherente con los presupuestos.
- Que contiene, al menos, la siguiente información: proveedor, fecha, CIF, importe, concepto suficientemente detallado y/o referencia a un pedido, presupuesto o contrato con trazabilidad suficiente para entender la justificación de la factura.

En caso contrario, recabará la información necesaria a través de la persona responsable de la contratación.

- Que se identifica una cuenta de pago y una empresa titular, coherentes con el proveedor en cuestión y su nacionalidad.
- Que ha seguido la estrategia de liberación de solicitudes y aprobación de pedidos establecida por la empresa.

No se anticiparán facturas en relación con lo indicado en el pedido, presupuesto o contrato sin autorización expresa de la Dirección. En ningún caso se pagarán facturas en metálico salvo, en su caso, importes de muy escasa cuantía y en comercios “a pie de calle”.

Las personas trabajadoras deberán atender cualquier queja o reclamación por parte del cliente, con absoluta profesionalidad, e interpretándola como una oportunidad para mejorar nuestro servicio.

#### 4.8 Relación con autoridades, funcionarios y organismos públicos

En la relación con estos grupos de interés, se salvaguardará siempre la independencia, evitando que la actuación profesional se vea influenciada por tratos de favor, vinculaciones económicas, familiares o de amistad:

- Se evitará cualquier conducta que pueda interpretarse de forma errónea como un intento de obtener ilícitamente o recompensar alguna contraprestación o beneficio, directo o indirecto, velando en todo momento por la imagen y reputación de **CEEDIMA**.
- Así, no se realizarán ni se tolerará la realización de pagos o regalos indebidos y, en especial, no se realizarán ni ofrecerán de forma directa o indirecta, ningún pago o dádiva -en metálico o de cualquier otro tipo o bajo una forma contractual-.

- Se evitará, en su caso, el uso de relaciones familiares o personales de cualquier tipo con funcionarios o autoridades, en trámites administrativos o judiciales relativos a la organización o a terceros de interés para esta.
- Cuando alguno de estos grupos de interés solicite algún producto o servicio de la organización, se procederá como con cualquier otro cliente, con los precios de mercado.

### **Conflicto de intereses**

La independencia a la hora de ejercer la actividad profesional es la base esencial para un desempeño inspirado por la libertad de juicio, la ecuanimidad y la lealtad a la empresa.

Como principio de actuación general, toda persona trabajadora de **CEEDIMA** que se encuentre en una situación potencial o real de conflicto de interés, considerando sus intereses particulares o familiares y los empresariales, deberá abstenerse de ejercer la actividad que diera lugar a tal conflicto, comunicando a su inmediato superior jerárquico las características del asunto en cuestión.

Si, como consecuencia de tu actividad profesional, tienes conocimiento de una oportunidad de negocio, esta corresponde, en primer lugar, a **CEEDIMA**. Las personas trabajadoras no pueden apropiarse de, ni dirigir a cualquier familiar o amigo, las oportunidades que encuentre en el desarrollo de su trabajo.

Los conflictos de intereses pueden incluir, entre otras, aquellas situaciones en las que un/a empleado/a tiene influencia sobre un amigo o familiar tales como:

- Decisiones sobre contratación, retribución o medidas disciplinarias;
- Concesión o renovación de contratos o influencia sobre sus condiciones;
- Situaciones financieras o contables en las que un familiar revisa el trabajo de otro o gestiona los pagos aprobados por otro.

Nunca haremos donaciones a organizaciones políticas y sólo hacemos donaciones benéficas que sean legales y éticas según las leyes y prácticas locales.

## **5. COMPROMISOS CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **Derechos de las personas trabajadoras con Discapacidad: Empoderando el Empleo Inclusivo**

A través de nuestras políticas de inclusión laboral y nuestros servicios especializados, buscamos establecer alianzas con empresas comprometidas con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Juntos, podemos construir un futuro laboral más inclusivo, donde las habilidades y talentos de las personas con discapacidad sean valorados y reconocidos.

**CEEDIMA** se centra en su bien máspreciado, sus empleados/as, fomentando un entorno participativo que nos lleve a soluciones innovadoras y a aportar valor añadido a nuestros clientes y demás colaboradores, garantizando un entorno de trabajo libre, creativo y motivador.

La transparencia, la comunicación fluida, la integridad y el compañerismo son valores fundamentales que deben guiar el día a día de las personas que conforman el equipo humano de **CEEDIMA**. Además, todo/a trabajador/a debe demostrar responsabilidad social y ambiental, profesionalidad, y hacer uso de prácticas empresariales correctas en el desempeño de su trabajo.

La empresa, por su parte, aportará los medios para que las personas que la integran puedan desarrollar su actividad en un entorno agradable y cordial, donde impere el espíritu de equipo y un trato basado en el más absoluto respeto y consideración.

### 5.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

**CEEDIMA** se compromete a promocionar un entorno de trabajo seguro y saludable para las personas trabajadoras y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente. En la organización prevalece la seguridad y la salud de las personas trabajadoras siempre, aplicando el principio de todos los accidentes son evitables, destinándose para ellos los recursos necesarios.

**CEEDIMA** asegura que las personas trabajadoras son debidamente informadas, capacitadas y sensibilizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, potenciando los mecanismos para la consulta y la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes, invirtiendo recursos en generar y difundir el conocimiento, y reportando el desempeño de la organización.

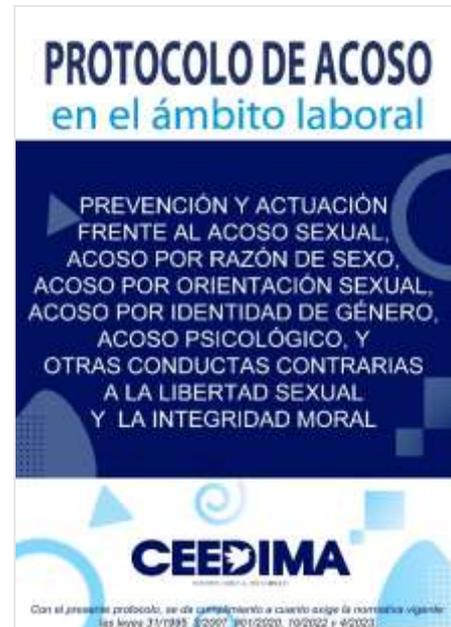
Presta especial atención en:

- Las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.
- Conocer sus responsabilidades respecto al cumplimiento de los estándares de salud y seguridad aplicables.
- Utilizar siempre los equipos de seguridad requeridos y no manipular los equipos o sistemas de seguridad.
- Participar en todas las actividades de formación requeridas en materia de seguridad y salud.
- Comunicar inmediatamente cualquier accidente, lesión, enfermedad o condición insegura.
- Conocer los procedimientos de emergencia que se aplican en el lugar de trabajo.
- Comunicar inmediatamente todas las inquietudes relativas a la salud y a la seguridad a su superior jerárquico y a los responsables de Seguridad y Salud.

## 5.2 Entorno libre de acoso

**CEEDIMA** considera que es parte integrante de su función empresarial, tanto la protección de las condiciones de trabajo como la protección de la integridad física y moral de las personas trabajadoras. Fomenta el respeto a la dignidad y emprenderá actuaciones ante comportamientos que supongan un atentado directo a esa dignidad. Condenamos cualquier forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal entre las personas trabajadoras, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil.

No se tolerarán las conductas no deseadas o molestas, por parte de cualquier persona trabajadora, que supongan un acoso para otra persona, especialmente sexual, por razón de sexo, género y violencia en el lugar de trabajo o acoso moral, tal y como se indica en el **Protocolo en el ámbito laboral: Prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidad de género, acoso psicológico y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.**



Esto incluye la intimidación, el abuso de autoridad, el uso excesivo de palabras mal sonantes o cualquier otra forma de agresión u hostilidad que pueda crear un clima de intimidación.

No confundir el Acoso Psicológico o Moral con un Conflicto Laboral, este se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques y discusiones de forma puntual, como en las amonestaciones, huelga, conflictos sindicales, cambios de turno, entre otros.

Presta especial atención en:

- No usar palabras malsonantes, referirse a otras personas usando nombres o comentarios peyorativos o el abuso verbal.
- Los comentarios, bromas o materiales, incluidos los correos electrónicos, que otras personas puedan considerar ofensivos.
- Mostrar conductas explícitamente sexuales, imágenes ofensivas o cualquier otro tipo de material que resulte humillante para otras personas.
- Los comentarios, gestos o contacto físico que resulten molestos.

### 5.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Nuestro compromiso con los ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible) de Naciones Unidas, nos lleva a trabajar aún más por la igualdad de oportunidades, fomentando la diversidad sin discriminar a nadie de las nuevas contrataciones, promociones internas o remuneración a nuestros/as empleados/as.

**CEEDIMA** ha negociado e implantado un **Plan de Igualdad de Oportunidades**, presentado en REGCON con fecha 27/11/2024 con número de expediente 29/11/0372/2024. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su raza o etnia, el rango, nacionalidad o cultura, paternidad/maternidad, edad, la religión o convicciones, la discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, la pertenencia a sindicatos o la afiliación política, u otras características personales.



En particular, para que a toda la plantilla se les ofrezcan las mismas oportunidades de trabajo, sin discriminación alguna, se compromete a:

- Seleccionar, contratar, capacitar, pagar y administrar a los/as empleados/as sin ninguna discriminación.
- Mejorar y desarrollar las habilidades y competencias de cada persona, para que encuentren su plena expresión.
- Establecer programas de actualización y formación para mejorar las competencias profesionales específicas, para mantener y aumentar las competencias durante el transcurso de la colaboración.
- Adoptar criterios de mérito y competencia para cualquier decisión relativa a una persona trabajadora. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.
- Trabajar para asegurar un ambiente de trabajo donde no se desarrolle la discriminación.

En los casos de personas y grupos que sufran situaciones de desventaja objetiva y de ausencia efectiva de equiparación de oportunidades, se pondrán en marcha los mecanismos que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades. No obstante, esta libertad está sujeta al pleno respeto de las necesidades de todo el personal, de **CEEDIMA** y de los requisitos establecidos por la legislación vinculante; las necesidades, aunque sean legítimas, de un individuo no deben perjudicar las necesidades de otro, de todo el personal o de un grupo.

Presta especial atención en:

- Tratar a los demás de forma respetuosa y profesional.
- Los prejuicios inadecuados contra condiciones amparadas por la legislación o por la normativa de **CEEDIMA**.

#### 5.4 Diversidad e Inclusión

La integración social es fundamental en nuestra sociedad. En **CEEDIMA**, estamos comprometidos en crear un entorno inclusivo y equitativo donde todas las personas, sin importar sus diferencias, puedan participar plenamente y alcanzar su máximo potencial.

Creemos que la diversidad de nuestra gente nos hace más fuertes, presentándonos nuevas formas de pensar.

En **CEEDIMA**, nos enorgullece promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Creemos en el valor y potencial de cada individuo, y estamos comprometidos en garantizar que los trabajadores con discapacidad tengan pleno acceso a sus derechos laborales.

Nuestro compromiso con la Diversidad y la Integración nos ha empujado a crear un Centro Especial de Empleo cuya misión es integrar a personas con discapacidad en el mercado laboral y colaborar con varias entidades para favorecer la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

Las personas con discapacidad tienen el derecho a solicitar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para superar las barreras que puedan enfrentar. Estas adaptaciones pueden incluir ajustes en el entorno físico, las herramientas de trabajo, los horarios flexibles o cualquier otra medida que permita a los trabajadores desempeñarse en igualdad de condiciones.

En la medida de lo posible, se fomenta la incorporación de perfiles poco representados en la organización o con una reducida participación en el mercado de trabajo. Promovemos activamente las habilidades y las oportunidades de empleo.

Ayudamos a personas con diversidad funcional, víctimas de violencia de género y de terrorismo, entre otros a encontrar nuevos trabajos. Ofrecemos una amplia variedad de aprendizajes, apoyando a nuestra comunidad diversa y colaborando para crear opciones de empleo para grupos subrepresentados. Buscamos constantemente ofrecer a las personas oportunidades que enriquezcan la vida.

Se espera que todas las personas trabajadoras:

- Se traten con respeto, amabilidad y empatía con este colectivo. El comportamiento discriminatorio, el acoso, el hostigamiento o la intimidación basados en cualquier característica protegida están estrictamente prohibidos. Esto incluye, pero no se limita a, hacer comentarios, bromas o gestos despectivos, así como excluir a personas de actividades u oportunidades basadas en su identidad.

- Deben utilizar un lenguaje inclusivo y una comunicación que respete la diversidad de la plantilla. Evitar los estereotipos, las suposiciones y el lenguaje despectivo es esencial para crear un entorno seguro y acogedor para todos. Además, los/as empleados deben estar abiertos a recibir comentarios sobre su lenguaje y estilo de comunicación y esforzarse por aprender de sus errores.
- Que presencian o experimentan un comportamiento que infrinja este CEC, lo comuniquen a su superior, a RR.HH. o a otra persona designada. Estos reportes, se investigarán con prontitud y se abordará adecuadamente. Las represalias contra las personas que denuncien infracciones de este código están estrictamente prohibidas y darán lugar a medidas disciplinarias.

Juntos/as, podemos crear un lugar de trabajo en el que cada persona se sienta valorada, respetada y capacitada para aportar todo su ser al trabajo.

Gracias por tu dedicación a la construcción de una comunidad más inclusiva en nuestra organización.

**CEEDIMA** lleva a cabo una gestión activa de la diversidad, para ello ha elaborado un **PLAN LGTBI**. El objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en **CEEDIMA** se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso. El Plan LGTBI cuenta con los siguientes objetivos:



- Visibilizar el compromiso de la empresa en la implementación de políticas con perspectiva de diversidad sexual y de género, garantizando los derechos del colectivo LGTBI.
- Garantizar un entorno laboral seguro, diverso, inclusivo y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo a la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras, y la clientela.
- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBI.

Para cumplir estos objetivos, señala una serie de medidas relacionadas con: la igualdad de trato y no discriminación, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la comunicación, la formación, los permisos y beneficios sociales, la promoción de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, y la integración en el régimen disciplinario.

## 5.5 Protección de nuestros activos

Los activos de **CEEDIMA** lo componen todos los recursos materiales y las propiedades intangibles como son la imagen, la reputación, la información o los programas y sistemas informáticos, entre otros.

Las personas trabajadoras somos responsables de la adecuada utilización de los activos, hacer un uso eficiente y responsable de ellos, así como protegerlos frente al mal uso, abuso o pérdida. Se espera también el uso eficiente de los recursos que **CEEDIMA** pone a nuestra disposición.

Las personas constituyen la imagen de la empresa, en todos los sentidos, desde su imagen, y sus comportamientos, hasta la capacidad de entender y comprender las necesidades de clientes y colaboradores.

La relación de la empresa con las personas que trabajan en ella es de confianza y lealtad, se espera que las personas trabajadoras pongan el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas nuestras actuaciones profesionales, así como con el resto de las personas que la integran.

Tal como recoge el convenio colectivo de la empresa, anualmente se entregan dos prendas de ropa y calzado para cada persona trabajadora de la plantilla, y un anorak para proteger del frío y de la lluvia. La plantilla es la encargada de cuidar y mantener los uniformes adecuadamente. Una vez que cese su trabajo en la empresa tendrá que devolver el uniforme entregado.

Presta especial atención en:

- No participar, influir o permitir situaciones o acciones que se vinculen con el robo, hurto, uso incorrecto, fraude, destrucción, préstamo, venta o disposición de activos de forma no autorizada.
- Falta de control en los accesos de las instalaciones.
- No compartir las contraseñas.
- Utilizar los activos de la organización de forma responsable y adecuada.

## 5.6 Derechos sindicales

El comité de empresa o las personas delegadas de personal tendrán a su disposición los locales y medios necesarios para ejercer su labor de representación. Las personas delegadas del personal o miembros del comité de empresa podrán acumular mensualmente horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquellos, sin rebasar el máximo total legal establecido.

La empresa se compromete a un escrupuloso respeto a la legislación vigente sobre la materia, tanto a lo que se refiere al uso de las horas sindicales, como en las restantes cuestiones. A tal fin, se facilitará a las personas trabajadoras un tablón de anuncios en la empresa para su utilización.

## 6. REGIMEN DISCIPLINARIO

Este procedimiento tiene por objeto describir los criterios y procedimientos adoptados por la empresa para la aplicación de las medidas disciplinarias necesarias por el incumplimiento de sus deberes o por comportamientos inadecuados parte de nuestra plantilla. Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán según índoles y circunstancias que concurran en leves graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales de la persona trabajadora, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

### Serían faltas leves:

- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que los perjuicios que origine a la empresa o a los compañeros y compañeras de trabajo no deba ser considerado grave o muy grave.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.
- Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- No fichar diariamente. El registro horario es obligatorio.
- Uso del teléfono móvil continuado para asuntos personales en horario laboral.
- Faltas de aseo e imagen personal en el lugar de trabajo.

### Serían faltas graves

- Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa.
- Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante el período de 30 días
- El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicara riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras, o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.
- Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

### Serían faltas muy graves:

- El abandono del trabajo o negligencia grave causando perjuicios a la empresa.
- Los malos tratos de palabra u obra a superiores o compañeros/as.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendada, y el hurto, robo o complicidad tanto en la empresa como a terceras personas, cometido en las dependencias de la empresa o durante el servicio. Es ilícito que el trabajador se apropie del dinero recogido en nombre de la empresa a clientes de los aparcamientos o bien utilice dicho dinero para uso propio.
- El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

- El abuso de autoridad.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La falta injustificada al trabajo durante 3 días en el período de un mes.
- Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas en un trimestre.
- Revelación de secretos empresariales o confidenciales.
- Presentarse en el puesto de trabajo presentando síntomas de embriaguez o toxicomanía como una conducta habitual, repercutiendo negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Ante estas faltas, la empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de las personas trabajadoras si los hubiera. Para la imposición de sanciones a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, será de obligado cumplimiento la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia de la persona interesada y la de la sección sindical de la representación a la que la persona pertenezca.

Las sanciones máximas que podrán poner las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita, si fuesen reiteradas.

Por falta grave:

- Amonestación escrita con conocimiento de las personas delegadas del personal o comité de empresa
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días.
- Amonestación de despido
- Despido

## 7. ¿QUÉ HACEMOS EN CASO DE INDICIOS DE INCUMPLIMIENTO?

La responsabilidad como personas trabajadoras de **CEEDIMA** es denunciar cualquier sospecha o incumplimiento real de la regulación vigente y de nuestra normativa interna. Al hacerlo, ayudamos a identificar y eliminar conductas inapropiadas, protegiéndonos tanto a nosotros mismos como a la compañía de los daños y perjuicios que puedan derivarse. Las personas trabajadoras que tengan conocimiento o indicios razonables de la comisión de una irregularidad podrán realizar la comunicación de esta a través del Canal de Denuncia habilitado por **CEEDIMA**:

<https://canaldenuncia-compliancecorporate.i2-ethics.com/#/>

**Contamos con tu colaboración para cumplir y hacer cumplir todas las normas y principios recogidos en este Código.**

## 8. ¿QUIÉN GESTIONA MI DENUNCIA?

Esperamos que, en muchos casos, pueda plantear cualquier inquietud a su superior jerárquico, a su jefe/a o al servicio de atención al usuario. Puede decírselo en persona o poner el asunto por escrito si lo prefiere. Es posible que puedan acordar una forma de resolver su inquietud de manera rápida y efectiva.

Sin embargo, cuando el asunto sea más grave, o sienta que su superior jerárquico no ha abordado su inquietud, o prefiera no plantearla con él por cualquier motivo, debe ponerse en contacto a través del canal de denuncia anteriormente indicado y la persona responsable del Sistema Interno de Información actuará en consecuencia.

**Corporate Compliance** se pone a disposición de la persona trabajadora para facilitar la comunicación de irregularidades detectadas en el desarrollo de tu actividad profesional y que puedan suponer incumplimientos de las disposiciones de normas internas, o en relación a acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea o de la legislación administrativa o penal vigente. Evalúa la naturaleza de la convocatoria para determinar si el procedimiento de denuncia de irregularidades representa el canal adecuado para la investigación y resolución de este caso o si el caso es algo que debe gestionarse a través de los procedimientos de RRHH. En este último caso, la información de la llamada se transmite a RRHH para que la gestione. Si es lo primero, el proceso continúa.

La organización se compromete a no adoptar y a velar por que ningún profesional adopte ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los profesionales o proveedores que hubieran denunciado a través de los canales de denuncia. Sin embargo, si maliciosamente alguna persona trabajadora plantea un asunto que sabe que no es cierto, esto podría resultar en una acción disciplinaria; igualmente se pondrá en marcha este procedimiento si la empresa es conocedora, de incumplimiento del CEC por parte de alguna persona trabajadora.

Todos/as los trabajadores y trabajadoras de **CEEDIMA** tienen el derecho a conocer y la obligación de cumplir este Código.

## 8. APROBACIÓN

Este Código Ético y de Conducta fue aprobado por la dirección de **CEEDIMA** el 12/03/2025 siendo efectivo desde el momento de su aprobación.

**ANEXO: RECIBI DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CEC**

Yo....., con DNI n.º .....,  
declaro que:

- He leído y comprendido el Código Ético y de Conducta de CEEDIMA
- Acepto el contenido del Código Ético y de Conducta de CEEDIMA en todos sus términos, y me comprometo a realizar su actividad atendiendo a las pautas recogidas en el mismo.
- Comprendo que el incumplimiento de las normas y principios establecidos en el Código Ético y de Conducta conlleva como consecuencia sanciones que vienen recogidas en el régimen disciplinario del mismo código.
- Me comprometo a promover el cumplimiento del Código Ético y de conducta en todas mis relaciones en el ejercicio de mi actividad profesional en CEEDIMA.

En Málaga, a .... de ..... de 2025.

Firmado: