



POLÍTICA DDHH Y RELACIONES LABORALES

RAMON CLEMENTE S.A.

01.	OBJETO	2
02.	ÁMBITO.....	2
03.	APLICABILIDAD A TERCEROS.....	2
04.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	3
a.	PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.....	4
b.	PROHIBICIÓN DE LA EXPLOTACION LABORAL INFANTIL	4
c.	SEGURIDAD Y SALUD	5
d.	REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SATISFACTORIA.....	5
e.	TIEMPO DE TRABAJO	7
f.	CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL.....	7
g.	DIALOGO SOCIAL	8
h.	DESARROLLO Y ESTABILIDAD PROFESIONAL	9
i.	RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	10
05.	COMUNICACIÓN DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS	10
06.	APROBACIÓN Y VIGENCIA	11



01. OBJETO

La empresa RAMON CLEMENTE S.A, reafirma su compromiso de velar por los derechos humanos universales reconocidos en la legislación nacional e internacional, respetando y contribuyendo a la aplicación efectiva de:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 establecidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas.

En este sentido, la presente Política de Derechos Humanos tiene por objeto establecer los principios básicos de actuación y los compromisos de RAMON CLEMENTE S.A en la materia.

02. ÁMBITO

Esta Política es aplicable a todas las personas trabajadoras, involucradas, directa o indirectamente en el ejercicio de actividades y procesos de RAMON CLEMENTE S.A.

03. APLICABILIDAD A TERCEROS

RAMON CLEMENTE S.A entiende los valores contenidos en la presente política como los principios básicos que deben tanto inspirar, como regir la actuación de cualquier compañía en el desempeño de su actividad económica, reconociendo su responsabilidad por velar que todas las áreas de sus operaciones actúen de manera ética y responsable.

En sintonía con lo dispuesto tanto en su Código Ético y de Conducta, como en su Código Ético de Proveedores, RAMON CLEMENTE S.A exigirá a los terceros con los que se relacione, que suscriban la presente Política de Derechos Humanos como garantía de respeto a los principios más básicos de la dignidad humana.



04. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El respeto a los derechos humanos es un pilar fundamental que debe guiar la actuación de las empresas. El compromiso de RAMON CLEMENTE S.A para con las condiciones de trabajo dignas, el dialogo social y la lucha contra la esclavitud moderna, se recogen en esta Política de Derechos Humanos y relaciones laborales.

Así, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la presente Política de Condiciones Laborales, Diálogo Social y contra la Esclavitud Moderna establece como principios fundamentales:

1. Garantizar las libertades fundamentales y derechos humanos de sus colaboradores.
2. Promover una cultura de respeto a los derechos humanos dentro y fuera del ámbito laboral.
3. Velar por que proveedores y terceros cumplan con los mismos estándares que RAMON CLEMENTE S.A
4. Sensibilizar a todos los colaboradores en la materia.
5. Reafirmar el compromiso de RAMON CLEMENTE S.A con el estricto cumplimiento de la legalidad con atención a las diferentes condiciones económicas y sociales, diferentes marcos legislativos y diversos sistemas de relaciones laborales que aplican en cada país.
6. Disponer los principios y prácticas que, con carácter de mínimos en materia de condiciones de trabajo y libertad sindical, se extenderán por todos los procesos de RAMON CLEMENTE S.A y en las relaciones con sus empleados/as, proveedores, clientes y entornos sociales en los que participa.
7. Rechazar el recurso de manera consciente a cualquier forma de trata de personas, esclavitud moderna y prácticas análogas a la esclavitud como la servidumbre, el trabajo forzoso y la explotación infantil.
8. Reflejar el respeto, interlocución y colaboración que mantiene RAMON CLEMENTE S.A con los legítimos representantes de sus trabajadores para mantener espacios de comunicación efectiva y un diálogo abierto.
9. Asumir las directrices de los instrumentos internacionales que regulan dichas materias, tales como los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) conforme quedan referenciados en la presente política y que, entre otros, abarcan temas que son considerados principios y derechos

fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Reconociendo la importancia que presenta para todas las personas trabajadoras el contar con un empleo digno, productivo y libremente elegido, RAMON CLEMENTE S.A mantiene un firme compromiso con la igualdad de oportunidades, el trato digno, y el respeto.

En base a ello, se establecen los compromisos aquí dispuestos en línea con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

Todas las medidas que se recogen en la presente Política son tendentes a asegurar que, en ningún caso, alguna de nuestras practicas pueda derivar en prácticas de esclavitud moderna en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales con las personas trabajadoras.

a. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

RAMON CLEMENTE S.A no aprueba ninguna forma de trabajo forzoso o bajo coacción, incluyendo la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos, en ninguna parte de nuestro negocio o de nuestra cadena de valor.

Todas las personas trabajadoras empleadas por RAMON CLEMENTE S.A lo hacen sobre la base de una relación laboral reconocida por la normativa aplicable y alineada con esta Política.

b. PROHIBICIÓN DE LA EXPLOTACION LABORAL INFANTIL

RAMON CLEMENTE S.A se compromete a respetar los derechos de los niños en todas sus actuaciones y prohíbe de forma expresa la explotación laboral infantil.

RAMON CLEMENTE S.A considera que los niños y menores de edad son un grupo de especial vulnerabilidad, por lo que presta una especial atención en salvaguardar su indemnidad, oponiéndose a la contratación de mano de obra infantil y rechazando el trabajo infantil.

En RAMON CLEMENTE S.A no contratamos a nadie por debajo de la edad legal mínima de contratación exigida, y verificamos la edad de las personas trabajadoras a través de un documento oficial o equivalente que certifique la edad de la persona trabajadora con carácter previo a su contratación.

Las personas trabajadoras cuya edad sea inferior a los 18 años no pueden trabajar de noche ni realizar trabajos peligrosos.

En este sentido, RAMON CLEMENTE S.A rechazará colaborar con terceras partes de las que tengan conocimiento que contrata y/o trabaja mano de obra infantil.

c. SEGURIDAD Y SALUD

RAMON CLEMENTE S.A se compromete a velar por la salud y bienestar de todos sus colaboradores. Espacios de trabajo dignos, seguros y saludables, sujetos a un sólido sistema de gestión a través de la adopción de procedimientos y normas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales cumpliendo con los requisitos establecidos en la legislación y regulaciones locales aplicables.

Se han definido los procedimientos y la formación continua para detectar, evitar y mitigar, en la medida de lo posible, todos los factores que puedan constituir un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

En caso de que se detecte un riesgo, éste se gestiona a través de las evaluaciones de riesgos recurrentes que dan lugar a las medidas preventivas requeridas, asegurándose su implantación.

Las personas trabajadoras reciben formación continua en materia de seguridad y salud, efectuándose un registro de la formación impartida para cada persona trabajadora.

d. REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SATISFACTORIA

- **Salario justo y digno:** RAMON CLEMENTE S.A afirma su compromiso de proporcionar a todos los empleados y empleadas una remuneración justa y digna, basada en principios de equidad, transparencia y respeto a los derechos laborales. Reconoce que un salario justo no solo refleja el valor del trabajo realizado, sino que también es fundamental para garantizar el bienestar y la calidad de vida de sus personas trabajadoras. En este sentido, el salario digno es parte de la responsabilidad social como empresa, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa. Por ello, se compromete a actuar con responsabilidad, asegurando que las prácticas de remuneración de RAMON CLEMENTE S.A respeten la dignidad de cada empleado y fomenten un entorno laboral ético y sostenible.

- **Cumplimiento.** Los programas de Compensación Total de RAMON CLEMENTE S.A se establecen dentro de los marcos legales y sociales de cada país, y en cumplimiento con los acuerdos colectivos aplicables.

En este sentido, RAMON CLEMENTE S.A lleva a cabo todas las acciones necesarias para asegurar que las personas trabajadoras tengan la remuneración que les corresponde en forma completa y puntual, no pagando por debajo del convenio colectivo de aplicación a la empresa o normativa local y garantizan todos los derechos recogidos en la legislación.

- **Equidad.** RAMON CLEMENTE S.A asegura un trato a las personas trabajadoras basado en todo momento en la equidad y meritocracia, realizando evaluaciones de desempeño objetivas para que, cada trabajador pueda ser evaluado siguiendo un criterio justo, parametrizado y en el cual se pueda evaluar las competencias y desempeño llevado a cabo. Se retribuye conforme al nivel de responsabilidad asumida por el empleado en su puesto de trabajo y en coherencia con la dimensión del cargo.
- **Igualdad.** El hecho de que la retribución de las personas trabajadoras de RAMON CLEMENTE S.A se ajuste en todo momento a la ley, a los Convenios Colectivos de aplicación y a los requisitos salariales locales, favorece que no exista discriminación en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución y garantizándose la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial.

En este sentido, una de nuestras misiones es atender a la necesidad de potenciar la igualdad de género, estableciendo un equilibrio de oportunidades por valía, perfil y competencias valoradas de forma objetiva. RAMON CLEMENTE S.A asimismo apuesta por combatir la brecha salarial fomentando principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor tal y como promueve el *Convenio de la OIT núm. 100 sobre igualdad de remuneración*, ya que para RAMON CLEMENTE S.A el talento reside en cada una de las personas, con independencia de su sexo, raza, creencia religiosa, opinión política o cualquier otra causa.

- **Competitividad.** Atraer y retener a las personas trabajadoras de alto potencial y desempeño, implica, además de cumplir siempre con las garantías jurídicas dispuestas, contar con esquemas de retribución apropiados y competitivos con las prácticas retributivas del país y de las empresas que constituyan el mercado de referencia. Por ello, RAMON CLEMENTE S.A establece un sistema de compensación y beneficio competitivo en relación con los mercados en los que participa, y, en beneficio del trabajador; el costo de la vida y sus variaciones; las prestaciones de

seguridad social; y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales conforme establecen los *Convenios de la OIT núm. 95 y núm. 131 sobre la protección del salario y la fijación de salarios mínimos* respectivamente.

e. TIEMPO DE TRABAJO

- **Cumplimiento.** La jornada de trabajo de RAMON CLEMENTE S.A se ajusta en todo momento a la ley, a los Convenios Colectivos de aplicación, respetando siempre lo establecido en cada uno de los países y sin superar los máximos legales marcados en cuanto a cómputo de jornada.
- **Descanso.** Los empleados y empleadas de RAMON CLEMENTE S.A tienen derecho a que lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a su seguridad y la salud, y a conocer cuál es su horario laboral, así como su descanso diario, semanal o mensual conforme a los *Convenios de la OIT núm. 14 y núm. 106 sobre el descanso semanal (industria) y (comercio y oficinas)* respectivamente. Además, RAMON CLEMENTE S.A respeta el cumplimiento de las jornadas de trabajo, así como los periodos vacacionales según lo previsto en la legislación local y normativas del país.
- **Jornada parcial.** En virtud del *Convenio de la OIT núm. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial*, todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; no verá mermado ninguno de sus derechos de empleo, sindicación o seguridad y salud.
- **Horas extraordinarias.** Por su parte, la posible realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario con sujeción a lo recogido en la normativa local del país, sin superar los máximos legales establecidos en ésta y dando cumplimiento a los periodos de descanso fijados.

f. CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

- **Flexibilidad.** El fomento de la conciliación laboral garantiza un clima laboral más eficiente y gratificante para todas las personas trabajadoras. Por ello, en la actualidad hay una apuesta por la flexibilidad de los horarios en la medida de lo posible, así como por el teletrabajo en aquellos puestos cuyas funciones lo permitan, de conformidad con la normativa interna.
- **Responsabilidades familiares.** En la promoción de la conciliación entre las esferas personal y profesional, se incluye el respeto por los tiempos de descanso asociados a

la maternidad y la paternidad así como el equilibrio con los intereses legítimos de los demás trabajadores para permitir a quienes tengan responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares en línea con lo dispuesto en los *Convenios núm. 156 y núm. 183 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y sobre la protección de la maternidad* respectivamente.

- **Desconexión laboral.** RAMON CLEMENTE S.A impulsa medidas para el respeto del tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. El ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo, incluyendo puestos de dirección, puestos vinculados al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas y a puestos que incluyan periodos de realización total o parcial del trabajo a distancia. Para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras al eliminar la fatiga física o mental; la desconexión se concibe en RAMON CLEMENTE S.A como un derecho y no como una obligación.
- **Desconexión digital.** En esta misma línea, RAMON CLEMENTE S.A respeta el derecho de los empleados a la desconexión digital fuera del horario laboral, con el fin de promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, conforme a las normativas laborales vigentes. La desconexión digital es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación.

g. DIALOGO SOCIAL

- **Libertad de asociación.** RAMON CLEMENTE S.A reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u otros órganos de representación de acuerdo con el *Convenio de la OIT núm. 87 sobre la libertad sindical*, y los representantes de las personas trabajadoras, entendiendo como tales a las personas reconocidas en virtud de la legislación o la práctica nacional, gozarán en el entorno de RAMON CLEMENTE S.A de una adecuada protección contra todo acto de injerencia siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor en línea con los *Convenios de la OIT*

núm. 98 y núm. 135 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y sobre los representantes de los trabajadores respectivamente.

- **Negociación colectiva.** El mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas es una prioridad para RAMON CLEMENTE S.A, que busca fomentar la confianza y respeto mutuo entre los empleadores, las personas trabajadoras y sus organizaciones con el fin de identificar intereses comunes para aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo.

A tal efecto, existe un firme compromiso por parte de RAMON CLEMENTE S.A, de negociar de buena fe a través de negociaciones genuinas y constructivas siempre dirigidas a alcanzar acuerdos, reconociendo y respetando la autonomía de las partes para asumir los compromisos alcanzados conforme al *Convenio de la OIT núm. 154 obre la negociación colectiva*.

- **Niveles de interlocución.** tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores es imprescindible un clima de comprensión y confianza mutuas favorable. Con el objetivo de que se establezca una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo, RAMON CLEMENTE S.A gestiona las relaciones laborales. Adicionalmente, a nivel corporativo se supervisa que se aplique efectivamente esta política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes.

h. DESARROLLO Y ESTABILIDAD PROFESIONAL

- **Desarrollo profesional:** RAMON CLEMENTE S.A declara su compromiso con el desarrollo profesional de sus empleados, reconociendo que su crecimiento individual es clave para el éxito de la organización. Por ello, se promueve activamente una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante, ofreciendo oportunidades claras y justas para que las personas trabajadoras de RAMON CLEMENTE S.A alcancen su máximo potencial dentro de la Compañía. En este sentido, se prioriza en la promoción interna y la movilidad horizontal y vertical, fomentando que los empleados con un alto desempeño tengan acceso a nuevas oportunidades de crecimiento y avance en su carrera profesional apostando por una cultura de meritocracia para reconocer el esfuerzo, dedicación y buen rendimiento de los empleados.
- **Formación:** RAMON CLEMENTE S.A, en su condición de referente en el sector de la seguridad y debido a la trascendencia de su cometido, considera que la cualificación y el grado de especialización de sus profesionales como uno de sus principales

factores de diferenciación. La formación es un pilar clave de la cultura de la empresa. Por ello, se fomenta que los empleados de todos los niveles valoren cómo ampliar sus conocimientos y habilidades.

- **Estabilidad en el empleo.** Ante adversidades que impacten en la capacidad de la empresa necesaria con flexibilidad y buscando que las extinciones contractuales constituyan el último recurso.
- **Temporalidad.** El uso de contratos de trabajo de duración determinada siempre estará sujeto a causas justificativas amparadas por la legislación aplicable, y en ningún caso se emplearán con el objeto de eludir cualquier derecho o protección al empleado.
- **Trabajo informal.** Frente al crecimiento de formas de trabajo no normalizadas, la organización ejerce un liderazgo sectorial enfocado al estricto cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en todas las jurisdicciones, garantizando unas condiciones de trabajo dignas, incluyendo tiempo de trabajo, jornada y descanso, de contribución a los sistemas de previsión social, de conciliación y de compromiso con un entorno laboral seguro y libre de discriminación conforme se ha dispuesto en la presente política y en las normas internas que la desarrollan.

i. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

RAMON CLEMENTE S.A se compromete a actuar con ética y con integridad en sus relaciones comerciales y a implementar y aplicar sistemas y controles para hacer efectivo su rechazo a la esclavitud moderna y tráfico de personas en su negocio y cadenas de suministro, incluyendo en su relación con colaboradores autónomos que puedan tener una mayor exposición a este riesgo.

05. COMUNICACIÓN DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS

RAMON CLEMENTE S.A ha puesto a disposición de todos los colaboradores un sistema interno de información, para la comunicación o denuncia de infracciones o las sospechas de posibles incumplimientos recogidos en esta Política, a través del **Canal de comunicación (Canal Ético)** habilitado al efecto y accesible en este enlace: [Canal ético](#)

06. **APROBACIÓN Y VIGENCIA**

La presente ***Política de Derechos Humanos y relaciones laborales*** fue aprobada por gerencia el 29 de Noviembre del 2024. Entrará en vigor desde su publicación y está **disponible** para todos los colaboradores.

La persona que ostenta la posición de Responsable HSEQ es responsable de publicar, revisar, y actualizar esta Política cuando sea requerido. Esta Política reemplaza y sustituye cualquier otra Política o procedimiento.