

La gerencia de **Taghleef Industries SL**, quiere expresar formalmente con la presente declaración su política sociolaboral establecida para esta compañía.

**Taghleef Industries SL**, se dedica al diseño, la producción y la comercialización de films de plásticos para artes gráficas y embalajes flexibles desde el año 1988.

**Taghleef Industries SL** respeta y aplica lo indicado en la legislación vigente y esta adherida al convenio colectivo de la industria química, donde se expresan:

**El ámbito de aplicación (funcional, territorial, temporal), la organización del trabajo, la política de empleo, la clasificación profesional, movilidad, política salarial, tiempo de trabajo, licencias, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada, régimen disciplinario, seguridad y salud laboral, medio ambiente, responsabilidad social, régimen asistencial, derechos sindicales, formación, procedimientos de solución de conflictos e igualdad de trato y oportunidades.**

De forma periódica, se realizan auditorias, reuniones con comités (empresa, igualdad, seguridad), inspecciones, etc. donde, entre otros temas, se realiza el seguimiento y verificación del cumplimiento de la correcta aplicación del convenio y legislación.

Conscientes de nuestras responsabilidades hacia nuestras personas, trabajamos de acuerdo con los principios de "**respeto total a las personas**" y en un régimen de mejora continua, utilizando para ello el sistema de gestión (**SG**) para este fin.

Nuestro compromiso se manifiesta a través de los siguientes principios:

1. **Equidad salarial:** Todo el personal, sin importar su posición o nivel jerárquico, recibirán una remuneración justa y equitativa con relación a sus responsabilidades y contribuciones a la organización. El 100% de nuestro personal recibe el salario digno de acuerdo con las tablas salariales que indica el convenio colectivo.
2. **Comité de Empresa:** Se establece un Comité de Empresa con representante de las personas trabajadoras de las diferentes áreas. Se realizan reuniones periódicas informativas y para la negociación de condiciones laborales, derechos y deberes de ambas partes (personas y empresa).
3. **Comité de Seguridad y Salud Laboral:** Dicho comité, formado por personas trabajadoras del área de producción, se encarga de facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, en materia de prevención de riesgos con la finalidad de seguir mejorando día a día.
4. **Transparencia:** Los criterios y procesos utilizados para seleccionar al personal y determinar los salarios serán claros, comunicados y accesibles para todos los empleados.
5. **Organización correcta del trabajo:** Se establecen políticas de condiciones laborales (jornada de trabajo, permisos, vacaciones, reconocimientos, etc.) de acuerdo con lo indicado en el convenio colectivo.
6. **Desarrollo profesional:** Se promoverá el desarrollo y crecimiento de los empleados como base para la mejora salarial y la progresión en sus carreras. Anualmente se establecerá un plan de formación.
7. **Prohibición del trabajo infantil:** La empresa comprueba la edad de las personas candidatas antes de su contratación, garantizando siempre que tiene la edad legal para trabajar. Se verifica que cualquier persona de cualquier empresa subcontratada tiene la edad legal para realizar el trabajo. Cualquier fraude detectado será denunciado y expulsado de nuestras instalaciones.
8. **Contratación de personal de otros países:** La empresa cumple con los requisitos establecidos por la ley, como obtener el NIE y número de seguridad social, así como el permiso de trabajo y residencia si la persona no es ciudadano de la UE, todo ello en colaboración con consultores externos que nos realizan todos estos trámites.
9. **Igualdad:** Nos comprometemos a garantizar un proceso de selección, contratación, promoción y salarios equitativos y justos para todas las personas sin discriminación por género, raza, origen étnico, religión u otras características protegidas por la ley. Para lo cual se crean los documentos "Plan de Igualdad" (aprobado el 22/08/2022), "Protocolo de Acoso" y "Guía de Lenguaje Inclusivo", que se encuentran disponibles en la red Ícaro > Recursos Humanos.
10. **Revisión y ajuste salarial:** Realizamos revisiones anuales de los salarios de nuestros empleados, asegurando que estén acorde con el mercado laboral y la inflación, para mantener un salario digno y competitivo.
11. **Respeto a las partes interesadas:** Máximo respeto a la propiedad intelectual y privada de la competencia, vecindad, empresas colaboradoras o cualquier otra parte interesada.

Otros beneficios adicionales: Seguro médico privado, seguro de vida, seguro asistencia en viajes, programas de capacitación y desarrollo profesional, programas de conciliación familiar (adaptación de jornada laboral, ayudas escolares, regalos por nacimiento de hijos, comida Navidad, etc.), flexibilidad horaria y teletrabajo (20% de la jornada para el personal compatible con él).

En el Plan de Gestión de Recursos Humanos, creado en 2003, actualmente en revisión 5 de febrero 2023, se indican la misión, visión y valores de la empresa; la estrategia, los procesos y los diagramas (disponible para todo el personal en la red Ícaro > Recursos Humanos). Donde se puede encontrar información más detallada sobre los procesos de HR (planificación de necesidades, selección y desarrollo, administración de personal, relaciones laborales y salud laboral).

La coordinación relativa a temas sociolaborales recae en la Dirección de Recursos Humanos (UHRH), siguiendo los procedimientos establecidos (DoA, etc) y la legislación vigente.

**Andrés Quevedo**  
(Director General) (BUH)

