

CÓDIGO ÉTICO SAICA

Durante este mes de junio la Dirección ha iniciado la campaña de información/formación del [Código Ético y cumplimiento normativo](#) a todos los trabajadores; entregando con él, un boletín de adhesión "voluntario".

Este código se dio a conocer en el Comité Europeo (octubre 2015), ya que, se trata de un documento a nivel de GRUPO SAICA. En esta misma reunión, los representantes de los trabajadores mostraron su disconformidad porque no se había contado con su participación y la implantación se realizaba de forma unilateral por la compañía.

A pesar de todo esto, SAICA ha continuado con su programa de difusión, divulgación e implantación.

En lo que se refiere a SAICA PAPER, creemos importante señalar un par de cuestiones:

- NO se informó/formó a los respectivos comités de empresa antes de comenzar la divulgación a la plantilla, lo que ha propiciado un fallo de comunicación y coordinación, al no estar los Representantes de los Trabajadores debidamente informados sobre el contenido de las charlas y sobre todo del Documento de adhesión que se está entregando junto al Código Ético.
- Es necesario que la Dirección de Empresa y los comités tengan una reunión sobre este asunto para poder debatir en profundidad y aclarar todas las dudas.

UGT ha trasladado el texto al Gabinete Técnico para una primera valoración general sobre él; es importante destacar:

1. *Saica plantea la implementación de un Código Ético y de cumplimiento normativo, algo que nos parece conveniente, tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que, una empresa que integra un conjunto de principios en la toma de sus decisiones, en sus procesos y objetivos estratégicos, resultará ser más ventajosa para todos. Aunque, hay que decir que, a nuestro juicio, hubiera sido adecuado contar con la colaboración de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de propiciar instancias de intercambio y discusión sobre casos prácticos y reales que pueden ocurrir en la empresa, y considerar cuál debería ser la posición a adoptar.*
2. *Para que un Código Ético funcione como un instrumento, como una herramienta para divulgar los valores que hay detrás de una organización y, también, como elemento de referencia y apoyo para la toma de decisiones diarias, es muy importante contar con toda la organización.*
3. *Entrando en materia, nos encontramos con aspectos de seguridad y salud en el trabajo, que deben estar regulados obligatoriamente por la normativa*

COMUNICADO	FECHA
22/2016	15/06/2016

específica, y en el Código se expresan, a grandes rasgos algunos aspectos, y se emplaza a detener la actividad laboral por razones de seguridad relacionadas con los riesgos laborales. Nos parece que para llegar a una conclusión tan drástica como detener la actividad laboral, se debe dar a los trabajadores unas pautas mucho más precisas, y no hablar de actividad no segura sin concretar nada.

4. En cuanto al punto 3, parece acertado proteger los activos de la empresa y que los trabajadores se impliquen en esa tarea, pero la mayoría de los aspectos que se relacionan afectarán a determinados puestos de trabajo y hay ciertos aspectos de los que los trabajadores, sin cargos de responsabilidad, no podrán difundir, porque no los conocerán. Por ello, no queremos que esto sirva de "excusa" para limitar la libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, y especialmente la de sus representantes.
5. Una gran parte del contenido del punto 4, le corresponde a la empresa con el poder de decisión y dirección que la caracteriza, si bien es cierto, que los empleados deben colaborar con las pautas que la Dirección establezca; por ello, parece adecuado contemplar ciertas circunstancias que pueden darse y explicarle a los trabajadores como deben comportarse.
6. El objetivo de un Código de Ética es clarificar y unificar criterios y políticas empresariales para que los integrantes de las empresas no lo visualicen como un elemento que acota el desempeño y la conducta, sino como una guía que facilite el trabajo, permitiendo alcanzar los objetivos de la organización, en línea con sus principios y valores.
7. En general, para conseguir este objetivo, el Código Ético debe ser claro en su lenguaje y no hacer referencias genéricas a aspectos sobre los que posteriormente la empresa puede sancionar. El texto que se propone es muy abierto en su redacción, lo que puede dar lugar a interpretaciones erróneas, y esto no puede justificar el poder sancionador de la empresa. Por ello, el contenido difuso nunca puede sustentar una sanción empresarial. Esta indefinición no puede servir para justificar una sanción, ya que, este comportamiento empresarial vulneraría el principio de tipicidad recogido en nuestro ordenamiento jurídico.

En lo que se refiere al Boletín de Adhesión queremos dejar claras las siguientes cuestiones:

- En todo caso la firma de este documento es VOLUNTARIA. El cumplimiento del Código ético va implícito en cuanto a que se trata de una política de la compañía.
- Con la firma de este boletín parece que se quiere introducir un régimen disciplinario, que no se contempla en ningún apartado del propio Código.
- Se ha redactado el documento de retracto que está a disposición de todos los trabajadores que hayan firmado el boletín de adhesión. Todo aquel interesado en su firma se puede poner en contacto con cualquier miembro de UGT en los Comités de SAICA.

Seguiremos informando.

¿Eres afiliado y no te llegan los correos electrónicos de la Sección Sindical? Ponte en contacto a través de los medios que te indicamos a pié de página.