

# DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

## Y POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

|                          |                                                       |
|--------------------------|-------------------------------------------------------|
| Documento                | Declaración de Derechos Humanos y Políticas Sociales  |
| Referencia               | PL-DDHH-001                                           |
| Revisión                 | 01 (fusión de documentos anteriores)                  |
| Fecha de emisión         | Junio 2026                                            |
| Aprobado por             | A. Rovira — Gerente                                   |
| Documentos que sustituye | Declaraciones.docx (Rev.00) / Políticas.docx (Rev.00) |

*Este documento consolida y sustituye los anteriores documentos «Declaraciones» y «Políticas» de MAGOM, S.L., eliminando redundancias y adaptando el contenido a la realidad de la empresa.*

### A. DERECHOS HUMANOS

MANUFACTURAS GOMA, S.L. (MAGOM) condena cualquier violación de los derechos humanos y asume los principios establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Convenios de la OIT como marco irrenunciable de su actuación empresarial.

#### A.1. Prohibición del trabajo infantil

Queda estrictamente prohibido el trabajo de personas menores de 16 años, incluyendo las peores formas de trabajo infantil recogidas en el Convenio 182 de la OIT. En los países donde la legislación establezca una edad mínima superior, se aplicará la norma más exigente. Ninguna persona menor de 18 años realizará trabajos que comprometan su salud física o mental, su seguridad o su moralidad.

MAGOM garantiza el cumplimiento mediante:

- Verificación documental de la edad de todos los trabajadores en el momento de la contratación.
- Formación al personal de RRHH sobre los requisitos legales e internacionales aplicables.
- Inclusión de cláusulas contractuales de cero tolerancia al trabajo infantil para subcontratistas y proveedores.
- Registro actualizado de todos los trabajadores con indicación de su fecha de nacimiento.

## **A.2. Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio**

Se prohíbe estrictamente el trabajo forzoso en todas sus formas (Convenio 29 OIT): la esclavitud, la servidumbre, la trata de personas, la extorsión, la retención salarial indebida, la confiscación de documentos de identidad o cualquier mecanismo de coacción. MAGOM no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral.

## **A.3. Prohibición del acoso y los abusos**

MAGOM trata a sus trabajadores, contratistas y comunidades locales con pleno respeto y dignidad. No se admite ni practica ninguna forma de castigo corporal, acoso físico, sexual, verbal o psicológico, tortura, trato cruel, inhumano o degradante.

## **A.4. Prohibición de la discriminación**

MAGOM no practica ninguna forma de discriminación —en materia de salarios, contratación, formación, promoción o despido— por razones de sexo, raza, origen étnico, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, afiliación política, pertenencia sindical, nacionalidad, identidad de género, condición de migrante u origen social.

## **A.5. Libertad de asociación y negociación colectiva**

MAGOM reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y a la creación o adhesión a las organizaciones sindicales de su elección, sin ningún tipo de sanción, discriminación o acoso.

---

# **B. NORMAS DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

## **B.1. Legalidad y empleo**

MAGOM cumple con todas las normativas aplicables para prevenir el trabajo ilegal, clandestino y no declarado.

## **B.2. Salarios y prestaciones**

MAGOM abona como mínimo el salario legalmente establecido, remunera las horas extraordinarias según el porcentaje legal y garantiza todas las prestaciones sociales previstas en la normativa y los convenios colectivos aplicables. No se efectuará ninguna deducción salarial por razones disciplinarias.

## **B.3. Jornada laboral**

MAGOM respeta los límites máximos de jornada establecidos por la legislación española y las normas internacionales de la OIT. Las horas extraordinarias no se impondrán de forma excesiva. Los trabajadores disfrutarán del número mínimo de días de vacaciones legalmente establecido.

## **B.4. Seguridad y salud en el trabajo**

MAGOM ofrece a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Establece procedimientos y formaciones para detectar, evitar y reducir todo peligro para la salud y la seguridad del personal. Esta materia se desarrolla en detalle en la Política SST del Manual de Acogida (DC033.01).

---

## C. COMUNIDADES, SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE

### C.1. Derechos de las comunidades locales

MAGOM mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales en las que tiene presencia y contribuir a su ejercicio, incluso promoviendo actividades de consulta libre e informada.

### C.2. Privacidad y comunicaciones

MAGOM respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, de acuerdo con la normativa de protección de datos vigente (RGPD). Todas sus comunicaciones son no discriminatorias y respetuosas con las distintas culturas.

### C.3. Compromiso medioambiental

El detalle de los compromisos medioambientales se desarrolla en la Política Medioambiental del Manual de Acogida y en el Manual de Sistema de Gestión Integrado (MG000).

---

## D. COMPROMISOS INSTITUCIONALES Y ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO

- Esta política se publicará en la página web corporativa y será comunicada a todos los trabajadores.
  - RRHH explicará esta política a los nuevos empleados durante el período de acogida.
  - La Gerencia conducirá al menos una reunión anual de formación para los responsables de área.
  - Los supervisores reiterarán esta política periódicamente en las reuniones de departamento.
  - La Dirección informará formalmente a los proveedores y socios del alcance de esta declaración.
  - Esta política se revisará anualmente en el marco de la Revisión del Sistema de Gestión Integrado.
- 

## E. DEFINICIONES

### Trabajo forzoso u obligatorio

Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT.)

### Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT.)

### Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor directamente relacionadas con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa. (Principio 13 de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.)

---