

CÓDIGO ÉTICO DE AZUL CONSTRUCCIÓN REPAIR, S.A.

Autor: Javier Vilches	Fecha: 15/04/2018	Código: cod. et.
Aprobado por: Manuel Díaz	Fecha: 03/07/2019	Revisión: v.02

ÍNDICE

1. PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO ÉTICO	3
1.1 Respeto absoluto a la ética y las normas	3
1.2 Honestidad e imparcialidad	4
1.3 Confidencialidad, transparencia y protección de datos personales	4
1.3.1 Conservación de documentos	5
1.4 Protección del medio ambiente	5
1.5 Rechazo absoluto a cualquier tipo de corrupción	6
1.6 Conflictos de interés	6
1.7 Derechos de propiedad industrial e intelectual	6
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3. RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS	7
3.1 El activo principal de toda empresa	7
3.2 Derecho de la dignidad de los empleados	7
3.3 Obligaciones de los empleados	8
3.4 Uso de bienes y servicios de la empresa	8
3.5 Prevención de Riesgos Laborales	8
4. RELACIONES CON LOS CLIENTES	9
5. RELACIONES CON LOS COLABORADORES EXTERNOS Y PROVEEDORES	9
6. RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y AUTORIDADES	9
7. RELACIONES CON PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS Y ASOCIACIONES	10
8. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA	10
9. ACTIVIDAD SOCIAL	10
10. COMUNICACIÓN EXTERNA	11
11. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO	11
12. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO	11

Azul Construcción Repair S.A., se creó el 26 de febrero de 1988 bajo la denominación de Azul de Revestimientos Andaluces S.A, teniendo entonces por objeto social la pintura y revestimientos de edificios, pretendiendo generar valor añadido a nuestro negocio mediante la consecución del máximo nivel de satisfacción de los clientes.

El inicio de las actividades de la Empresa fue exclusivamente el indicado anteriormente, si bien con el tiempo se amplió a otras especialidades, como se recoge en diferentes modificaciones estatutarias en los años 1992, 1998, 2003 y 2018.

La actitud que presidió esta organización desde su fundación fue ofrecer un servicio de alta calidad a sus clientes, que en un principio eran particulares, extendiéndose posteriormente al sector industrial y público.

En todas las fases de su crecimiento, la Empresa ha mantenido un claro compromiso con los principios éticos, morales, conciencia social y respeto al medio ambiente, en la convicción de que son estos valores los que deben regir todas las relaciones que giren en torno a Azul Construcción Repair, S.A.

En el sentido indicado, además de dotarse de un Manual de Sistema Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral, Azul Construcción Repair, S.A. considera necesario formalizar un documento interno que recoja las normas orientadas por el buen gobierno corporativo, que inspiren la actividad de sus profesionales y empleados, y difundirlos a sus interlocutores, esperando sean respetados por éstos y valorando el esfuerzo por conseguir la mejora de nuestra organización en beneficio de todos.

1. PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO ÉTICO

1.1 Respeto absoluto a la ética y las normas

Todos los empleados de Azul Construcción Repair, SA, (Azul en adelante) mantendrán un estricto respeto al ordenamiento jurídico. Además, aquellos profesionales que se les exija colegiación para poder ejercer legalmente su profesión, deberán cumplir rigurosamente los distintos códigos deontológicos elaborados por sus respectivos colegios.

En general, todos los empleados de Azul adoptarán las medidas recogidas en el presente código, para garantizar el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil y cualesquier otro principios recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Del mismo modo, cualquier entidad o persona que colabore o se relacione con la Empresa, se le solicitará su colaboración, consideración y comportamiento acorde con los principios éticos, y los derechos mencionados.

1.2 Honestidad e imparcialidad

Sin personas honestas no pueden existir empresas honestas. Por ello, todas las operaciones de AZUL se desarrollarán bajo un prisma de honestidad, y todas las personas con las que se mantenga cualquier relación recibirán un trato justo y digno.

En este mismo sentido, se evitará toda discriminación por razón de edad, raza u origen étnico, nacionalidad, afinidad política, religión, sexo, orientación sexual y estado de salud.

1.3 Confidencialidad, transparencia y protección de datos personales

En cumplimiento de la normativa vigente de Protección de Datos de Carácter Personal, la organización debe garantizar la confidencialidad de la información que tenga en su poder con motivo del cumplimiento de su objeto social.

Por otra parte, toda la información que difunda la organización ha de ser completa, precisa y comprensible, de manera que permita a los destinatarios el conocimiento preciso para la toma de decisiones respecto a su posible relación con la misma.

La confidencialidad y la diligencia en el uso de los datos presidirán las actuaciones de los destinatarios de este Código. Este principio deberá ser respetado incluso cuando haya concluido la relación con la empresa.

La información de la empresa no podrá ser utilizada en beneficio particular, ni comunicada a terceros. Esta información se considerará confidencial y deberá ser utilizada para el exclusivo para el que fue obtenida. Entre la información confidencial destacan los secretos profesionales, las normativas de fijación de precios, los planes operativos estratégicos o de negocios, nuevos productos, contratos, acuerdos, listados de empleados, clientes, proveedores, software o programas informáticos, información sobre RRHH, planes de personal, comunicaciones internas, listas de suscripción y, en general, datos afectados por la normativa de protección de datos.

Se exige el respeto a la intimidad personal y familiar de las personas a cuyos datos se tenga acceso.

Todo el personal deberá conocer y respetar los procedimientos internos de la empresa sobre almacenamiento, custodia y acceso a los datos, y sobre el tratamiento de datos de carácter personal.

Se hace expresa prohibición a todos los empleados del uso de información, tanto de la propia organización como de sus clientes y proveedores, para fines no relacionados con el ejercicio de su actividad profesional, mientras se mantenga la relación laboral, y una vez extinguida ésta.

Cualquier incidencia relacionada con la confidencialidad de los datos será comunicada al departamento correspondiente o al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

1.3.1 Conservación de documentos

La empresa cumple con los requisitos legales y reglamentarios que hacen referencia a la conservación y eliminación de documentos y registros. Todo registro e información se tratará de forma que permita asegurar que:

- El archivado, almacenamiento y recuperación de la información registrada se realiza siempre de una manera organizada.
- El mantenimiento de los registros, en el formato que sea, satisface los requisitos legales, fiscales, reglamentarios y operativos.
- Los registros y sus copias de seguridad están protegidos.
- La documentación necesaria está disponible en caso de seguirse un procedimiento judicial.
- La eliminación de los documentos que ya carezcan de valor, tanto en formato impreso como electrónico, se lleva a cabo de manera adecuada y oportuna.

La empresa dispone de un Documento de Seguridad de protección de datos, donde se especifican los distintos procedimientos internos en cuanto a conservación y destrucción de documentos.

1.4 Protección del medio ambiente

La organización se compromete a la tutela del medio ambiente como un bien fundamental, respetar la normativa vigente en esta materia, y orientar su actividad con soluciones que compatibilicen los criterios económicos con las exigencias medioambientales.

Del mismo modo, existe un compromiso a minimizar el impacto medioambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos, hasta su disposición final, desarrollando, en cada etapa del proceso de diseño, fabricación, distribución, venta y fin de uso, medidas de reducción y compensación de dicho impacto.

La compañía se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno laboral seguro y saludable y todos los empleados se comprometen a actuar de forma que se asegure el cumplimiento de la normativa medioambiental, evitando todo efecto negativo en el medio ambiente.

Los empleados de la empresa deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad, y adoptar hábitos y conductas de buenas prácticas medioambientales y contribuir de manera positiva al logro de los objetivos establecidos. Los empleados deben también esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición.

En las relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas se transmitirán estos principios.

1.5 Rechazo absoluto a cualquier tipo de corrupción

En base a este principio, los directivos y empleados de la organización no realizarán ni admitirán ningún tipo de regalo u obsequio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales.

En particular, se prohíbe cualquier forma de regalos, obsequios o favores a clientes, proveedores, funcionarios o autoridades (nacionales o extranjeros), que puedan influir en la independencia en la toma de decisiones por parte de estos, o que puedan inducir a garantizar cualquier tipo de favor a la organización o sus empleados y directivos.

Cualquier obsequio que la Empresa ofrezca se caracterizará porque su valor solo podrá ser simbólico y porque estará destinado a promover la imagen de marca de la organización. Cualquier regalo, con dicha finalidad, deberá gestionarse y autorizarse conforme a los criterios establecidos previamente por la organización y sin vulnerar en ningún caso la libre competencia entre las empresas de su mismo sector.

Ningún empleado de AZUL podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, obsequios o regalos, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo, y que pueda entenderse como una medida orientada a influir sobre la libertad de juicio y conducta de las partes.

1.6 Conflictos de interés

La Empresa se esforzará para evitar incurrir en situaciones de interés, real o potencial, controlando que sus empleados y directivos actúen persiguiendo intereses distintos a los de la organización, para obtener beneficios a título personal.

Los trabajadores de AZUL deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía. También deberán abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal. No podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

1.7 Derechos de propiedad industrial e intelectual

La empresa reconoce su compromiso con la protección de los derechos de autor, patentes y marcas, tanto propios como ajenos, y exige a sus proveedores el mismo compromiso.

Todos los empleados se comprometen a informar de cualquier irregularidad en este ámbito.

Se prestará especial atención a la inclusión de notificaciones de derechos de autor en los materiales, información, productos, servicios y cualquier documento de la empresa destinado a la distribución pública.

En su relación con terceros, los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros, respetando los derechos de propiedad intelectual válidos de otros.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El código ético es parte esencial de nuestra empresa, conteniendo las normas de conducta y estándares éticos de mayor nivel normativo. Son imperativos para todas las partes sujetas a la organización, y en toda relación que se desarrolle.

Contiene una descripción de las conductas que se deben promover y de los comportamientos que se deben evitar. Se velará por la aplicación real y efectiva de estos principios, de manera que este sistema de autorregulación consiga la eliminación de cualquier acto que puedan poner en riesgo los valores y bienes a proteger.

El Código Ético establece que el cumplimiento del mismo y de las políticas y procedimientos aplicables es obligación de todos los directivos, profesionales y empleados, y deberá ser conocido por cualquier persona que se integre en su estructura organizativa, como requisito previo a su incorporación, para lo que se hace entrega de una copia a todo el personal en su incorporación a la empresa, constando por escrito el compromiso de su lectura y compromiso de cumplimiento.

El ámbito de aplicación del Código Ético, se extenderá también, a los proveedores, clientes, profesionales y colaboradores externos de cualquier tipo de Azul Construcción S.A. a los que se solicitará la aceptación del mismo o la exigencia de un Código Ético presidido por principios éticos y políticas de prevención de delitos iguales o equivalentes.

3. RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS

3.1 El activo principal de toda empresa

Los trabajadores constituyen el principal activo de la Empresa, pues son ellos los que hacen posible satisfacer adecuadamente las necesidades de sus clientes, fidelizándolos y haciendo crecer a la misma. De ahí, que se procure seleccionar y mantener a los profesionales de mejor cualificación, prestando especial atención a los factores de motivación, las específicas de formación, propiciando un ambiente de trabajo constructivo y gratificante y procurando la conciliación laboral y familiar de sus socios, colaboradores y empleados.

3.2 Derecho de la dignidad de los empleados

La organización rechaza toda acción que vulnere la dignidad e integridad psicosocial de sus empleados, poniendo un especial énfasis en contra de cualquier atisbo de discriminación, abuso de autoridad o acoso en el trabajo.

Para evaluar los riesgos psicosociales entre sus trabajadores, se realiza una encuesta anónima que posteriormente es valorada. Y emprendiendo, si es necesario, las medidas oportunas.

Así mismo, el comportamiento de los empleados de AZUL se basará en los principios desarrollados en este código, tratando a toda persona con la que se mantenga relación profesional con respeto y dignidad, incluyendo el trato entre compañeros, que debe basarse en el respeto mutuo, dirigiéndose entre ellos de manera cordial y educada, evitando cualquier tipo de discusión en presencia de los clientes.

Del mismo modo, la organización se compromete a potenciar la formación y desarrollo profesional para que sus empleados dispongan de un nivel de profesionalidad adecuado para la realización de las funciones que les son asignadas, fomentando su carrera profesional en función de sus actitudes personales y necesidades y posibilidades de la Empresa. A este

respecto, se fomentará las reuniones por departamentos o interdepartamentales que favorezca la formación in Company, bien con docentes externos o profesionales internos que permitan la transmisión del conocimiento en el día a día entre los mismos profesionales de la organización.

3.3 Obligaciones de los empleados

Los empleados de la organización se comprometen a desempeñar con diligencia y lealtad las funciones y obligaciones derivadas de su puesto de trabajo, adoptando un comportamiento responsable y respetuoso de los procedimientos establecidos, en concreto:

- a. Cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.
- b. No consumir sustancias que puedan afectar al cumplimiento de sus obligaciones profesionales que puedan poner en riesgo su propia seguridad y/o a otras personas.

La organización, a este respecto, informa a toda su plantilla laboral, que hará uso de la facultad de control y vigilancia que le otorga el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, considerando como infracción laboral muy grave cualquier incumplimiento del Manual de Organización y Gestión del Cumplimiento Normativo, y en especial, los contemplados en este apartado del presente Código Ético.

3.4 Uso de bienes y servicios de la empresa

Los empleados de LA EMPRESA utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la empresa y no harán uso de ellos en beneficio propio.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de AZUL, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la compañía, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

Se prohíbe también, de manera expresa, la utilización de ordenadores, Internet, fotocopiadoras, o cualquier otro medio telemático propiedad de la empresa para uso particular, debiendo ser de uso exclusivo para fines de trabajo.

3.5 Prevención de Riesgos Laborales

La Empresa garantiza a sus empleados condiciones de trabajo conforme a la normativa en vigor en materia de prevención de riesgos laborales, con respeto a su dignidad tanto personal como profesional.

Como prueba de ello, se dispone de la Certificación en Seguridad y Salud Laboral bajo la Norma OHSAS 18001 desde 2013, cuyo cumplimiento de criterios es verificado anualmente por entidad externa.

4. RELACIONES CON LOS CLIENTES

Los clientes son un activo fundamental de la organización. La relación entre cliente y Empresa se basa en la confianza mutua; y ésta se sustenta en los principios de corrección, honestidad, profesionalidad, transparencia y el máximo grado de colaboración.

Todos estos principios deben estar orientados a la satisfacción de las necesidades de los clientes. Recordamos que sus necesidades son nuestras obligaciones, y que éstas van cambiando con el paso del tiempo, por eso, siendo fiel al principio que ha regido desde el comienzo de esta Empresa, se ha de estar pendiente de las nuevas necesidades de los clientes, para que estemos preparados para ofrecerles la mejor solución posible.

Para ello, los empleados de la Empresa deberán cumplir con los planes de formación orientados a las nuevas tecnologías, resolución de problemas a través de páginas web y mantener nuevos tipos de relaciones a través de redes sociales. La Empresa, rechaza toda práctica dilatoria y actúa permanentemente con el objetivo de implementar procesos cada vez más rápidos y ágiles.

Además, debemos mantener agudizada la vocación de servicio debida a todo cliente, que deberá recibir un servicio personalizado y de calidad que le haga sentirse único y especial. En este sentido, se ha de evitar contestaciones telefónicas con expresiones tipo “Perdone, el compañero que lleva su asunto ahora mismo no está, por favor, llámelo más tarde”. Si no cuidamos de nuestros clientes, otros los cuidarán por nosotros.

5. RELACIONES CON LOS COLABORADORES EXTERNOS Y PROVEEDORES

Para el desarrollo habitual de la actividad de la organización, se necesita la cooperación de colaboradores externos y proveedores. Esta colaboración resulta sustancial para el cumplimiento de nuestras obligaciones con los clientes. Por ello, debemos mantener una política de selección y motivación tan estricta como la de nuestros propios empleados.

En primer lugar, la relación con ellos ha de basarse en términos de igualdad y respeto mutuo, debiendo quedar muy claro las instrucciones del cometido de su contratación, así como el correspondiente pago debido en los plazos que se hayan pactado.

En la selección de nuestros colaboradores se utilizan exclusivamente criterios basados en la competitividad objetiva y la calidad de los servicios o productos ofertados. Si bien, se prima el resultado satisfactorio histórico que con ellos ya se cuente. La selección de nuevos proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

6. RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y AUTORIDADES

Las relaciones entre la Empresa y las Administraciones Públicas y Autoridades se rigen por los principios de corrección, transparencia, colaboración y no interferencia, en el marco del mutuo respeto a las funciones de cada uno, debiéndose rechazar toda conducta que pudiera ser interpretada como contraria a los principios indicados.

7. RELACIONES CON PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS Y ASOCIACIONES

La Empresa se abstendrá de apoyar eventos o iniciativas cuyo objetivo sea exclusiva o principalmente político. Deberá abstenerse de toda presión, tanto directa como indirecta, de los intereses particulares políticos, sindicales o de asociaciones empresariales. La finalidad es conseguir una total independencia para poder defender adecuadamente los intereses de nuestros clientes sin que para ello influyan su rol social o ideología política, y por supuesto, las presiones que pesen sobre éstos.

8. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA

La organización reconoce la libre competencia en una economía de mercado como factor clave para el desarrollo y la constante mejora de las empresas.

Se exigirá a directivos y empleados mantener una relación basada en el respeto mutuo, evitando comentarios despectivos que supongan el deterioro de su imagen y reputación. Se evitará difundir información maliciosa o falsa sobre competidores de la compañía.

La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados de AZUL se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a AZUL de profesionales provenientes de otras compañías del sector.

9. ACTIVIDAD SOCIAL

La organización, en la medida en que sea posible:

- a. Otorgará una atención prioritaria a las iniciativas de formación en el ámbito de colaboración con Universidades, Institutos de formación profesional o equivalentes, etc.
- b. Fomentará o colaborará en actos sociales culturales o deportivos que beneficien de algún modo a sectores desfavorecidos o a nuestra localidad.

La Responsabilidad Social Corporativa de LA EMPRESA, entendida como su compromiso social en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable de su modelo de negocio.

En esta línea, la empresa incentivará y promoverá la colaboración de sus empleados con organizaciones de interés social en aquellos lugares donde opera, a través, entre otros, de programas de voluntariado corporativo.

10. COMUNICACIÓN EXTERNA

La Empresa reconoce el rol fundamental que desempeñan los medios de comunicación hacia el público, en general, y hacia los clientes, en particular. De esta forma, AZUL se compromete a mantener actualizada la página web corporativa.

11. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO

El Código y sus futuras actualizaciones son elaborados y aprobados por el Órgano de Administración de Azul Construcción Repair, SA, después de un plazo de publicidad para que todos los empleados hayan podido hacer las aportaciones que consideren.

Se accede al mismo directamente a través de la web, y se distribuye asimismo al personal actual y futuro en el momento de su incorporación.

12. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

En caso de violación del Código Ético, la Empresa, si así lo considera necesario para la tutela de los intereses de la empresa, y respetando lo dispuesto en el marco normativo vigente, tomará medidas disciplinarias hacia los responsables de aquella, que podrían llegar a suponer el cese en la empresa.

El principal obstáculo para la eficacia de un código ético es la tolerancia a su incumplimiento, por lo que la Empresa establece un criterio de **tolerancia cero** para todos los niveles de su estructura y se solicita la máxima colaboración en la comunicación al Canal Ético de cualquier situación de riesgo que se detecte.

Para velar por el cumplimiento y la difusión de este Código, se ha nombrado un Compliance Officer en la organización. Asimismo, se ha facultado al mismo, si fuera necesario, para la creación de un Comité Ético para la investigación de denuncias interpuestas a través del Canal Ético.

Este órgano podrá actuar por iniciativa propia o a instancias de cualquier destinatario del Código. Sus decisiones serán vinculantes para la organización y para el empleado.

Cualquier integrante de la empresa, así como proveedores e incluso terceros con relación laboral con la corporación, deberán denunciar, de buena fe y sin temor a represalias, toda irregularidad, incumplimiento o conducta poco ética realizada por un empleado o directivo de la entidad afectante al presente Código Ético o cualquier otra irregularidad detectada en la empresa.

Las vías de denuncia o consulta, en su caso, podrán ser alguno de los tres medios de comunicación que se han establecido en el Canal Ético, todos confidenciales:

- El email compliance@azulconstruccion.com
- Un buzón a tal efecto en las instalaciones de AZUL, cuyo contenido será entregado a AGORA ABOGADOS & CONSULTORES.
- Por carta a nuestro Compliance Officer a la siguiente dirección:
C/ Virgen de la Cinta, 7, bajo C (41011-Sevilla).

En todo caso, se garantizará el anonimato de las denuncias, y se protegerá de posibles consecuencias o represalias a los que la realicen.

Las denuncias con mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el propósito de perjudicar a un compañero o superior, serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal por la posible comisión de un delito de injurias o calumnias, o la responsabilidad civil por la lesión al derecho al honor.

Los antiguos trabajadores que no denunciaron en su momento y, en general, todos aquellos a los que de alguna manera les afecta la actividad de la empresa podrán recurrir a estas vías o a cualquier otra alternativa.

El incumplimiento del Código podrá conllevar consecuencias laborales, al margen de las consecuencias administrativas o penales que pueda implicar.

El contenido del Código deriva de la buena fe laboral y es una de las causas del despido disciplinario del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores que es la infracción de la buena fe. Su carácter vinculante queda asegurado de este modo.

Por la Empresa,

Fdo.- Gerencia de AZUL CONSTRUCCIÓN REPAIR, S.A.