

**CÓDIGO
DE
CONDUCTA

DE
INSTITUCIÓN FERIAL DE MADRID
(IFEMA)**

ÍNDICE

IFEMA: Ética y cumplimiento.....	2
1.- Objeto	4
2.- Ámbito de aplicación	4
3.- Principios Básicos de Comportamiento	4
4.- Compromisos de IFEMA	5
4.1.- Conducta ética	5
4.2.- Derechos de los trabajadores de IFEMA	6
4.3.- Deberes de los trabajadores de IFEMA	7
4.4.- Uso de los sistemas informáticos y de comunicación	7
4.5.- Lealtad a la Empresa y conflicto de intereses	8
4.6.- Información confidencial	9
4.7.- Protección de datos	10
4.8.- Igualdad efectiva	10
4.9.- Protección contra la violencia de género	13
4.10.- Protección contra el acoso moral y sexual	14
4.11.- Condena al trabajo forzoso e infantil.....	15
4.12.- Seguridad y Salud en el trabajo	15
4.13.- Cumplimiento de las leyes, reglas y reglamentos	16
4.14.- Relación con proveedores	16
4.15.- Obsequios y regalos.....	17
4.16.- Competencia justa	18
4.17.- Imagen y Reputación Corporativa	19
4.18.- Cooperación y dedicación	20
5.- Canal Ético.....	20
6.- Aceptación y Cumplimiento de Código.....	21
7.- Vigencia	21

IFEMA: Ética y Cumplimiento

La razón de ser de IFEMA como consorcio público comprometido con nuestra misión como generadores de riqueza para Madrid y dinamizadores económicos y comerciales de los sectores presentes en las actividades que promovemos, se ha de asentar sobre unos principios fundamentales que deriven de la integridad y honestidad de las actuaciones que desarrollamos. Queremos liderar este sector en nuestro país y ser una referencia internacional por la capacidad para innovar y para brindar servicio desde la excelencia operativa. Hoy iniciamos una fase de actualización de nuestros valores, políticas y principios que se condensan en este revisado Código de Conducta de **IFEMA**.

Desde el origen de esta Entidad nos ha preocupado cumplir con el compromiso que **IFEMA** tiene con la sociedad en general y, de forma especial, con aquellos colectivos que son agentes habituales de nuestra actividad: expositores, visitantes y proveedores, sin olvidar el resto de actores que dan soporte y se ven impactados por la actividad que promovemos. Hoy queremos hacer extensivo nuestro compromiso no sólo a los principios y valores reformulados de este Código de Conducta sino también a la nueva estructura de Cumplimiento que comenzamos en **IFEMA**.

Tras los profundos cambios en nuestra organización directiva en los últimos tiempos, hoy queremos dar un paso más en este camino. Queremos afianzar nuestra cultura empresarial de innovación y cumplimiento, cultura que nos identifica, nos diferencia y nos hace merecedores de la confianza de la sociedad. Para ello estamos estableciendo nuevos modelos de comportamiento en la gestión y control de la actividad ferial, sobre la base de unos principios y valores éticos que consideramos fundamentales y que tienen su culminación en la creación de una unidad de Cumplimiento Normativo que se encargará de monitorizar y armonizar los procesos, políticas y controles (internos y externos) que den garantía a nuestra actividad ferial junto al cumplimiento de la Ley y la normativa interna de **IFEMA**.

Somos conscientes de que, a través de nuestra gestión y actividad empresarial, son muchos los grupos de personas que tienen expectativas legítimas sobre la conducta de la organización, bien porque son empleados que forman parte de ella, bien porque son destinatarios de nuestros servicios o están afectados por nuestras actividades (expositores, visitantes, organizadores externos, proveedores, así como las propias instituciones que componen nuestra Junta Rectora). Queremos en esta ocasión reafirmar nuestro compromiso y garantizar la confianza que la sociedad deposita en nosotros, frente a nuestros empleados, clientes y proveedores, con una conducta impecable, asumiendo mayores grados de responsabilidad y ética, que nos corresponde por nuestra gestión, organización, conductas y decisiones, aun cuando la ley no llegue a imponerla.

Con esta voluntad de auténtico compromiso, con el deseo de lograr la adhesión real de nuestros empleados y con la ilusión de influir positivamente en la sociedad, nace, fruto de un proceso de renovación, el nuevo **CÓDIGO DE CONDUCTA** de **IFEMA**. Junto a esta reformulación del Código, la entidad ha aprobado un Programa de Prevención de Riesgos, y ha creado un Canal Ético, que, junto a la creación del propio Comité de Cumplimiento Normativo, son los pilares básicos de la nueva política de gestión ética en **IFEMA**.

El nuevo Código contiene una reformulación de principios y valores éticos y de cumplimiento que definen de forma explícita nuestra identidad corporativa y actúan como marco de referencia común e inspirador de conductas. A su vez, este Código se refiere a la constitución y funciones del Comité de Cumplimiento Normativo y Canal Ético de nueva creación.

En el cumplimiento de este Código de Conducta y en la estricta aplicación de nuestro Modelo de Gestión de Cumplimiento, está el futuro de nuestra entidad.

Eduardo López-Puertas
Director General de **IFEMA**

1.- OBJETO

El presente Código de Conducta tiene por objeto establecer los principios que han de presidir los comportamientos de los empleados de **IFEMA**, y ayudar a consolidar una conducta empresarial conocida, aceptada y respetada por todos sus trabajadores, basada en el respeto por los valores: la honestidad, la integridad, la transparencia y la seguridad.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta se aplicará a todos los empleados vinculados contractualmente a **IFEMA**.

El Comité de Dirección y el Comité de Cumplimiento Normativo de **IFEMA** pondrán todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en el presente Código de Conducta, y contará en todo momento con la colaboración del Comité de Empresa.

Asimismo, a las empresas proveedoras que trabajen para **IFEMA** se les dará a conocer el contenido del Código de Conducta para que se sientan partícipes del mismo y cumplan con todo lo que en su condición de agentes externos les sea exigible.

3.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

La política y objetivo de **IFEMA** es mantener los más altos estándares de conducta ética empresarial. El comportamiento ético en el desempeño de las funciones de **IFEMA** se traduce esencialmente en ser honesto, respetuoso y justo en nuestro trato con los demás empleados, con los clientes, proveedores, competencia, así como con el público en general.

La reputación de **IFEMA** es uno de los valores más preciados de la entidad, el cual se ha logrado y se mantiene a través de los esfuerzos de sus empleados, y de su rechazo a realizar cualquier actividad o interés que se pueda reflejar de forma poco favorable en la imagen o reputación.

Es por este motivo que el presente Código de Conducta proporciona normas básicas que establecen la conducta ética que se espera de todos los empleados de **IFEMA**:

- Cumplir con las leyes y reglamentos vigentes.
- Tratar a todos de forma justa y equitativa: clientes, proveedores, empleados y demás actores vinculados con nuestra actividad.
- Abstenerse de hablar en público sobre asuntos confidenciales de **IFEMA**, a menos que se disponga de autorización.
- Respetar la naturaleza confidencial de la información a la que puedan tener acceso, y abstenerse de compartirla, salvo cuando haya una necesidad real de conocerla.
- Realizar siempre sus tareas en el mejor beneficio de la empresa con la finalidad de crecer con rentabilidad.
- Evitar conflictos de interés, tanto reales como aparentes.
- Ser honestos y actuar con integridad.
- Manejar con cuidado los activos de **IFEMA** y abstenerse de usar los mismos y el tiempo de la empresa con propósitos personales.
- Respetar el derecho de todos los empleados de recibir un trato justo y tener igualdad de oportunidades.
- Respetar el derecho de todos los empleados a un ambiente laboral libre de discriminación o acoso de cualquier clase.
- Actuar de forma respetuosa y profesional hacia los demás empleados.
- Trabajar de forma ecológicamente responsable.

4.- COMPROMISOS DE IFEMA

4.1.- CONDUCTA ÉTICA

Actuar con independencia, integridad moral y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria. Conlleva las siguientes exigencias:

- **Lealtad y buena fe:** Ajustar en todo momento su actuación a los principios de lealtad y buena fe para con la Empresa, los superiores jerárquicos, iguales y colaboradores, así como respecto a terceros con los que profesionalmente se relacione.
- **Conflicto de intereses:** Actuar siempre en favor de los intereses de **IFEMA** sustrayéndose de cualquier interés personal o de terceros que pudiera influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos realizados en nombre de la Organización, y consecuentemente, en su caso, abstenerse en los órganos, equipos y comisiones que procedan.
- **Integridad de la información:** La información manejada bajo su ámbito de responsabilidad deberá ser tratada y reflejada de forma íntegra, precisa y veraz.

4.2.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE IFEMA

Los trabajadores tienen como derechos básicos:

- A que IFEMA les dé un trabajo efectivo adecuado a la posición profesional que ocupa.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo, esto es, la facultad de acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, y el derecho a obtener permisos para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no, a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. **IFEMA** respeta y cumple con la legislación laboral y social y mantiene estrictas políticas de prevención de riesgos laborales, cuya divulgación se hace con la frecuencia necesaria.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. **IFEMA** rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o cualquier otro abuso de autoridad en el ámbito del trabajo y en general cualquier conducta intimidatoria u ofensiva para los derechos personales de sus trabajadores.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A la libre sindicación.
- A la negociación colectiva. La dirección de IFEMA reconoce el valor de la representación de los trabajadores como interlocutores necesarios para establecer con nuestros empleados una comunicación recíproca, abierta y honesta basada en el principio de la buena fe.
- A la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- A la huelga.
- Al derecho de reunión, de información, consulta y participación en la empresa.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

4.3.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE IFEMA

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- El cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado.
- A cumplir con los deberes y obligaciones relacionados con la lucha contra la corrupción y el soborno, manifestando su compromiso y conocimiento con las normas, políticas e instrucciones de la entidad en esta materia.
- A observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten especialmente en las condiciones de su puesto de trabajo a cubrir.
- A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza.
- A cumplir las órdenes e instrucciones de los mandos de **IFEMA** en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
- No concurrir con la actividad de **IFEMA**.
- Contribuir a la mejora de la productividad con rentabilidad, a través de la transparencia de la información financiera y contable, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados debiendo contener información completa, precisa y veraz todos los registros e informes contables.
- A utilizar los canales de denuncia de la entidad en caso de situaciones evidentes de incumplimientos de la Ley o de las políticas y normativa internas de **IFEMA**, en los términos que se establezcan en la regulación del Canal Ético.
- Cuantos deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

4.4.- USO DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS Y DE COMUNICACIÓN

Los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico e Internet para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, de acuerdo con la normativa interna de **IFEMA** desarrollada a este respecto, y en particular con la normativa derivada del Documento de Seguridad y normas del personal sobre accesos, usuarios e incidencias.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con la Dirección de Tecnologías de la Información de **IFEMA**, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red.

Con carácter general, los trabajadores de **IFEMA** no podrán utilizar el correo electrónico ni Internet para fines particulares de forma abusiva.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los trabajadores utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de trabajadores o perturbe el normal funcionamiento de la red de la entidad. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la entidad de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, la entidad realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del trabajador o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el trabajador lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.

4.5.- LEALTAD A LA ENTIDAD Y CONFLICTOS DE INTERESES

IFEMA considera que la relación con sus trabajadores debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes, y por tanto éstos deben evitar los conflictos de interés reales y potenciales que puedan surgir durante el desempeño de su trabajo, no promoviendo intereses personales a costa de **IFEMA**.

Como trabajador de **IFEMA**, se espera que actúe en favor de los intereses de la Organización y evite los conflictos de interés, tomando decisiones razonadas e imparciales.

Cuando los empleados desempeñen sus funciones, estos deben actuar de forma honesta y de buena fe, y pensando en el beneficio de **IFEMA** evitando situaciones que impliquen un conflicto entre sus intereses personales y profesionales. Las acciones y decisiones de un empleado deben basarse en evaluaciones imparciales y objetivas de los hechos en cada situación, libres de influencias por obsequios y favores.

Los empleados de **IFEMA** no podrán participar ni influir, directa o indirectamente en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quien tenga una relación familiar (cónyuge, hijos, padres, hermanos, suegros y tíos) en dónde ejerzan por sí o por persona interpuesta, influencia significativa en decisiones de negocio (operativas o financieras) por el que puedan obtener beneficios personas distintas de **IFEMA**.

4.6.- INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

IFEMA considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Los empleados deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Durante el transcurso de su trabajo, como trabajador es posible que tenga acceso y conocimiento de información confidencial, en la medida en que dicha información sea necesaria o al menos útil para garantizar un desempeño adecuado de sus tareas.

Todos los empleados deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, incluso cuando dejen de trabajar en **IFEMA**, y deberán abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Las restricciones de confidencialidad se aplican no solo a la información confidencial de **IFEMA**, sino también a la información que se recibe de terceros bajo una obligación de confidencialidad. La relevación de información confidencial o el uso de los empleados y directivos de esa información confidencial para fines no autorizados o para fines particulares, contraviene las normas de este código y será constitutivo de infracción, pudiendo ser sancionada, de conformidad con lo que establezca el Convenio Colectivo de aplicación a **IFEMA**.

IFEMA pone sus recursos informáticos a disposición de los usuarios autorizados, a quienes se confía y encomienda su explotación para realizar tareas relacionadas con la actividad de Feria de Madrid y dentro de los cometidos y funciones del puesto de trabajo desempeñado por cada usuario. Todos los empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de **IFEMA** deben velar para que ésta sea rigurosa y fiable.

El usuario autorizado para acceder a los recursos informáticos será responsable de aprovechar y preservar los recursos puestos a su disposición, sin desviarlos de sus objetivos sustanciales.

4.7.- PROTECCION DE DATOS

IFEMA cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados, candidatos en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios.

Los empleados que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma.

Los datos que se proporcionen a través del Canal Ético serán incluidos en un fichero de datos titularidad de **IFEMA** que se constituye como responsable del mismo y comunicado a la Agencia Española de Protección de Datos con arreglo a lo establecido en la Ley vigente. Con la entrada en vigor del nuevo Reglamento europeo de Protección de Datos se estará a lo que disponga la norma en vigor.

4.8.- IGUALDAD EFECTIVA

La política laboral de **IFEMA** garantiza la igualdad de oportunidades laborales y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

IFEMA asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias.

Este compromiso conlleva eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesidades para corregir posibles situaciones de discriminación.

La entidad **IFEMA** ha firmado un plan de Igualdad con el Comité de Empresa de fecha 1 de septiembre de 2009, cuya última actualización data de noviembre del 2014 que contiene los principios, diagnóstico previo, objetivos y áreas de actuación fundamentales, con expresa mención de las situaciones de violencia de género y prevención del acoso.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, **IFEMA** se plantea como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales, proteger los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral, promoviendo diferentes medidas específicas (en materia de igualdad de género) para tales fines:

Selección de Personal

Todos los empleados tenemos igualdad de oportunidades y somos tratados con dignidad y respeto. Todas las decisiones relacionadas con la selección y contratación de personal las basamos en habilidades, cualidades, capacidad, experiencia profesional y congruencia con los valores de la empresa. No consideramos la raza, sexo, edad, color, origen étnico o cualquier otro factor que no esté relacionado a los criterios mencionados para la toma de dichas decisiones.

IFEMA se compromete a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección, asegurando que se realizará atendiendo a criterios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.

Se compromete a elegir a los mejores profesionales a través de una selección basada en el mérito y las aptitudes de los candidatos.

Durante los procesos de selección de personal, para incorporación en la plantilla, no obligará a responder al candidato, salvo casos objetivamente justificados, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares, ni incluirá ninguna alusión preferencial en razón del sexo o edad.

Preferencia en el empleo

IFEMA y el Comité de Empresa fomentan políticas favorables a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Igualdad de **IFEMA** impedirá la existencia de cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer

En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de éste, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por **IFEMA**; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Retribución

IFEMA estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Formación profesional

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca el trabajador solicitante.

Uso de lenguaje no sexista

Se evitará la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

En este sentido es necesario indicar que en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa.

Somos respetuosos de la diversidad étnica y cultural y de los derechos humanos sin discriminación por género, grupo étnico o religión. Rechazamos el trabajo infantil en cualquiera de sus expresiones y promovemos su abolición.

Igualmente, IFEMA evaluará el grado de aplicación de las medidas legales en materia de igualdad, llevando a cabo sistemas de seguimiento y evaluación.

4.9.- PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1.- Aquellos trabajadores que justifiquen, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrán derecho a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2.- En el supuesto de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. Durante este tiempo se les suspenderá la obligación de cotización, que les serán consideradas como de cotización efectiva, a efectos de la prestación de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

3.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de la obligación de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4.- En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el artículo 8 del Plan de Igualdad de **IFEMA**.

4.10.- PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO MORAL Y SEXUAL

La Dirección de **IFEMA** y el Comité de Empresa, declaran conjuntamente que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado por tener todos los trabajadores el derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garanticen su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello la Dirección de **IFEMA** y el Comité de Empresa manifiestan su compromiso para mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Por este motivo, ha elaborado un Código de Prevención del Acoso y un Protocolo de Actuaciones en caso de denuncia de acoso que establece las medidas mediante las cuales **IFEMA** procura prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso, así como un procedimiento interno de actuación para los casos en que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún trabajador respecto de un presunto escenario de acoso.

En definitiva, el citado documento intenta recoger un procedimiento eficaz, ágil y confidencial en el que se contemple la prevención, y en su caso la solución inmediata de las situaciones relativas a cualquier situación o comportamiento que se pudiera dar de acoso en el trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, el canal de comunicación existente en el Código de Prevención del Acoso y en particular el Protocolo de Actuaciones anterior funcionará simultáneamente al Canal Ético que luego se mencionará, por lo que cualquier reclamación o denuncia motivada por cuestiones relacionadas con el acoso en cualquiera de sus posibles manifestaciones, podrá ser gestionada a través del procedimiento del Código de Prevención del Acoso o a través del Canal Ético, a la libre elección del afectado o persona denunciante.

La Dirección de **IFEMA**, a través del Comité de Cumplimiento Normativo pondrá en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

En este sentido, sin perjuicio de la presentación del documento y su publicidad a toda la plantilla, el Código del Prevención del Acoso, formará parte del Manual del Proceso de Acogida, que se entrega a todos los trabajadores en el momento de su incorporación a **IFEMA**.

4.11.- CONDENA AL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL

La Dirección de **IFEMA** condena expresamente cualquier tipo de trabajo o servicio obtenido de cualquier persona bajo amenaza o castigo para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente, el cual constituye un atentado contra los derechos humanos.

De la misma forma, **IFEMA** condena cualquier forma de trabajo o servicio obtenido de cualquier persona que no tenga la edad mínima de trabajar. El empleo de este tipo de mano de obra constituye nuevamente para **IFEMA** un atentado contra los derechos humanos y contra cualquier forma de ética

4.12.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Trabajadores de **IFEMA**

IFEMA, en estrecha colaboración con los Delegados de Prevención que integran el Comité de Seguridad y Salud, está comprometida a garantizar un ambiente de trabajo saludable y condiciones de trabajo, equipo y lugares de trabajo seguros para sus empleados y a promover su participación en la prevención de los accidentes laborales. **IFEMA** ha aprobado una Política de Prevención Riesgos Laborales a fin de documentar sus objetivos en este asunto. Todos los empleados deben conocer esta Política y tienen la responsabilidad de trabajar de forma segura.

Colaboradores

Garantizar la seguridad y salud de todas las personas que prestan sus servicios en los Recintos Feriales, es uno de los objetivos de la Dirección de **IFEMA**. Este compromiso, plasmado en el documento declarativo de Política de Prevención, abarca también a cuantas empresas realizan trabajos para **IFEMA** en el interior de los recintos.

Así mismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas titulares de los Centros de trabajo a informar al resto de empresarios que desarrollen actividades en el citado centro sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia.

Respecto de las empresas contratadas para la realización de obras o servicios de la misma actividad que la desarrollada por la empresa contratante, esta además ha de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de aquellas.

Por este motivo, se les remite la documentación informativa sobre los riesgos laborales existentes en los recintos feriales y las medidas de protección, prevención y emergencia correspondientes con el fin de que sean trasladadas a todos los trabajadores de su empresa que vayan a realizar su actividad para **IFEMA**.

4.13.- CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, REGLAS Y REGLAMENTOS

IFEMA asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente, observando un elevado comportamiento ético.

Todos los trabajadores deben cumplir las leyes, reglas y reglamentos referentes a su empleo o puesto de trabajo, no tolerándose en **IFEMA** ningún tipo de conducta fraudulenta, deshonesto, delictivo o discriminatorio.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de **IFEMA** y afectar de manera negativa a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando en su caso la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Todos los empleados conocen la existencia de un Comité de Cumplimiento Normativo en los términos indicados en este Código. Cualquier consulta que quieran plantear los empleados de **IFEMA**, podrán formularla además de por los conductos de mando ordinarios a través de este Canal.

4.14.- RELACIÓN CON PROVEEDORES

IFEMA mantiene con sus proveedores relaciones sobre la base de los principios de transparencia, concurrencia y publicidad y siempre dentro del marco legal que presiden las relaciones comerciales con los mismos, a los que debe considerar colaboradores de **IFEMA**, normativa que es conocida por todos los empleados de la entidad y en caso de dudas consultará cualquier toma de decisión con el área de Compras de la Entidad.

Los trabajadores de **IFEMA** siempre actuarán bajo el principio de la buena fe contractual, y en ningún momento utilizarán su posición como empleados para obtener ventajas personales frente a los proveedores.

Por este motivo está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas.

IFEMA podrá solicitar de los proveedores y resto de actores externos de la entidad su compromiso y cumplimiento con los principios y valores de este Código en todo aquello que les sea aplicable a su relación con **IFEMA**. Una infracción deliberada en este punto del Código de Conducta de **IFEMA** por el proveedor podría dar lugar incluso a la terminación de la relación comercial.

4.15.- OBSEQUIOS Y REGALOS

Los empleados de **IFEMA** no podrán, ya sea de forma directa o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas, hospitalidades o beneficios no justificados que tengan por objeto, de forma inmediata o mediata, obtener un beneficio, ya sea presente o futuro, para la Entidad, para sí mismo o un tercero, incluida la celebración o expectativa de un contrato con cliente o proveedor. En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, incluido el ofrecimiento o promesa de cualquier tipo de ventaja, que proceda de o sea realizado por cualquier funcionario público, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, clientes y proveedores.

Los empleados de **IFEMA** no podrán, en el desarrollo de su actividad profesional, ofrecer regalos ni obsequios, ni cualquier otra forma de soborno o comisión a clientes o proveedores. Excepcionalmente, la entrega o el ofrecimiento de atenciones y de regalos serán permitidos si:

- Responden a atenciones comerciales usuales y consolidadas en **IFEMA**, como parte de la estrategia ordinaria de Marketing de la Entidad tales como comidas, objetos publicitarios o productos de uso común en eventos de Marketing, y asistencia a espectáculos deportivos y culturales sobre los cuales existe una política concreta de utilización en **IFEMA**.
- Se trata de atenciones con valor económico simbólico o irrelevante.

Los empleados de **IFEMA** no podrán, en el desarrollo de su actividad profesional, recibir regalos ni obsequios, ni cualquier otra forma de soborno o comisión de clientes, proveedores o terceros. Si algún cliente, proveedor o tercero, en el desarrollo de una relación profesional, envía un obsequio o regalo a cualquier empleado de **IFEMA**, dicho empleado estará obligado a remitir el mismo a la **Dirección General**, quién se encargará de evaluar la mejor forma de hacer llegar el regalo, atención u obsequio a una ONG, lo destinará a cualquier otra actividad de contenido social o en caso de obsequios de contenido económico irrelevante, serán sorteados dentro del área funcional que lo hubiese recibido.

En caso de dudas sobre la interpretación de este párrafo del Código, los afectados, podrán dirigirse a través del cauce ordinario del Canal Ético al Presidente del Comité de Cumplimiento.

4.16.- COMPETENCIA JUSTA

IFEMA está comprometida con los principios de competencia justa en la compra y venta de productos y servicios, basando sus decisiones exclusivamente en consideraciones comerciales tales como calidad, precio, disponibilidad, servicio, reputación y otros factores que se relacionen directamente con el producto, servicio o proveedor.

Se les debe proporcionar a los clientes una igualdad de derechos para tomar decisiones de contratación en base a los mismos términos, por lo que **IFEMA** no tratará de obtener, motivará ni tolerará favores especiales con los proveedores o clientes puedan impedir unas relaciones comerciales justas y sin restricciones. Por este motivo, todos los trabajadores de **IFEMA** que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la empresa.

IFEMA se compromete a competir en los mercados de forma leal no difundiendo, bajo ningún pretexto información falsa o tendenciosa en contra de sus competidores, evitando aquellas decisiones o actuaciones que infrinjan las reglas de la buena fe y libre competencia con respeto a la normativa vigente.

4.17.- IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

IFEMA considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empleados, clientes, proveedores y de la sociedad en general.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de **IFEMA** en todas sus actividades profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de las empresas colaboradoras.

Los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro que pueda tener una difusión pública, como es el caso de las redes sociales siempre que aparezcan como empleados de **IFEMA**.

A menos que tenga autorización, ningún empleado puede dar su opinión personal, divulgar información confidencial o discutir asuntos relacionados con **IFEMA** con miembros de los medios de comunicación y el público en general.

Los únicos miembros autorizados para hablar de **IFEMA** con los medios de comunicación son los miembros de sus órganos rectores, el Director General y el Director de Comunicación. Así mismo, en el ámbito de las ferias, lo serán también los Responsables de las mismas, siempre en coordinación con la Dirección de Comunicación. Podrán a su vez actuar como representantes de **IFEMA** ante los medios de comunicación aquellos empleados que reciban autorización expresa de la Dirección de Comunicación.

Cualquier consulta o solicitud para una entrevista debe ser referida al Director de Comunicación.

No se podrá comunicar a nadie ninguna información no publicada que guarde relación con **IFEMA** hasta que se haya realizado una divulgación pública de dicha información, salvo a aquellos que necesitan manejar dicha información en el transcurso necesario de las actividades comerciales, y que tengan una obligación de confidencialidad.

Si cualquier información sobre **IFEMA** que aún no haya sido revelada al público es divulgada de forma inadvertida, los empleados que tengan conocimiento de dicha divulgación deberán contactar de inmediato al Director de Comunicación para que **IFEMA** tome las medidas oportunas.

4.18.- COOPERACIÓN Y DEDICACIÓN

IFEMA propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran **IFEMA** los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

Los empleados deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición.

5.- CANAL ÉTICO

IFEMA pone a disposición de sus empleados un Canal Ético al objeto de implementar un buzón transparente y confidencial de comunicación entre el trabajador e **IFEMA**, a través del cual puedan comunicar cualquier potencial incumplimiento, irregularidad, ilícito o realizar cualquier tipo de consulta sobre el sistema de Cumplimiento Normativo.

A los efectos de la utilización del Canal Ético se entenderá por incumplimiento, irregularidad o ilícito toda actuación susceptible de ser considerada delito o infracción, sea contraria a las normas legales o a las normas propias de **IFEMA**, si bien pueden denunciarse también comportamientos simplemente irregulares con el fin de corregirlos en lo posible.

La gestión del Canal Ético corresponderá al Comité de Cumplimiento Normativo, y siguiendo los criterios de la Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado, por delegación de este, a un asesor legal externo, que ejercerá sus funciones de supervisión, vigilancia y control externo, bajo el prisma de los principios de confidencialidad, exhaustividad, respeto y dignidad, aplicándose los referidos principios durante todas las fases de su actuación.

El Canal Ético que pone **IFEMA** a disposición de sus empleados se concibe en el contexto de un nuevo sistema de Cumplimiento Normativo de la Entidad y como fuente adicional de comunicación y consulta entre los empleados y la propia **IFEMA**.

Las denuncias y consultas dirigidas al Canal Ético podrán remitirse mediante la cumplimentación de un formulario electrónico claro y sencillo, cuyo contenido y regulación más extensa estará disponible en el /Portal del empleado en la Intranet de **IFEMA**.

6.- ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

IFEMA comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido del presente Código de Conducta. Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte de IFEMA deberán aceptar los principios y las normas de actuación establecidas en el mismo.

IFEMA espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su código de conducta. Su incumplimiento se juzgará de acuerdo con la normativa legal y el convenio colectivo de **IFEMA**.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

7.-VIGENCIA

El Código de Conducta entra en vigor en el día de su publicación a todos los empleados y estará vigente en tanto no se apruebe su derogación.

Se revisará y actualizará periódicamente por la Dirección de Recursos Humanos y el Comité de Cumplimiento Normativo, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen el Comité de Empresa y los empleados y los compromisos adquiridos por **IFEMA** en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

Asimismo, cualquier modificación de carácter legal o de algunos de los textos que también están contenidos en el Convenio Colectivo, será actualizados de forma inmediata en el presente documento.

Esta actualización del Código de Conducta de IFEMA ha sido aprobada por el Comité Ejecutivo de la entidad en su sesión de fecha 27 de noviembre de 2017

Diciembre 2017

Fdo.: Elena Roldán Centeno
Secretaria General

Fdo: María Sánchez Sanz
Directora de RR.HH. y Organización



*Aprobado por el Comité de
Cumplimiento Normativo en la
reunión del 13/12/2017*