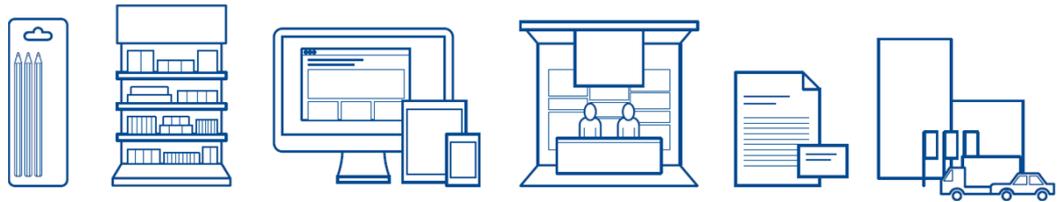




STAEDTLER®

Directiva



Business Partner Code of Conduct
Código de conducta

PARTE I - Tomado de la Norma Internacional: Código Base ETI

1. La relación laboral se elige libremente
2. Se respetan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
3. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas
4. No se recurre al trabajo infantil
5. Pago del salario mínimo
6. El tiempo de trabajo no es excesivo
7. No se practica la discriminación
8. Existe una relación laboral regulada
9. No se permite el trato inhumano o brutal

PARTE II - Además del Código Básico Estándar para cumplir con la Ley de Obligaciones de Abastecimiento de la Cadena de Suministro

10. Destrucción de la base natural de la vida mediante la contaminación del medio ambiente
11. Violación ilegal de los derechos sobre la tierra
12. Contratar o utilizar fuerzas de seguridad privadas o públicas
13. Convenio de Minamata sobre el Mercurio
14. Producción y uso de contaminantes orgánicos persistentes
15. Importación y exportación de residuos peligrosos
16. Lucha contra la corrupción
17. Gestión de reclamaciones | sistema de denuncia de irregularidades

Parte III - Normas y directrices internacionales pertinentes

PARTE I - Tomado de la Norma Internacional: Código Base ETI

El Código Base de la ETI se basa en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es un código de buenas prácticas laborales reconocido internacionalmente. Se considera una norma de referencia mundial y a menudo se utiliza como punto de referencia para realizar auditorías sociales y desarrollar planes de acción de comercio ético.

Las disposiciones del Código Básico representan normas mínimas y no máximas. Se espera que las empresas que apliquen este Código cumplan la legislación nacional y otras leyes aplicables. Cuando la ley y el Código Básico aborden la misma cuestión, se espera que las empresas apliquen la disposición que proporcione una mayor protección a los trabajadores.

Existen versiones del código base de la ETI en inglés, árabe, birmano, francés, griego, hindi, italiano, lituano, polaco, rumano, español, telugu, urdu, albanés, bengalí, chino, alemán, hebreo, húngaro, canarés, malayo, portugués, ruso, tamil, turco y vietnamita: <https://www.ethicaltrade.org/resources/eti-base-code>.

1. La relación laboral se elige libremente

1.1

No habrá trabajo forzoso, servidumbre involuntaria ni trabajo penitenciario involuntario.

1.2

No se exigirá a los trabajadores que dejen un "depósito" o sus documentos de identificación en la empresa y serán libres de dejarla tras un preaviso razonable.

2. Se respetan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

2.1

Los trabajadores tendrán derecho, sin excepción, a reunirse y constituir un sindicato de su elección y a negociar colectivamente.

2.2

El empresario adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.

2.3

Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán la oportunidad de desempeñar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

2.4

Cuando el derecho de sindicación y de negociación colectiva esté restringido por la legislación, el empresario facilitará y no impedirá el desarrollo de medios iguales para la asociación y la negociación independientes y libres.

3. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas

3.1

Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo en cuenta los conocimientos generalmente aceptados del sector y los peligros específicos. Se adoptarán medidas razonables para prevenir los accidentes y los daños para la salud derivados del trabajo, relacionados con él o debidos a él, reduciendo al mínimo, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al entorno de trabajo.

3.2

Los trabajadores recibirán formación periódica y registrada en materia de salud y seguridad. Esta formación se repetirá para los trabajadores nuevos o reincorporados.

3.3

Deberá facilitarse el acceso a aseos limpios y agua potable y, en su caso, a instalaciones para el almacenamiento de alimentos.

3.4

El alojamiento, si se proporciona, deberá estar limpio, ser seguro y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

3.5

La empresa que cumpla las Directrices asignará la responsabilidad en materia de salud y seguridad a un representante de la alta dirección.

4. No se recurre al trabajo infantil

4.1

No se utilizará mano de obra infantil.

4.2

Las empresas desarrollarán o participarán en políticas y programas que prevean la transferencia de un niño encontrado realizando trabajo infantil a una educación de calidad y su permanencia en la misma hasta el final de la infancia. "Niño" y "trabajo infantil" se definen en los anexos.

4.3

Los niños y jóvenes menores de 18 años no son empleados durante la noche ni en condiciones peligrosas.

4.4

Estas políticas y procedimientos serán coherentes con las disposiciones de las normas pertinentes de la OIT.

5. Pago del salario mínimo

5.1

Los salarios y complementos pagados por una semana de trabajo regular deberán ser, como mínimo, conformes a los requisitos legales nacionales o a las normas del sector, si éstas son superiores. En cualquier caso, el salario deberá ser siempre suficiente para cubrir las necesidades básicas y proporcionar cierta renta disponible.

5.2

Todos los trabajadores recibirán información escrita y comprensible sobre las condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de empezar a trabajar y sobre los detalles salariales para el período de referencia pertinente cada vez que se les pague.

5.3

No se permitirán deducciones del salario como medidas disciplinarias ni se efectuarán deducciones del salario no permitidas por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador afectado. Sedejará constancia de todas las medidas disciplinarias.

6. El tiempo de trabajo no es excesivo

6.1

Las horas de trabajo se ajustan a la legislación nacional y a la norma del sector, así como a los subapartados 6.2 a 6.6 siguientes, en función del lugar donde se proporcione una mayor protección. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en directrices laborales internacionales.

6.2

El horario de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, debe fijarse por contrato y no puede superar las 48 horas semanales*.

6.3

Las horas extraordinarias serán voluntarias. Todas las horas extraordinarias deberán utilizarse de forma responsable y respetando lo siguiente: la cantidad, la frecuencia y las horas trabajadas por los trabajadores individuales y la plantilla en su conjunto. Las horas extraordinarias no se utilizarán como sustituto de un empleo regular. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima por horas extraordinarias, y se recomienda que ésta no sea inferior al 125% del salario regular.

6.4

El total de horas trabajadas en un período de siete días no podrá exceder de 60 horas, salvo en los casos previstos en el subapartado 6.5.

6.5

El total de horas trabajadas durante un período de siete días sólo podrá exceder de 60 horas en circunstancias excepcionales en las que concurren todas las circunstancias siguientes:

- así lo permite la legislación nacional
- Esto se decidió en un convenio colectivo negociado sobre una base libre con una organización de trabajadores,
- cuando la organización represente a una parte significativa de la mano de obra
- se han establecido medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y
- el empresario puede demostrar que existen circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

6.6

Todos los trabajadores disfrutarán de al menos un día libre en un período de siete días o, cuando lo permita la legislación nacional, de dos días libres durante un período de 14 días laborables.

*Las normas internacionales recomiendan la disminución progresiva de la jornada laboral estándar, cuando proceda, hasta las 40 horas semanales, sin reducir el salario de los trabajadores, mientras se reduce la jornada laboral.

7. No se practica la discriminación

7.1

No habrá discriminación en la contratación, remuneración, admisión a formación, promoción, cese o jubilación por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.

8. Existe una relación laboral regulada

8.1

El trabajo realizado se llevará a cabo, en la medida de lo posible, sobre la base de la relación laboral reconocida establecida por la legislación y la práctica nacionales.

8.2

Las obligaciones para con los trabajadores derivadas de la legislación y la normativa laboral o de seguridad social relativas al empleo regular no se eluden mediante el uso de contratos de sólo empleo, la subcontratación o el trabajo a domicilio, ni mediante planes de formación sin la intención de proporcionar cualificaciones o empleo regular, ni se pretende eludir dichas obligaciones mediante el uso excesivo de contratos de trabajo de duración determinada.

9. No se permite el trato inhumano o brutal

9.1

Están prohibidos los abusos físicos o disciplinarios, las amenazas de abusos físicos, el acoso sexual o de otro tipo y los abusos verbales u otras formas de intimidación. Las disposiciones de este Código establecen normas mínimas, no

requisitos máximos, y no deben utilizarse para impedir que las empresas mejoren dichas normas. Se espera que las empresas que apliquen este Código cumplan la legislación nacional y otras leyes aplicables y, cuando las disposiciones de la legislación y del Código Base aborden las mismas cuestiones, apliquen las disposiciones que proporcionen una mayor protección.

PARTE II - Además del Código Básico Estándar para cumplir con la Ley de Obligaciones de Abastecimiento de la Cadena de Suministro

10. Destrucción de la base natural de la vida mediante la contaminación del medio ambiente

Está prohibido provocar cambios perjudiciales en el suelo, contaminación del agua, contaminación del aire, emisión de ruidos o consumo excesivo de agua si se perjudica significativamente la base natural para la conservación y producción de alimentos, se niega a una persona el acceso a agua potable, se impide o destruye el acceso de una persona a instalaciones sanitarias o se perjudica la salud de una persona.

11. Violación ilegal de los derechos sobre la tierra

Quedan excluidos el desalojo ilegal y la apropiación ilegal de tierras, bosques y aguas. El término "privación" debe entenderse en sentido amplio e incluye todos los casos de adquisición, construcción u otro uso de tierras, bosques y aguas.

12. Contratar o utilizar fuerzas de seguridad privadas o públicas

Las empresas deben garantizar que las fuerzas de seguridad privadas o públicas respetan los derechos humanos en sus actividades y que no se cometen violaciones de los derechos humanos en el desempeño de sus funciones por falta de formación o control. Entre estas violaciones graves de los derechos humanos se incluyen la tortura, los tratos crueles, inhumanos o degradantes, las lesiones contra la vida y la integridad física o la injerencia en la libertad de asociación.

13. Convenio de Minamata sobre el Mercurio

El Convenio de Minamata se refiere a la manipulación pertinente del mercurio. El objetivo del Convenio es proteger a las personas y el medio ambiente de la liberación de mercurio y compuestos de mercurio en el aire, el agua y el suelo.

14. Producción y uso de contaminantes orgánicos persistentes

Está prohibida la producción y utilización de sustancias químicas del Convenio COP, también conocido como "Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes". Entre las sustancias allí mencionadas figuran principalmente los insecticidas. Esto también se aplica a la manipulación, recogida, almacenamiento y eliminación no respetuosos con el medio ambiente de residuos que contengan COP.

15. Importación y exportación de residuos peligrosos

Está prohibida la exportación de residuos peligrosos de acuerdo con la normativa del Convenio de Basilea.

16. Lucha contra la corrupción

Está prohibida la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

<https://staedtlermars.integrityline.org/>

Nuestro sistema de denuncia de irregularidades ofrece la posibilidad de hacer transparente de forma anónima la información sobre comportamientos ilegales. El sistema lo proporciona un proveedor de servicios externo para proteger el anonimato del denunciante.

Parte III - Normas y directrices internacionales pertinentes

El presente Código de Conducta cumple, en particular, las siguientes normas y directrices internacionales:

- Código de base de la Iniciativa de Comercio Ético
- 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
- Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP)
- Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- Principios de la ONU sobre los derechos del niño y las empresas
- Directrices sectoriales de la OCDE
- Diligencia debida en la cadena de suministro (LkSG) y requisitos de la UE para la cadena de suministro (CSDDD)

General

Hacemos un llamamiento a la dirección de nuestros proveedores para que se comprometan a actuar en consecuencia. STAEDTLER perseguirá sistemáticamente las violaciones de este Código de Conducta para Socios Comerciales y tomará las medidas apropiadas. STAEDTLER se reserva el derecho de terminar la relación comercial como consecuencia final. Además, esperamos que nuestros socios comerciales trabajen para asegurar que sus socios comerciales también cumplen con estos principios.