

Política del Lugar de Trabajo del Grupo

Tenga en cuenta que esta es una traducción de la versión original en inglés del Group Workplace Policy. La traducción es únicamente para fines informativos. En caso de discrepancias, prevalecerá el texto en inglés.

1. Propósito

Electrolux tiene una larga tradición en lo que respecta a proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludable y a cuidar el medio ambiente, así como a nuestros propios empleados y a las personas que nos rodean.

Un fundamento importante para estos esfuerzos es la Política del Lugar de Trabajo del Grupo. Esta define estándares mínimos aceptables para la salud y la seguridad, el medio ambiente, el trabajo y los derechos humanos, en todos los países donde operamos. Se basa en tratados y acuerdos reconocidos internacionalmente, como los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Carta Internacional de Derechos Humanos y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2. Declaración de la Política de Electrolux

Electrolux se empeña en ser un empleador responsable y un buen ciudadano corporativo, con productos y soluciones que contribuyen a mejorar la vida de las personas en todo el mundo. Todas nuestras actividades, entre ellas el suministro, la fabricación, la distribución y la venta de productos, deben llevarse a cabo con respeto y consideración por los derechos humanos, la salud y la seguridad humana y para el medio ambiente.

Este compromiso incluye el respeto y el apoyo a los derechos laborales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como el respeto y el apoyo de los derechos humanos más amplios, identificados en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Buscamos la mejora continua con sustentabilidad como enfoque central de todas nuestras operaciones y actividades en las que participamos.

La Política del Lugar de Trabajo del Grupo (en adelante denominada "la Política") y la Directriz del Lugar de Trabajo (en adelante denominada "la Directriz") reflejan nuestra ambición de ser un buen ciudadano corporativo y responden a las expectativas de nuestros grupos de interés.

3. Ámbito de aplicación e implementación de esta política

La Política es aplicable a todas las ubicaciones y unidades del Grupo Electrolux.

Las disposiciones de las secciones 5.1 a la 5.15 de esta Política se aplican a nuestros proveedores y estas se detallan en nuestra Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux. Cualquier cambio en esta Política deberá conducir a las modificaciones correspondientes en la Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux.

Es responsabilidad de la dirección implementar y asegurar el cumplimiento de la Política. Esta responsabilidad incluye la capacitación regular de los empleados. Los empleados son responsables de actuar de acuerdo con esta Política.

4. Definiciones

La Directriz del Lugar de Trabajo de Electrolux aclara y especifica los requisitos de la Política.

Esta Política sustituye al anterior Código de Conducta del Lugar de Trabajo de Electrolux.

6. Expectativas respecto a los empleados y otros representantes

5.1 Leyes y normativas

Todas las unidades del Grupo Electrolux deberán operar en pleno cumplimiento de las leyes y normativas vigentes aplicables a sus operaciones y el empleo en los países en las que operan. Este es un requisito mínimo en todas las secciones de esta Política.

5.2 Proveedores

Todos los proveedores deberán estar de acuerdo en cumplir con la Norma del Lugar de Trabajo para proveedores Electrolux y La Directriz del Lugar de Trabajo. Es responsabilidad del proveedor exigir que sus proveedores cumplan con las disposiciones de la Norma del Lugar de Trabajo para proveedores Electrolux y la Directriz. A petición, el proveedor de Electrolux deberá ser capaz de informar a Electrolux de los proveedores que utiliza y de demostrar que estos han recibido y comprendido las disposiciones de la Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux.

Los proveedores se asegurarán de que el abastecimiento de los materiales en productos, piezas o componentes suministrados a Electrolux no contribuya directa o indirectamente a la violación de los derechos humanos en zonas de conflicto o alto riesgo.

5.3 Corrupción, soborno y ética en los negocios.

El Grupo Electrolux no tolera ninguna forma de corrupción, soborno o prácticas comerciales no éticas. Todas las unidades de Electrolux y sus empleados se abstendrán de ofrecer, dar, exigir o recibir sobornos u otros beneficios inapropiados.

5.4 Trabajo infantil

El trabajo infantil no se tolera en forma alguna. Salvo que alguna ley local estipule una edad superior, no se empleará a ninguna persona menor de la edad para completar la educación obligatoria o menor de 15 años.

En caso de menores autorizados, la dirección es responsable de proporcionar condiciones de trabajo, horas de trabajo y salarios adecuados para su edad, de acuerdo con las leyes locales vigentes.

Si se encuentra a un menor trabajando en un sitio donde se fabriquen productos o componentes de Electrolux, todas las acciones tomadas deberán ser en beneficio del menor, y deberán tomarse todas las acciones correctivas para mantener o mejorar la situación social del menor.

5.5 Trabajo forzoso

No se tolerará ninguna forma de trabajo forzoso, involuntario o relacionado con la trata de personas. Esto incluye el trabajo en virtud de trabajos forzados, servidumbre por deudas y mano de obra no aprobada de presos y otras formas de trabajo contra la propia voluntad o elección.

5.6 Medidas de seguridad

Se deberán tomar medidas de seguridad en todo momento, respetando plenamente los derechos humanos y la legislación aplicable. El uso de la fuerza deberá evitarse en la medida de lo posible.

5.7 Salud y seguridad

A todos los empleados se les proporcionará un ambiente de trabajo seguro y saludable y, cuando proceda, instalaciones residenciales seguras y saludables, con la normativa local vigente como mínimo.

La unidad adoptará las medidas apropiadas para prevenir y gestionar los posibles accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo.

5.8 No discriminación

El Grupo Electrolux reconoce y respeta la diversidad y las diferencias culturales. Todos los empleados serán tratados estrictamente de acuerdo con sus aptitudes y cualificaciones en lo relacionado a la toma de cualquier decisión de empleo, entre ellas la contratación, la promoción, la compensación, las prestaciones, la capacitación, los despidos y la terminación.

5.9 Acoso y abuso

Ningún empleado estará expuesto a sufrir acoso, intimidación o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

5.10 Medidas disciplinarias y quejas

Las acciones disciplinarias se llevarán a cabo de una forma que garantice el trato justo y humano de los empleados. Ningún empleado estará sujeto a castigos corporales. Se aplicarán medidas de disciplina progresiva. Se alienta y se espera que los empleados denuncien sus preocupaciones y las sospechas de incumplimiento de esta Política y se les asegure que no habrá represalias ni otras consecuencias negativas.

5.11 Horas de trabajo

Electrolux reconoce la necesidad de un sano equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre para todos los empleados. Los empleados no estarán obligados, de forma regular y programada, a trabajar una semana laboral estándar de más de 48 horas o una semana laboral total de más de 60 horas (incluidas las horas extras).

Excepto en casos comerciales extraordinarios, todos los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, a un día libre por cada período de siete días.

5.12 Compensación

Los salarios, que incluyen la compensación por horas extras y las prestaciones, deberán igualar o exceder el nivel requerido por la ley vigente. Electrolux fomenta la consideración del costo de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, como parte de la definición de los niveles salariales.

5.13 Libertad de asociación y de negociación colectiva

Los empleados son libres de ejercer sus derechos legales para constituir, incorporarse o abstenerse de incorporarse a organizaciones que tengan por objeto representar sus intereses como empleados. Ningún empleado será objeto de intimidación o acoso en el ejercicio pacífico de estos derechos.

Se respetará el derecho de los empleados a la negociación colectiva.

5.14 Gestión ambiental

Todas las unidades deberán operar en pleno cumplimiento de la legislación ambiental vigente y de los requisitos específicos de Electrolux. Existirá un sistema de gestión encaminado a mejorar continuamente los estándares ambientales y el funcionamiento de la unidad. Cada unidad identificará todos los aspectos ambientales pertinentes y adoptará las medidas adecuadas para abordarlos, incluidos el consumo de recursos, las emisiones, los productos químicos y los residuos.

5.15 Monitoreo y el cumplimiento

La dirección es responsable de la supervisión y revisión regular y documentada del cumplimiento de esta Política por parte de su unidad. La dirección es también responsable de mantener la documentación adecuada para demostrar el cumplimiento por parte de sus proveedores.

5.16 Violaciones a la presente Política

Los empleados que violen una Política del Grupo podrán ser objeto de medidas disciplinarias que van hasta el despido, dependiendo de los hechos y las circunstancias.

5.17 Cómo denunciar violaciones

Se alienta a los empleados a que denuncien los incidentes de incumplimiento y se espera que lo hagan.

Las violaciones a esta Política de Grupo se pueden denunciar al Titular de la Política, la Dirección del Grupo o el Consejo, ya sea directamente o bien a través de un gerente, Recursos Humanos, un auditor interno, el Comité de Auditoría o cualquier otra entidad competente. Toda persona que denuncie una violación tendrá la posibilidad de mantener el anonimato, en la medida en que la ley lo permita.

Las violaciones graves también se pueden denunciar a través de la Línea de Ayuda Ética ([ENLACE](#)) donde cualquier empleado puede hacer una denuncia de forma confidencial y anónima, siempre que la ley lo permita.

Electrolux tiene una norma de no represalia y garantizará que no haya consecuencias adversas laborales para cualquier empleado que, de buena fe, alerte a la dirección de posibles violaciones a esta Política.

5.18 Orientación adicional y asistencia

Esta Política es el documento fundamental en materia de políticas. Establece el marco para el cumplimiento de las normas y los principios del Grupo Electrolux. Existen directrices igualmente vinculantes, tanto globales como locales. Cada empleado es responsable de saber qué políticas, directrices y documentos relacionados se aplican a ellos.

En caso de preguntas acerca de esta Política, póngase en contacto con el titular de la misma.

Documentos relacionados

Electrolux Code of Conduct
Electrolux Supplier Workplace Standard
Electrolux Workplace Directive
Electrolux Group Environmental Policy
Electrolux Group Anti-corruption Policy
Electrolux Group Directive on Matters requiring Legal Consultation
Lista de materiales restringidos de Electrolux (Restricted Materials List)
Políticas adicionales del Grupo Electrolux en E-gate (<https://www.egate.electrolux.com/policies>).

Referencias externas

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
ISO14001
ISO26000
BS OHSAS 18001
SA8000
Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Carta Internacional de Derechos Humanos
Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas
Derechos del Niño y Principios Empresariales
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Convenios de la OIT:

- C1, Convención sobre las horas de trabajo (industria), 1919
- C29, Convención sobre el trabajo forzoso, 1930
- C87, Convención sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948
- C98, Convención sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949
- C100, Convención sobre igualdad de remuneración, 1951
- C105, Convención sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- C111, Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C131, Convención sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- C138, Convención sobre la edad mínima, 1973
- C182, Convención sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999