

Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux

Tenga en cuenta que esta es una traducción de la versión original en inglés del Electrolux Supplier Workplace Standard. 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 y la Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux. Estas definen 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 basan 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, para 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 Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux (en adelante denominada "la Norma") 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. Alcance e implementación

La Norma es aplicable a todos los proveedores del Grupo Electrolux y su cumplimiento es obligatorio. Los mismos requisitos se aplican a nuestras propias operaciones y estos se detallan en La Política del Lugar de Trabajo de Electrolux. Cualquier cambio en la Política del Lugar de Trabajo deberá conducir a las modificaciones correspondientes en la Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux.

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

Es responsabilidad de Electrolux incluir los requisitos de la Norma en los términos de la relación comercial, informar y capacitar a los proveedores sobre la Norma y supervisar su cumplimiento.

4. Definiciones

La Directriz del Lugar de Trabajo del Grupo Electrolux aclara y especifica los requisitos de la Política del Lugar de Trabajo del Grupo Electrolux y de la Norma del Lugar de Trabajo para Proveedores Electrolux.

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

5. Expectativas respecto a los proveedores

5.1 Leyes y normativas

Todos los proveedores 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 los que operan.

5.2 Proveedores

Es responsabilidad del proveedor exigir que sus proveedores cumplan con las disposiciones de la Norma y de 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 asegurarán 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. Todos los proveedores 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 gerencia 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, o se lleven a cabo servicios relacionados con las operaciones 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 contratos de cumplimiento forzoso, 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 posible.

5.7 Salud y seguridad

A todos los empleados de los proveedores se les proporcionará un ambiente de trabajo seguro y saludable y, cuando aplique, 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 de los proveedores serán tratados estrictamente de acuerdo con sus aptitudes y calificaciones 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 del proveedor 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 del proveedor estará sujeto a castigos corporales. Se aplicarán medidas de disciplina progresiva. Se alienta y se espera que los empleados de los proveedores denuncien sus preocupaciones y las sospechas de incumplimiento de esta Norma y se les asegura 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 de los proveedores no estarán obligados, bajo horarios regulares, 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 de los proveedores y sus familias, como parte de la definición de los niveles salariales.

5.13 Libertad de asociación y de negociación colectiva

Los empleados de los proveedores 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 del proveedor será objeto de intimidación o acoso en el ejercicio pacífico de estos derechos.

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

5.14 Gestión ambiental

Todos los proveedores 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, incluyendo el consumo de recursos, las emisiones, los productos químicos y los residuos.

5.15 Monitoreo y cumplimiento

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

Para poder trabajar con el Grupo Electrolux, los proveedores deben permitir que Electrolux y sus representantes designados (incluidos terceros) realicen auditorías, entre ellas entrevistas confidenciales con los empleados.

5.16 Violaciones e incumplimiento de la presente Norma

Los empleados y directivos de los proveedores que violen la Norma deberán ser objeto de las medidas disciplinarias que haya fijado la gerencia del proveedor.

Si se descubre que los proveedores no cumplen con esta Norma, se podrá poner término a su contrato con Electrolux, dependiendo de los hechos y las circunstancias.

5.17 Cómo denunciar violaciones

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

Las violaciones de esta Norma se pueden denunciar mediante los mecanismos de reclamación del proveedor disponibles. Toda persona que denuncie una violación tendrá la posibilidad de mantener el anonimato, en la medida en que la ley lo permita.

Las infracciones también se pueden denunciar a través del correo esws@electrolux.com.

Deberá existir una norma de no represalia y el proveedor trabajará para garantizar que no haya consecuencias adversas laborales para cualquier empleado que, de buena fe, alerte a la dirección de posibles violaciones a esta Norma.

6. Orientación adicional

En caso de dudas relacionadas con esta Norma, póngase en contacto con Compras de Electrolux.

Referencias disponibles en www.electroluxgroup.com:

Electrolux Code of Conduct
Electrolux Workplace Policy
Electrolux Workplace Directive
Electrolux Group Environmental Policy
Electrolux Restricted Materials List

Referencias adicionales:

Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

ISO14001

ISO26000

ISO45001

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

Convenciones 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 sindicación, 1948

C98, Convención sobre el derecho de sindicación 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