

| |
|-------------------------------------|
| Modelo de Código de Conducta |
|-------------------------------------|

Consortio de los Derechos del Trabajador (WRC)

Universidades miembros pueden adoptar éste código como el patrón que requerirán de sus concesionarios. El Consortio de los Derechos del Trabajador utilizará éste código como base para sus investigaciones.

I. Introducción

- A. Las universidades participantes en el Consortio de los Derechos del Trabajador se comprometen a administrar sus negocios de una manera socialmente responsable y ética, coherente con su correspondiente misión educativa, investigativa y/o de servicio; y proteger y conservar el ambiente global.
- B. Aunque el Consortio y sus Instituciones Miembros creen que sus concesionarios comparten este compromiso, el Consortio y las Instituciones Miembros han adoptado el siguiente Código de Conducta (el “Código”) el cual requiere que todos los Concesionarios por lo menos se adhieran a los principios declarados en el Código.
- C. En cada parte del Código el término “Concesionario” incluirá a todas las personas o entidades que han celebrado un “Acuerdo de Concesión” con las Universidades y que manufacturan “Artículos Autorizados” (según definido en el Acuerdo de Concesión) que llevan el nombre, la marca registrada y/o imágenes de una o más de las Instituciones Miembros. El término “Concesionario” incluirá, para los propósitos del Código a menos que no sea estipulado de otra manera en el Código, todos los contratistas del Concesionario, sub-contratistas o manufactureros que fabrican, ensamblan, o empacan “Artículos Autorizados” terminados para el consumidor.

II. Aviso

- A. Los principios declarados en el Código se aplicarán a todos los Concesionarios.
- B. Como condición para recibir autorización para fabricar y/o vender Artículos Autorizados, el Concesionario deberá cumplir con el Código. Se requiere que los Concesionarios se adhieran al Código dentro de seis (6) meses después de recibir aviso del Código y según requerido en acuerdos de concesión aplicables.

III. Normas

- A. El Concesionario estará de acuerdo en administrar los lugares de empleo y contratar a compañías cuyos lugares de empleo se adhieren a las normas y prácticas descritas abajo. La Universidad prefiere que los Concesionarios superen estas normas.

- B. Conformidad Legal: El Concesionario deberá cumplir con todos los requisitos legales del país (de los países) de manufactura en cuanto a sus negocios relacionados a o que envuelven la fabricación o venta de Artículos Autorizados. En aquellos casos en que surjan diferencias o conflictos entre el Código y las leyes del país (de los países) de manufactura, la norma más estricta predominará, sujeto a las consideraciones declaradas en la Sección VI.
- C. Normas de Empleo: El Concesionario cumplirá con las siguientes normas:
- 1) *Salarios y Beneficios*: El Concesionario reconoce que los salarios son esenciales para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores. El Concesionario pagará a sus empleados, como mínimo, salarios y beneficios que cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables y que provean para las necesidades básicas y establezcan un salario digno de subsistencia plena para los trabajadores y sus familias. [Un salario de subsistencia plena es un salario “neto” (es decir, descontados los impuestos y cuotas obligatorias), ganado en una semana de trabajo que cumple con las definiciones legales de una semana máxima legal del país, sin pasar un límite de 48 horas. Un salario de subsistencia plena provee para las necesidades básicas (alojamiento, energía, nutrición, vestimenta, cuidado de salud, educación, agua potable, cuidado de niños, transporte, y ahorros) de una unidad familiar promedio de trabajadores en el sector de manufactura de ropa del país, dividido por el número promedio de adultos asalariados en la unidad familiar de trabajadores en el sector manufacturero de ropa del país.]
 - 2) *Horas Laborales*: Con relación a los trabajadores pagados por hora y/o por cuota,
 - a) no se exigirá que el empleado trabaje más de
 - i) 48 horas semanales o
 - ii) los límites de horas regulares permitidos por ley del país de la manufactura, lo que sea menor; y
 - b) tendrá derecho al menos a un día libre por cada período de siete días, tanto como feriados y vacaciones.
 - 3) *Remuneración para Horas Extras*: Todas las horas extras serán trabajadas voluntariamente por los empleados. Además de su remuneración por las horas regulares del trabajo, los trabajadores pagados por hora y/o por cuota recibirán remuneración por las horas extras a una tasa requerida legalmente en el país de manufactura o, en los países que no tienen tales leyes, a una tasa al menos una y media de lo que reciben para su remuneración regular por hora.
 - 4) *Trabajo Infantil*: El Concesionario no empleará a nadie que tenga menos de 15 años (o 14, en aquellos casos en que, la ley del país de manufactura permite tal excepción de acuerdo con las prácticas de la Organización Internacional del Trabajo para los países en vías de desarrollo). Cuando la

edad para concluir la educación obligatoria sea más que la norma para la edad mínima de empleo enunciada arriba, la edad mayor para concluir la educación obligatoria aplicará a ésta sección. El Concesionario estará de acuerdo a consultar con organizaciones gubernamentales, de derechos humanos, y no-gubernamentales, y a tomar medidas razonables según evaluadas por la Universidad para minimizar el impacto negativo sobre los niños relevados de su empleo como resultado de la puesta en práctica o cumplimiento del Código.

- 5) *El Trabajo Forzoso*: No se usará el trabajo forzoso de prisioneros, trabajo ligado por contrato (“indentured labor”), trabajo garantizado por obligación escrita (“bonded labor”) u otro tipo de trabajo forzoso.
- 6) *Salud y Seguridad*: El Concesionario proveerá un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y daños a la salud que surgen de, vinculados con, o que ocurren durante el trabajo o como resultado del manejo de las operaciones del Concesionario. Además, el Concesionario cumplirá con las siguientes provisiones:
 - a) El Concesionario se asegurará que sus operaciones directas y aquellas de cualquier sub-contratista cumplen con todas las regulaciones de seguridad y salud laborales establecidas por el gobierno nacional de donde la fábrica está ubicada, o con el Título 29 del Código Federal de Regulaciones, aplicado por la “Federal OSHA” (Administración Ocupacional de Seguridad y Salud), la que sea más protectora de la salud ante un riesgo determinado.
 - b) El Concesionario se asegurará de que sus operaciones directas y aquellas de cualquier sub-contratista cumplen con todos los acuerdos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados y adoptados por el país en el cual la fábrica está ubicada.
- 7) *No Discriminación*: Ninguna persona será sometida a discriminación alguna en empleo, incluyendo en la contratación, salario, beneficios, ascenso, disciplina, despido o jubilación, basándose en el género, raza, religión, edad, impedimento, orientación sexual, nacionalidad, opinión sobre política, u origen social o étnico.
- 8) *Hostigamiento o Abuso*: Todo empleado será tratado con dignidad y respeto. Ningún empleado será sometido a abuso alguno u hostigamiento físico, sexual, psicológico, o verbal. El Concesionario no usará ni tolerará cualquier forma de castigo corporal.
- 9) *Libertad de Asociación y Negociación Colectiva*: El Concesionario reconocerá y respetará los derechos de los empleados a la libertad de asociación y la negociación colectiva. Ningún empleado será sometido a hostigamiento, intimidación o represalia en sus esfuerzos para libremente asociarse o negociar colectivamente. El Concesionario no cooperará con agencias

gubernamentales ni con otras organizaciones que utilizan el poder del estado para impedir que los trabajadores se organicen en un sindicato de su preferencia. El Concesionario permitirá el acceso libre de los organizadores del sindicato a los empleados. El Concesionario reconocerá el sindicato que los empleados seleccionen.

10) *Derechos de la Mujer*

- a) Las empleadas recibirán remuneración igual, incluyendo beneficios; igual tratamiento; igual evaluación de la calidad de su trabajo; e igual oportunidad para llenar todos los puestos de trabajo abiertos a los trabajadores varones.
- b) Pruebas de embarazo no serán una condición de empleo, ni se las exigirá a las trabajadoras.
- c) Aquellas empleadas a quienes se les otorguen licencia por maternidad no enfrentarán despido ni la amenaza de despido, ni pérdida de prioridad, y podrán volver a su mismo empleo a la misma tasa de pago y beneficios.
- d) No se forzará ni presionará a las trabajadoras a usar métodos anticonceptivos.
- e) No se expondrá a las trabajadoras a peligros, incluyendo pegamentos y solventes, que pueden poner en peligro su seguridad, incluyendo su salud reproductiva.
- f) El Concesionario proveerá servicios apropiados y arreglos para mujeres trabajadoras con respecto al embarazo.

IV. Cumplimiento y Publicación: El Concesionario (con relación a si mismo y a nombre de sus contratistas, sub-contratistas o fabricantes) publicará al Consorcio de los Derechos del Trabajador, a la Universidad, y al público la información abajo declarada en las Secciones A, B, y C:

- A. Una vez que el Acuerdo de Concesión sea perfeccionado y renovado, y al seleccionar cualquier facilidad de manufactura nueva la cual elabora Artículos Autorizados, los nombres, contactos, direcciones, números de teléfono, direcciones de correo electrónico (e-mail), y clase de la asociación de negocio para todas las fábricas que elaboran Artículos Autorizados;
- B. Al menos sesenta (60) días antes del fin de cada año contractual del Acuerdo de Concesión, compromiso escrito que
 - 1) los Concesionarios están en cumplimiento con el Código y/o
 - 2) los Concesionarios están tomando medidas razonables para remediar el incumplimiento de las facilidades encontradas que no están cumpliendo con el Código;

- C. al menos sesenta (60) días antes del fin de cada año contractual del Acuerdo de Concesión, un resumen de las medidas tomadas para solucionar las infracciones materiales, y/o dificultades enfrentadas, durante el año anterior en la ejecución y aplicación del Código en todas las fábricas del Concesionario las cuales elaboraron Artículos Autorizados.
- V. Verificación:** Será la responsabilidad de los Concesionarios (relacionado a si mismo y a nombre de sus contratistas, sub-contratistas o fabricantes) el asegurarse su cumplimiento con el Código. El WRC y sus Instituciones Miembros llevarán a cabo esfuerzos para determinar y definir claramente las obligaciones asociadas con el desarrollo de métodos y entrenamientos adecuados para el monitoreo externo independiente, según los principios en el documento fundamental del Consorcio.
- VI. Ambiente de Normas de Trabajo:** En los casos de países cuyas leyes o prácticas sean incompatibles con estas normas de trabajo, el Concesionario estará de acuerdo a consultar con organizaciones gubernamentales, de derechos humanos, laborales y de comercio y para tomar medidas efectivas según evaluadas por la Universidad para lograr el pleno cumplimiento con cada una de las normas. El Concesionario además estará de acuerdo a abstenerse de cualquier acción que disminuiría las protecciones de estas normas laborales. Además de todos los demás derechos bajo el Acuerdo de Concesión, la Universidad se reserva el derecho de denegar la renovación de Acuerdos de Concesión para bienes hechos en países en donde:
- A. no se ha continuado haciendo progreso hacia cumplimiento de las normas de empleo en el Código; y
 - B. el cumplimiento con las normas de empleo en el Código se considera imposible. La Universidad hará tales determinaciones basándose en una inspección de informes de organizaciones gubernamentales, de derechos humanos, laborales y de comercio y después de consultar con los Concesionarios pertinentes.
- VII. Remedios:** Los remedios aquí aplicarán a las violaciones las cuales surgen después de la Fecha Efectiva del Código.
- A. Si un Concesionario ha fallado en auto corregir una violación del Código, la Universidad consultará con el Concesionario (con relación a si mismo y a nombre de sus contratistas, sub-contratistas o manufactureros) para determinar la acción correctiva apropiada.
 - B. El remedio por lo menos incluirá el requerir al Concesionario que tome todos los pasos necesarios para corregir tales violaciones incluyendo, sin limitación:
 - 1) El pago a todos los trabajadores que manufacturaron los Artículos Autorizados de salarios adeudados.
 - 2) Restitución de cualquier trabajador en que se haya determinado que fue despedido ilegalmente.



- C. Si no se alcanzara un acuerdo de acción correctiva, y/o la acción no resultara en corrección de la violación dentro del período razonable especificado, la Universidad se reserva el derecho de:
- 1) requerir que el Concesionario termine su relación con cualquier contratista, sub-contratista o manufacturero que continúe llevando a cabo sus negocios en violación del Código, y/o
 - 2) terminar su relación con cualquier Concesionario que continúe llevando a cabo sus negocios en violación del Código.
- D. En cualquiera de estos eventos, la Universidad proveerá al Concesionario un aviso de cancelación de contrato con treinta (30) días de anticipación. Para asegurar la aplicación razonable y consistente de esta provisión, la Universidad solicitará asesoría del Consorcio de los Derechos del Trabajador con relación a posibles medidas correctivas y la invocación de las opciones 1 y 2 arriba.