



Código para socios contractuales

1. Ámbito de aplicación

Este Código para socios contractuales tiene vigencia para los socios contratistas de sprd.net AG y todas sus empresas filiales.

2. Cumplimiento de las leyes

Los socios contratistas tienen la obligación de cumplir con las respectivas normas legales nacionales e internacionales, especialmente en el ámbito laboral y social. Además, se debe tomar en cuenta este Código para socios contractuales en el que se recogen estándares fundamentales, tanto laborales como sociales, basados en los convenios de la OIT, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en los convenios de las Naciones Unidas sobre los derechos infantiles y para la abolición de todo tipo de discriminación a las mujeres, así como en las directivas de la OCDE para empresas internacionales.

El Código para socios contractuales de sprd.net solamente describe los estándares mínimos que deben ser garantizados para la protección de los empleados. En caso de que sobre el mismo objeto puedan ser aplicadas las estipulaciones de las normas legales nacionales e internacionales y/o de los estándares industriales, así como el reglamento de este Código para socios contractuales, será la regulación más severa la que tenga vigencia.

3. Información y comunicación

Los socios contratistas tienen la obligación de poner el Código para socios contractuales de sprd.net AG a disposición de todos los empleados en su propio idioma y colocarlo de forma visible en todos los espacios laborales relevantes para el conocimiento de todos.

Los socios contratistas que para la realización del contrato trabajan con terceras personas (fabricantes, subcontratistas, etc.), tienen la obligación de incorporar el Código para socios contractuales en ese concreto vínculo empresarial.

El socio contratista tiene la obligación de designar a una persona que sea la responsable de responder a las preguntas sobre la implementación y el cumplimiento de este Código para socios contractuales.

4. Inspección y revisión

Los socios contratistas aceptan que el cumplimiento de los requerimientos mínimos y estándares recogidos en este Código para socios contractuales puede ser verificado sin previo aviso, ya sea por parte del personal de Spreadshirt o por organizaciones independientes.

5. Estándares

a) Horario de trabajo

Una semana de trabajo comprende como mucho 48 horas, así como un máximo de 12 horas extraordinarias. Todo trabajador tiene el derecho a por lo menos un día libre por semana. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo a las disposiciones legales o a las prácticas comunes de la industria en la región, según cuales sean las más altas.

Tienen vigencia los convenios OIT 1 y 14.

b) No al trabajo infantil

Los trabajadores deben tener una edad mínima de 15 años y no deben estar sujetos a la escolaridad obligatoria. Está prohibido el trabajo infantil, así como la prestación de servicios por niños. El trabajo infantil se define de acuerdo a las regulaciones de las Naciones Unidas o a las respectivas regulaciones nacionales, según cual sea más estricta.

Tienen vigencia los convenios OIT 79, 138, 142 y 182, así como la recomendación OIT 146.



c) Trabajo forzado

Toda actividad laboral tiene que basarse en la libre voluntad y en las formas de ocupación que correspondan a las leyes y las prácticas nacionales. El trabajo forzado, la servidumbre por deudas o la esclavitud no serán tolerados por Spreadshirt. Los documentos de legitimación de los trabajadores no pueden ser retenidos. Los trabajadores no pueden ser impedidos de retirarse del lugar de trabajo.

Tienen vigencia los convenios OIT 29 y 105.

d) No al trabajo de penados

No está permitido el trabajo de penados.

e) Igualdad de trato

Todos los trabajadores deben ser tratados de manera justa y siguiendo el principio de la igualdad. Esto significa que ningún trabajador puede ser perjudicado o favorecido debido a su raza, religión, edad, condiciones sociales, convicciones políticas, sexo, orientación sexual o a su posición dentro de la empresa.

Tienen vigencia los convenios OIT 100, 111, 143, 158 y 158.

f) Dignidad en el lugar de trabajo

La dignidad humana es inviolable, por lo que también en el lugar de trabajo debe ser respetada. Están prohibidos el trabajo forzado, el acoso, la coacción física o moral, así como los métodos degradantes para disciplinar o sancionar.

g) Contrato de trabajo

Los trabajadores deben recibir un contrato en forma escrita como documentación de su relación laboral. El contenido mínimo del contrato debe ser el siguiente: nombre del trabajador, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, dirección, ocupación, fecha de ingreso a la actividad laboral, horas de trabajo, remuneración y servicios acordados, período de prueba (si ese es el caso), derecho a vacaciones, regulación sobre la terminación de la relación de trabajo (por iniciativa del empleado; por iniciativa del empleador), fecha y firma o huella del dedo pulgar, tanto del empleado como del empleador. En caso de analfabetismo se debe explicar el contrato en forma oral. Este proceso debe ser documentado en forma escrita.

h) Remuneración

La remuneración debe satisfacer las necesidades básicas de los empleados y de ninguna manera puede ser menor al salario mínimo estipulado legalmente en el país respectivo. Los empleados deben recibir todos los servicios garantizados por la ley nacional, como primas de seguro, el pago de primas por horas extraordinarias y vacaciones retribuidas. Está prohibida la deducción salarial ilegal e injustificada, así como las deducciones con fines disciplinarios.

Los salarios deben ser pagados de acuerdo al procedimiento local común.

Tienen vigencia los convenios OIT 26 y 131.

i) Seguridad en el trabajo

La seguridad del empleado en el lugar de trabajo debe estar siempre garantizada. Ofrecer esta garantía en su totalidad es responsabilidad del empleador. Para ello, por lo menos se deben cumplir todas las disposiciones laborales vigentes en el respectivo país.

Esto también es válido para las disposiciones legales correspondientes al uso de sustancias nocivas. Por ello, está prohibido el uso de sustancias químicas peligrosas que dejen residuos y puedan ser perjudiciales para la salud. Los mismos principios son válidos para las condiciones laborales en lo concerniente al nivel de ruido, fuego, higiene, ventilación, entre otros aspectos, así como para los alojamientos de los empleados, en caso de que éstos sean puestos a disposición. Posibilidades de primeros auxilios, así como planos para casos de emergencia y evacuación, también deben ser garantizados. Además, es obligatorio el cumplimiento de todas las disposiciones que regulen la protección del medio ambiente.

j) Libertad de asociación

Los empleados no pueden ser impedidos de ejercer su derecho de libertad de asociación. Esto implica sobre todo el derecho a fundar y/o ser miembro de sindicatos u otras organizaciones de derecho laboral, así como el derecho a negociaciones colectivas de acuerdo a las leyes locales.

Tienen vigencia los convenios OIT 87, 98, 135 y 154, así como la recomendación OIT 143.



Sprd.net AG presupone que las disposiciones arriba listadas serán cumplidas por todos los socios contratistas, empleados, subcontratistas y otras terceras personas relacionadas.

Las obligaciones que resultan del Código para socios contractuales no pueden ser eludidas mediante dudosos contratos de trabajo, falsos programas de formación u otras medidas similares. Bajo falsos programas de formación entendemos básicamente aquellas actividades que no tienen como objetivo la ampliación del conocimiento y las habilidades del empleado.

En caso de no cumplirse alguna de estas obligaciones, sprd.net AG se reserva el derecho de aplicar como última medida, la terminación de las relaciones comerciales. Sin embargo, el objetivo de la cooperación debería ser solucionar los problemas que se presenten de manera conjunta y, en caso de infracción, trabajar juntos en el mejoramiento de la situación.

Nosotros, los firmantes, confirmamos haber leído el Código para socios contractuales de Spreadshirt y haber comprendido su contenido, y nos comprometemos a cumplir con las obligaciones que resultan de él.

Lugar, fecha

sello de la empresa, firma,
nombre y posición del firmante