Código *de* Conducta

Índice

1.0	Principios generales	Página 3
2.0	Requisitos	Página 5
2.1	Cumplimiento de la legislación	Página 5
3.0	Derechos laborales y humanos	Página 6
3.1	Trabajo infantil	Página 6
3.2	Igualdad, inclusión y ausencia de discriminación	Página 6
3.3	Trabajo forzado	Página 7
3.4	Libertad de asociación	Página 7
3.5	Trato respetuoso y ausencia de acoso y abuso, incluyendo la violencia de género	Página 8
3.6	Salud y seguridad	Página 8
3.7	Protección de las personas vulnerables	Página 9
3.8	Empleo regular	Página 9
3.9	Salarios	Página 9
3.10	Jornada laboral	Página 10
3.11	Derechos de propiedad	Página 10
4.0	Medioambiente	Página 11
4.1	Gestión ambiental	Página 11
4.2	Programa de gestión sostenible de los productos químicos	Página 11
4.3	Cambio climático y gestión del agua	Página 11
4.4	Emisiones al medioambiente	Página 12
4.5	Requisitos específicos del material	Página 12
4.6	Bienestar animal	Página 12
5.0	Anticorrupción	Página 13
6.0	Mecanismos de queja a nivel operativo	Página 13
Apéndice 1: Glosario		Página 14
Apéndice 2: Información sobre el Canal de Equidad		Página 17

1.0 Principios generales

El Código de Conducta describe lo que espera C&A[1] de sus proveedores y socios comerciales en materia de cumplimiento de la legislación, derechos humanos y prácticas laborales, desempeño ambiental, bienestar animal y conducta anticorrupción.

Las expectativas relativas a otras cuestiones, tales como estándares de calidad, estándares de producto e instrucciones de entrega se abordan en los términos y condiciones y otras políticas y directrices. Acatar el Código de Conducta es tan importante como satisfacer nuestros estándares de calidad y términos de suministro.

Nuestros compromisos con los derechos humanos internacionales, los derechos laborales y la protección ambiental están especificados en nuestra Política de equidad y derechos humanos de C&A Europe. Nuestro Código Ético detalla lo que esperamos de nuestros empleados en materia de cumplimiento de la legislación y las normas éticas en los negocios y la conducta profesional. C&A se compromete a identificar, prevenir, mitigar y remediar el impacto negativo sobre los trabajadores y las comunidades en toda nuestra cadena de suministros y en el entorno, incluyendo la colaboración con agentes externos, tales como los trabajadores y sus representantes y las comunidades. Con vistas a evitar consecuencias negativas para los proveedores, C&A se compromete a reflexionar sobre nuestras prácticas de abastecimiento y adquisiciones, realizando las adaptaciones necesarias.

Los requisitos del Código de Conducta se explican con más detalle en las Directrices Complementarias del Código de Conducta. Las Directrices Complementarias incluyen orientaciones adicionales sobre cómo debe garantizarse el cumplimiento de los requisitos del Código de Conducta por parte de los proveedores, socios comerciales o lo que C&A considera prácticas avanzadas. C&A se reserva el derecho de añadir requisitos, otras pautas para garantizar el cumplimiento o indicaciones de prácticas avanzadas a las Directrices Complementarias y desarrollar Directrices Complementarias para tipos específicos de proveedores o socios comerciales. Todas las actualizaciones se enviarán a su debido tiempo a los proveedores y socios comerciales respectivos.

Los requisitos se aplican a todos los proveedores y socios comerciales de C&A. Para los socios contractuales en el suministro de mercancías [2] ([3]de proveedores), el Código de Conducta se aplica a todas las unidades de producción usadas para fabricar, acabar o procesar mercancías de C&A o sus componentes, independientemente de si estas unidades de producción son operadas por entidades que son propiedad, total o parcialmente, de los proveedores, incluyendo las subsidiarias (participación mayoritaria) y filiales (participación minoritaria) o contratadas por agentes/importadores o que sean entidades o personas subcontratadas. La fabricación, el acabado o el procesamiento de mercancías de C&A o sus componentes pueden incluir cualquier proceso de corte, costura, bordado, remallado, accesorios, estampados, lavandería/lavado, procesamiento en seco, teñido de prendas, tejido, uniones y ensamblaje final / embalaje. Para los socios comerciales, esto supone que el Código de Conducta se aplica a todas las empresas con las que C&A inicie relaciones contractuales para el suministro de un producto o servicio que no constituya mercancía, p.ej., vendedores y colaboradores en proyectos.

Los proveedores y socios comerciales deben asegurar explícitamente por contrato a C&A que aplicarán y acatarán el Código de Conducta. Adicionalmente, los proveedores deben obtener la aprobación de C&A para todas las unidades de producción, en propiedad o subcontratadas, antes de iniciar la producción. Se prohíbe estrictamente el uso de cualquier unidad de producción no autorizada. Los proveedores son responsables de asegurar el cumplimiento de todo el Código de Conducta en cualquier unidad de producción subcontratada. En las Normas de Producción No Autorizada de C&A se regulan los detalles para el uso de la producción subcontratada.

C&A espera que sus proveedores y socios comerciales cumplan los mismos estándares, independientemente de su posición en la cadena de creación de valor, incluyendo a los proveedores de tela, fibras y materias primas. A tal fin, C&A exige a sus proveedores y socios comerciales que comuniquen los requisitos de este Código de Conducta a sus propios proveedores y socios comerciales y se aseguren de su cumplimiento con los medios adecuados. C&A espera que sus proveedores y socios comerciales conozcan sus propias cadenas de suministros y aborden los incumplimientos sin demora, tan pronto como reciban indicaciones concretas al efecto.
En los casos en que C&A designe a entidades empresariales que produzcan tela, fibra o materias primas en su cadena de suministros más profunda para la producción de mercancías de C&A, C&A les exigirá que firmen y

1 «C&A» significa entidades de (i) un grupo de empresas controladas directa o indirectamente por C&A AG Baar, así como las entidades legales independientes de (ii) C&A Modas S.A. (C&A Brazil) y (iii) C&A Mexico, S. de R.L. (C&A Mexico). C&A Brazil y C&A Mexico se reservan el derecho a limitar el alcance de este Código de Conducta a la luz de los requisitos legales de obligado cumplimiento en sus respectivas jurisdicciones. Las referencias en este Código de Conducta a políticas de C&A, compromisos u otros documentos solo se aplican a C&A Europe.

2 La mercancía incluirá cualquier producto final vendido por C&A bajo su propio nombre o marca o en sus puntos de venta minoristas o en Internet.

3 En todo el Código de Conducta y sus Directrices Complementarias, la palabra «proveedores» se debe entender como «proveedores y sus unidades de producción».

acaten el presente Código de Conducta. Además, C&A puede optar por instar a las entidades empresariales que produzcan tela, fibra o materias primas en su cadena de suministros más profunda a firmar voluntariamente este Código de Conducta, de modo que C&A y las citadas entidades puedan colaborar para mejorar los derechos humanos y el desempeño medioambiental.

C&A desea colaborar con proveedores y socios comerciales que suscriban los objetivos centrales del Código de Conducta, concretamente, la protección de las personas y el medioambiente y acaten los elevados estándares éticos en sus prácticas empresariales. La aplicación de estándares menos eficientes para otros clientes no es compatible con un compromiso común con estos objetivos.

Es importante señalar que las disposiciones del Código de Conducta constituyen estándares mínimos, no máximos.

C&A espera que sus proveedores y socios comerciales busquen la mejora continua de los derechos humanos, específicamente de las condiciones de trabajo y el desempeño ambiental. C&A considerará a los proveedores y socios comerciales comprometidos con esta mejora continua para establecer relaciones comerciales de larga duración. C&A apoyará a los proveedores abiertos, honestos y genuinamente comprometidos con la mejora continua de las condiciones laborales y el desempeño ambiental para superar las dificultades a las que puedan enfrentarse a la hora de lograr el cumplimiento de los requisitos del presente Código de Conducta.

C&A espera que los proveedores y socios comerciales adopten sistemas de gestión que traten de prevenir riesgos de incumplimiento del Código de Conducta y apliquen las medidas correctivas requeridas para asegurar el cumplimiento continuo. En este contexto, se espera que proveedores y socios comerciales se comprometan con los agentes relevantes, incluyendo los trabajadores y sus representantes donde corresponda.

Los términos y condiciones de C&A para contratos con proveedores y socios comerciales especificarán si se aplican requisitos adicionales - y cuáles - en relación con

- el control del cumplimiento del Código de Conducta, ya sea en forma de autoevaluaciones, autoevaluaciones verificadas, auditorías por parte del personal de C&A o de terceros designados y los planes de actuación correctiva correspondientes,
- la transparencia y la exactitud de los registros
- y la revelación de los nombres y las ubicaciones de las unidades de producción, incluidas las de los subproveedores.

C&A mantiene un canal de denuncias de irregularidades y quejas (Canal de Equidad) accesible por cualquier persona u organización que pueda plantear preocupación sobre comportamiento poco ético e ilegítimo, violaciones de este Código de Conducta u otras preocupaciones sobre violaciones reales o posibles de los derecho humanos o daños ambientales en relación con la cadena de suministro de C&A u otros negocios a las personas encargadas de tales casos de forma confidencial e independiente.

2.0 Requisitos

C&A espera que sus proveedores y socios comerciales realicen sus operaciones de manera responsable y que hagan todo lo posible por proteger a las personas y al medioambiente. Esto incluye identificar, prevenir, mitigar y remediar los riesgos en sus cadenas de operación y suministros.

Las expectativas expuestas a continuación reflejan nuestro compromiso con el fomento del cumplimiento de los estándares de derechos humanos acordados internacionalmente en toda nuestra cadena de suministros y sus relaciones comerciales, en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre las empresas y los derechos humanos (United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights), la Carta Internacional de Derechos Humanos (International Bill of Human Rights) y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (International Labour Organisation (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

Basamos nuestras expectativas específicas de los derechos humanos correspondientes en los convenios y las recomendaciones internacionales a las que hacemos referencia en cada sección de este Código de Conducta. Además, las expectativas de nuestra conducta empresarial responsable y la de nuestros proveedores y socios comerciales se basan en las recomendaciones de la Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector).

2.1 Cumplimiento de la legislación

- Los proveedores y socios comerciales deben cumplir con las leyes nacionales y otras leyes aplicables en todo momento, incluyendo los temas que no cubre este Código de Conducta. Los proveedores y socios comerciales deben obtener y mantener todos los permisos o licencias necesarios, particularmente en cualquier campo relacionado con la protección ambiental.
- Cuando las disposiciones de la ley y el Código de Conducta aborden un mismo tema, los proveedores y socios comerciales deben aplicar la disposición que aporte una mayor protección de los trabajadores o del medioambiente. Si las expectativas expresadas en este Código de Conducta implican un conflicto de los proveedores y socios comerciales con las leyes nacionales, se espera que estos busquen formas de seguir los principios de los derechos humanos y valores subyacentes a los estándares internacionales, traducidos y expresados en la medida de los posible, sin infringir las leyes nacionales.
- Los proveedores y socios comerciales deben asegurarse de que se respeten los derechos sobre la propiedad intelectual y de que no se ofrezcan ni produzcan copias ilegítimas.

3.0 Derechos laborales y humanos

C&A espera que los proveedores y socios comerciales respeten los derechos humanos de los trabajadores y acaten los requisitos en esta sección. Cuando sea necesario, C&A colaborará estrechamente con los proveedores y socios comerciales para ayudarles a cumplir dichos requisitos.

3.1 Trabajo infantil

ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)
UN Convention on the Rights of the Child

- Los trabajadores deben tener, como mínimo, 16 años de edad, o más si así lo requiere la legislación local, incluyendo la normativa sobre escolarización obligatoria.
- Los proveedores y socios comerciales deben aplicar todas las medidas de protección para trabajadores menores de edad requeridas en la ley aplicable.
- Los trabajadores que realicen trabajos peligrosos o trabajen durante la noche deben tener, como mínimo, 18 años de edad.

3.2 Igualdad, inclusión y ausencia de discriminación

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
ILO Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)
ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)
International Covenant on Economic Social and Cultural Rights

- Los proveedores y socios comerciales deben seleccionar, contratar, ubicar, formar, remunerar y ascender a las personas en función de su rendimiento y experiencia y de los requisitos del puesto.
- Los proveedores y socios comerciales no deben participar, apoyar ni tolerar ninguna forma de discriminación directa o indirecta en el empleo, incluyendo la selección, contratación, formación, condiciones de trabajo, adjudicaciones de empleos, compensaciones, ascensos, disciplina, resolución y retiro sobre la base de la edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, etnia, raza, nacionalidad, religión, origen socioeconómico, casta, estado civil o familiar, embarazo, sindicación, opinión política o cualquier otra dimensión de la identidad y sus intersecciones. La política de derechos humanos, los estándares laborales o equivalente de los proveedores o socios comerciales deben incluir explícitamente un compromiso con la no discriminación.
- Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales se comprometan con la igualdad y la inclusión y apliquen medidas adecuadas para asegurar la realización de tales compromisos. Damos preferencia a proveedores y socios comerciales que muestren su compromiso con prácticas avanzadas y proveedores y socios comerciales dirigidos por mujeres y grupos con baja representación.
- Los proveedores y socios comerciales deben proporcionar a las mujeres gestantes y lactantes bajas de maternidad pagadas y protecciones especiales contra los riesgos para la salud y la seguridad de las mujeres gestantes y lactantes, en línea con los requisitos legales aplicables.
- En los casos en que lo requiera la ley, los proveedores y socios comerciales deben ofrecer instalaciones de cuidado infantil para trabajadores y empleados. Más allá de los requisitos legales, C&A les insta a ofrecer instalaciones de cuidado infantil y permisos parentales siempre que sea factible.

3.3 Trabajo forzado

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Protocol 11 of 2014 to the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

- Los trabajadores deben realizar su trabajo de manera voluntaria, es decir, que se prohíben todas las formas de trabajo forzado, incluyendo el trabajo de servidumbre, con contratos forzosos o trabajo forzado de prisioneros, o en otras situaciones en que el trabajo se realice bajo amenaza de penalización, sanción o coerción política.
- Los proveedores y socios comerciales no deben infringir la libre elección de empleo. En ningún caso podrán requerir depósitos, retener documentos de identidad o salarios. Los gastos de contratación correrán a cargo del proveedor o socio comercial.
- Cuando se recurra a terceros para la contratación de trabajadores, los proveedores y socios comerciales se deben asegurar de que dichos terceros cumplen los requisitos estipulados en el Código de Conducta de C&A, así como la política de C&A sobre trabajos forzados y la guía sobre mano de obra migrante, incluidas en las Directrices Complementarias del Código de Conducta.
- Es necesario respetar la libertad de movimiento, incluido lo tocante al alojamiento proporcionado por el empleador.
- Los proveedores y socios comerciales deben permitir que los empleados resuelvan su contrato de trabajo previa notificación con una antelación razonable.

3.4 Libertad de asociación

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
ILO Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)
ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

- Los proveedores y socios comerciales deben adoptar una actitud abierta y colaboradora hacia los representantes de los trabajadores y permitir a los trabajadores constituir sindicatos o fundar otros de su elección.
- Los proveedores y socios comerciales deben facilitar a los representantes de los trabajadores acceso al lugar de trabajo para ejecutar sus funciones como tales.
- Los proveedores y socios comerciales no deben discriminar a aquellos trabajadores que se sindiquen o participen en actividades sindicales, ni deben amenazar, disciplinar, castigar o despedir a los trabajadores que ejerzan este derecho ni ofrecerles remuneración por no ejercer este derecho.
- Los proveedores y socios comerciales deben abstenerse de cualquier participación de los empleadores directos en la representación de los trabajadores. No se aceptará la representación de los trabajadores dominada por el empleador.
- En los casos en que la ley restrinja el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, los proveedores y los socios comerciales deben facilitar, no obstaculizar, el establecimiento, por parte de los trabajadores, de formas alternativas de representación y negociación.
- Los proveedores y socios comerciales deben poner en práctica mecanismos de queja efectivos para resolver las quejas colectivas internas. Las quejas individuales se deben tratar mediante mecanismos de queja eficaces a nivel operativo como los descritos en la sección 6.
- Los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva y los proveedores y socios comerciales deberán negociar de buena fe. Si existe un convenio colectivo, los proveedores deben cumplir todas las disposiciones contractuales.
- Los proveedores y socios comerciales deben respetar todos los reglamentos sobre relaciones industriales de aplicación local.
- Los proveedores y socios comerciales deben asegurarse de que el personal de seguridad empleado para proteger las instalaciones de la unidad de producción o de la empresa, tanto directamente como en calidad de terceros, no interfiera con los derechos de los trabajadores y los sindicatos mencionados en esta sección.

3.5 Trato respetuoso y ausencia de acoso y abuso, incluyendo la violencia de género

ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

- Los proveedores y socios comerciales deben tratar a todos los trabajadores y empleados con dignidad y respeto. Los proveedores y socios comerciales no participarán ni tolerarán el acoso, abuso, intimidación, violencia, castigos corporales ni ningún tipo de abuso. En aras de la claridad, esto incluye la prohibición terminante de cualquier tipo de acoso o violencia basados en el género.
- Los proveedores y socios comerciales tratarán todos los incidentes por trato irrespetuoso, acoso o violencia con seriedad e investigarán rápidamente todas las alegaciones al respecto.
- Los proveedores y socios comerciales ofrecerán asesoramiento legal a las víctimas de cualquier forma de acoso o violencia sexuales que supongan delitos en virtud de la ley.
- A la hora de regular la conducta en el lugar de trabajo, los proveedores y socios comerciales deben establecer procedimientos disciplinarios por escrito, explicarlos en términos claros a sus trabajadores y mantener un registro de todas las acciones disciplinarias.
- Los proveedores y los socios comerciales deben asegurarse de que las medidas disciplinarias sean proporcionadas y no incluyan castigos físicos o psicológicos.
- Los proveedores y socios comerciales deben asegurarse de que el personal de seguridad empleado para proteger las instalaciones de la unidad de producción o de la empresa, tanto directamente como en calidad de terceros, cumplan los mismos estándares de trato digno a los trabajadores.

3.6 Salud y seguridad

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
ILO Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)
ILO Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

- Los proveedores y socios comerciales deben proporcionar un lugar de trabajo seguro e higiénico, con suficiente luz, calefacción y ventilación.
- Los proveedores y socios comerciales deben tomar precauciones para evitar accidentes y lesiones a la salud durante la ejecución del trabajo. Esto incluye asegurar un manejo y almacenamiento seguro de los productos químicos, la seguridad de las máquinas y equipos, incluyendo, por ejemplo, calderas, ascensores y montacargas, seguridad eléctrica, la seguridad, resistencia y estabilidad de los edificios, incluyendo las instalaciones residenciales donde proceda y aportar protecciones adecuadas contra el fuego.
- Los proveedores y socios comerciales deben proporcionar a los trabajadores formación regular en salud y seguridad, incluyendo formación en primeros auxilios, en seguridad contra incendios, en gestión de residuos y en la manipulación de sustancias químicas y otros materiales peligrosos.
- Los trabajadores deben tener la libertad de poder rechazar tareas o alejarse de situaciones laborales que, en su opinión, representen un peligro grave e inminente para su vida o su salud, sin temer acciones disciplinarias, discriminación o despido.
- Los proveedores y socios comerciales deben proporcionar acceso a instalaciones sanitarias limpias, en número suficiente y separadas por géneros, a agua potable y, si procede, instalaciones higiénicas para preparar y almacenar alimentos.
- Donde proceda, los dormitorios y salas de estar deben cumplir los mismos requisitos.

3.7 Protección de las personas vulnerables

ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)
ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
ILO Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)
ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

- Los proveedores y socios comerciales deben considerar especialmente los derechos de las personas más vulnerables a las prácticas laborales abusivas, tales como mujeres, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencia, temporales, migrantes y personas indígenas o minorías étnicas. Los proveedores y los socios comerciales deben identificar regularmente los grupos vulnerables en sus propias operaciones y en su cadena de suministros y prevenir, mitigar y eliminar los riesgos para estos grupos vulnerables.
- Esperamos que los proveedores acaten los requisitos adicionales específicos para la protección de trabajadores a domicilio y trabajadores migrantes incluidos en las Directrices Complementarias. C&A se reserva el derecho a adoptar pautas para especificar expectativas para los proveedores y socios comerciales sobre cómo proteger a grupos de trabajadores vulnerables específicos.

3.8 Empleo regular

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

- Los proveedores y los socios comerciales deben relacionarse con los trabajadores sobre la base de una relación de empleo reconocida establecida a través de leyes y prácticas nacionales.
- Los proveedores y los socios comerciales no deben tratar de eludir las obligaciones frente a los trabajadores en virtud de las leyes laborales o de seguridad social mediante el uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos para trabajar en casa, empleo de migrantes, uso de contratos de duración definida o periodos de prueba o esquemas de prácticas en los que no exista una intención real de impartir conocimientos o proporcionar un empleo regular.
- La resolución del contrato debe ser limpia, transparente y comunicarse claramente a los empleados, de conformidad con los requisitos legales, previo aviso con antelación, la oportunidad de los trabajadores de defenderse, razones para la resolución y el pago de salarios y beneficios pendientes.

3.9 Salarios

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights and the Universal Declaration on Human Rights
ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)
ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)
ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

- Los proveedores y socios comerciales deben compensar a los trabajadores mediante el pago de salarios, pago de horas extras y beneficios y bajas remuneradas cumpliendo o superando los estándares mínimos legales o de referencia del sector, o bien - si fueran superiores- los determinados mediante convenios colectivos. Los beneficios incluyen beneficios de la seguridad social, con arreglo a la legislación aplicable, e indemnizaciones por despido u otros beneficios pagaderos con arreglo a la legislación aplicable al finalizar el empleo.
- Los proveedores y socios comerciales deben compensar a los trabajadores por todas las horas extras mediante el pago de una tarifa especial no inferior al 125 % de la tarifa regular, o más si así lo exige la ley o el convenio colectivo. En los casos en que la ley lo permita y los trabajadores lo acepten, las horas extra se podrán compensar mediante la concesión de tiempo libre equivalente.

- Los sueldos y las compensaciones se deben pagar regularmente, a tiempo y en forma de la moneda local o estipulada con arreglo a la ley. Los sueldos y las compensaciones en la semana laboral estándar, es decir, sin horas extra, deben ser suficientes para cubrir la necesidades básicas y proporcionar unos ingresos adicionales a los trabajadores y sus familias (salario digno).
- Los proveedores y socios comerciales no deben realizar ninguna deducción sobre los salarios que no esté prevista por la legislación nacional o como medida disciplinaria.
- Los proveedores y socios comerciales deben proporcionar a los trabajadores información escrita y comprensible sobre sus condiciones de empleo, incluyendo los salarios, antes del inicio del empleo y sobre los detalles de sus salarios cada vez que se les paguen.
- Los trabajadores deben poder decidir libremente cómo gastar sus salarios.

3.10 Jornada laboral

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

- Los proveedores y socios comerciales deben definir jornadas laborales estándar por contrato, con un número de horas conforme con la legislación nacional o los convenios colectivos y un máximo de 48 horas por semana, sin contar las horas extra.
- Solo se recurrirá a las horas extra como excepción para responder a necesidades de corta duración. Las horas extra deben ser voluntarias y se compensarán.
- La jornada laboral no puede superar las 60 horas en ningún periodo de siete días, exceptuando circunstancias verdaderamente excepcionales o imprevisibles y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  - La legislación nacional lo permite,
  - existe un convenio colectivo que lo permite
  - y se aplican precauciones para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

3.11 Derechos de propiedad

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

- Los proveedores y socios comerciales deben respetar los derechos existentes sobre la tierra, el agua o los bosques, particularmente los de aquellas personas cuyo medio de vida depende del ejercicio de dichos derechos. Al iniciar o ampliar actividades empresariales, los proveedores y los socios comerciales deben tratar de evitar cualquier perjuicio a tales derechos.

4.0 Medioambiente

Nuestro negocio depende del entorno natural y los recursos que nos proporciona. Esto conlleva una responsabilidad que C&A se toma muy en serio, y esperamos que nuestro proveedores también lo hagan. Realizamos una gestión activa del desempeño ambiental de nuestros proveedores y vamos más allá del mero cumplimiento de la normativa en los casos en que sea necesario.

Dependiendo de la ubicación y los procesos de producción específicos del socios comercial, también pueden ser de aplicación otras normas locales, nacionales o internacionales sobre emisiones a la atmósfera, el uso de la tierra, la biodiversidad y la contaminación acústica u odorífica, incluyendo otros aspectos ambientales, además de los aquí detallados.

- La mayor parte del impacto medioambiental de C&A tiene lugar en nuestra cadena de suministro, en las materias primas y en la fabricación de nuestros productos. Nuestros proveedores tienen una importancia crucial como apoyo a C&A en nuestro esfuerzo por mejorar la industria.
- Los requisitos de esta sección se basan en el requisito central de cumplimiento de la legislación (sección 2) y se rigen por las políticas y obligaciones de C&A para las organizaciones y programas externos, tales como el Programa de Descarga Cero de Productos Químicos Peligrosos (ZDHC) por sus siglas en inglés.

4.1 Gestión ambiental

- Los proveedores deben detectar, prevenir, mitigar o eliminar cualquier riesgo ambiental relacionado con sus actividades como empresas.
- Los proveedores deben asignar la responsabilidad sobre el desempeño ambiental a un representante de la alta dirección.
- A demanda, los proveedores deben proporcionar a C&A datos ambientales exactos en el plazo de un mes o bien en un plazo acordado. Esto incluye, sin limitación, datos que cubran energía, agua, aguas residuales, productos químicos y emisiones a la atmósfera.
- Los proveedores deben dar los pasos necesarios para verificar sus datos, recurriendo a terceros homologados si fuera necesario, dentro de un periodo especificado por C&A.
- Los proveedores son responsables de la pronta y activa resolución de los problemas ambientales y deben comunicar de manera transparente detalles de sus acciones correctivas a C&A.
- Los proveedores deben poder demostrar que se han tenido en cuenta los impactos ambientales en sus decisiones como empresa.

4.2 Programa de gestión sostenible de los productos químicos

- Los proveedores con «procesos con humedad» (p. ej., teñido y acabado de telas, lavado de prendas, curtido, estampado y acabado) deben regirse por el programa de gestión sostenible de los productos químicos de C&A. Dichos proveedores deben colaborar con C&A para trabajar con el Programa de Descarga Cero de Productos Químicos Peligrosos (ZDHC por sus siglas en inglés) y sus propios proveedores de productos químicos.

4.3 Cambio climático y gestión del agua

- Los proveedores deben asumir la responsabilidad por su parte de las emisiones de gases de efecto invernadero y colaborar con C&A para abordar la crisis climática.
- Los proveedores deben asumir la responsabilidad por los recursos hídricos usados y su participación en el mantenimiento de una obtención saludable del agua.
- En los casos en que sea factible, los proveedores deben cambiar a fuentes de energía renovables. En los casos en que este cambio no sea viable, se espera que los proveedores realicen una transición a fuentes de energía de bajas emisiones de carbono siempre que sea posible.
- Donde proceda, los proveedores deben colaborar con C&A para llevar a cabo intervenciones en materia de eficiencia energética, hídrica y operativa, incluida la participación de terceros encargados por C&A.

4.4 Emisiones al medioambiente

- Los proveedores deben medir, monitorizar y minimizar las emisiones al medio local, incluyendo las emisiones a la atmósfera, a las aguas y a la tierra y aplicar medidas para limitar la contaminación acústica.
- Los proveedores deben asegurarse de que el tratamiento de las aguas residuales sea suficiente antes de que abandonen el recinto, con arreglo a la normativa local y nacional y, donde proceda, a los requisitos del programa ZDHC.
- Los proveedores deben realizar los análisis de aguas residuales requeridos para cumplir todos los requisitos legales nacionales y locales y compartir datos de calidad de las aguas residuales con C&A y los agentes interesados siempre que se les soliciten.
- Los proveedores deben tratar de reducir los residuos mediante la eficiencia operativa y facilitar la reutilización y el reciclaje de residuos siempre que sea posible.
- En todo momento se deben acatar las reglas sobre el movimiento transfronterizo de residuos peligrosos.

4.5 Requisitos específicos del material

- Los proveedores de fibras de celulosa artificiales (incluyendo, sin limitación, viscosa, lyocell y modal) deben cumplir los requisitos de las auditorías de CanopyStyle para asegurar la protección de los bosques y ecosistemas amenazados.
- Los proveedores deben colaborar con C&A para garantizar que sus decisiones de compra no contribuyen a la deforestación ni tienen ningún impacto adverso sobre ecosistemas vulnerables o especies amenazadas.

4.6 Bienestar animal

- C&A se compromete a respetar el bienestar de los animales en su cadena de suministros. Los proveedores de materiales de origen animal deben cumplir la Política de Bienestar Animal de C&A, donde se pueden encontrar más detalles sobre materiales y prácticas de abastecimiento prohibidos.

5.0 Anticorrupción

- C&A espera de sus proveedores y socios comerciales que sigan altos estándares éticos en sus prácticas empresariales.
- Los proveedores y socios comerciales deben cumplir todas las leyes antisobornos y anticorrupción.
- Los proveedores y socios comerciales no deben ofrecer, pagar, solicitar ni aceptar sobornos, incluyendo pagos de facilitación.
- Los proveedores y socios comerciales deben aplicar políticas y procedimientos anticorrupción y revisarlos periódicamente para asegurarse de que funcionan de manera efectiva.

6.0 Mecanismos de queja a nivel operativo

- Los proveedores y socios comerciales establecerán, aplicarán y comunicarán mecanismos de queja a nivel operativo a los que sus trabajadores puedan acceder para tratar sus quejas y preocupaciones relativas a las condiciones laborales o a cualquier otro tema contemplado en este Código de Conducta sin temor a ningún tipo de represalias, intimidación, acoso o discriminación. Los trabajadores deben poder presentar sus quejas y preocupaciones de forma confidencial.
- Los proveedores y socios comerciales se asegurarán de que los mecanismos de queja a nivel operativo sean legítimos, accesibles, predecibles, justos, transparentes, compatibles con los derechos, basados en el compromiso y el diálogo y una fuente de aprendizaje continuo.
- Los proveedores y socios comerciales deben asegurarse de que los mecanismos de queja a nivel operativo sean adecuados para abordar casos de violencia y acoso, incluyendo el acoso y la violencia de género, siempre que sea necesario o lo exija la ley, mediante el establecimiento de un canal para quejas independiente.
- Siempre que sea posible, los representantes de los trabajadores deben participar en la investigación y definición de una solución para una queja.
- Los proveedores y socios comerciales comunicarán, siguiendo las instrucciones de C&A, información sobre el Canal de Equidad a que se hace referencia en el Apéndice 2. Los proveedores y socios comerciales garantizarán un acceso sin trabas al Canal de Equidad y colaborarán plenamente en la resolución de cualquier queja relacionada con su negocio que reciba C&A a través del Canal de Equidad.

Apéndice 1: Glosario

Trabajo en régimen de servidumbre

Trabajo para un empleador, no a cambio de una compensación obtenida por el trabajador, sino como pago de una deuda que, a menudo, contrae otro trabajador que ofrece el trabajo del trabajador a cambio.

Menor

Cualquier persona cuya edad sea inferior a 18 años.

Negociación colectiva

Un acuerdo por el que se fijan las condiciones laborales, los salarios u otros términos de empleo, u otras relaciones entre los trabajadores y los empleadores o sus respectivas organizaciones colectivas, mediante negociación entre los representantes de los trabajadores autorizados para negociar colectivamente (habitualmente, un sindicato) y representantes de los empleadores, es decir, la dirección de la unidad de producción.

Empleado

Cualquier persona empleada por los proveedores o socios comerciales y que cumple funciones de gestión.

Libertad de asociación

El derecho de todos los trabajadores a unirse o constituir un sindicato de su elección y realizar actividades sindicales sin interferencia de su empleador o de las autoridades públicas.

Trabajo forzado

Un trabajo o servicio obtenido de una persona bajo amenaza de cualquier castigo, para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente o bien se le exige dicho trabajo o servicio como pago de una deuda.

Procedimiento de queja

Un proceso o procedimiento por el que los trabajadores que sientan que han sido objeto de trato injusto pueden expresar sus preocupaciones sin temor a las repercusiones.

Acoso

Cualquier evento, puntual o reiterado que tenga como objetivo, provoque o tenga probabilidad de provocar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

Trabajo peligroso

El trabajo peligroso se define con arreglo a la Recomendación número 190 de la OIT (ILO Recommendation No. 190). Incluye trabajar a alturas peligrosas, con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos (p. ej., cuchillos, sierras, máquinas cortadoras, calderas), trabajo que implique la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas, trabajo que exponga a los trabajadores a sustancias, agentes o procesos químicos o peligrosos, a niveles elevados de ruido, vibraciones o frío o calor extremo, o bien el trabajo en condiciones particularmente difíciles, como trabajar durante muchas horas o por la noche.

Derechos humanos

Un conjunto de principios definidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos (International Bill of Human Rights), incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos (Universal Declaration of Human Rights (1948)), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (International Covenant on Civil and Political Rights (1966)) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)) además de otros pactos mencionados en este Código de conducta. Todos los derechos humanos se basan en el reconocimiento de la dignidad inherente y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad, como base para la libertad, la justicia y la paz en el mundo.

Trabajo con contrato de cumplimiento forzoso

Trabajo realizado para un empleador que prohíbe a sus trabajadores dejar el empleo a discreción del trabajador.

Permiso parental

En consonancia con la Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad (núm. 191) (ILO Maternity Protection Recommendation No. 191), el permiso parental incluirá los siguientes casos de permiso adicional, más allá de la protección a la maternidad ofrecida a la madre del menor empleada con arreglo a la legislación nacional:

- El permiso para el padre empleado del menor, en caso de deceso de la madre antes de expirar el permiso posnatal, por un tiempo igual a la porción no expirada del permiso de maternidad posnatal.
- El permiso para el padre empleado del menor, en caso de enfermedad u hospitalización de la madre tras el parto y antes de expirar el permiso posnatal, y en los casos en que la madre no pueda cuidar del menor, por un tiempo igual a la porción no expirada del permiso de maternidad posnatal.
- Permiso adicional para la madre empleada o el padre empleado del menor durante un periodo posterior a la expiración del permiso de maternidad.
- Licencia, incluyendo los beneficios y la protección del empleo, para padres adoptivos, si la legislación y las prácticas nacionales prevén la adopción.

Los periodos de permiso parental aplicables, la duración y otras modalidades, incluyendo el pago de beneficios parentales y el uso y distribución del permiso parental entre los progenitores empleados, se regirán por la legislación o normativa nacional o serán coherentes de algún modo con las prácticas nacionales, incluyendo los convenios colectivos.

Tarifa por unidad

Un método de pago a los trabajadores por el número de artículos que producen en lugar de por el número de horas que trabajan.

Opinión Política

Cualquier afiliación a partidos políticos, alineación expresa con posiciones en el debate político u otra forma de expresión de ideas relacionadas con el debate político, a menos que la expresión sirva para discriminar o desacreditar a otras personas o grupos.

Medidas preventivas

Mientras las acciones correctivas corrigen inmediatamente el problema, las medidas preventivas previenen su reaparición.

Área de producción

El área destinada a fabricar, procesar y almacenar mercancía de C&A o las materias primas o los componentes correspondientes.

Unidad de producción

Una unidad de producción es una factoría operada por un proveedor o subcontratista que fabrica mercancías para su venta en C&A y que cuenta con actividades que pueden incluir, sin limitación: corte, costura, bordado, remallado, accesorios, estampado, lavandería/lavado, tratamiento en seco, teñido de prendas, tejido, uniones y ensamblaje final/embalaje.

Subcontratista

Un subcontratista es un individuo o, con frecuencia, una empresa que firma un contrato para realizar la totalidad o parte de las obligaciones del contrato de otra.

Sindicato

Una organización de trabajadores, formada libremente por los trabajadores, que promueve y defiende los intereses de sus miembros en relación con temas tales como los salarios y las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva con los empleadores.

Trabajador

Personas empleadas por o para el proveedor o el socio comercial para realizar trabajos de manera regular, bajo la dirección del empleador, a menos que estén empleadas por un tercero para prestar únicamente servicios auxiliares temporales (p. ej., apoyo temporal de conserjería).

Trabajador joven

También conocidos como jóvenes, adolescentes o menores, incluyen a cualquier trabajador mayor de 16 años, pero menor de 18 años.

Apéndice 2: Información sobre el Canal de Equidad

El Canal de Equidad de C&A permite a todas las personas informar sobre infracciones y riesgos relacionados con los derechos laborales y humanos, protección ambiental, corrupción u otras formas de conducta deshonesta, independientemente de si tales casos se producen en las propias operaciones comerciales de C&A o en empresas de la cadena de suministro de C&A, incluyendo a sus proveedores y socios comerciales. Dichos informes son siempre confidenciales y se pueden compartir de manera anónima.

Se puede acceder al Canal de Equidad a través del siguiente sitio web (ENLACE) o de la siguiente función de *chat* (...).
La información se puede presentar en gran variedad de idiomas, sin costes para el denunciante o reclamante y requiere lectura a nivel básico.

En el tratamiento de los casos recibidos, no se compartirá ninguna información que pudiera revelar la identidad del reclamante o denunciante más allá de las personas directamente encargadas de tramitar el caso, salvo que el denunciante lo permita expresamente. No se tolerará ningún tipo de discriminación o castigo (represalia) contra los reclamantes o denunciantes debido a la comunicación de sus preocupaciones de buena fe.

Cuando sea posible, el reclamante o denunciante participará en la determinación de los hechos del caso y de las medidas preventivas o correctivas adecuadas. Si se confirma una infracción, C&A buscará inmediatamente las medidas correctoras adecuadas para poner fin a la infracción o minimizar su alcance. Si se confirma un riesgo, C&A determinará medidas preventivas adecuadas con arreglo a los criterios aplicables para la priorización de riesgos.

Se informará al reclamante o denunciante sobre la decisión y las medidas aplicadas usando el medio de contacto de su elección.