



With every fibre
sustainable

CÓDIGO DE CONDUCTA

De la industria textil y de la moda alemana

Código de Conducta

Preámbulo

Las empresas de la industria textil y de la moda alemana se comprometen con su responsabilidad social, independientemente de que su actividad económica se desarrolle en Alemania, Europa o en otras partes del mundo. Motivadas por la conciencia responsable del diseño social, ecológico y económico de toda la cadena de valor del sector textil, se enfrentan a los retos de una economía cada vez más global e interdependiente. Para apoyar a las empresas, la Confederación de la Industria Textil y de la Moda Alemana y sus asociaciones han elaborado el presente Código de Conducta.

Las asociaciones recomiendan el uso de este Código de Conducta. Está a disposición de todas las empresas del sector como un instrumento voluntario y sirve como guía para el comportamiento empresarial socialmente responsable. En su funcionamiento, el Código se centra en la identificación de áreas de responsabilidad de las actividades empresariales y proporciona un marco orientativo, en el que las empresas puedan alinear individualmente sus políticas empresariales. Para su aplicación en las cadenas de valor globales, el Código contiene principios prácticos básicos que pueden ser adoptados, sobre todo, por empresas pequeñas y medianas con sus diferentes modelos de negocio y capacidades.

El Código de Conducta se basa en los principios reconocidos internacionalmente para la protección de los derechos humanos y laborales, como se expresan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, las normas de trabajo fundamentales de la OIT, los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos y las Directivas de la OCDE para empresas multinacionales. Por otra parte, el Código se basa en importantes acuerdos internacionales para la protección del medio ambiente.

Estos acuerdos internacionales generalmente comprometen a los Estados – no a las empresas; su aplicación es una tarea nacional. Las empresas de la industria textil y de la moda apoyan el objetivo de la aplicación de los derechos humanos, las normas de trabajo, sociales y ecológicas, en los procesos de creación de valor añadido comercial. Al realizar sus actividades comerciales siguiendo estas normas formuladas en los derechos humanos, las empresas pueden contribuir a este esfuerzo. Lo hacen sabiendo que este es un proceso a largo plazo, cuyo éxito necesita una cooperación constructiva y pragmática de las instituciones del Estado, los actores sociales y las empresas.¹

¹ La mención de los derechos humanos en el presente texto debe entenderse en el sentido de que las empresas se orientan por los contenidos, en la medida de lo posible para organizaciones del sector económico privado.

1. Conocimientos básicos de la administración de empresas socialmente responsable

Cumplimiento de leyes y normas

Las empresas cumplen las leyes y normas de los países en los que llevan a cabo sus actividades económicas. Aseguran – especialmente en países con una estructura de gobierno débil –, el cumplimiento de los principios de este Código de Conducta en sus propias actividades, lo que también estimula a sus socios comerciales.

En caso de que las regulaciones nacionales existentes sean contrarias a los contenidos del Código o el contexto nacional haga imposible cumplir con la responsabilidad de respetar plenamente los derechos humanos, las empresas deben buscar una manera de cumplir los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y los contenidos de este Código de Conducta.

Contribución a la sociedad

Las empresas se ven a sí mismas como parte de las sociedades en las que realizan su actividad empresarial. Mediante su actividad empresarial, contribuyen a su bienestar, promoción y desarrollo sostenible. Las empresas consideran las consecuencias directas e indirectas de su actividad empresarial en la sociedad y el medio ambiente y hacen un esfuerzo por conseguir un equilibrio de intereses justo en los aspectos económicos, sociales y ecológicos. Respetan y aceptan los diferentes condicionantes legales, culturales y sociales de los países donde se desarrolla su cadena de valor y reconocen sus estructuras, costumbres y tradiciones. En caso de conflicto con los principios aquí establecidos, las empresas establecerán un diálogo con sus socios comerciales para llegar al entendimiento y a acuerdos.

Economía ética e integridad

Las empresas seguirán prácticas comerciales legales, cumpliendo con la competencia leal, los derechos de propiedad intelectual de terceros, así como los reglamentos del derecho antimonopolio y de competencia. Rechazarán cualquier forma de corrupción y soborno y promoverán adecuadamente los principios de la gestión de empresas responsable, como rendir cuentas, la transparencia, la responsabilidad y la integridad. Los socios comerciales recibirán un trato justo. Los contratos se cumplirán, siempre que las condiciones no cambien esencialmente. Se respetarán los valores y principios éticos generales, especialmente los que afectan a la dignidad humana y a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Código de Conducta

2. Respeto de los derechos humanos

La defensa de los derechos humanos es un deber de los respectivos países en los que las empresas ejercen su actividad comercial. Para apoyar el deber del Estado de hacer cumplir los derechos humanos en su territorio, las empresas respetarán los derechos humanos. Mediante sus actividades, las empresas deben evitar el menoscabo de los derechos humanos de otros, así como los efectos negativos en los que pudieran participar.

Para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas, en función de su tamaño, del riesgo de consecuencias graves para los derechos humanos y del tipo y contexto de la actividad comercial, observarán la debida diligencia (Due Diligence) en materia de derechos humanos. La debida diligencia debe incluir los procesos para identificar, evitar, mitigar y, si fuera necesario, reparar los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos y debe extenderse a los efectos de los impactos negativos sobre los derechos humanos causados por las propias empresas o que, como consecuencia de sus relaciones comerciales, estén directamente relacionados con su actividad, sus productos o servicios.

3. Derechos y condiciones laborales

Las empresas respetan las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y generan un ambiente de trabajo seguro y digno.

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Las empresas respetarán el derecho de los empleados y empleadores a constituir, sin autorización previa y a su discreción, organizaciones que tienen por objetivo promover y proteger los intereses de los empleados o de los empleadores, unirse a estas organizaciones y elegir libremente a sus representantes. Las empresas respetarán el derecho de los empleados y empleadores a participar en la negociación colectiva de los salarios y de las condiciones de trabajo. Los empleados no pueden ser objeto de discriminación a causa de su afiliación a organizaciones de trabajadores relacionadas con su empleo.

En los países donde no se cumplen los principios de la libertad de asociación, derecho de asociación y negociación colectiva, o si el ejercicio de estos derechos está restringido o prohibido, las empresas deben permitir que sus empleados elijan libremente a sus propios representantes, con los que podrán dialogar sobre cuestiones laborales. Las empresas deben respetar el derecho de los empleados a presentar sus quejas, sin que se produzcan perjuicios de ningún tipo; estas quejas deben tratarse en un procedimiento adecuado.

Prohibición de trabajos forzados

Las empresas no aceptarán una actividad económica basada en el trabajo forzoso u obligatorio, la servidumbre por deudas ni las condiciones de esclavitud. Esto incluye cualquier tipo de trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de un castigo y para el cual no se ha ofrecido voluntariamente.

Código de Conducta

Prohibición del trabajo infantil y protección de los trabajadores jóvenes

Las empresas se comprometen a la abolición efectiva del trabajo infantil. Respetarán la edad legal para la admisión al empleo o trabajo que, de acuerdo con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, no debe ser anterior a la edad en que finaliza la escuela obligatoria ni antes de los 15 años.

En el marco del proceso de contratación los mecanismos de determinación de edad adecuados impedirán el trabajo infantil. Si las empresas descubren el trabajo infantil, deben emprender las medidas necesarias para eliminarlo y para la reintegración social, centrada en el bienestar y la protección infantil.

Las empresas emplearán a jóvenes a partir de los 16 años, sólo si la naturaleza o las circunstancias de las tareas a realizar no ponen en peligro la vida, la salud y la moral de los jóvenes y los mismos reciben una instrucción adecuada o formación profesional específica en el sector industrial correspondiente.

Prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación

Se impedirá cualquier forma de discriminación, exclusión o preferencia basadas en el origen étnico, el color de la piel, sexo, religión, opinión política, origen nacional y procedencia social que puedan impedir o menoscabar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en el empleo o la ocupación. Además, se aplicará el principio de igualdad de salarios para empleadas y empleados que realizan el mismo trabajo.

Horarios de trabajo

A menos que la legislación nacional vigente o los convenios laborales no especifiquen un número de horas de trabajo máximo inferior, el trabajo regular no debe superar el máximo de 48 horas más 12 horas extraordinarias a la semana. Las horas extraordinarias se abonarán por lo menos de acuerdo con las disposiciones legales o convenios aplicables y deben ser siempre una excepción.

Las empresas garantizarán a sus empleados el derecho a descansos todos los días de trabajo y respetarán los correspondientes días festivos oficiales. Después de seis días de trabajo seguidos, se concederá un día libre.

Salarios

Los salarios no serán inferiores a los salarios mínimos establecidos por el Estado o por los convenios. Las empresas reconocen que, en los países sin un marco salarial legal o por convenio, los salarios por el trabajo regular a tiempo completo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los empleados. Al mismo tiempo, saben que las empresas, por sí solas, no pueden asegurar una existencia conforme a la dignidad humana y se necesitan las adecuadas prestaciones complementarias del Estado y otras medidas de protección social.

Los salarios no pueden ser retenidos y se pagarán regularmente de una forma adecuada para los empleados. Las deducciones salariales sólo se aplicarán de acuerdo con la legislación o los convenios y deben estar justificadas. Los empleados serán informados regularmente sobre el desglose de su nómina.

Código de Conducta

Relaciones laborales

Se cumplirán las normas de la legislación laboral nacional. Los empleados deben disponer de información comprensible sobre las condiciones de trabajo esenciales, incluyendo horarios, salario y formas de pago y facturación. Las empresas amparan el derecho de los empleados a finalizar su relación laboral de acuerdo con los plazos de aviso correspondientes. Las empresas también se comprometen a promover la cualificación profesional de los empleados.

Salud y seguridad en el trabajo

Las empresas, considerando los requisitos nacionales, deben tomar las medidas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, para evitar accidentes laborales y proteger la salud de sus empleados en el marco de sus actividades. Se respetarán las normas locales válidas para la protección, salud y seguridad en el puesto de trabajo, así como la seguridad de los edificios y la protección contra incendios, para reducir a un mínimo el riesgo de accidentes y de enfermedades profesionales. Cuando sea necesario y apropiado, los empleados dispondrán de un equipo de protección personal. En situaciones de peligro inminente, los empleados tienen el derecho y el deber de abandonar su puesto de trabajo de inmediato y sin permiso. Las personas vulnerables, como empleados jóvenes, madres jóvenes y embarazadas, así como las personas con discapacidades, deben recibir una protección especial.

Trato digno

Las empresas tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. Se evitará cualquier forma de tratamiento despectivo, abusivo, el acoso y la intimidación, así como castigos ilegales a los empleados. Las medidas disciplinarias se comunicarán por escrito y de una forma comprensible para el empleado.

4. Protección del medio ambiente

Las empresas cumplirán las leyes, reglamentos y prácticas administrativas para proteger a las personas y el medio ambiente de los países en los que actúan. En general, deberán realizar sus actividades empresariales de modo que contribuyan al objetivo general del desarrollo sostenible. Para esto, deben establecer un sistema adecuado a su empresa que les permita comprobar el impacto ambiental de su actividad operativa y tomar todas las medidas necesarias y razonables para reducir, de acuerdo con la legislación y normas regionales, el impacto sobre las personas y el medio ambiente, evitar daños en el entorno y, en la medida de sus posibilidades, contribuir a su mejora.

Las empresas se esfuerzan por una mejora continua y a largo plazo de su comportamiento medioambiental mediante la introducción de tecnologías y procesos de producción adecuados que permiten un uso eficiente de los recursos naturales y de la energía, al mismo tiempo que minimizan las emisiones. Intentarán evaluar los productos químicos utilizados y tratarán de seleccionarlos según criterios de protección del medio ambiente, del trabajo y de los consumidores, sustituyendo los productos químicos especialmente nocivos. Una eliminación adecuada de los residuos, así como una posible reutilización de materiales en el contexto del circuito económico son importantes, en tanto que sea posible dadas las condiciones locales.

5. Intereses de los consumidores

Las empresas tomarán las medidas adecuadas para garantizar la calidad de los productos que ofrecen. Garantizarán que sus productos cumplen con todas las normativas legales en materia de salud y seguridad de los consumidores y su uso no supone ningún riesgo específico para la salud y la seguridad. Las empresas también tendrán en cuenta los intereses de los consumidores en las actividades de información y venta mediante la aplicación de prácticas de comercio, marketing y publicidad justas y el fomento de la educación de los consumidores.

6. Protección de los animales y de las especies

En su actividad comercial, las empresas tendrán en cuenta los principios de la protección de los animales. El mantenimiento y uso de los animales se realizará en función de su especie. Las empresas reconocen el Convenio de Washington (CITES) para la protección de animales y plantas en peligro de extinción y dispondrán sus actividades empresariales en consecuencia.

7. Comunicación

Las empresas comunicarán los contenidos del Código de Conducta a los empleados, socios comerciales y, en su caso, a terceros. Los socios comerciales deben comprender que el cumplimiento del Código de Conducta es imprescindible. Por razones legales, se excluye aquí la revelación de secretos comerciales y empresariales o informaciones relacionadas con la competencia o similares.

8. Aplicación y cumplimiento

Las empresas observarán el presente Código de Conducta en sus propias actividades. Del mismo modo, fomentarán el uso del Código de Conducta entre sus socios comerciales. Las empresas apoyarán a sus socios comerciales para que estos, a su vez, diseñen su cadena de suministro de modo que se respeten los derechos humanos y laborales y se mejoren continuamente las condiciones de trabajo.

A efectos del buen Corporate Governance las empresas incluirán los principios de gobierno corporativo responsable establecidos en el Código en sus sistemas estratégicos y operativos de gestión.

Contact

Confederation of the German Textile
and Fashion Industry
Reinhardtstr. 14 - 16
10117 Berlin
Germany

Tel. +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
Email info@textil-mode.de
www.textil-mode.de