



*Código de
Conducta para
Proveedores*

PRIMARK®



Código de Conducta para Proveedores

1. EL EMPLEO SE ELIGE LIBREMENTE

- 1.1 No se permiten trabajos forzados o involuntarios de ningún tipo, incluidos los trabajos realizados por presidiarios, víctimas de la explotación o del tráfico ilegal de mano de obra.
- 1.2 No se requiere a los trabajadores la entrega de "depósitos" o documentación identificativa alguna, que tienen libertad, previo aviso razonable, para terminar su relación con el empleador.

2. SE RESPETA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 2.1 Todos los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a ser miembros o formar sindicatos de su propia elección y a negociar colectivamente.
- 2.2 El empleador debe adoptar una buena disposición hacia el trabajo de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- 2.3 Los representantes de los trabajadores no sufren discriminación y se les permite llevar a cabo sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 2.4 Cuando el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva sea restringido por la ley, el empleador facilita y no dificulta el desarrollo de formas paralelas de asociación y negociación libre e independiente.

3. LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON SEGURAS E HIGIÉNICAS

- 3.1 Se proporciona a los trabajadores un lugar de trabajo seguro y saludable, teniendo siempre en cuenta el conocimiento previo de la industria y los peligros específicos. Se adoptarán las medidas adecuadas para prevenir accidentes o daños a la salud derivados del trabajo, asociado con él o como resultado de él. Para ello se minimizarán, tanto como sea posible, las causas de peligro inherentes al lugar de trabajo.
- 3.2 Los trabajadores recibirán formación en seguridad y salud regular y registrada. Esta formación se repetirá en el caso de nuevos trabajadores o trabajadores reasignados.
- 3.3 Los trabajadores deberán tener acceso a servicios limpios y agua potable, y, cuando corresponda, se les facilitarán instalaciones apropiadas para el almacenamiento de comida.
- 3.4 En el supuesto de que se facilite alojamiento al trabajador, este debe estar limpio, ser seguro y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.
- 3.5 La compañía que respete este código nombrará responsable de Higiene y Seguridad a un representante del Órgano Directivo.

4. REQUISITOS AMBIENTALES





4.1 Primark quiere hacer partícipes de su compromiso con el medio ambiente a sus proveedores, cuyas actividades se ajustarán a los correspondientes estándares en materia medioambiental.

5. NO SE UTILIZARÁ MANO DE OBRA INFANTIL

5.1 No se contratará mano de obra infantil.

5.2 Las compañías deben desarrollar o participar, así como contribuir con políticas o programas dedicados a facilitar la transición de cualquier niño/a que haya sido descubierto/a desempeñando mano de obra infantil permitiéndole asistir y recibir una educación de calidad hasta que deje de ser un niño/a. Los términos "niño/a" y "mano de obra infantil" quedan definidos en el apéndice.

5.3 No se emplearán niños o jóvenes menores de 18 años durante la noche o en condiciones de trabajo peligrosas.

5.4 Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las medidas preventivas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

6. SE PAGAN SALARIOS DIGNOS

6.1 Los salarios y beneficios pagados por el trabajo satisfacen, al menos, los estándares legales nacionales o el parámetro estándar de la industria, atendiendo al que sea más elevado. En cualquier caso, el salario debe ser siempre suficiente para cubrir necesidades básicas y proporcionar algunos ingresos discrecionales.

6.2 Se deberá proporcionar a los trabajadores, antes de que se incorporen al puesto de trabajo, información comprensible y por escrito sobre los salarios, así como información detallada sobre el salario recibido por cada periodo cada vez que se paga al trabajador.

6.3 No están permitidas las deducciones de salario como medida disciplinaria así como tampoco deducciones de salario que no estén contempladas por la ley nacional sin la expresa autorización del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias deben ser registradas.





7. LAS HORAS DE TRABAJO NO SERÁN EXCESIVAS

- 7.1 Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 7.2 a 7.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 7.2 a 7.6 se basan en la legislación laboral internacional.
- 7.2 Las horas de trabajo normales, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales.*
- 7.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.
- 7.4 El número total de horas trabajadas, incluyendo las horas extraordinarias, en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 7.5. siguiente.
- 7.5 El total de horas de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, podrá superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:
- La legislación nacional lo permite;
 - Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;
 - Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
 - Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- 7.6. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

* La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales (excluyendo las horas extraordinarias), cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.





8. NO SE PERMITE NINGÚN TIPO DE PRACTICA DISCRIMINATORIA

8.1 No se permite discriminación en la contratación, compensación, accesibilidad a cursos de formación, promoción, cese o jubilación, por ninguno de los siguientes motivos: raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, pertenecer a un sindicato o afiliación política.

9. SE OFRECE EMPLEO REGULADO

9.1 El trabajo realizado deberá ajustarse, en la medida de lo posible, a lo definido por la ley nacional y la práctica como una relación laboral reconocida.

9.2 No se eludirán las obligaciones que existen con los trabajadores, reconocidas por las leyes de seguridad laboral y social y por las regulaciones provenientes de una relación laboral regular, mediante contrataciones por trabajos, subcontrataciones, o empleo desde casa, o mediante contratos de aprendizaje cuando no exista intención real de transmitir conocimiento o proporcionar un empleo regular. Tampoco se eludirán tales obligaciones mediante el uso excesivo de contratos temporales.

10. NO SE PERMITEN TRATOS CRUELES O INHUMANOS

10.1 Se prohíbe el abuso físico o disciplinario, las amenazas de abuso físico, sexual u otro tipo de acoso y el abuso verbal u otras formas de intimidación.

11. REQUISITOS LEGALES

11.1 Primark se compromete a actuar de absoluta conformidad con las leyes y regulaciones vigentes en cada una de las ubicaciones en las que Primark lleva a cabo actividades comerciales, y a no contravenir, a sabiendas, ley o regulación alguna.

11.2 Primark no trabajará, a sabiendas, con proveedores que violan las leyes o regulaciones correspondientes.





12. NO SE ADMITE NINGÚN TIPO DE SOBORNO O CORRUPCIÓN

- 12.1 Se prohíbe estrictamente ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos o comisiones ilícitas, incluidos los pagos facilitadores. Mediante un soborno se puede dar u ofrecer CUALQUIER tipo de regalo, recompensa, compensación o ventaja a una persona perteneciente a una empresa o gobierno a fin de obtener o retener una ventaja comercial o de impulsar o recompensar al destinatario por acciones impropias y en casos en los que no sería correcto que el destinatario aceptase tal beneficio. El soborno también se puede dar a través de terceros que facilitan u ofrecen un soborno, p. ej., un agente, representante o intermediario.

A continuación se muestran unos ejemplos de sobornos. Esta lista no es exhaustiva:

- regalos o gastos de viajes;
 - el uso sin compensación de los servicios, instalaciones y propiedad de la compañía;
 - pagos en efectivo;
 - préstamos, garantías de préstamos u otros créditos;
 - concesión de un beneficio, como una beca de estudios o asistencia sanitaria, a un miembro de la familia de un posible cliente o un funcionario del Estado;
 - celebración de un subcontrato con una persona vinculada a la persona involucrada en la adjudicación del contrato principal;
 - contratación de una empresa local que pertenece a un miembro de la familia de un posible cliente o funcionario del Estado.
- 12.2 Los pagos facilitadores son pequeños pagos o comisiones solicitados por los funcionarios del Estado para agilizar y facilitar el desempeño de sus actividades diarias (como la concesión de una visa o despacho de aduanas). Este tipo de pagos queda estrictamente prohibido.
- 12.3 Los proveedores, representantes y sus empleados deben cumplir con todas las leyes contra el soborno y la corrupción aplicables. En caso de que no existan leyes contra el soborno o la corrupción, o estas sean más flexibles que las establecidas en la Ley contra el soborno del Reino Unido de 2010, los proveedores, representantes y sus empleados deberán actuar conforme a la Ley contra el soborno del Reino Unido de 2010.
- 12.4 Los proveedores y representantes deberán disponer de procedimientos contra el soborno y la corrupción a fin de prevenir que los empleados o las personas asociadas a la empresa cometan cualquier tipo de soborno o corrupción. Tanto los proveedores como los representantes implantarán correctamente estos procedimientos en sus empresas y los revisarán con frecuencia para garantizar su eficacia.





13. APÉNDICE A Definiciones

Niño/a

Individuo menor de 15 años de edad, a menos que la edad mínima local legal para trabajar o de escolarización obligatoria sea superior, en cuyo caso se empleará el límite de edad superior. Sin embargo, de acuerdo con las excepciones de países en vías de desarrollo según la Convención núm. 138 de la OIT, si la edad mínima local legal estipulada es de 14 años se empleará el límite de edad menor.

Persona joven

Cualquier trabajador con una edad superior a la definida como “niño” pero inferior a los 18 años.

Mano de obra infantil

Cualquier trabajo realizado por un niño o persona joven de edad(es) inferior(es) a la(s) señaladas(s) en las definiciones anteriores que no respete las disposiciones de las normas de la OIT, o cualquier trabajo que pueda ser peligroso o que pueda interferir en la educación del niño o persona joven, o resultar nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

