

Amphenol

Política de mano de obra responsable para proveedores

Amphenol se compromete a respetar los derechos humanos en nuestras operaciones globales y en nuestra cadena de suministro. Esta Política de mano de obra responsable para proveedores establece normas para garantizar que son seguras las condiciones de trabajo del proveedor y que se trata a los trabajadores con dignidad y respeto. Estos son los estándares por los que esperamos que nuestros proveedores lleven a cabo sus actividades comerciales. El [Código de conducta de la Alianza de negocios responsables](#) ha servido de guía para esta política. Como nuestros socios comerciales, esperamos que nuestros proveedores respeten los requisitos que se establecen en esta Política de mano de obra responsable para proveedores y que garanticen que estos estándares se cumplan en de sus cadenas de suministro.

Estos estándares son:

1. Empleo elegido libremente

Sin trabajo forzado

No se permite el trabajo forzado, en régimen de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o sin pago, trabajo explotador o involuntario de presos, esclavitud o trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, contratar, transferir o recibir a personas mediante amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude a cambio de mano de obra o servicios. Todo el trabajo debe ser voluntario y los trabajadores tendrán libertad para abandonar o renunciar a su puesto de trabajo en cualquier momento, sin sanciones si se da aviso razonable según el contrato del trabajador.

Sin restricciones sobre la libertad de movimientos

No habrá restricciones arbitrarias sobre la libertad de movimientos de los trabajadores en la planta o instalación, ni tampoco restricciones no razonables para entrar o salir de las instalaciones proporcionadas por la empresa incluidos, si procede, dormitorios o alojamientos de los trabajadores.

Contratos en el idioma del trabajador

Como parte del proceso de contratación se debe proporcionar a todos los trabajadores un contrato de empleo escrito en su idioma materno o un idioma que puedan comprender fácilmente, que contenga una descripción de los términos y condiciones de empleo. Los trabajadores migrantes extranjeros deben recibir el contrato de empleo antes de que el trabajador se marche de su país de origen y no se permitirán sustituciones o alteraciones del contrato de empleo tras la llegada al país receptor, salvo si estos cambios se hacen para cumplir con la legislación local y proporcionar condiciones iguales o mejores.

Sin retención de documentos personales

Los proveedores, sus agentes y/o subagentes no pueden apropiarse de o destruir, ocultar o confiscar los documentos de identidad o inmigración, como la identificación, pasaportes o permisos de trabajo expedidos por las autoridades públicas. Los proveedores, sus agentes y subagentes solamente pueden conservar la documentación si la ley exige que se conserve dicha documentación. En este caso, en ningún momento se denegará a los trabajadores el acceso a sus documentos.

Sin honorarios

No se les exigirá a los trabajadores que paguen a los proveedores, sus agentes o subagentes honorarios por reclutar a los empleados u otras tarifas relacionadas con su empleo. Si se descubre que los trabajadores han pagado tales honorarios, estos les serán reembolsados al trabajador.

2. Trabajadores jóvenes

No debe utilizarse mano de obra infantil en ninguna etapa de la fabricación. El término “infantil” se refiere a cualquier persona menor de 15 años, o que sea menor de la edad que la ley determine que es la edad hasta la que debe continuar la educación obligatoria, o que sea menor de la edad mínima para trabajar en el país, el parámetro que sea más elevado. Los proveedores, sus agentes y/o subagentes implementarán un mecanismo adecuado para verificar la edad de los trabajadores. Se apoya el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplan todas las leyes y reglamentos. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no deberán realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos turnos nocturnos y horas extras. Los proveedores, agentes y/o subagentes proporcionarán el apoyo y la formación adecuados a todos los trabajadores estudiantes. Si se identifica mano de obra infantil, se proporcionará asistencia/remedio.

3. Salarios, beneficios y horas de trabajo

La remuneración del trabajador cumplirá con las leyes de salarios locales, lo que incluye, entre otros, salarios mínimos, horas extras y prestaciones legales obligatorias. Para cada periodo de pago se proporcionará a los trabajadores en forma puntual un desglose de salarios y deducciones que no sea difícil de entender y que incluya información suficiente para verificar con precisión la remuneración por el trabajo realizado. No se permitirán deducciones de los salarios como medida disciplinaria. En ausencia de legislación local al respecto, la tarifa salarial para trabajadores que sean estudiantes, becarios y aprendices será al menos la misma que la de otros trabajadores de nivel básico que realicen tareas iguales o similares.

4. Tratamiento digno

No habrá ningún trato duro o inhumano, lo que incluye violencia, violencia de género, acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coacción mental o física, intimidación, humillación pública o maltrato verbal de los trabajadores; ni tampoco habrá amenazas de dicho trato. Las políticas y procedimientos disciplinarios que apoyen estos requisitos se definirán y comunicarán claramente a los trabajadores.

5. Prohibición del acoso y de la discriminación

Los Proveedores, sus agentes y/o subagentes deben comprometerse a mantener un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación ilícita. No habrá ningún tipo de discriminación o acoso por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacionalidad de origen, discapacidad, situación de embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición cubierta de excombatiente de las fuerzas armadas ('veterano'), información genética protegida o estado civil en prácticas de contratación y empleo como salarios, ascensos, recompensas y acceso a formación. Se proporcionará a los trabajadores una adaptación razonable para prácticas religiosas. Además, no se deberá someter a los trabajadores o posibles trabajadores a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, o a exámenes físicos que puedan utilizarse de forma discriminatoria. Esperamos un compromiso firme con la igualdad de oportunidades y la tolerancia cero con la discriminación y el acoso.

6. Libertad de asociación y negociación colectiva

De conformidad con la legislación local, los Proveedores, sus agentes y/o subagentes respetarán el derecho de los empleados a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a la negociación colectiva y a participar en reuniones pacíficas, además de respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades. Los trabajadores o sus representantes podrán comunicar y compartir abiertamente con la gerencia ideas e inquietudes en relación con las condiciones de trabajo y las prácticas de la administración sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

7. Condiciones de trabajo seguras y saludables

Se debe proporcionar a los empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable que cumpla con las leyes y normativas sanitarias, de seguridad y salud aplicables, y los requisitos específicos de la Empresa.

- Se debe identificar, evaluar y mitigar la posibilidad del trabajador de exponerse a peligros para la salud y la seguridad (peligros químicos, eléctricos y debidos a otras fuentes de energía, fuego, vehículos y los riesgos de caídas) utilizando la jerarquía de controles, que incluye eliminación del peligro, sustitución de procesos o materiales, control mediante el diseño adecuado, implementación de controles de ingeniería y administrativos, mantenimiento preventivo y procedimientos de trabajo seguro (incluido el bloqueo/etiquetado), y facilitación de formación continua sobre salud y seguridad ocupacional. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por estos medios, se proporcionará a los trabajadores un equipo de protección personal adecuado y bien mantenido, así como material educativo sobre los riesgos para ellos asociados con estos peligros. También deben adoptarse medidas razonables para evitar que las mujeres embarazadas/las madres lactantes estén en condiciones de trabajo con peligros elevados, y eliminar o reducir cualquier riesgo para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y las madres lactantes, incluidos los asociados con sus asignaciones laborales, y proporcionar adaptaciones razonables para las madres lactantes.

- Se proporcionará a los trabajadores información y formación adecuadas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, en un idioma que el trabajador pueda entender, para todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que están expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, peligros mecánicos, eléctricos, químicos, de incendio y físicos.
- La información relacionada con la salud, la seguridad y la preparación ante emergencias se expondrá claramente en las instalaciones o se colocará en una ubicación identificable y de fácil acceso para los trabajadores.
- Las lesiones y las enfermedades laborales se gestionarán, tratarán, investigarán y notificarán de conformidad con los requisitos locales. Se implementarán las acciones correctivas adecuadas para evitar la repetición y facilitar la reincorporación de los trabajadores al trabajo.
- Los Proveedores, sus agentes y/o subagentes deberán proporcionar a los trabajadores un acceso rápido a instalaciones sanitarias limpias, agua potable e instalaciones sanitarias de preparación, almacenamiento y consumo de alimentos. Los dormitorios de los trabajadores proporcionados por los proveedores, sus agentes y/o subagentes deben mantenerse limpios y seguros, y deben contar con salidas de emergencia adecuadas, agua caliente para bañarse y ducharse, iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, lugares protegidos individualmente para almacenar artículos personales y valiosos, y espacio personal razonable junto con privilegios razonables de entrada y salida.

En Amphenol creemos que los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto. Es importante para nosotros que nos relacionemos con proveedores que respeten los derechos humanos y proporcionen a sus empleados condiciones de trabajo seguras y saludables. Esperamos que nuestros proveedores respeten los estándares de esta política en todas sus organizaciones y que amplíen los mismos estándares en sus cadenas de suministro.

MECANISMO DE NOTIFICACIÓN

Para informa de un comportamiento cuestionable o una posible infracción de la Política de mano de obra responsable para proveedores, le recomendamos que trabaje con su contacto principal de Amphenol para resolver su preocupación. Si esto no es posible o adecuado, póngase en contacto con Amphenol a través de cualquiera de los siguientes métodos:

Teléfono: +1 (203) 265-8555

Correo electrónico: legaldepartment@amphenol.com

Correo: Legal Department
Amphenol Corporation
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492, EE. UU.

Amphenol mantendrá la confidencialidad en la medida de lo posible y no tolerará ninguna represalia ni venganza contra ninguna persona que, de buena fe, haya buscado asesoramiento o haya informado de un comportamiento cuestionable o una posible infracción de esta Política de mano de obra responsable para proveedores.