



CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, ÉTICA Y MEDIOAMBIENTAL

Índice de materias:

- Preámbulo
- Objetivos del Código de Conducta
- Textos de referencia
- Los compromisos y principios fundamentales:
 - Promoción y desarrollo de los sistemas de gestión
 - Libertad del trabajo y prohibición de recurrir al trabajo forzoso
 - Prohibición de recurrir a tratamientos severos o inhumanos
 - Prohibición del trabajo infantil, orientar a los jóvenes trabajadores
 - Prohibición de toda forma de discriminación
 - Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
 - Condiciones de trabajo que respeten las reglas de higiene y seguridad
 - Salario equitativo y beneficios sociales
 - Tiempo de trabajo no excesivo
 - Lucha contra el trabajo precario y la subcontratación oculta
 - Respeto del medio ambiente
 - Ética de los negocios: lucha contra la corrupción y la falsificación
- Aplicación y control
- Declaración del proveedor
- Anexo: Referencias de textos fundamentales

Preámbulo:

MAPED, diseñador y fabricante, líder mundial de artículos escolares, de escritura y oficina, considera el desarrollo sostenible como un elemento clave de su estrategia.

Basándose en los valores fundadores de la empresa, como el respeto, la integridad, la creatividad, la adaptabilidad y la responsabilidad ciudadana, MAPED lleva a cabo varios planes de acción a largo plazo a nivel medioambiental, económico y social.

Consciente de las responsabilidades que resultan de su posición de ordenante internacional de primer orden, implicado en su deber de vigilancia y diligencia razonable, MAPED ha lanzado una gestión estructurada y voluntaria de responsabilidad empresarial, ética y medioambiental, materializada por el presente Código de Conducta.

Objetivos del Código de Conducta:

El objetivo principal del presente Código de Conducta consiste en promover una práctica ética de los negocios basada en la colaboración entre los socios comerciales. MAPED privilegia una gestión de progreso y mejora continua en su esfera de influencia comercial.

Pidiendo a sus socios comerciales atenerse a los compromisos del presente Código de Conducta y haciéndolos aplicar en su propia organización, MAPED quiere favorecer unas condiciones de trabajo que respeten los derechos humanos, el progreso social y el medio ambiente en toda su cadena de suministro y distribución internacional.

El presente Código de Conducta sólo impone exigencias mínimas. Estas exigencias no deben interpretarse como límites máximos y no pueden utilizarse contra los empleados, en particular, con el fin de limitar su libertad de asociación y su derecho a la negociación colectiva.

Los textos de referencia:

Este Código de Conducta se basa en la adhesión a principios fundamentales descritos en varios textos fundadores (véase en Anexo): la declaración universal de los derechos humanos, los convenios fundamentales y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios directivos relativos a las empresas y a los derechos humanos (ONU), las Líneas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales, los principios del Pacto Mundial (ONU);

Además, MAPED respeta las recomendaciones de las normas internacionales y europeas:

- ISO 14001, en materia de sistema de gestión medioambiental. Certificación MAPED obtenida el 19/05/2010

- OHSAS 18001, en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Certificación MAPED obtenida el 28/05/2013
- SA 8000, en materia de condiciones de trabajo.
- REACH, en materia de gestión de las sustancias químicas en los productos

Los compromisos y principios fundamentales:

MAPED respeta y pide a sus socios comerciales que se comprometan a respetar los siguientes principios fundamentales:

1. Promoción y desarrollo de los sistemas de gestión:
Para garantizar la conformidad con el Código de Conducta de MAPED, los socios comerciales deben establecer y desplegar sistemas de gestión apropiados, formalizados mediante procedimientos escritos y formación. Un miembro de la gestión se debe encargar de la responsabilidad social, ética y medioambiental.
2. Libertad del trabajo, prohibición de recurrir al trabajo forzoso:
MAPED rechaza todas las formas de esclavitud moderna. Cada empleado debe poder elegir trabajar libremente, sin estar amenazado con penalidades, multas u otras sanciones por su empleador. Todo trabajador es libre de dejar su puesto al final de su jornada de trabajo y abandonar su empleo, con la condición de respetar el plazo de preaviso.
Se prohíbe el trabajo forzoso de los presos. El tratamiento de los trabajadores emigrantes debe ser equivalente al de los trabajadores locales.
3. Prohibición de recurrir a tratamientos severos o inhumanos:
Ningún empleado debe ser sometido a un tratamiento degradante o humillante, ni sufrir castigos corporales, amenazas o cualquier otra forma de acoso, psicológico o sexual.
4. Prohibición del trabajo infantil, orientar a los jóvenes trabajadores:
MAPED prohíbe emplear directa o indirectamente a los niños menores de 15 años, salvo excepciones previstas explícitamente por la OIT, o de una edad inferior al del final de la escolaridad obligatoria del país, si es superior a 15 años.
Debe establecerse en la empresa un sistema eficaz de control de la edad en el momento de la contratación.
Si a pesar de todo se diera la presencia de niños en el trabajo, deberá organizarse un programa de acompañamiento para sacar a los niños de la fábrica en las mejores condiciones posibles, buscando una solución que sea por el mayor interés del niño y de su familia, por ejemplo contribuyendo financieramente a la educación del niño o privilegiando su sustitución por un adulto miembro de la misma familia.

Los jóvenes trabajadores (entre la edad mínima legal y los 18 años) no deben ocupar puestos que pongan en peligro su salud, seguridad, moralidad o desarrollo físico e intelectual. Su tiempo de trabajo debe ser compatible con el seguimiento de su escolaridad o su participación en programas de aprendizaje.

5. Prohibición de toda forma de discriminación:

Los empleados no deben ser objeto de ninguna discriminación en materia de contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción o despido, por razones relacionadas con la raza, la religión, la pertenencia a una etnia, la casta, el origen, la edad, el género, la discapacidad, la orientación sexual, la pertenencia a un sindicato o a un partido político. Queda absolutamente prohibida toda práctica de acoso o violencias físicas o psicológicas vinculadas a estos elementos.

6. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva:

MAPED respeta y promueve en su empresa y su cadena de suministro el derecho internacionalmente reconocido a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse al sindicato de su elección, a crear su sindicato y participar en negociaciones colectivas, de manera libre e independiente, sin sufrir discriminación ni humillaciones. Si la legislación nacional del país limita estas libertades fundamentales, el empleador debe favorecer el diálogo social y la representación salarial bajo otras formas, como, por ejemplo, la creación de comités o asociaciones de trabajadores, libremente elegidos por los empleados.

7. Condiciones de trabajo que respetan las reglas de higiene y seguridad:

Todo debe estar organizado para garantizar condiciones de higiene y seguridad que proporcionen un entorno sano y seguro a los empleados, protegiendo de manera más particular a los más vulnerables: jóvenes trabajadores, mujeres embarazadas, trabajadores con discapacidad. Esto implica, como mínimo, que se respete la reglamentación nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, o las normas internacionales en caso de fallo de la ley nacional.

Es necesario evaluar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, vinculados al puesto de trabajo, al sector industrial, u al período de actividad.

Deben adoptarse medidas eficaces para evitar todo tipo de accidentes, heridas o enfermedades: sensibilizar al personal efectuando formaciones específicas y ejercicios para que utilicen los equipos de protección individual (EPI); organización ergonómica de los puestos de trabajo; comprobación regular de la seguridad de la estructura de los edificios, de las máquinas y equipamientos eléctricos; puesta a disposición del material de lucha contra incendios adaptado a las necesidades de la fábrica; organización de ejercicios de evacuación y lucha contra incendios, etc.

Un miembro de la gestión deberá ser designado como responsable de la salud y la seguridad y un comité de higiene y seguridad deberá reunirse regularmente para tratar estos temas.

El empleador debe garantizar una asistencia médica y un acceso a los cuidados de urgencia, así como el acceso al agua potable, a lugares seguros e higiénicos para poder comer y descansar.

Todos los lugares que puedan acoger al personal deben ser conformes en términos de espacio, ventilación, temperatura, luz y ruido.

El empleador debe garantizar el derecho a que el trabajador abandone su puesto de trabajo en caso de peligro inmediato para su integridad física o su vida.

8. Salario equitativo y beneficios sociales:

MAPED y sus socios comerciales reconocen que sus empleados deben gozar de una remuneración equitativa que les permita alcanzar un nivel de vida decente, que asegure su salud, su bienestar y el de su familia, principalmente en lo que se refiere a alimentación, vestido, alojamiento, educación, atención médica y servicios sociales necesarios.

Para alcanzar este objetivo, MAPED invita a sus socios comerciales a dialogar con los representantes de los asalariados, para estudiar todas las soluciones posibles.

En cualquier caso, todos los asalariados, incluidos aquellos que trabajan por obra, deben ser remunerados por lo menos con el salario mínimo legal (nacional o local) aplicable a una duración legal de trabajo, o según las normas vigentes en la industria aprobadas por acuerdos de negociaciones colectivas, si éstas son más favorables para los asalariados.

También deben beneficiarse de todos los privilegios sociales previstos por la ley (vacaciones pagadas anuales, permisos excepcionales, baja por maternidad, prima de antigüedad, protección social obligatoria, etc.)

Los salarios deben pagarse de manera regular y puntual. El asalariado debe estar informado por escrito de los elementos que constituyen su nómina y entenderlos. Los descuentos que se efectúen sólo serán posibles si están previstos por la ley o por un acuerdo de negociación colectiva.

El cálculo y el pago de las horas extraordinarias con porcentajes aumentados deben ajustarse estrictamente a la ley.

9. Tiempo de trabajo no excesivo:

La duración del trabajo debe respetar la reglamentación nacional y no sobrepasar, en cualquier caso, 48 h por semana (aparte de las horas extraordinarias), salvo excepciones especificadas por la OIT.

El recurso a las horas extraordinarias debe seguir siendo excepcional y debe ser aceptado voluntariamente por el asalariado. No se pueden sobrepasar 12h por semana.

Todos los trabajadores deben beneficiarse de momentos de descanso durante su jornada laboral y de un día de descanso después de un período de trabajo de 6 días consecutivos, salvo una situación excepcional prevista por un acuerdo de negociación colectiva o una autorización específica de las autoridades administrativas competentes.

10. Lucha contra el trabajo precario y la subcontratación oculta:

Todo trabajo debe hacerse basándose en una relación laboral concreta, establecida por las leyes y prácticas nacionales, y materializada por una carta de contratación o un contrato de trabajo que explique al trabajador sus derechos, sus obligaciones y sus condiciones de contratación: estatuto, tiempo de trabajo, salario, modalidades de pago del salario, etc.

El empleador se compromete a no actuar en detrimento de una relación laboral regular y no sustraerse a lo que dictan las leyes nacionales sobre el

trabajo, recurriendo abusivamente a contratos precarios, temporales o de prácticas.

La subcontratación oculta está prohibida por este Código de Conducta. Toda transferencia parcial o total de la fabricación de los productos objeto de la relación entre el proveedor y el cliente, debe ser autorizada de antemano por MAPED, caso por caso. La subcontratación autorizada y el trabajo a domicilio deben incluirse dentro de un sistema de gestión y de procedimientos.

11. Respeto del medio ambiente:

Muy comprometido con el control de los impactos de su actividad en el medio ambiente, en particular, a través de la certificación ISO 14001 de sus centros de producción y del ecodiseño de sus productos, MAPED pide a sus proveedores que se comprometan de manera activa en una gestión medioambiental.

El proveedor debe, como mínimo, ajustarse a las leyes y reglamentaciones nacionales vigentes sobre la protección del medio ambiente. Debe haber realizado un estudio de impacto y una evaluación de riesgos y establecer una gestión apropiada. Cuando proceda, deberá disponer de todas las autorizaciones y permisos relativos para poder utilizar los recursos hidráulicos, gas y electricidad, el tratamiento de los residuos, la gestión de los productos peligrosos y la emisión de residuos acuosos y atmosféricos.

12. Ética de los negocios - lucha contra la corrupción y la falsificación:

MAPED y sus socios comerciales se comprometen a respetar estrictamente las leyes de los países en los cuales intervienen y ajustarse a las exigencias legales y normas aplicables en su industria.

Se comprometen a llevar a cabo sus negocios de manera ética, sin participar en ningún acto de corrupción, extorsión o entregar una suma de dinero ilegalmente o cualquier otra práctica fraudulenta.

Queda prohibida terminantemente cualquier acción de falsificación de patentes, modelos, dibujos, marcas u otros derechos de propiedad intelectual.

Aplicación y control:

Los socios comerciales se comprometen a dar a conocer los compromisos de este Código de Conducta a sus empleados.

Mostrarán la mayor diligencia posible para difundir y mandar cumplir las disposiciones del presente Código de Conducta entre sus subcontratistas, proveedores y filiales.

Este Código de Conducta forma parte integrante de los compromisos contractuales concluidos entre MAPED y sus socios comerciales.

Con el fin de asegurar el respeto de su Código de Conducta, MAPED realiza auditorías sociales, medioambientales y de seguridad, en sus fábricas y las de sus proveedores asociados. A tal efecto, el proveedor garantiza el libre acceso de los auditores elegidos por MAPED en los centros de producción (talleres de fabricación, cantinas, dormitorios), tal como a los documentos y entrevistas del personal.

Al final de la auditoría, el proveedor se compromete a aplicar las acciones correctivas necesarias para mejorar su conformidad con este Código de Conducta en el plazo convenido.

Al estar comprometido con una gestión de progreso continuo, MAPED podrá, si fuera necesario, acompañar a sus socios comerciales en la aplicación de su plan de acciones correctivas.

MAPED se reserva el derecho a suspender o interrumpir definitivamente toda relación comercial con los socios comerciales que no cumplieren las disposiciones de su Código de Conducta y que no demostrasen su buena voluntad para buscar soluciones de mejora continua o no hiciesen prueba de ninguna transparencia en sus acciones

Anexo: Textos de referencia

- Declaración universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
 - El convenio (C087) relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
 - El convenio (C098) relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
 - El convenio (C029) relativo al trabajo forzoso, 1930.
 - El convenio (C0105) relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957.
 - El convenio (C0138) relativo a la edad mínima, 1973.
 - El convenio (C0182) relativo a las peores formas de trabajo infantil, 1999.
 - El convenio (C0100) relativo a la igualdad de remuneración, 1951.
 - El convenio (C0 111) relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Otros Convenios de la OIT:
 - Convenio (C0155) sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, 1981.
 - Convenio (C097) sobre los trabajadores emigrantes, 1949.
 - Convenio (C095) sobre la protección del salario, 1949.
- Directrices relativas a las empresas y a los derechos humanos (ONU, 2011)
- Pacto Mundial o *Global Compact* (ONU, 2000)
- Directrices de la OCDE en relación con las empresas multinacionales (OCDE, 2011)