

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



BOLTON

ÍNDICE

NUESTROS PRINCIPIOS	2
DEBIDA DILIGENCIA	3
DERECHOS IMPLICADOS	4
COLABORACIÓN CON OXFAM	9
OBSERVACIONES FINALES	9



Todos los seres humanos nacen
libres e iguales en dignidad y derechos y,
dotados como están de razón y conciencia,
deben **comportarse fraternalmente**
los unos con los otros.

Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

NUESTROS PRINCIPIOS

El respeto de los derechos humanos fundamentales constituye un elemento esencial del modo responsable de hacer negocios que tenemos en Bolton. Es un tema central para nuestros y nuestras empleados y empleadas, clientes, consumidores y consumidoras, así como para la comunidad en la que trabajamos y para los grupos de la sociedad civil con los que interactuamos.

Este documento traza un camino para nuestro Grupo, en el que trabajaremos con las partes interesadas tanto internas como externas para mejorar continuamente y afrontar los principales retos que tenemos por delante.

La **Política de Derechos Humanos** de Bolton deriva directamente de los principales valores del grupo, tal como se expresan en el Código de Conducta¹. La dignidad y el respeto del individuo ocupan un lugar central en nuestra cultura corporativa. Nos esperamos de todos nuestros proveedores y otras partes interesadas pertinentes que respeten los principios y valores contenidos en esta Política.

Nos comprometemos a respetar, en la medida de nuestras posibilidades, los derechos humanos reconocidos internacionalmente, tal como se especifican en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y en los convenios inspirados en ella, como la *Declaración de la OIT* relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los *Principios Rectores de la ONU* sobre las empresas y los derechos humanos y las *Convenciones de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño* (UNCRC, por sus siglas en inglés).

En caso de divergencias entre las leyes nacionales y los estándares de derechos humanos internacionales, seguiremos las pautas de nivel más alto. En caso de conflicto, reconoceremos las leyes nacionales al tiempo que respetamos los derechos humanos en la mayor medida posible y seguiremos abogando por un cambio positivo.

La estructura de este documento se inspira en las disposiciones del *Código de base de la Ethical Trade Initiative* (ETI) y en gran parte las refleja. La ETI es una red de empresas, organizaciones sin ánimo de lucro y sindicatos que promueve el respeto de los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

Seguiremos trabajando con nuestros proveedores, ONG y todos los actores pertinentes de la sociedad civil para mejorar y reforzar los elementos clave presentes en esta política. Nuestro objetivo irrenunciable prevenir cualquier violación de los derechos humanos allá donde sea posible y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente según proceda en nuestras operaciones.

¹ El Código de Conducta de Bolton está disponible en el sitio web del Grupo (<https://www.boltongroup.net/it/report-policy/>).

DEBIDA DILIGENCIA

Supervisaremos la implantación de la Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta en las actividades del grupo, además de fomentar y facilitar su cumplimiento entre los proveedores y las partes interesadas pertinentes.

Se podrán desarrollar, ya sea a nivel del grupo o de unidad de negocio, instrumentos operativos específicos, como Código de Conducta, herramientas de evaluación de riesgos, sesiones de formación y auditorías en las instalaciones, para hacer posible la implantación de los principios de esta Política y para comprobar que se respeten.

Para llevar a cabo nuestra diligencia debida, estableceremos mecanismos de análisis de cumplimiento y comprobación, tanto en el ámbito interno como en nuestra cadena de suministro. Aplicaremos metodologías, directrices y estándares de uso universal, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los estándares ISO 37301 e ISO 37001.

Todas las evidencias recopiladas durante la fase de evaluación constituirán un incentivo para que el grupo y sus socios comerciales redefinan sus políticas, acciones y comportamientos, dentro de un proceso de mejora continua. De este modo, se garantizará el pleno cumplimiento de la Política de Derechos Humanos en el marco de nuestras actividades.

En caso de que algún proveedor u otras partes interesadas pertinentes tengan dificultades para respetar la Política, tomaremos las medidas necesarias para corregir la situación si se han producido incumplimientos. Colaboraremos con las partes afectadas para dar con las causas originales del problema, para encontrar y aplicar medidas eficaces para corregirlas y para comprobar su eficacia a la hora de resolver el incidente.

Creemos en un diálogo continuo con las partes interesadas, proveedores, socios comerciales, empleados y miembros de la sociedad civil pertinentes para mejorar las medidas actualmente en vigor y para definir otras nuevas que podamos desarrollar e implantar para reforzar nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos internacionales.

DERECHOS IMPLICADOS

Respetamos los siguientes principios fundamentales como parte de nuestra forma responsable de hacer negocios. Asimismo, nos comprometemos a exigir el cumplimiento de estos principios a nuestros proveedores, socios comerciales y partes interesadas pertinentes para promover el respeto de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro.

EMPLEO ESTABLE Y ELEGIDO LIBREMENTE

Todo empleado tiene derecho a aceptar o abandonar su trabajo libremente con arreglo a las condiciones del empleo. No se acepta ningún tipo de trabajo forzoso, en servidumbre ni trabajo involuntario de presos, tal como se definen en los Convenios y recomendaciones de la OIT de referencia.

Proporcionamos empleo estable, en la medida de lo posible, basado en una relación de empleo reconocida, establecida mediante la práctica y la legislación nacionales.

Utilizamos formas contractuales acordes con las obligaciones de cara a los empleados establecidas por las leyes laborales o de seguridad social y por las normativas resultantes de la relación de empleo estable, evitando utilizar excesivamente formas desfavorables (como contratos solo de mano de obra, subcontratos, programas de prácticas sin la intención real de enseñar competencias o proporcionar un empleo estable, uso excesivo de contratos a tiempo determinado, etc.).

No se pedirá a los trabajadores que entreguen «depósitos» ni sus documentos de identidad al empleador. Cuando la ley exija que se depositen documentos de identidad, se garantizará al trabajador la posibilidad de acceder a sus documentos. No se impedirá a los trabajadores abandonar el lugar de trabajo, y se les devolverá de inmediato sus documentos en el momento en que termine la relación laboral.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Respetamos el derecho de nuestros empleados a estar adecuadamente representados y a formar libremente sindicatos o sumarse a ellos, si existen de acuerdo con la ley, o a las organizaciones de trabajadores que elijan, así como a negociar de forma colectiva.

Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva esté limitado por la ley, buscaremos formas de respetar los estándares de los derechos humanos internacionales en cuanto a la libertad de asociación y negociación colectiva, sin incumplir las normativas y leyes en vigor en el ámbito nacional. Los representantes de los trabajadores llevarán a cabo su mandato sin que estas ocasionen prejuicios, aislamiento, discriminación, acoso, intimidación o represalias por ser miembros de sindicatos.

Nos comprometemos a entablar un diálogo constructivo con los representantes de los trabajadores elegidos libremente y una actitud abierta con respecto a sus actividades, basando todas las negociaciones en el respeto mutuo y la buena fe.

SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES LABORALES

Proporcionamos a todo nuestro personal un entorno y un lugar de trabajo saludable y seguro, tras haber valorado los conocimientos prevalentes del sector y cualquier peligro específico pertinente, cumpliendo siempre la legislación en vigor en materia de salud y seguridad. Nos comprometemos a garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo el riesgo de accidente o lesión y evitando las causas de peligros inherentes en el entorno laboral.

Asignamos responsabilidades en materia de salud y seguridad a un comité de seguridad formal o un representante de los directivos sénior de las instalaciones o de la empresa.

Asimismo, nos comprometemos a involucrar a nuestro personal en la mejora continua de las condiciones de salud y seguridad de nuestros lugares de trabajo de acuerdo con las normativas y leyes locales en vigor.

Garantizamos el derecho de nuestros empleados a acceder a una asistencia sanitaria preventiva y a recibir tratamientos médicos aunque las condiciones establecidas por las prácticas y leyes locales sean limitadas.

Asimismo, tenemos que garantizar que proporcionamos a nuestros empleados formación periódica y registrada sobre salud y seguridad laborales, y que dicha formación se repetirá para los trabajadores recién contratados o que hayan cambiado de puesto.

Se garantizará el acceso a servicios limpios, agua potable y, si procede, a instalaciones sanitarias para guardar alimentos. Si se proporciona alojamiento, este deberá ser limpio y seguro y deberá responder a las necesidades básicas de los trabajadores.

TRABAJO INFANTIL

No permitimos el uso de trabajo infantil, tal como se define en los Convenios de la OIT de referencia. No contratamos a menores de 16 años y no contrataremos nunca a niños por debajo de la edad mínima necesaria para trabajar legalmente en sus respectivos países.

Todas las políticas y los procedimientos respetarán las disposiciones de los estándares de la OIT pertinentes con respecto al trabajo infantil. En caso de trabajo infantil directo o indirecto, tomaremos medidas de inmediato para encontrar y proporcionar un programa de corrección que haga posible la transición de cualquier niño o niña que esté trabajando a un sistema de educación de calidad, en el que permanecerá mientras dure su infancia.

Además, nos comprometemos a garantizar un puesto adecuado para los empleados menores de 18 años, tal como se especifica en los Convenios de la OIT pertinentes. Se impedirá que trabajen en condiciones de peligro, que desarrollen actividades dañinas para su desarrollo físico y mental o que trabajen por la noche.

SALARIO DIGNO

Ofrecemos una remuneración acorde con los estándares legales nacionales o los estándares de referencia del sector (los que sean más altos). En cualquier caso, nos comprometemos a crear condiciones favorables que permitan remunerar a los trabajadores con salarios adecuados para garantizar un nivel de vida decente que satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias, y para proporcionar ingresos discrecionales que permitan alcanzar un salario digno, cuando los estándares legales nacionales no brinden esa oportunidad.

Facilitamos información comprensible por escrito sobre las condiciones de empleo y los detalles de los salarios cada vez que se paguen, en un idioma que comprendan los trabajadores. En caso de necesidad, se proporcionarán explicaciones verbales.

Las retenciones de los salarios que tengan una base legal se aplicarán en línea con los acuerdos colectivos y/o las leyes locales aplicables y dentro de sus límites. Las retenciones de los salarios que no estén cubiertas por la ley local en vigor y/o los acuerdos colectivos se especificarán en una política de empresa y en el contrato de empleo firmado por el empleado o se acordarán de forma explícita con el trabajador con un acuerdo claro.

Cualquier medida disciplinaria se debe establecer de acuerdo con las normativas o leyes locales o los acuerdos colectivos, con el permiso expreso del trabajador afectado, y deberá quedar registrada.

Para no tener que elegir entre el salario digno y la aplicación de deducciones como medida disciplinaria y para establecer un límite a escala local para este tipo de medida, realizaremos un análisis con el fin de establecer una medición y de cuantificar el salario digno a escala local.

Todas las deducciones, en todos los casos, deben permitir garantizar un salario digno para los trabajadores afectados y sus familias.

HORAS DE TRABAJO²

Nos comprometemos a respetar las horas de trabajo semanales especificadas en la legislación local y los acuerdos colectivos y a no superar lo establecido al respecto en los Convenios de la OIT.

Las horas extra se deben acordar y utilizar de manera responsable, no para sustituir el empleo estable. Las horas extra se deberán realizar de forma voluntaria y se compensarán con una tasa mínima del 125%, tal como se sugiere en los Convenios de la OIT y, en cualquier caso, se deberán respetar siempre las leyes locales y los acuerdos de la negociación colectiva.

El pago de las horas extra se podrá sustituir por la concesión de permisos de ausencia para todos los trabajadores solo si se acuerda mediante un proceso de negociación colectiva.

La semana laboral normal no superará los 48 horas, salvo en circunstancias excepcionales. La suma de las horas trabajadas en una semana (incluyendo las horas extra) no superará las 60 horas, excepto en circunstancias excepcionales y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

2 Para el principio del tiempo de trabajo relativo a la gente de mar, los compromisos a respetar son los establecidos en el Convenio 188C de la OIT. art 13 y 14: Horas de trabajo y horas de descanso.

- así lo permiten la ley nacional y un acuerdo colectivo negociado libremente con una organización de trabajadores que represente a una parte significativa de la plantilla;
- se toman las medidas oportunas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
- el empleador puede demostrar que existen circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

Los trabajadores deben gozar de periodos de descanso adecuados: al menos un día de descanso en un periodo de 7 días o dos días de descanso en un periodo de 14 días.

DISCRIMINACIÓN Y TRATOS INHUMANOS Y DEGRADANTES

Respetamos la diversidad y el derecho a la igualdad de oportunidades. No toleramos ninguna forma de discriminación por motivos de raza, color, edad, gender, idioma, religión, nacionalidad, opinión política, orientación sexual, enfermedad sexual, casta o estatus social, estado civil, pertenencia a sindicatos o afiliación política, y fomentamos la promoción de una conducta ética en el lugar de trabajo. No existe discriminación en la contratación, remuneración, acceso a formación, ascenso, cese o jubilación.

Nos comprometemos a promover y respetar la igualdad de género evitando las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, respetando los derechos de maternidad y paternidad, garantizando un acceso igualitario a la formación y a los ascensos, etc.

Del mismo modo, prohibimos y no toleramos ninguna forma de castigo corporal, coerción mental o física, maltrato verbal, acoso sexual o psicológico o trato duro e inhumano, como tampoco las amenazas y la intimidación en el lugar de trabajo en sentido amplio (oficinas, fábricas, buques, desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo, etc.).

DERECHOS DE LA POBLACIÓN LOCAL

Llevamos a cabo nuestras actividades respetando los derechos de las comunidades locales que habitan en los lugares donde se encuentran nuestras fábricas. Prestamos atención a las comunidades locales más vulnerables, escuchando sus necesidades y proporcionando oportunidades y canales para que comuniquen sus necesidades y preocupaciones a nivel local.

COMUNICACIÓN DE INFRACCIONES

Nos comprometemos a implantar nuestras propias herramientas para informar de forma adecuada, segura y confidencial en caso de quejas, violaciones de los derechos humanos o los derechos laborales o cualquier otro tipo de incumplimiento de los principios establecidos en esta Política, en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Se debe dar a conocer estos mecanismos e instrumentos de información a todos los empleados y socios comerciales directos. Nos comprometemos a garantizar que todas las personas implicadas en nuestras cadenas de suministro tengan acceso a canales de comunicación y mecanismos adecuados para exponer sus quejas. No se tolerará la toma de represalias por haber expresado preocupaciones de buena fe.

COLABORACIÓN CON OXFAM



OXFAM

Ce document a été élaboré avec le soutien d'Oxfam, qui nous apporte son expertise dans le cadre de notre partenariat sur la protection des droits de l'Homme.

OBSERVACIONES FINALES

Le conseil d'administration de Bolton, avec des résolutions dûment adoptées à l'unanimité, a approuvé cette politique des droits humains le 19 septembre 2022.

Pour plus d'informations sur ce document, veuillez contacter Bolton, le Département du développement durable : mail@boltongroup.it



ANTES DE IMPRIMIR,
ASEGÚRESE DE QUE SEA NECESARIO



BOLTON

Bolton Group S.r.l.
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milán - Italia
www.boltongroup.net