

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 las condiciones de trabajo del proveedor son seguras y que los trabajadores son tratados 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](#) (Responsible Business Alliance, RBA) 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 sus cadenas de suministro.

Estos estándares son:

1. Empleo elegido libremente

Trabajo forzado. Se prohíben todas las formas de trabajo forzado, lo que incluye mano de obra vinculada con deudas, mano de obra por servidumbre, trabajo explotador o involuntario de presos, trabajo de esclavos y cualquier forma de trata de seres humanos. Esto incluye transportar, albergar, contratar, transferir o recibir a personas mediante la trata, fuerza, coerción, 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.

Contratos en el idioma del trabajador. Como parte del proceso de contratación, salvo que sea requerido por la ley local, se debe proporcionar a los trabajadores un contrato de empleo escrito en un idioma que el trabajador entienda y que contenga una descripción de los términos y condiciones de empleo, y no deberán permitir sustituciones o cambios del contrato de empleo a menos que estos cambios se hagan para proporcionar condiciones iguales o mejores.

Retención de documentos personales. El proveedor no puede, ya sea de manera temporal o permanente, apropiarse de o destruir, ocultar, confiscar o denegar el acceso a los empleados a sus documentos de identidad o inmigración, como documentos de identificación, pasaportes o permisos laborales expedidos por las autoridades públicas, a menos que la ley exija que se realicen dichas retenciones.

Honorarios. Todos los costes de contratación correrán a cargo del empleador, no de los trabajadores. No se exigirá a los trabajadores que paguen honorarios de agentes o empleadores u otras tarifas relacionadas con su empleo. En caso de que un trabajador haya pagado algún honorario por contratación u otros honorarios relacionados, el empleador debe compensar al trabajador por el importe total de dichos honorarios.

Restricciones sobre la libertad de desplazamiento. No habrá restricciones arbitrarias sobre la libertad de desplazamiento de los trabajadores en la planta o instalación, ni tampoco restricciones no razonables para entrar o salir de las instalaciones proporcionadas por la Empresa.

2. Trabajadores jóvenes

Se prohíbe la contratación de personas menores de quince (15) años o de la edad mínima legal para trabajar conforme a la legislación local, o de menores de la edad que por exigencia legal tienen que finalizar la educación obligatoria, lo que sea más alto. Jóvenes que superen la edad legal mínima para el empleo, pero menores de 18 años, pueden ser contratados por empresa pero no deberán realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluyendo turnos nocturnos y horas extra.

3. Salarios, beneficios y horas de trabajo

La remuneración del trabajador cumplirá con las leyes de salarios locales, lo que incluye, pero no se limita a salarios mínimos, horas extra y prestaciones de ley obligatorias. Para cada periodo de pago, se proporcionará a los trabajadores de manera puntual un desglose de salarios y deducciones fácil de entender y que incluya información suficiente para verificar con precisión la remuneración por el trabajo realizado. Se prohíben las reducciones de salario por razones disciplinarias. La tarifa salarial para estudiantes, becarios y aprendices será al menos la misma que la de otros trabajadores de nivel básico que realicen tareas iguales o similares.

4. 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 requisitos específicos de la Empresa.

- Se proporcionará a los trabajadores información y entrenamiento adecuados en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo; en un idioma y de forma que el trabajador pueda entender todos los peligros en el lugar de trabajo a los que puede estar expuesto, incluidos peligros mecánicos, químicos, eléctricos, de incendio y físicos.
- La información relacionada con la salud y la seguridad se expondrá de forma visible en una ubicación identificable y accesible para los trabajadores.
- Se utilizarán controles de ingeniería y programas administrativos donde sea necesario para asegurar que el riesgo de accidentes, lesiones y exposición a peligros para la salud son minimizados. Cuando mediante tales medios no se puedan controlar los peligros, se proporcionará a los trabajadores equipo de protección personal (EPP) adecuado y bien mantenido y se les entrenará sobre el uso apropiado de este.
- Las lesiones y las enfermedades laborales se gestionarán y notificarán de conformidad con los requisitos locales y la política corporativa.
- Los proveedores deberán proporcionar a los trabajadores acceso rápido a sanitarios limpios, agua potable y, cuando sea aplicable, instalaciones sanitarias de preparación, almacenamiento y consumo de alimentos. Los dormitorios de los trabajadores proporcionados por el proveedor o un agente laboral deben mantenerse limpios y seguros, y deben contar con salidas de emergencia adecuadas, agua caliente para bañarse y ducharse; iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, alojamiento protegidos individualmente para almacenar artículos personales valiosos, y espacio personal razonable junto con privilegios razonables de entrada y salida.

5. Tratamiento humano

No habrá ningún trato duro o inhumano, incluyendo acoso sexual, abuso sexual, castigo físico, coerción mental o física o abuso verbal de los trabajadores; ni tampoco habrá amenazas de dicho trato. Las políticas y procedimientos disciplinarios que apoyen estos requerimientos se deberán definir y comunicar claramente a los trabajadores.

6. Acoso

No habrá ningún tipo de discriminación o acoso en base a raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, nacionalidad de origen, ascendencia, situación de embarazo, situación de discapacidad, condición cubierta de excombatiente de las fuerzas armadas o por cualquier otro estado protegido por la ley. Esperamos un compromiso firme con la igualdad de oportunidades y cero tolerancia con la discriminación y el acoso.

7. Libertad de asociación y negociación colectiva

Los trabajadores y/o sus representantes podrán comunicar y compartir abiertamente con la gerencia ideas y preocupaciones en relación con las condiciones de trabajo y las prácticas administrativas sin miedo a discriminación, represalias, intimidación o acoso. Amphenol respeta el derecho de los empleados de los proveedores a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a la negociación colectiva y a participar en asambleas pacíficas, así como respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades.

En Amphenol creemos que los empleados 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.

CÓMO INFORMAR DE PREOCUPACIONES

Si le preocupa una posible violación de esta Política, cualquier otra política de la Empresa o cualquier otra conducta ilegal o falta de ética por parte de empleados, directivos o ejecutivos de Amphenol, debe informar de sus preocupaciones al Departamento Jurídico de Amphenol a LegalDepartment@amphenol.com o la Línea Directa de Ética de Amphenol en el +1.203.265.8555.

Amphenol no permitirá ningún tipo de represalia por dichos informes o quejas de infracciones de esta Política, cualquier otra política de la Empresa o cualquier otra conducta ilegal o falta de ética.