



Código de conducta para la GKV (Asociación alemana de Transformadores de Plásticos) (Code of Conduct)

Preámbulo

A través de las asociaciones AVK (asociación alemana de plásticos reforzado), IK, pro-K y TecPart, la GKV representa a aproximadamente 1200 empresas (última actualización 2010). Las empresas integrantes asumen explícitamente la responsabilidad social en el marco de la actividad empresarial (responsabilidad social de la empresa).

El presente código de conducta para la GKV es un acuerdo voluntario, con el que las empresas integrantes quieren garantizar, especialmente, el cumplimiento de los requisitos globales como la actuación ética y moral, así como una conducta correcta con relación a la legislación sobre la libre competencia y el derecho antimonopolio (cumplimiento). Esto también significa la promoción de estándares justos y duraderos en el trato con proveedores y clientes, así como con los propios empleados de la empresa.

Las empresas homologadas informarán a las empresas miembro sobre los objetivos éticos y los principios de conducta del presente código de conducta a intervalos regulares. Asimismo, esperan que los proveedores también se guíen por este contenido.

El código de conducta para la GKV se concibe como un compromiso voluntario. La homologación de las empresas participativas la certificará la GKV o las asociaciones vinculadas a esta última.

I. Normas generales

1. Objeto

El presente código de conducta se aplicará para todas las sucursales e instalaciones de la empresa.

2. Leyes, normativas y conducta ética

La empresa cumplirá las leyes y normativas vigentes del respectivo país en el que se encuentre. Se guiará por los valores y principios éticos generales, especialmente, la integridad y la honradez, así como la dignidad del ser humano.

3. Socios, administraciones públicas y consumidores

La empresa actuará según las prácticas comerciales generales homologadas, como la justicia y la honestidad. El trato con las autoridades administrativas será de total confianza. Las normativas protegerán a los consumidores.

4. Secreto comercial

La empresa y los empleados tratarán los secretos comerciales de los socios con confidencialidad. La transmisión de información confidencial a terceros o la puesta a disposición pública está determinadamente prohibida. Asimismo, esto también se aplicará a los empleados que hayan finalizado la relación laboral con la empresa.

II. Legislación sobre la libre competencia y el derecho antimonopolio

1. Derecho antimonopolio

La empresa tendrá la obligación de garantizar una competencia justa y se cumplirán las leyes en defensa de la competencia, especialmente, el derecho antimonopolio, así como la ley de la libre competencia. Los acuerdos ilícitos sobre precios u otras condiciones, áreas de comercio o clientes, así como el uso indebido sobre el poder del mercado contradicen los principios de la empresa.

2. Soborno, corruptela y corrupción

La empresa rechazará el soborno y la corrupción y tampoco tolerará estos actos.

Los empleados deben salvaguardarse de crear una dependencia o un compromiso personal con los clientes o proveedores. En particular, los empleados no podrán aceptar ni hacer regalos, de los que, desde un punto de vista razonable, se supondrá que pueden tener influencia sobre una decisión comercial.

Si un país tiene como costumbre de cortesía hacer regalos, deberá tenerse en cuenta que por la presente esto no implicará una dependencia o compromiso y que sólo se están cumpliendo las normas del país correspondiente.

Las infracciones o incumplimientos se sancionarán fundamentalmente con medidas en materia laboral.

III. Directrices generales

1. Derechos humanos

Se respaldarán explícitamente y con persistencia los derechos humanos¹ internacionalmente reconocidos.

Incluso en los casos en las que se apliquen medidas disciplinarias, los empleados serán tratados con dignidad y respeto. Estas medidas sólo se podrán aplicar si corresponden a las normas vigentes nacionales e internacionales y a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.¹

¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas) □ Doc. 217, denom. Carta de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

2. Trabajo infantil

Se rechazará el trabajo infantil y todo tipo de explotación infantil o de menores. Se cumplirán las leyes correspondientes.

3. Trabajo forzado

Se rechazará todo tipo de trabajo forzado, trabajo en régimen de servidumbre, servidumbre y trabajo de esclavos o esclavitud, así como circunstancias similares. Quedará determinadamente prohibido obligar directa o indirectamente (a través de la violencia o la intimidación) a los empleados para que trabajen.²

4. Remuneración

Todos los empleados deberán recibir un sueldo justo por su empleo a jornada completa, que cubrirá como mínimo los requisitos básicos. El pago deberá abonarse de forma práctica (efectivo, cheque, transferencia) y se extenderá la nómina con el importe correspondiente.³

5. Jornada laboral

La jornada laboral corresponde al Derecho nacional vigente, al convenio regulador o a las convenciones de la OIT competentes. El trabajo extraordinario deberá ser voluntario.⁴

6. Seguridad y salud

Se cumplirán las disposiciones nacionales e internacionales sobre la seguridad y salud en el puesto de trabajo. Deberán instalarse los sistemas correspondientes para evitar los riesgos contra la seguridad y la salud.⁵

7. Protección del medio ambiente

La empresa cumplirá con los objetivos de una protección sostenible del medio ambiente. En relación con lo antedicho, se aplicarán métodos de producción respetuosos con el medio ambiente. Correspondiendo con los principios de la Declaración de Río de las Naciones Unidas⁶, la empresa usará los recursos naturales con responsabilidad.

IV. Principios éticos y sociales

1. No discriminación

La empresa rechazará la discriminación en la contratación o el empleo, especialmente, una discriminación por raza, etnia, nacionalidad, color de la piel, sexo, discapacidad física o psíquica, edad, credo, afiliación a una agrupación obrera u otras características personales.⁷

2. Acoso

La empresa condenará la violencia física, psíquica y sexual.

3. Libertad de expresión

² Cf. convenciones de la OIT (29 y 105)

³ Cf. convenciones de la OIT (26 y 131)

⁴ Cf. convenciones de la OIT (1 y 14)

⁵ Cf. convención OIT (155)

⁶ 27 Principios de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, acordado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD), Río de Janeiro, 1992.

⁷ Cf. convenciones de la OIT (100, 111, 158 y 159)
(CdC 14/09/2011)

Se garantizará el derecho a la libertad de expresión y la libertad de palabra.

4. Privacidad

Se respetará la privacidad.

V. Cumplimiento del código de conducta

1. Medidas

La empresa informará a sus empleados, de modo adecuado y en intervalos predeterminados, sobre el presente código de conducta y supervisa su cumplimiento.

2. Homologación

El requisito para obtener la homologación por la GKV o las asociaciones vinculadas a esta última, es haber cumplido una encuesta en el marco de una presentación voluntaria de datos. Para ello habrá que cumplir con un ciclo de dos años.

La GKV o las asociaciones vinculadas a esta última, podrán de forma adecuada hacer públicas las empresas que están homologadas. Las empresas participativas tendrán derecho a utilizar el logotipo del código de la GKV.

Si las empresas participativas no cumplen o ya no cumplen con los requisitos para la homologación, se les retirará el certificado de la iniciativa de cumplimiento.