



## **Antecedentes.**

El Fabricante y Falabella de Colombia S.A., sostienen una relación comercial y/o contractual conforme a la que Falabella le requiere al Fabricante, la Fabricación de un Producto mediante Órdenes de Compra (en adelante OC), bajo su exclusiva responsabilidad, con plena autonomía administrativa, técnica y directiva y con sujeción a las muestras aprobadas por Falabella a cambio de la retribución.

La Fabricación puede corresponder a Productos de una o varias de estas categorías: (i) de las Marcas Propias de Falabella, sus filiales, sucursales, casa matriz, y demás unidades de negocio que operen bajo la marca Falabella y/o (ii) en uso de la propiedad intelectual o industrial de o autorizada por terceros a Falabella de Colombia S.A., y/o (iii) conforme a los diseños y/o moldes originales entregados por Falabella, (iv) de acuerdo a diseños y/o moldes realizados por el Fabricante.

Se entenderá que las disposiciones que a continuación se expresan, se le han puesto en conocimiento al Fabricante y que este también tiene la obligación de informarse con suficiencia sobre los mismos, obligándose a su cumplimiento el desarrollo de su relación con Falabella de Colombia S.A. Además, harán parte integral de los Contratos o Acuerdos, convenidos entre El Fabricante y Falabella de Colombia S.A.

### **1. Autorización para el Tratamiento de Datos Personales del Fabricante.**

Falabella de Colombia S.A. (con Nit. 900.017.447-8), es el Responsable de los datos Personales recolectados en la relación comercial y/o contractual con El Fabricante. FALABELLA está comprometido con el tratamiento leal, lícito, legítimo y seguro de los datos personales contenidos en nuestros sistemas de información. En virtud de relación comercial y/o contractual con El Fabricante, El Fabricante autoriza que para cumplir con las obligaciones contractuales la información entregada, pueda permanecer en la base de datos de Falabella de Colombia S.A., quien la tratará con las finalidades que se indican en la Política de Tratamiento de Información y datos, disponible en: [www.falabella.com.co](http://www.falabella.com.co). El Fabricante podrá ejercer sus derechos a conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos personales, así como, el derecho a revocar el consentimiento otorgado y los demás derechos previstos en la normatividad vigente de protección de datos en el correo electrónico [habeasdataclientes@falabella.com.co](mailto:habeasdataclientes@falabella.com.co)

El Fabricante autoriza de manera previa, expresa e informada a Falabella de Colombia S.A. para que, directamente o a través de sus subcontratistas, consultores, asesores y/o terceros encargados del tratamiento de datos personales lleven a cabo cualquier operación o conjunto de operaciones tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión (el "Tratamiento") sobre sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse a El Fabricante (los "Datos Personales") para el cumplimiento de los fines de Falabella de Colombia S.A. que incluyen pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de Falabella de Colombia S.A. con terceros, la debida ejecución de la relación comercial y/o contractual con El Fabricante, el cumplimiento de las políticas internas de Falabella, el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias de El Fabricante, el control y prevención por parte de Falabella de fraudes y lavado de activos, la elaboración de encuestas (comerciales, académicas, o de cualquier otra clase) y en general cualquier estudio técnico o de campo relacionado directa o indirectamente con Falabella de Colombia S.A., la creación de bases de datos de acuerdo a las características y perfiles de



## TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS A SOLICITUD DE FALABELLA DE COLOMBIA S.A. (TYCF)

Falabella. El Fabricante autoriza de manera previa, expresa e informada a Falabella de Colombia S.A. para que directamente o a través de sus vendedores, consultores, asesores y/o terceros realice Tratamiento de Datos Personales, incluido el dato biométrico, la videograbación de imagen obtenidos a través a través de procesos de video vigilancia y registro de huella digital, y cualquier otro Dato Personal sensible. El Fabricante conoce el carácter facultativo de entregar o no sus Datos Personales de carácter sensibles. El Fabricante autoriza de manera previa, expresa e informada para que Falabella de Colombia S.A. continúe sometiendo a Tratamiento los Datos Personales que hubieren recolectado o de cualquier forma sometido a Tratamiento con anterioridad a la relación comercial y/o contractual con El Fabricante.

Asimismo, El Fabricante autoriza de manera previa, expresa e informada a Falabella de Colombia S.A. para transferir y/o transmitir los Datos Personales de El Fabricante o permitir el acceso a éstos, a terceros, ubicados en Colombia o en el exterior para el cumplimiento de los mismos fines de Falabella de Colombia S.A., incluso a países que no proporcionen niveles adecuados de protección de Datos Personales. El Fabricante reconoce y acepta que el Tratamiento de sus Datos Personales efectuado por fuera del territorio colombiano puede regirse por leyes extranjeras.

### **2. Confidencialidad.**

La Información Confidencial confiada por Falabella al Fabricante será exclusiva y únicamente utilizada por aquel para los fines para los cuales le fue suministrada y no podrá ser revelada por éste a terceros ni utilizada en beneficio propio, salvo autorización expresa de Falabella. Asimismo, el Fabricante se obliga a adoptar todas las medidas que fueran necesarias para proteger la Información Confidencial y, de esta manera, evitar que ésta sea divulgada a terceros o utilizada en forma no autorizada.

La Información Confidencial es todo registro, dato, documento u otro análogo contenido en cualquier medio o soporte sea material, electrónico, digital, así como la Propiedad Intelectual y la Propiedad Industrial de Falabella referente a los Productos, los proyectos, investigaciones, procesos, modos operativos, planes de negocios, especificaciones e información técnica, programas, equipos, desarrollo de productos, nombres de clientes, mercados u otra información similar de Falabella. Se presume que toda información entregada por Falabella al Fabricante es Información Confidencial y, por lo tanto, es confidencial, reservada y secreta, salvo que de manera expresa se hubiese señalado lo contrario.

Sin perjuicio de lo anterior, el Fabricante quedará facultado a revelar la Información Confidencial a aquellos funcionarios y empleados que la requieran a fin de ejecutar las obligaciones asumidas por éste en virtud del Contrato. Aquellos quedarán obligados en los mismos términos descritos en la presente cláusula, siendo el Fabricante responsable frente a Falabella por cualquier incumplimiento de obligaciones por parte de sus funcionarios y empleados.

Las obligaciones derivadas de la presente condición rigen desde la fecha del inicio de la relación comercial o contractual entre las Partes y hasta los diez (10) años posteriores a la fecha de su terminación.

Conjuntamente con la entrega de los Productos materia de una Orden de Compra y, en todo caso, luego de culminada la relación comercial o contractual y sin que sea necesario requerimiento alguno en ese sentido por parte de Falabella, el Fabricante deberá devolver a ésta la Información Confidencial revelada que se encuentre en soportes materiales, magnéticos, electrónicos o en cualquier medio; quedando terminantemente prohibido para el Fabricante conservar para sí o para terceros copias de parte o toda la Información Confidencial.



### **3. Responsabilidad Social Empresarial de Falabella.**

El Fabricante conoce y acepta que Falabella de Colombia S.A. tiene implementado un programa de responsabilidad social empresarial, en adelante el “Programa”, con la aceptación de la orden de compra emitida por el Fabricante o la firma del Contrato Marco de Fabricación con Falabella, lo primero que ocurra, el Fabricante demuestra de forma inequívoca su conocimiento, entendimiento, aceptación y obligación de cumplimiento del Programa.

En virtud del mencionado Programa, el fabricante se obliga a cumplir las siguientes obligaciones:

1. Cumplir íntegramente con el protocolo de responsabilidad social “SMETA” el cual hace parte del presente contrato.
2. Informar y mantener actualizado el listado de todos los talleres en los cuales confecciona los productos solicitados por Falabella.
3. Permitir y dar las facilidades necesarias para que los talleres informados sean auditados por Falabella o la empresa que Falabella contrate para llevar a cabo las auditorías.
4. Cumplir íntegramente con las obligaciones que se derivan del Contrato y las leyes que le resulten aplicables.

Los documentos de orientación y consulta respecto a los pormenores del alcance del Programa se encontrarán en los Anexos:

- I. **Protocolo SMETA**
- II. **Normas Laborales Básicas**
- III. **Código de Conducta aplicable a Proveedores**

#### **3.1. El Protocolo SMETA.**

El protocolo SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) es un método de auditoría y formato de informes desarrollado por la organización sin ánimo de lucro internacional SEDEX, dedicada a impulsar mejoras en las prácticas empresariales en lo relativo a la ética y responsabilidad de sus cadenas de suministro en todo el mundo.

SMETA describe un procedimiento de auditoría como recopilación de buenas prácticas en técnicas de auditoría ética. Se reconoce como un procedimiento con acciones correctivas que permite revisar temas establecidos en el Código de Ética y la legislación nacional aplicable.

Para Colombia se establecieron cuatro pilares fundamentales:

- Estándares laborales
- Salud y Seguridad
- Ambiental
- Ética en los negocios

Mayores detalles se encontrarán en los Anexos I, II y III.



## TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS A SOLICITUD DE FALABELLA DE COLOMBIA S.A. (TYCF)

El Fabricante deberá cumplir con todas las buenas prácticas que se revisan en las auditorías SMETA.

### **3.2. Deber de Información a FALABELLA.**

Es obligación del Fabricante entregar a Falabella, dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la firma del Contrato Marco de Fabricación, un listado con las instalaciones y fábricas en los cuales éste, directamente o por interpuesta persona, fabrica los productos que adquirirá Falabella en virtud del Contrato.

El Fabricante deberá informar a Falabella inmediatamente en caso que existiera un cambio en dichos terceros, comprometiéndose además a remitir a Falabella un nuevo listado de terceros proveedores actualizado dentro de los diez (10) días calendario siguientes a ocurrido dicho cambio.

El Fabricante deberá garantizar a Falabella que los Terceros Proveedores que subcontrate cumplen y cumplirán en todo momento con los Estándares Mínimos del protocolo SMETA. En caso de verificar la existencia de algún incumplimiento por parte de los Terceros Proveedores, el Fabricante se compromete a dar aviso inmediato a Falabella, informando los datos completos del tercero, así como las causales de incumplimiento y el plan de acción que se implementará para corregir tal situación. Falabella podrá, a criterio suyo, aceptar las medidas correctivas propuesta por el Fabricante y definir el plazo máximo para su implementación total o solicitar al Fabricante terminar inmediatamente la relación comercial que existiera con dicho Tercer Proveedor, prescindiendo de sus servicios para el desarrollo del Contrato.

El Fabricante asume toda la responsabilidad por los trabajos que subcontrate con terceros y responderá en todo caso ante Falabella por cualquier circunstancia derivada de la realización de los servicios subcontratados, o de cualquier incumplimiento de los estándares mínimos auditables o la normativa vigente en materia de subcontratación y de cualquier otra ley que le resultare aplicable.

### **3.3. Auditoría.**

FALABELLA podrá efectuar periódicamente las auditorias y/o revisiones que considere pertinentes a el Fabricante, así como también de toda la cadena productiva de la que se valga éste último para cumplir sus obligaciones con Falabella, incluyendo, pero no limitado a, los Terceros Proveedores a fin de asegurar el adecuado cumplimiento del protocolo SMETA.

Por tal razón, en virtud de la relación comercial o contractual El Fabricante autoriza a Falabella, para que ésta por si o a través de terceros, inspeccione y audite las instalaciones y fábricas, así como también se obliga a incluir en los contratos o acuerdos con terceros proveedor que Falabella podrá, por si misma o a través de terceros, inspeccionar y auditar las instalaciones y fábricas de los Terceros Proveedores, en cualquier momento que lo estime necesario. Para tal fin, se utilizará como base mínima el estándar de la auditoría de comercio ético de miembros de Sedex Internacional (SMETA).

Falabella podrá realizar auditorías en las instalaciones y fábricas donde se fabriquen los productos que Falabella desea adquirir en virtud de la relación comercial o contractual, de acuerdo a lo establecido a continuación:



## TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS A SOLICITUD DE FALABELLA DE COLOMBIA S.A. (TYCF)

- (a) Auditorías Programadas: Falabella informará al Fabricante los puntos a ser revisados y la documentación requerida a fin de garantizar que la misma esté disponible para la visita del auditor.
- (b) Auditorías no Programadas: Falabella podrá realizar auditorías sin previo aviso al Proveedor o a Terceros que éste vincule en el marco del desarrollo del presente Contrato.

En el evento que como consecuencia de las auditorías que realice Falabella, ésta le indique al Proveedor planes de acción correctivos para solucionar posibles incumplimientos, el Fabricante deberá cumplir con dichos planes en los tiempos y formas que le indique la Auditoría.

Si el Fabricante no implementa los planes de acción correctivos, Falabella podrá terminar la relación comercial o contractual en cualquier momento, a su arbitrio, bastando el envío de un aviso al Fabricante dando cuenta de esta situación.

Falabella asumirá el pago a SGS Colombia S.A.S. o al tercero que designe para la realización de la primera auditoría diagnóstico. Para las auditorías de seguimiento, Falabella realizará los siguientes cobros al Fabricante, por concepto de la realización de la auditoría:

- a) En la auditoría de primer seguimiento, el Fabricante pagará a Falabella el equivalente al 50% del valor total facturado (IVA incluido)
- b) En la auditoría del segundo y tercer seguimiento, Fabricante pagará a Falabella el equivalente al 100% del valor total facturado (IVA incluido).

El pago de los valores que le corresponden al Fabricante deberá efectuarse dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en la cual fue llevada a cabo la auditoría.

En caso de incumplimiento en los pagos, Falabella estará autorizado a deducir de cualquiera de las facturas y/o pagos pendientes a su favor el 100% del valor impagado.

En caso de existir alguna calamidad comprobable no se realizará ningún cobro y se reprogramará la visita.

Si un taller del Fabricante rechaza la práctica de la auditoría, el Fabricante deberá reembolsar a Falabella el valor total facturado por el proveedor del servicio de auditoría a ésta última, en un plazo máximo de un (1) mes calendario siguientes a la recepción de la respectiva factura y/o cuenta de cobro. El rechazo de las auditorías podrá informarse a Falabella al correo electrónico [tagonzalez@falabella.com.co](mailto:tagonzalez@falabella.com.co) y a su respectivo contacto directo en Falabella con una antelación de mínimo 5 días hábiles justificando las razones por las cuales no es posible llevarla a cabo. La auditoría que se re programe como consecuencia del rechazo del Fabricante no podrá ser rechazada nuevamente en ningún caso.

### **3.4. Incumplimiento.**

El incumplimiento de las obligaciones descritas en las cláusulas 29,30, 31, del contrato por parte del Fabricante o de terceros contratados por éste en el marco de su relación contractual con Falabella, será considerado un incumplimiento grave del Presente Contrato, siendo facultad de Falabella, a su discreción, decidir: (a) terminar inmediatamente la relación contractual; u (b) otorgar un plazo perentorio para la regularización de los incumplimientos advertidos, so pena de que se dé por terminada la relación contractual.



TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA FABRICACIÓN DE  
PRODUCTOS A SOLICITUD DE FALABELLA DE COLOMBIA S.A.  
(TYCF)

La terminación inmediata de la relación contractual por incumplimiento no otorgará al Fabricante derecho a indemnización de ninguna naturaleza, debiendo el Fabricante resarcir a Falabella por cualquier daño o perjuicio que le hubiere ocasionado. Lo anterior sin perjuicio de las demás acciones legales que Falabella pueda ejercer contra del Fabricante.



Anexo I "Protocolo SMETA"

# Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Non Compliance Guidance

(Guidance initially for Sedex members only, Version 1.2, June 2010)



This non compliance guidance for ethical trade audits was developed by the current members of the Sedex Associate Auditor Group (AAG) in June 2009 and following feedback is now re-issued in June 2010. It has been designed to support the Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) process.

This document is intended to supplement the knowledge of experienced, trained ethical auditors and to assist retailers, brands and buying companies when reviewing audit reports. It is not intended to be used as a stand alone document but rather to supplement a company's own systems. It may also be useful to suppliers to inform them of the audit process.





## Anexo II – Normas Laborales Básicas

El Fabricante reconoce y acepta que Falabella únicamente se vincula con proveedores que demuestren un compromiso estricto con estándares que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y que cumplan en todos los Estándares Mínimos.

Entre otras materias, esto implica que, durante la vigencia de la Relación Comercial, el Fabricante se obliga a que él y sus Terceros Proveedores o subcontratistas cumplirán con todas las obligaciones laborales vigentes en la legislación local como también todas las regulaciones de las correspondientes convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. En particular, el Fabricante:

- 1.- No utilizará trabajo forzoso, incluido el de esclavos y reclusos, según la convención 29 sobre trabajo forzoso del 29 de junio de 1930, y la convención 105 sobre la abolición del trabajo forzoso del 25 de junio de 1957.
- 2.- Garantizará a todos los trabajadores el derecho de crear sindicatos y afiliarse a ellos, y a la negociación colectiva, según la convención 87 sobre libertad de asociación y protección del derecho de organizarse del 9 de julio de 1948, y la convención 98 sobre el derecho de organizarse y la negociación colectiva del 1 de julio de 1949.
- 3.- No producirá ninguna distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, afiliación política, nacionalidad u origen social que suspenda o limite la igualdad de oportunidades o de trato laboral o profesional, según la convención 111 sobre discriminación (empleo y profesión) del 25 de junio de 1958.
- 4.- Otorgará a los trabajadores y trabajadoras una remuneración igualitaria, según la convención 100 sobre igualdad de remuneración del 29 de junio de 1951.
- 5.- No empleará trabajo infantil, según la convención 182 relativa a la prohibición y las medidas inmediatas para la abolición de las peores formas de trabajo infantil del 17 de junio de 1999, y la convención 138 sobre la edad mínima para poder trabajar del 19 de junio de 1976.
- 6.- Respetará el horario laboral de la legislación vigente y los convenios del sector. En ningún caso podrán exigir a las personas trabajadoras de manera regular que trabajen más de 48 horas a la semana, y deberán darles al menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras serán siempre voluntarias para los trabajadores y trabajadoras y nunca podrán exceder las 12 horas semanales, tampoco podrán solicitarlas regularmente y siempre deberán compensarlas con una remuneración especial.
- 7.- Deberá facilitar un entorno del trabajo seguro e higiénico, y se promoverán las mejores prácticas sobre salud y riesgos laborales, teniendo en cuenta los conocimientos y cualquiera de los peligros específicos de la industria. Están expresamente prohibidos el abuso físico, las amenazas, los castigos inesperados o disciplinarios, el acoso sexual y otros tipos de abuso, así como la intimidación por parte del empleador.

El objetivo de Falabella es garantizar que todas las personas que participan en las cadenas de suministro de sus productos lo hagan en condiciones de trabajo seguras, equitativas y no discriminatorias.





### Anexo III – Código de Conducta aplicable a Proveedores

Los Proveedores y sus empleados deben dar cumplimiento estricto a las normas éticas y de responsabilidad social adoptadas por Falabella acordes con las normativas internacionales a las cuales la empresa suscribe tomando como principios básicos los adoptados por el Pacto Global de la Naciones Unidas, que se adjunta como Apéndice A al presente Código de Conducta.

El Fabricante reconoce y acepta que Falabella únicamente se vincula con proveedores que demuestren un compromiso estricto con estándares que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y que cumplan en todos los puntos con los requerimientos aquí detallados.

El Fabricante se obliga a cumplir y se obliga a hacer cumplir a sus empleados, colaboradores y terceros integrantes de la cadena productiva los siguientes principios básicos:

#### Trabajo Infantil

Queda prohibido incurrir en trabajo infantil. Se deberá dar cumplimiento a toda la normativa aplicable en la materia.

#### Trabajo Forzoso o Involuntario

Queda prohibido incurrir en trabajo forzado / involuntario, incluyendo trabajo con prisioneros, trata de personas, gente obligada o condicionada. Queda prohibido también utilizar materiales provenientes de trabajo forzado o involuntario.

#### Acciones Disciplinarias y Maltrato

Queda prohibido tratar a los empleados en una forma injusta o con falta de dignidad y respeto. No será tolerable el castigo corporal, *mobbing*, discriminación, amenazas de violencia, o cualquier otra forma de maltrato o abuso físico, psicológico o sexual.

#### No Discriminación

Resulta esencial respetar las diferencias culturales, religiosas, políticas y de cualquier naturaleza.

Los Proveedores se abstendrán, en todo momento, de practicar cualquier acto que implique, directa o indirectamente, una discriminación o violación del trato igualitario, ya sea por cuestiones de raza, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, orientación sexual, opinión política o género, o cualquier discapacidad.

Serán de cumplimiento obligatorio las normas aplicables en la materia.

#### Libertad de Asociación

Se deberá respetar los derechos de los empleados a asociarse libremente, formar organizaciones de ellos mismos y realizar convenios colectivos sin interferencia ilegal.

#### Salud / Seguridad

Se deberá proveer a los trabajadores un ambiente seguro y sano para trabajar que cumpla con las normas y regulaciones aplicables. Los trabajadores deben tener acceso a agua potable e



instalaciones sanitarias y proveer un ambiente con aire fresco, y todo el ambiente de trabajo debe tener adecuadas instalaciones de seguridad, luminosidad y ventilación.

#### Requerimientos Ambientales

Se deberá cumplir con las leyes y regulaciones ambientalmente aplicables. En todo momento los Proveedores conducirán sus trabajos utilizando prácticas ambientales adecuadas. Se deberá cumplir con todas las leyes aplicables en materia ambiental y de residuos peligrosos.

#### Compensación

Se deberá cumplir con todas las leyes laborales y de la seguridad social y todas otras regulaciones aplicables incluyendo normativa relacionada con salarios, horas extra, y seguros. No se requerirá a los trabajadores trabajar más horas de las admitidas por la legislación aplicable.

#### Beneficios

Se deberán otorgar a los trabajadores todos los beneficios y contratar la totalidad de los seguros requeridos por las leyes y regulaciones aplicables.

### **APÉNDICE A AL CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Los 10 Principios**

**Principio N°1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;**

**Por qué son importantes para las empresas los derechos humanos**

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no le corresponde sólo a los gobiernos o a los estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. El imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las empresas.

**Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.**

#### **Complicidad**

Muchos están de acuerdo en que el concepto de “complicidad” es difícil de matizar y categorizar y comprender su importancia, a fin de evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos, supone un reto importante para las empresas. La dinámica entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil está en continua evolución, así como nuestra percepción sobre cuándo y cómo las diferentes organizaciones deberían tomar conciencia de las cuestiones que afectan a los derechos humanos. Es necesario reconocer que la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los derechos humanos continúa siendo clave, aunque el contexto operativo en continua evolución que afecta a la actividad de las empresas ha instado a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a liderar los esfuerzos para definir qué se puede considerar como complicidad corporativa en los casos de vulneración de los derechos



humanos. Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

#### **Complicidad directa**

Tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con un estado en la vulneración de los derechos humanos. Un ejemplo de ello es el caso en el que una empresa colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su negocio.

#### **Complicidad por beneficio indirecto**

Sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. Por ejemplo, son a menudo citados en este contexto los abusos cometidos por los cuerpos de seguridad, como la prohibición de protestas pacíficas contra determinadas actividades de un negocio o el uso de medidas represivas en la protección de las instalaciones de una empresa.

#### **Complicidad silenciada**

Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país. Por ejemplo, la pasividad o aceptación por parte de las empresas de prácticas de discriminación sistemática en las leyes de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo, podrían originar acusaciones de complicidad silenciada.

### **Principio Nº 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva**

#### **Libertad de afiliación y negociación colectiva**

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en el cambiante mercado mundial. El establecimiento de un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto. Una serie de estudios ha puesto de manifiesto que la dinámica resultante de la libertad de afiliación puede poner en marcha un ciclo de “trabajo ético” que mejora la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. La garantía de disponer de un representante o “voz en el trabajo” facilita respuestas de carácter local dirigidas a una economía globalizada y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar beneficios sobre las inversiones realizadas. Los resultados ayudan a tender puentes para salvar las lagunas de representación sindical existentes en las negociaciones laborales a nivel internacional y facilitan que se tenga en cuenta la información facilitada por pueblos, regiones y sectores económicos –especialmente mujeres y sectores de trabajadores sin representación formal- que de otra forma quedarían excluidos de participar en procesos de creación de ambientes de “trabajo ético”.

#### **Libertad de asociación y afiliación**



La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. No significa que las fuerzas del mercado deban ser controladas por organizaciones o que las empresas deban invitar a los sindicatos a participar en las suyas. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. “Afiliación” implica actividades que regulan la formación, la administración y la elección de representantes. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

### **Negociación colectiva**

La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones. Una parte importante del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es guiarse por el “principio de buena fe”. Esto es importante para lograr un desarrollo armonioso de las relaciones laborales. Este principio implica que los agentes sociales se muestran dispuestos a trabajar juntos y a realizar cualquier tipo de esfuerzo encaminado a lograr un acuerdo mediante negociaciones genuinas y constructivas y que ambas partes evitan retrasar injustificadamente las negociaciones. El principio de buena fe no implica un nivel predefinido de negociación, ni exige una negociación obligatoria por parte de los empresarios o de los trabajadores y sus organizaciones.

### **Principio Nº 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción**

#### **Trabajo forzoso o realizado bajo coacción**

El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social generan inseguridad en las inversiones. Al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y ralentiza el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto. La disminución de ingresos reduce a la pérdida de puestos de trabajo habituales o de actividades generadoras de ingresos reduce los ingresos vitales de familias enteras y además, acarrea la pérdida de alimento, refugio y servicios sanitarios. A pesar de que las empresas que funcionan de forma legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede venir a través de empresas subcontratadas y proveedores. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial. El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades:



- Esclavismo
- Trabajo obligado para devolución de deudas; una práctica antigua pero aún vigente en algunos países en los que tanto adultos como niños se ven obligados a trabajar en condiciones esclavistas para devolver deudas contraídas por sus padres o familiares.
- Trabajo infantil en condiciones particularmente abusivas en las que los niños no tienen elección sobre el trabajo.
- El trabajo o la prestación de servicios por parte de presos si son contratados y puestos a disposición de individuos particulares, empresas o asociaciones de forma involuntaria y sin supervisión de autoridades públicas.
- Trabajo obligado por las autoridades para impulsar el desarrollo, por ejemplo trabajo en la construcción, agricultura y otras obras públicas.
- Trabajo obligado como castigo por haber expresado opiniones o puntos de vista ideológicamente contrarios al sistema político, social o económico imperante, y
- Prácticas cercanas a la explotación como la obligación de trabajar más horas de las legales o la retención de depósitos (financieros o documentos personales) a cambio de empleo.

#### **Principio Nº 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil**

##### **Trabajo infantil**

El trabajo infantil se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo. En muchos países en desarrollo constituye aún un grave problema, a pesar de que también existe (de forma menos visible) en los países desarrollados e industrializados donde por ejemplo se produce en comunidades de inmigrantes. El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo moderno, para desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social ponen en peligro las inversiones. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. Se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Estos niños no completan el ciclo de educación primaria y tienen más posibilidades de ser analfabetos y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir así al desarrollo de la economía moderna. Esto ayuda a crear trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la fuerza laboral.

El trabajo infantil se produce a causa de las presiones que ejerce la pobreza y el desarrollo insuficiente, pero también simplemente como resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal, sin embargo, en este último caso es donde se encuentran las peores formas de explotación infantil. A pesar de que los niños poseen los mismos derechos humanos que los adultos, por su falta de conocimientos, experiencia y capacidad de decisión tienen otros derechos adicionales en virtud de su edad. Entre estos derechos están la protección contra la explotación económica en el trabajo que puede poner en peligro su salud o su integridad moral y que puede dificultar su desarrollo. Esto no significa que los niños no deban ser admitidos en el trabajo, sino que deben existir normas para distinguir lo que es o no aceptable en el trabajo infantil en las diferentes edades y etapas del desarrollo.



Los empresarios no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades educativas. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma sensible y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas. Sin embargo, tal como establece el Principio 5, el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia. Hay que mencionar que el empleo de mano de obra infantil puede dañar seriamente la reputación de una empresa. Esto es especialmente cierto en el caso de empresas transnacionales que disponen de extensas cadenas de suministros y servicios, en las que la explotación económica de los niños, incluso por parte de una empresa asociada al negocio, puede dañar la imagen de la marca y ocasionar fuertes pérdidas y reducción del valor de las acciones.

**Principio N° 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación**  
**Discriminación**

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias. La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, a la formación y a la orientación profesional. Además puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, por ejemplo en la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria. En algunos países cobra cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo por motivos de edad o por la condición de ser portador de HIV. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa agrícola del entorno rural o en una empresa urbana dedicada a la alta tecnología. La no discriminación supone simplemente que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

**Principio N° 7. Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales**

**¿Qué es un enfoque preventivo?**

La Declaración de Río establecía claramente el vínculo existente entre las cuestiones medio ambientales y el desarrollo estableciendo que:

“...a fin de lograr un desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente formará parte integral del proceso de desarrollo y no puede ser considerada como una parte aislada del mismo.” Por ello, si la protección del medio ambiente va a ser considerada como parte integral del proceso de desarrollo ¿de qué forma se evalúan los riesgos medio ambientales que conlleva la actividad



humana? La Declaración de Río propone una idea extremadamente importante, aceptada en la actualidad por los dirigentes políticos que es mantener un enfoque preventivo en favor de la protección medioambiental.

“Para proteger el medio ambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los estados en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.”

El concepto no es nuevo pues ya surgió en relación con la Ley del Aire Limpio en la República Federal de Alemania en 1970. Se ha convertido en un principio aceptado en la Unión Europea y forma parte del derecho medioambiental internacional. El concepto alemán de ‘vorsorgprinzip’ engloba nociones de prevención de riesgos, efectividad de costes, responsabilidades éticas hacia el medio ambiente y limitaciones (ocasionales) del conocimiento humano. Las medidas preventivas se apoyan en una serie de conceptos clave, tales como:

- *Medidas preventivas.* Adopción de medidas, en caso necesario antes incluso de disponer de pruebas científicamente contrastadas, que impidan que un retraso en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad.
- Salvaguardia de un ‘espacio’ ecológico sin interferir en los márgenes ecológicos de forma que se proteja y se amplíe la capacidad asimiladora del entorno natural, lo que implica no hacer un mal uso de los recursos.
- Proporcionalidad de la respuesta para demostrar que determinadas restricciones selectivas no se traducen en unos costes excesivos. En otras palabras, tener en cuenta los riesgos que deberán afrontar las generaciones futuras si se ponen en peligro los ecosistemas de vida esenciales.
- Obligación moral de proteger. Aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medio ambiente.
- Promover los derechos intrínsecos del medio ambiente permitiendo que los procesos naturales funcionen de tal manera que se conserven los ecosistemas vitales que permiten la vida en el planeta.
- Pago de la deuda ecológica o compensación por errores de juicio pasados tal como indica la noción de ‘responsabilidad común pero diferenciada’ recogida en el marco de trabajo de las Naciones Unidas.

#### **Principio Nº 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental**

La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una ‘llamada de atención’ para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo. La conferencia puso de relieve la fragilidad real del planeta y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

- El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales.
- La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro, y
- Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

El mensaje lanzado a las empresas se recogió en el Capítulo 30 de la Agenda 21 en el que se ahonda en la función que desempeñan las empresas y la industria en la agenda de temas para el



desarrollo sostenible y se presentan unas directrices generales de lo que la responsabilidad medioambiental debe significar para las empresas.

“La gestión responsable y ética de los productos y los procesos de fabricación desde el punto de vista de la salud, la seguridad y el medioambiente. Hacia este fin, las empresas y la industria deben encaminar sus medidas autorreguladoras, orientándose hacia la aplicación de los códigos adecuados, los permisos y las iniciativas integradas en todos los estamentos de la planificación empresarial y la toma de decisiones y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y con el público” (30.26)

“A fin de proteger el medioambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los estados en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.”

En los diez años posteriores a “Río” no se ha aligerado el imperativo de que las empresas realicen sus actividades de una manera responsable con el medioambiente. Por el contrario, tal como indican recientes análisis sobre el “estado del planeta”, a pesar de los progresos realizados en algunas áreas (por ejemplo en el agotamiento del ozono, la contaminación atmosférica en muchas regiones desarrolladas o los avances hacia la reducción del efecto de gases invernadero en virtud del Protocolo de Kioto) las tendencias globales son negativas y todavía queda mucho trabajo por hacer. Los científicos y los expertos informan sobre las tendencias globales adversas que ponen en peligro no sólo los aspectos vitales de nuestros sistemas de vida sino también los cimientos de nuestro sistema de desarrollo social. Dado el papel cada vez más importante que desempeña el sector privado en las cuestiones de gobierno mundial, el público demanda que las empresas desarrollen sus actividades de una manera que no sólo se traduzca en una mayor prosperidad económica y favorezca la justicia social, sino que también garantice la protección ambiental en las regiones y los países donde están radicados. Mediante el Principio 8, el Pacto Mundial facilita un marco de referencia para que las empresas afronten algunos de los retos clave planteados diez años atrás.

#### **Principio Nº 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

##### **¿Qué quiere decir "tecnología respetuosa con el medio ambiente"?**

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización. Al objeto de comprometerse con el Pacto Mundial las tecnologías consideradas como respetuosas con el medio ambiente son aquellas descritas en el Capítulo 34 de la Agenda 21 como “medio ambientalmente saludables”. La Agenda 21 menciona las tecnologías medio ambientalmente saludables como aquellas que “protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental.”

Lo importante aquí es comprender que esta amplia definición incluye los medios de alta tecnología y control pero también favorece de forma explícita un enfoque preventivo progresivo, como la prevención de la contaminación y las tecnologías de producción más limpia. Este principio se





orienta, por lo tanto, hacia una tecnología más limpia cuya función sea facilitar un beneficio o servicio humano, en lugar de centrarse sólo en los productos per se.

### **Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias**

Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales nos permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas ha producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor.

El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías saludables generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas. Además, también influye retrospectivamente sobre el tipo de control que prima el remedio sobre la prevención. En contraste, evitar el impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia así como la competitividad global de la compañía y puede producir nuevas oportunidades de negocio. Dado que las tecnologías medioambientalmente saludables reducen las ineficiencias operativas también producen un nivel inferior de emisiones contaminantes. Esto beneficia en primer lugar a los trabajadores que están expuestos a un menor riesgo de materiales peligrosos cada día y también se traduce en una reducción considerable del riesgo de accidentes o de desastres tecnológicos.

### **Métodos para favorecer el empleo y difusión de las tecnologías limpias**

La adhesión al Principio 9 dependerá en cierta medida del tamaño y la naturaleza de la empresa. Sin embargo, todas las empresas desearán beneficiarse del uso más eficiente de los recursos. Como este principio afecta tanto a las tecnologías “hard” como a los sistemas “soft” los puntos de partida potenciales son amplios.

En una fábrica básica o una unidad de negocio, la mejora de la tecnología puede lograrse a través de cuatro medios o principios:

1. Cambios en el proceso o en las técnicas de fabricación. Desde modificaciones sencillas hasta cambios más avanzados que requieren esfuerzos de investigación y desarrollo.
2. Sustitución de unas materias primas por otras. A fin de utilizar materias primas menos tóxicas, por ejemplo.
3. Variaciones en los productos. Por ejemplo el cambio de pinturas fabricadas con disolvente por pinturas al agua.
4. Reutilización de materiales en la propia planta de fabricación. Separación, tratamiento y recubrimiento de materiales útiles a partir de residuos, las así llamadas “sinergias de productos derivados”.

### **Los enfoques a nivel estratégico para mejorar la tecnología son:**

- Establecer una política de empresa individual o corporativa sobre el uso de tecnologías limpias.
- Difundir la información disponible entre los individuos o grupos de intereses para ilustrar el comportamiento medioambiental y los beneficios que se obtienen utilizando tecnologías limpias.
- Reorientar la investigación y el desarrollo hacia un ‘diseño por la sostenibilidad’
- Utilizar la evaluación del ciclo vital en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, de forma que tenga en cuenta los impactos en cuanto a fabricación, uso y fin de ciclo vital del producto.
- Empleo de Informes de Tecnología Medioambiental, una herramienta analítica diseñada para



TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA FABRICACIÓN DE  
PRODUCTOS A SOLICITUD DE FALABELLA DE COLOMBIA S.A.  
(TYCF)

garantizar que el proceso de toma de decisiones relativo a la adaptación tecnológica, implementación y uso es sostenible.

- Revisión de los criterios de inversión y de la política de fuentes de proveedores y contratistas que garanticen que en sus ofertas se estipula un mínimo de criterios de protección medioambiental.
- Cooperación con los aliados del sector industrial para garantizar que ‘la mejor tecnología disponible’ esté a disposición de otras organizaciones.

**Principio N.º 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.**