

CÓDIGO DE CONDUCTA DE ERICSSON



Objeto

El objeto de este Código de Conducta es proteger los derechos humanos y promover unas condiciones laborales justas, unas condiciones de trabajo seguras, una gestión responsable de las cuestiones medioambientales y los estándares éticos más elevados.

Además de cumplir con todas las leyes, regulaciones y estándares relevantes en todos los países en los que operan, todas las unidades, empresas y empleados de Ericsson tienen la obligación de cumplir las disposiciones de este Código de conducta, aunque estipule unos mayores estándares que los requeridos por las leyes o regulaciones nacionales.

Ericsson exige a sus proveedores y las empresas subcontratadas por estos el cumplimiento del Código de conducta, o unos estándares similares, y verificar dicho cumplimiento presentando información y facilitando el acceso a sus instalaciones. Ericsson tiene el firme compromiso de implicar a sus proveedores en esta misión para garantizar mejoras continuas y medibles a lo largo del tiempo.

Ericsson respalda la iniciativa Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con el fin de dejar claro este compromiso ante empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas, el Código de conducta se basa en los diez principios del Pacto Mundial y estará disponible públicamente. Asimismo, nos comprometemos a aplicar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas a lo largo de nuestras operaciones de negocio.

Somos conscientes de los desafíos específicos que

plantea sobre algunos derechos humanos la Sociedad Conectada, como el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la privacidad, así como el impacto que puede tener un mal uso de la tecnología en otros derechos, y trabajamos activamente para minimizar dichos riesgos y desafíos.

La privacidad y la seguridad son dos elementos importantes en los productos y servicios suministrados por Ericsson, y eso nos impulsa a tomar las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos humanos relacionados con la privacidad y la libertad de expresión en todos los procesos y actividades con presencia de nuestros productos y servicios.

Creemos firmemente que las tecnologías de la información y la comunicación promueven una mayor transparencia y facilitan el ejercicio de muchos derechos humanos fundamentales, como el derecho a la salud, a la educación, a la libertad de reunión y a la libertad de expresión.

Aplicación

El Código de conducta debe aplicarse en todas las operaciones de la empresa, lo que incluye la producción, el suministro, las ventas y soporte de los productos y servicios Ericsson en todo el mundo, así como en las actividades de los proveedores de Ericsson a través de un acuerdo contractual.



Código de conducta¹

Derechos humanos

Respetamos todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, lo que incluye la Carta Internacional de Derechos Humanos² y los principios sobre derechos fundamentales definidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Nos esforzamos para evitar ser cómplices de violaciones de los derechos humanos. Debemos, en todos los contextos, buscar la forma de respetar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, aunque existan conflictos de intereses.

Asimismo, tenemos el firme compromiso de aplicar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas en todas nuestras actividades.

Estándares Laborales

Libertad de asociación – Todos los empleados serán libres de crear y formar parte (o no formar parte) de sindicatos o análogas organizaciones externas de representación y tienen derecho a la negociación colectiva. La información y consulta con los empleados puede hacerse a través de procedimientos formales y, si no existen, pueden utilizarse otros mecanismos.

Prohibición del trabajo forzado – No se recurrirá bajo ningún concepto al trabajo forzado u obligatorio y los empleados tendrán la libertad de abandonar su puesto de trabajo con un preaviso razonable, de conformidad con la legislación o el contrato aplicable. Los empleados no pueden ser obligados a entregar a su empleador depósitos ni documentos de identidad.

Condiciones laborales justas – Los empleados deben entender sus condiciones laborales. El salario y las condiciones deben ser justos y razonables, y cumplir como mínimo con la legislación aplicable o las prácticas habituales del sector, lo que sea más favorable para sus intereses.

El horario debe respetar la legislación aplicable. La semana laboral normal no superará las 48 horas.

Las horas trabajadas más allá de la semana laboral normal serán voluntarias; a menos que un convenio colectivo permita el tiempo adicional requerido bajo ciertas condiciones y/o, si es legalmente viable, en circunstancias excepcionales. Salvo que se den estas circunstancias, una semana laboral no superará las 60 horas.

Dichas circunstancias excepcionales incluyen un incremento repentino de los pedidos y desastres naturales, pero no incluyen picos o aumentos temporales en las necesidades de producción ya previstos.

Salvo en circunstancias excepcionales, los empleados deberán tener al menos un día de descanso en cada periodo de siete días. Se entiende por un día de descanso como mínimo veinticuatro horas seguidas.

No está permitida la deducción de una parte del salario como medida disciplinaria.

El castigo corporal, el maltrato físico y la violencia verbal, así como otras formas de acoso ilegales y todo tipo de amenazas o formas de intimidación, están prohibidos.

Prohibición del trabajo infantil³ – No debe trabajar en la empresa ninguna persona que no tenga la edad mínima para trabajar. La edad mínima es la edad en la que termina la enseñanza obligatoria, y en cualquier caso nunca antes de los 15 años o de los 14 años en los países con una infraestructura educativa insuficiente.

Los niños no pueden realizar trabajos peligrosos ni tampoco trabajos que sean incompatibles con su desarrollo personal. Un niño es toda persona que no ha cumplido los 18 años. El desarrollo personal incluye tanto la salud del niño como su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

Cuando un niño trabaje, la principal prioridad serán sus intereses. En el caso de que se detecte que algún niño está realizando trabajo infantil, se apoyarán o desarrollarán políticas y programas específicos.

Eliminación de la discriminación – Todos los empleados serán tratados con respeto y dignidad.

Está prohibido todo tipo de discriminación basada en la parcialidad o los prejuicios, como la discriminación por motivos de raza, color de piel, género, orientación sexual, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad, religión, opiniones políticas, nacionalidad, origen étnico, origen social, estatus social, condición de aborigen, discapacidad, edad, pertenencia a una organización sindical y cualquier otra situación protegida por la legislación local, si procede.

Los empleados con las mismas cualificaciones, experiencia y rendimiento deberán recibir el mismo salario por el mismo trabajo con respecto a aquellas personas que realizan el mismo trabajo en condiciones laborales similares.

Condiciones de trabajo justas – Los empleados deberán trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable y tener a su disposición un alojamiento adecuado, si procede, de conformidad con las normas internacionales y la legislación nacional.

Los empleados deberán recibir la información y la formación relevante sobre seguridad e higiene, lo que incluye, a título meramente ilustrativo, los planes para la evacuación segura de edificios, y la manipulación y la identificación correcta de los productos químicos y la maquinaria.

¹ El Código de conducta de Ericsson se basa en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, así como en los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas elaborados a partir de: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción (www.unglobalcompact.org).

² La Carta Internacional de Derechos Humanos incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³ Los artículos aplicables en este apartado son el artículo 2.4 de la Convención de la OIT núm. 138 sobre la edad mínima y los artículos 1 y 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

Medio ambiente

Nos esforzaremos por desarrollar, producir y ofrecer productos y servicios con un excelente nivel de sostenibilidad y para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

Nos esforzamos para mejorar continuamente el desempeño medioambiental de nuestros productos en todo su ciclo de vida. Trabajaremos para conseguir una reducción continua del impacto negativo de nuestras actividades y nos enfrentaremos a los desafíos medioambientales aplicando principios de precaución.

Usaremos las metodologías adecuadas para determinar las cuestiones y los aspectos significativos para definir y revisar objetivos, así como para comunicar el nivel de sostenibilidad de nuestras actividades, productos y servicios.

Lucha contra la corrupción

No se aceptará ningún tipo de extorsión ni soborno, lo que incluye ofertas inapropiadas de pagos a individuos o relaizadas por individuos que trabajan para Ericsson, así como la recepción de dicho tipo de pagos.



Código de conducta de Ericsson - Suplemento para proveedores

El Código de conducta es aplicable a todas las actividades de Ericsson y a cualquier otro actor que contribuya de algún modo en los productos, servicios y otras actividades empresariales de Ericsson (“Proveedor”).

Cumplimiento

Ericsson exige al Proveedor y a las empresas subcontratadas por éste el cumplimiento del Código de Conducta o unos principios equivalentes, que pueden tener un nivel de exigencia superior al de la legislación en vigor.

A petición de Ericsson, el Proveedor deberá demostrar que tanto su empresa y sus subcontratas cumplen el Código de conducta proporcionando información y/o facilitando el acceso a sus instalaciones a Ericsson o sus representantes.

El Programa de Compra Responsable garantiza unos altos estándares en la cadena de suministro para facilitar el cumplimiento de las exigencias de Ericsson en materia de condiciones laborales, medio ambiente, derechos humanos y lucha contra la corrupción, aplicables a todos nuestros proveedores. Este programa utiliza un método basado en riesgos para garantizar una gestión efectiva del impacto social y medioambiental mediante análisis de riesgos de los proveedores, auditorías periódicas de los proveedores, evaluaciones, indicadores de resultados y otras acciones que permiten controlar el cumplimiento del Código de conducta de Ericsson y el Código de Ética Empresarial.

Obligación de informar

Es responsabilidad del Proveedor asegurarse de que sus empleados y las empresas subcontratadas conocen y cumplen los principios del Código de conducta.

El Proveedor deberá informar a Ericsson si detecta un incumplimiento del Código de conducta en sus actividades.

El Código de conducta incluye, según corresponda, requisitos específicos para Proveedores relacionados con la Salud y Seguridad en el trabajo y el Medio ambiente.

Estos requisitos se detallan en los documentos adjuntos: “The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements” (Requisitos generales de salud y seguridad laboral del proveedor de Ericsson), “The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements” (Requisitos específicos de salud y seguridad laboral del proveedor de Ericsson) y “The Ericsson Supplier Environmental Requirements” (Requisitos medioambientales del proveedor de Ericsson), así como en las instrucciones a las que se hace referencia en dichos documentos. Todos los documentos pueden consultarse en:

www.ericsson.com/responsible_sourcing

La presentación de informes sobre el cumplimiento atañe a

Proveedores, clientes y otras partes asociadas de Ericsson pueden informar sobre los posibles incumplimientos de las leyes o del Código de Conducta a los responsables de operaciones locales, o de conformidad con los procedimientos locales establecidos.

Si susodichos canales para la presentación de informes no están disponibles o no son adecuados, y en caso de que el presunto incumplimiento

- a. lo lleve a cabo un grupo o la dirección local, y
- b. se refiera a la corrupción, contabilidad dudosa, asuntos de auditoría o, de otro modo, a aquello que afecte gravemente a intereses vitales de Ericsson o a la salud y la seguridad personales, los informes se pueden presentar a través del proceso externo de la protección de los denunciantes del Grupo: la Línea de Cumplimiento de Ericsson. Los informes se pueden gestionar a través de este proceso de conformidad con la legislación local, aplicable a las personas involucradas. Ericsson no aceptará ningún tipo de discriminación o de represalias contra los individuos que hayan denunciado, de buena fe, los presuntos incumplimientos.

La información sobre la Línea de Cumplimiento está disponible en la página web de Ericsson: <http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



