

[DIR - CALIFORNIA DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS (DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES DE CALIFORNIA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)]

Código de conducta contra la explotación

De conformidad con el Artículo 6108, inciso (g), del Código de Contratos Públicos (Public Contracts Code), todo contratista o subcontratista que celebre un contrato para el abastecimiento o lavado de vestimenta o indumentaria, o de sus correspondientes accesorios, equipos, materiales o suministros para el estado de California (excepto en los casos de abastecimiento efectuado en virtud de un contrato de servicios públicos), deberá firmar una declaración manifestando que adhiere a las siguientes disposiciones con relación a los trabajadores empleados a los efectos del cumplimiento del contrato, conforme el artículo 6108, inciso (f), del Código de Contratos Públicos y bajo pena de perjurio.

Contratistas y subcontratistas del estado de California

Los contratistas y subcontratistas del estado de California deberán cumplir con las disposiciones de las leyes estatales y federales correspondientes con relación a los jornales, la seguridad del lugar de trabajo, el derecho de asociación y asamblea y con relación a las normas antidiscriminatorias.

Contratistas y subcontratistas de otros estados dentro de los Estados Unidos de América

Los contratistas ubicados en otros estados de los Estados Unidos deberán cumplir con las leyes federales y con las leyes estatales correspondientes a su estado.

Contratistas y subcontratistas ubicados fuera de los Estados Unidos de América

Los contratistas cuyos establecimientos de fabricación y ensamblaje estén ubicados fuera de los Estados Unidos, deberán garantizar que sus subcontratistas cumplan con las leyes pertinentes de los países en los que dichos establecimientos se encuentran ubicados.

Requisitos adicionales para todos los contratistas y subcontratistas

Los contratistas y subcontratistas deberán mantener una política por la cual la extinción de la relación laboral sólo podrá tener lugar por una causa justa, y por la cual los empleados tendrán acceso a los servicios de un mediador o de un procedimiento de mediación destinado a solucionar determinadas controversias que puedan originarse en el lugar de trabajo y que no se encuentren reguladas por el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board).

Los contratistas y subcontratistas deberán garantizar el pago de jornales y beneficios, como mínimo, a los trabajadores, de conformidad con las leyes locales, estatales y federales aplicables del lugar en que se efectúe el trabajo en nombre del contratista o subcontratista.

Los contratistas deberán asimismo cumplir con las disposiciones legales sobre horas extras y cualquier otra reglamentación del país en el que sus trabajadores se encuentren trabajando.

Todo trabajo realizado durante horas extras deberá realizarse en forma voluntaria. La remuneración de los trabajadores por el trabajo realizado en horas extras será la mayor de (A) la tasa de remuneración correspondiente a las horas regulares de trabajo o bien, (B) la tasa dispuesta legalmente en el país de fabricación.

Los contratistas o subcontratistas no podrán emplear trabajadores que no hubiesen alcanzado la edad legal para trabajar conforme las leyes del país en el que se encuentre ubicado el establecimiento, o que no hubiesen alcanzado la edad de finalización de la educación obligatoria. Se tendrá en cuenta la edad que sea mayor. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que los niños menores de 15 años sean empleados para el proceso de fabricación.

No se admitirá ningún tipo de trabajo forzado, incluyendo el trabajo realizado bajo condiciones de esclavitud o condiciones carcelarias, el trabajo forzado bajo contrato de cumplimiento forzoso, o el trabajo bajo condiciones de servidumbre, así como tampoco se admitirán las horas extra forzadas. De conformidad con el artículo 6108, inciso (e) (6) del Código de Contratos Públicos, los trabajos realizados o los servicios prestados por internos o cualquier otra persona empleada por la Autoridad de Industria de Cárceles de California no se encuentran comprendidos dentro de los términos "trabajo forzado" y "trabajo carcelario".

El ambiente laboral deberá ser seguro y saludable y deberá cumplir, como mínimo, con las disposiciones de las leyes locales, estatales y nacionales pertinentes. En caso de brindarse vivienda a los trabajadores, dicha vivienda deberá asimismo estar en buenas condiciones de higiene y de seguridad.

No se admitirá ningún tipo de discriminación en razón de edad, sexo, embarazo, condición de licencia por maternidad, estado civil, raza, nacionalidad, país de origen, origen étnico, incapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión u opinión política, que pueda tener incidencia sobre las condiciones de contratación, el salario, los beneficios, la evaluación del desempeño, la disciplina, las posibilidades de ascenso, el retiro o el despido del trabajador.

Bajo ningún tipo de circunstancias los trabajadores serán víctimas de abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal, que podrá incluir, por ejemplo, casos de castigos físicos o represalias por ejercer su derecho de asamblea y de libertad de expresión por parte del trabajador.

Ningún trabajador será obligado a utilizar métodos anticonceptivos o a realizarse pruebas de embarazo. Ningún trabajador será expuesto a productos químicos, tales como pegamentos o solventes, que puedan resultar perjudiciales para su salud reproductiva.

Los contratistas y los proveedores adjudicatarios deberán confeccionar una lista con los nombres y las direcciones de cada subcontratista que tenga participación en el cumplimiento del contrato, así como también una lista que contenga los establecimientos de fabricación o de otro tipo que hubiera utilizado el contratista o subcontratista o cualquier operación realizada por éstos a los efectos del cumplimiento del contrato. Esta lista, que deberá contener los nombres de las empresas y de sus dueños o directivos, las direcciones, los números de teléfono, las direcciones de correo electrónico y el objeto social de las empresas, se conservará y actualizará periódicamente para mostrar cualquier tipo de cambios en los subcontratistas durante la duración del contrato.

NOTA: Durante un período limitado de tiempo, pueden provenir diferentes fechas de vigencia de las agencias de abastecimiento

(1) El artículo 6108, inciso (f) (3) del Código de Contratos Públicos autoriza a la "agencia de abastecimiento correspondiente" a "implementar el código de conducta contra la explotación en forma paulatina y orientada a los objetivos". El límite máximo de este proceso gradual es de un año para políticas que "involucren vestimenta, indumentaria y los accesorios correspondientes", con el objetivo de promover "la viabilidad y de proporcionar notificación adecuada a los contratistas y al público en general".

Los proveedores adjudicatarios interesados que estén dentro de estas categorías deberán consultar directamente si la agencia de abastecimiento ha elegido hacer uso de esta facultad de proceso gradual de un año de duración. A tal fin, será de gran utilidad que las agencias de abastecimiento incluyan dicha notificación en los documentos de cotización durante este período inicial.

(2) Se autoriza asimismo un enfoque diferente gradual y orientado a los objetivos para determinadas "agencias de abastecimiento" en "otras categorías de abastecimiento". Posiblemente las otras categorías sean "los equipos, materiales y suministros correspondientes proporcionados al estado (excepto en los casos de abastecimiento efectuado en virtud de un contrato de servicios públicos)". Los objetivos de las agencias de abastecimiento dentro de estas otras categorías deberán basarse "en la magnitud de las condiciones de explotación verificadas y en viabilidad de su implementación".

La tarea de adquirir información relacionada con las condiciones de explotación y con la viabilidad de lograr objetivos graduales y cronogramas de hasta tres años de duración" presumiblemente esté siendo llevada a cabo en las agencias de abastecimiento, y será objeto de consultas futuras ante el Departamento de Relaciones Industriales (DIR). Mientras tanto, los adjudicatarios interesados pertenecientes a estas "otras" categorías deberán consultar directamente si sus agencias de abastecimiento han elegido utilizar cualquier parte de este período de tres años para fijar objetivos y cronogramas. A tal fin, será de gran utilidad que las agencias de abastecimiento incluyan la notificación a tal efecto en los documentos de cotización durante este período de individualización de objetivos.