



Política Internacional de Trabajo Forzoso



Febrero 2021

INTRODUCCIÓN

Como empresa con una cadena de suministro internacional, ALDI¹ es consciente de su responsabilidad de proteger los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de Naciones Unidas y con lo establecido en su Declaración de Política de Derechos Humanos y su Acuerdo Adicional sobre Normas Sociales. Estas normas establecen el derecho a no ser sometido a esclavitud ni a trabajo forzoso lo que significa que ALDI no tolera ninguna forma de servidumbre y esclavitud ni trabajo forzoso, compensatorio, involuntario o en condiciones de servidumbre o de trata de seres humanos.

ALDI ha elaborado esta Política de acuerdo con las siguientes normas fundamentales:

- [Declaración Universal de Derechos Humanos](#)
- [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)
- [Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 \(n° 29\)](#)
- [Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(n° 105\)](#)
- [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas \(UNGP\)](#)
- [Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)
- [Código Básico de la ETI](#)
- [Código de Conducta de amfori BSCI](#)
- [Ley de Esclavitud Moderna de Reino Unido de 2015](#)
- [Ley de Esclavitud Moderna de la Commonwealth Australiana de 2018](#)
- [Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California](#)
- [Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad](#)

¹ El nombre "ALDI" engloba al grupo ALDI SUR (en adelante también "ALDI SOUTH") y el grupo ALDI Nord (en adelante también "ALDI Nord"). Ambos son grupos de empresas jurídicamente independientes que operan bajo la marca ALDI. La "Política Internacional de Trabajos Forzosos" está publicada en las páginas web de las empresas de ALDI.

PLANTEAMIENTO

Ámbito de aplicación

A efectos del presente documento, se entiende por "trabajo forzoso" todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Concuera con las definiciones internacionales de esclavitud moderna en las empresas, e incluye cualquier forma de esclavitud, servidumbre, tráfico de mano de obra, esclavitud por deudas y otras formas de explotación laboral.

No solo constituyen trabajo forzoso aquellas situaciones en las que las personas trabajadoras han sido coaccionadas con violencia o intimidación, también se manifiesta en formas de control más sutiles, como el engaño y el fraude, la manipulación de deudas, la retención de salarios o de los documentos de identidad, las amenazas de denuncia a las autoridades gubernamentales, la explotación de vulnerabilidades o los desequilibrios de poder. Las personas, las empresas o las autoridades estatales pueden imponer trabajos forzados, y éste puede darse en cualquier industria (de manera oficial o no oficial).

En las cadenas de suministro de ALDI el trabajo forzoso está estrictamente prohibido en todas sus formas. ALDI se compromete a aplicar medidas que respeten y cumplan los principios establecidos en esta Política de Trabajo Forzoso y lo mismo deben hacer todas nuestras empresas comerciales asociadas y otras empresas proveedoras. Se entiende por "otras empresas proveedoras" todas aquellas empresas subproveedoras, las instalaciones y centros de producción, incluidas las fábricas, las granjas y los barcos de pesca, las empresas proveedoras de servicios, contratistas y subcontratistas que intervengan en las cadenas de suministro y los procesos empresariales de ALDI. Los principios descritos en este documento no se limitan a los procesos de producción o servicios directamente relacionados con los productos de ALDI, sino que son también aplicables a los procesos comerciales de las empresas comerciales asociadas de ALDI y a otras empresas proveedoras en su totalidad.

Estos principios se aplican por igual a las personas trabajadoras fijas y esporádicas, personal estacional y temporal, a personal contratado y subcontratado, a personas trabajadoras migrantes y trabajadores en domicilio.

En la aplicación de estas normas no existirá discriminación por razón de sexo, género, identidad sexual, etnia, nacionalidad, raza, color, origen social, religión, fe, edad, situación jurídica, opinión política, discapacidad, orientación sexual, embarazo, afiliación o actividad sindical.

Principios

Requisitos jurídicos

ALDI se compromete a -y exige a todos sus empresas comerciales asociadas- conocer y cumplir plenamente con todas las leyes locales, regionales e internacionales sobre derechos laborales que sean aplicables en los países de abastecimiento e importadores, así como en cualquier otro país donde se lleven a cabo actividades comerciales. Cuando exista un conflicto entre las políticas de ALDI, las leyes locales y/o las normas internacionales, se aplicará la que ofrezca mayor protección a las personas trabajadoras.

Libertad de empleo

Toda persona trabajadora tiene derecho a elegir su empleo de forma libre y voluntaria, sin engaños ni amenazas de sanción. La empresa no exigirá trabajos ni servicios a ninguna persona con amenazas de represalias. No se obligará a nadie a trabajar para saldar deudas ni ningún trabajador sufrirá amenazas de violencia o acoso físico, psicológico, sexual o de género.

Todas las relaciones entre las empresas y las personas empleadas seguirán el principio del consentimiento libre e informado. El personal recibirá y firmará un contrato legalmente vinculante por escrito antes de empezar a trabajar o de asumir cualquier otro compromiso irreversible, como terminar un trabajo previo o dejar su residencia actual para trasladarse al país o región de empleo. Las condiciones del contrato deben ser claras y transparentes, en un idioma

que la persona trabajadora domine, y describirá con exactitud el puesto de trabajo, el lugar, la empresa, las condiciones de trabajo, las condiciones de vida, los salarios, las prestaciones, la duración del contrato, la situación legal de la persona trabajadora a su llegada y otras condiciones laborales de interés para la persona empleada. Cualquier modificación posterior de estas condiciones respecto al contrato original se plasmará por escrito y se acordará libremente por todas las partes afectadas, no pudiendo ir en detrimento de la persona contratada. Cuando sea necesario -por ejemplo, debido a la falta de alfabetización-, un tercero explicará verbalmente a la persona trabajadora las condiciones del contrato, en un idioma claro y comprensible por ésta. Si hay varias versiones del contrato de trabajo (original y traducciones), el contenido de estas versiones debe coincidir.

El personal será libre de cambiar de empresa cuando lo desee, con la única condición de respetar el plazo de preaviso normal y/o reglamentario. Se prohíbe ejercer amenazas, ya sean físicas, psicológicas, económicas o jurídicas, contra las personas trabajadoras que dejen sus puestos de trabajo, ni contra sus familias y terceros. Las personas trabajadoras que dejen sus puestos de trabajo recibirán el pago de los salarios y las prestaciones pendientes en el plazo que corresponda, y de acuerdo con la legislación nacional o local. No se obligará al personal a dejar sus puestos de trabajo en contra de su voluntad mediante coacción, engaño u otros medios, ni a través de documentos de dimisión falsificados o previamente firmados, ni amenazando con el despido involuntario como medio de coacción.

Retención de objetos y documentos personales

El dinero y las pertenencias de los trabajadores y trabajadoras, incluidos los pasaportes y otros documentos personales, deben ser accesibles por los mismos en todo momento, no pudiendo retenerlos la empresa.

Pago de salarios

Las personas trabajadoras percibirán al menos el salario mínimo nacional o local legalmente establecido, y cualquier prestación adicional y seguridad social a la que tengan derecho de acuerdo con las leyes y/o los convenios colectivos. Los salarios y las prestaciones se abonarán a tiempo, de acuerdo con el calendario que establezca la ley, el contrato y/o el convenio colectivo. La empresa abonará los salarios directamente a la persona trabajadora o a una cuenta controlada por ésta. Los pagos se documentarán en nóminas y se emitirán en un idioma que entienda el personal. La documentación y las nóminas informarán con exactitud de las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, del pago de las horas ordinarias y extraordinarias, y de cualquier incentivo y deducción. Las empresas no incurrirán ni exigirán deducciones ilegales, depósitos o infracciones disciplinarias.

Vacaciones, ocio y horas extras

Las horas de trabajo, los días de trabajo consecutivos, los días festivos, las vacaciones anuales o los permisos parentales cumplirán con las leyes laborales nacionales o locales, incluyendo las disposiciones especiales para personas trabajadoras por razones de género, edad, discapacidad u otra condición. Las horas extraordinarias serán voluntarias por parte del personal y registradas con precisión. Se prohíbe obligar o coaccionar al personal a trabajar más horas de las acordadas por contrato, siendo libres de negarse a hacer horas extra sin sufrir represalias. Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la legislación nacional o local. Se prohíbe el trabajo fuera del horario laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a dedicar su tiempo libre a las actividades de ocio que deseen, siendo libres para desplazarse y viajar fuera de su lugar de trabajo y/o residencia en la medida de lo posible. Ninguna persona trabajadora será objeto de intimidación ni represalias por hacer uso de este derecho. En el caso de los lugares de trabajo remotos o de difícil acceso, la empresa

proporcionará a las personas trabajadoras un medio de transporte de libre acceso, gratuito o a un coste ajustado a los precios locales. Durante las horas de trabajo, se habilitarán las instalaciones razonables para que el personal pueda descansar y acceder a instalaciones sanitarias y al agua potable. Las personas empleadas gozarán de niveles adecuados de privacidad, tanto en su centro de trabajo como en su lugar de residencia.

Pago por destajo o por objetivos de producción

Los objetivos de producción y rendimiento se calcularán de forma realista sobre la base de los calendarios de trabajo habituales y se adaptarán a las circunstancias cambiantes (por ejemplo, reducciones de plantilla). Las personas empleadas que trabajen a destajo, como personas trabajadoras en domicilio o temporales, recibirán una remuneración justa y proporcional a las horas necesarias para la producción, siendo al menos el salario mínimo nacional o regional legalmente establecido.

Personal migrante, refugiado y desplazado interno

Además de los principios generales antes citados, las empresas garantizarán al personal migrante, refugiado y desplazado interno los mismos derechos a unas condiciones dignas de trabajo y vida que a las demás personas trabajadoras, incluyendo el de recibir su salario de forma directa y puntual y de contar con representación sindical.

Esclavitud por deudas

En las cadenas de suministro de ALDI se prohíbe taxativamente cualquier relación laboral basada en deudas entre las personas empleadas y la empresa o la empresa de selección de personal (o cualquier tercero).

Con el fin de evitar el riesgo de trabajo servil o compensatorio derivado de las comisiones de contratación, ALDI y todas sus empresas comerciales asociadas respetarán el principio de "el empresario paga". Esto significa que ninguna persona trabajadora pagará por obtener un puesto de trabajo y que todos los costes relacionados con la contratación correrán a car-

go de la empresa. Los empresarios y empresarias cumplirán con los "Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos" de la OIT. Se prohíbe cobrar, directa o indirectamente (esto es, mediante deducciones de los salarios o las prestaciones), comisiones de contratación o pagos conexos (a cuenta, por ejemplo, de formación, equipos o exámenes médicos), ni en su totalidad ni en parte, a ninguna persona trabajadora de las cadenas de suministro de ALDI. La plantilla no podrá contraer deudas con su empresa o empresa de selección de personal (ni con ningún tercero) a través de otros medios, como préstamos, multas o retenciones salariales. Los gastos de alquiler o de subsistencia que la empresa cobre al personal empleado (por ejemplo, en lugares de trabajo aislados) se ajustarán a los precios locales, de modo que el personal empleado pueda ahorrar sin endeudarse.

Para contratar a personas trabajadoras se recurrirá únicamente a agencias de contratación legalmente autorizadas, cuyos servicios se acordarán mediante contratos vinculantes.

La empresa se asegurará de que la agencia a la que recurra no haya cobrado honorarios a la persona trabajadora ni incurra en prácticas de contratación fraudulentas o explotadoras. No se subcontratará otros servicios de contratación de personal salvo los acordados por contrato. Los salarios y las prestaciones se abonarán en moneda de curso legal, cheque o transferencia bancaria, prohibiéndose el uso de vales o cupones. Se prohíbe hacer uso de pagos en especie para crear una situación de dependencia a la plantilla.

Trabajo forzoso y trabajo penitenciario impuesto por autoridades estatales

El "trabajo forzoso impuesto por autoridades estatales" es cualquier trabajo forzoso que sobre un individuo impone un gobierno, ejército, paramilitares, fuerzas del orden, sistema penal u otra autoridad pública o sostenida con fondos públicos. Como todas las demás formas de trabajo forzoso, las cadenas de suministro de ALDI prohíben este tipo de abuso, incluido el penitenciario.

Menores y jóvenes

ALDI se ha comprometido (y así lo exige a todas sus empresas comerciales asociadas) a erradicar el trabajo infantil en todas sus formas y a corregir cualquier circunstancia que pueda

IMPLANTACIÓN

Nuestro sistema de gestión

Con el fin de poner en práctica los principios citados, incluso antes de la contratación, ALDI cuenta con sistemas y procedimientos destinados a prevenir el trabajo forzoso en sus cadenas de suministro.

Todas las empresas comerciales asociadas deben combatir los riesgos del trabajo forzoso en sus cadenas de suministro mediante las debidas inspecciones (diligencia debida) e implementando sistemas de gestión en este sentido. Estas medidas incluyen:

- emplear personal competente que se encargue de combatir los trabajos forzosos
- formar al personal pertinente sobre cómo abordar las cuestiones relacionadas con los trabajos forzosos
- elaborar políticas y códigos de conducta claros
- identificar las regiones e industrias de riesgo
- realizar una vigilancia exhaustiva de los procesos de producción, tanto directamente como a través de auditorías sociales
- mantener procesos formales para informar de constataciones críticas y abordarlas
- desarrollar y poner en marcha mecanismos para presentar quejas y ofrecer soluciones a las personas trabajadoras afectadas
- colaborar con otras empresas del sector y apoyar a las empresas comerciales asociadas en el desarrollo de capacidades y la vigilancia del trabajo forzoso

Antes de establecer nuevas relaciones comerciales o de firmar nuevos contratos, se tendrá en cuenta cualquier riesgo relacionado con el trabajo forzoso durante la contratación, debiendo todas las em-

derivar en trabajo de menores y jóvenes en las cadenas de suministro. Para más información sobre este particular, consulte la Política de Trabajo Infantil de ALDI.

presas comerciales asociadas comprometerse a adoptar una postura de "tolerancia cero" con el trabajo forzoso y abordar activamente cualquier impacto existente o potencial que se detecte. Para prevenir el riesgo de trabajos forzosos por parte de empresas subcontratados, todas las subcontrataciones que realicen las empresas comerciales asociadas cumplirán con todas las normas pertinentes y serán aprobadas previamente por ALDI. Durante las auditorías internas y de terceros se realizarán los controles de subcontratación necesarios.

Proceso de prevención y vigilancia de ALDI

ALDI lleva a cabo, en colaboración con especialistas independientes y organizaciones de la sociedad civil, evaluaciones de los principales riesgos en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro, concretamente a nivel de materias primas y de las instalaciones de producción (incluidas las de preproducción) y está trabajando en estrategias para abordarlos, tal y como se explica en la [página web de Derechos Humanos de ALDI Nord](#).

Las normas de Responsabilidad Corporativa de ALDI son de obligado cumplimiento para todas las empresas comerciales asociadas. ALDI evalúa a sus empresas comerciales asociadas en función de sus prácticas empresariales responsables y de si son capaces de respetar los derechos humanos en las cadenas de suministro de ALDI. ALDI se compromete a ayudar a sus empresas comerciales asociadas a paliar las carencias de capacidad identificadas, y procura dar prioridad a aquellas empresas comerciales asociadas que demuestran un compromiso a largo plazo para abordar los riesgos en materia de derechos humanos. Además de las normas de obligado cumplimiento,

ALDI publica directrices e imparte cursos virtuales, webinars, formaciones y otras actividades de desarrollo de capacidades para ayudar a las empresas comerciales asociadas a contar con sistemas de gestión adecuados. ALDI colabora con organizaciones de la sociedad civil y con iniciativas y grupos de trabajo de numerosas entidades para abordar los riesgos relacionados con el trabajo forzoso y otras cuestiones relativas a la responsabilidad corporativa.

En lo que respecta a la vigilancia, ALDI lleva un control general de las instalaciones de producción de sus cadenas de suministro combinando auditorías sociales de terceros y Evaluaciones Sociales de ALDI (ESA), que son realizadas por el personal de ALDI con sede en las oficinas de RC de Bangladesh y Hong Kong. En las entrevistas a las personas trabajadoras en el marco de las ESA, ALDI utiliza una lista de control para evaluar los riesgos de trabajo forzoso. En cuanto a las granjas, ALDI lleva a cabo Evaluaciones de Productores (EPA) en colaboración con una empresa independiente con el fin de evaluar si cumplen con el "Acuerdo Adicional sobre Normas Sociales de ALDI" e identificar los riesgos de trabajo forzoso en las granjas que suministran a ALDI.

Remediación

ALDI se toma muy en serio todos los casos, presuntos o confirmados, de trabajo forzoso, ya sean denunciados por las personas empleadas de ALDI, los trabajadores y trabajadoras, equipo de auditores independiente, las empresas comerciales asociadas, la sociedad civil, los medios de comunicación u otras partes interesadas. La principal estrategia de ALDI es remediarlos con las empresas comerciales asociadas y los centros de producción. ALDI se reserva el derecho a imponer sanciones (incluyendo la cesión temporal o permanente de las relaciones comerciales) cuando sea apropiado. Cuando sea necesario, el caso puede remitirse a las autoridades competentes y/o a las ONG con las que colaboramos.

ALDI se compromete asimismo a reforzar sus procesos destinados a corregir situaciones de trabajo forzoso y prevenir esta práctica de forma preventiva en sus cadenas de suministro. Esto

incluye el desarrollo de sistemas de reclamación y reparación en cooperación con entidades de la sociedad civil y otras partes interesadas del sector. ALDI también está elaborando procesos más solventes dedicados expresamente a combatir el trabajo forzoso, con el fin de abordar cualquier caso de manera que se proteja a las víctimas, se respeten sus necesidades y deseos, se compensen los daños que se hayan producido en la medida de lo posible, y se eviten nuevos abusos.

Mejora continua

ALDI está comprometido con el principio de mejora continua. Regularmente se evaluará y analizará la eficacia de todos los sistemas existentes, de acuerdo con la evolución del entorno y se adaptarán y ampliarán en función de las necesidades. ALDI revisa y actualiza esta política periódicamente.

Responsabilidades

Dirección General - Compras Internacional / Responsabilidad Corporativa / Calidad de ALDI Einkauf SE & Co. oHG aprueba la aplicación de la "Política Internacional de Trabajo Forzoso".

La dirección general de las empresas del Grupo ALDI Nord es responsables de vigilar que se aplique y se cumpla con la "Política Internacional de Trabajos Forzosos".

Publicada por

ALDI Einkauf SE & Co. oHG
Eckenbergstraße 16A
45307 Essen
Primera edición: 02/2021

© ALDI Einkauf SE & Co. oHG | 2020

Contacto:

Responsabilidad Corporativa / Calidad Internacional (CRQAI)

cr@aldi-nord.de, crqai-scr@aldi-nord.de