



Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

Contenido

Sobre nuestros estándares	1
Cómo supervisamos el cumplimiento de nuestros estándares	1
1. Derechos Universales relativos a los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP)	2
2. Sistemas de gestión	2
3. Empleo de libre elección	2
4. Libertad de asociación	2
5. Salud y seguridad	3
6. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes	3
7. Salarios y prestaciones	3
8. Tiempo de trabajo	4
9. Discriminación	4
10. Trabajo estable	4
11. Contratación responsable	5
12. Subcontratación y trabajo a domicilio	5
13. Trato inhumano o vejatorio	5
14. Derecho al trabajo	5
15. Medio ambiente	5
16. Ética empresarial	6

Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

Kingfisher se compromete a cumplir con los derechos fundamentales de los trabajadores de su cadena de suministros conforme a los derechos humanos convenidos internacionalmente y a los pertinentes convenios de derechos laborales. En los Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros de Kingfisher se disponen las normas cuyo cumplimiento exigimos a todas las empresas de nuestra cadena de suministros a fin de garantizar el respeto por los derechos humanos de conformidad con nuestra Política de Derechos Humanos (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

Sobre nuestros estándares

Los Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros de Kingfisher establecen normativas mínimas sobre las prácticas laborales y el medio ambiente, de conformidad con el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) y con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos de los trabajadores. También queremos garantizar el cumplimiento de cualquier requisito adicional incluido en los estándares de auditoría establecidos por Sedex¹ y amfori BSCI.

Cómo supervisamos el cumplimiento de nuestros estándares

Según lo establecido en nuestra Política de Derechos Humanos (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy), nos comprometemos a supervisar el rendimiento de nuestros proveedores para hacer frente a los principales riesgos. Tratamos de utilizar plataformas de colaboración con herramientas de supervisión mejoradas que ayuden en nuestro proceso de evaluación de riesgos. Actualmente utilizamos Sedex, amfori BSCI y EcoVadis para los proveedores de productos para reventa (GFR) y EcoVadis para los proveedores de servicios y productos no destinados a la reventa (GNFR).

Consulte nuestras Directrices de abastecimiento ético para proveedores (www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines) para obtener más información sobre nuestras evaluaciones de ética y nuestros requisitos de auditoría.

¹ Nuestros Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros cumplen con los requisitos del Código de SMETA 6.1 (mayo de 2019). Estos requisitos incluyen el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y una serie de elementos adicionales acordados por el Foro de Accionistas de Sedex.

1. Derechos Universales relativos a los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP)

- Las empresas están obligadas a disponer de una política de cumplimiento obligado en su nivel más estricto relativa al impacto en los derechos humanos y a problemas relacionados con dichos derechos, así como a comunicarlos a todas las partes pertinentes, incluidos sus propios proveedores.
- Las empresas deberán designar a una persona responsable de la aplicación práctica de los estándares relativos a los derechos humanos.
- Las empresas deberán identificar sus partes interesadas, detectar el impacto que ejerzan y señalar los problemas más importantes relacionados con ellas.
- Las empresas deberán evaluar sus posibles impactos directos e indirectos en los derechos humanos de sus partes interesadas (titulares de derechos).
- En caso de que las empresas ejerzan un impacto adverso en los derechos humanos de sus partes interesadas, deben abordar los problemas pertinentes y remediarlos.
- Las empresas dispondrán de un sistema transparente mediante el que notificar de forma confidencial posibles impactos en los derechos humanos y resolverlos sin temor a represalias contra el informante.

2. Sistemas de gestión

- Se espera que las empresas implanten y mantengan sistemas para garantizar el cumplimiento de nuestros Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros.
- Las empresas designarán a un gestor de categoría sénior encargado del cumplimiento de los requisitos establecidos en nuestros Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros.
- Las empresas comunicarán los requisitos establecidos en nuestros Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros a todos sus empleados.
- Las empresas deberán actuar conforme a la legalidad en sus instalaciones. Deberán contar con las pertinentes licencias y permisos de actividad comercial, además de disponer de sistemas que garanticen el debido cumplimiento con los regímenes de la propiedad de la tierra en vigor.
- Las empresas deben comunicar los requisitos establecidos en nuestros Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros a sus proveedores y aplicar los principios de estos Estándares en su cadena de suministros.

3. Empleo de libre elección

- Ninguna actividad laboral se ejercerá forzosamente ni en régimen de servidumbre o de trabajos forzados, incluido el trabajo penitenciario involuntario.
- No se exigirá a los trabajadores que efectúen depósitos ni entreguen sus documentos de identidad a sus empleadores y serán libres de abandonar sus puestos de trabajo previa notificación con antelación suficiente.

4. Libertad de asociación

- Los trabajadores, sin distinción alguna, tienen derecho a asociarse y conformar sindicatos de elección propia, así como a la negociación colectiva.
- El empleador demostrará una actitud abierta con respecto a las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- No se discriminará a los representantes de los trabajadores y se les permitirá desempeñar sus tareas de representación en el lugar de trabajo.
- En caso de que la legislación en vigor limite el derecho de asociación y negociación colectiva, el empleador facilitará y no obstruirá en forma alguna el desarrollo de cauces paralelos para la asociación y la negociación colectiva de forma libre e independiente.

5. Salud y seguridad

- Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los requisitos legales locales y los conocimientos preponderantes del sector, así como de cualquier peligro concreto. Se tomarán las medidas adecuadas para evitar accidentes y lesiones personales que deriven del desarrollo de la actividad laboral, estén relacionados con ella o se produzca durante su ejercicio mediante la reducción de los peligros inherentes al entorno de trabajo, en la medida en que sea razonablemente posible.
- Los trabajadores recibirán formación en materia de salud y seguridad de manera regular. Dicha formación quedará debidamente registrada y deberá repetirse para nuevos trabajadores o para aquellos trabajadores asignados a un puesto diferente.
- Se proporcionará acceso a sanitarios en las debidas condiciones de limpieza y a agua potable. Además, si procede, se proporcionará acceso a instalaciones para el almacenamiento de alimentos en las condiciones sanitarias adecuadas.
- El alojamiento, en caso de proporcionarse, deberá encontrarse en las debidas condiciones de limpieza y seguridad y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.
- La empresa designará a un gestor de grado sénior que se encargará de las cuestiones en materia de salud y seguridad.

6. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

- No se contratará mano de obra infantil.²
- Las empresas deberán desarrollar políticas y programas, o bien participar en ellos y contribuir en su aplicación, que favorezcan la restitución y reanudación de la pertinente escolarización de calidad de cualquier niño o niña para trabajar hasta que alcance la pertinente edad mínima para trabajar.
- Las empresas deben contar con una política de trabajadores menores y jóvenes que cubra la edad mínima legal de trabajo, las condiciones de trabajo, las horas de trabajo y los salarios, y que se comunique a todas las partes pertinentes, incluidos sus propios proveedores.
- No se contratará a trabajadores jóvenes de menos de 18 años para trabajos en horario nocturno o en condiciones de riesgo.
- Las presentes políticas y procedimientos cumplirán con las disposiciones de las normas pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7. Salarios y prestaciones

- Las prestaciones y los salarios abonados por semana de trabajo normal cumplirán, como mínimo, con las pertinentes disposiciones de la legislación en vigor o el convenio del sector, las que dispongan una cantidad mayor. En cualquier caso los salarios deberán ser suficientes como para satisfacer las necesidades básicas y proveer ciertos ingresos discrecionales.
- Se proporcionará a todos los trabajadores información comprensible por escrito relativa a sus condiciones salariales antes de su contratación, además de toda la información relativa al salario abonado durante el pertinente periodo de pago todas las veces que se efectúe un abono.
- No se permitirán deducciones salariales como medida disciplinaria ni se permitirá cualquier deducción salarial no dispuesta por la legislación en vigor pertinente sin permiso expreso del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias que se adopten se registrarán debidamente.

² Nota: La definición de trabajo infantil utilizada en el presente Código cumple con el Convenio sobre la edad mínima (C138) y el Convenio sobre el trabajo infantil (C182) de la OIT. En dichos Convenios se dispone que no deberá contratarse o emplearse a ninguna persona menor de 15 años de edad (o de 14, en ciertos países en desarrollo). No obstante, si la edad mínima legal para trabajar dispuesta por la pertinente legislación en vigor es superior a la indicada en los mencionados Convenios de la OIT, no se contratará ni empleará a ninguna persona de edad inferior a la prevista legalmente en el país de fabricación. Esta disposición se aplica asimismo a personas que participen en programas de formación o prácticas en un lugar de trabajo.

8. Tiempo de trabajo

- El tiempo de trabajo deberá cumplir con la legislación nacional en vigor, los convenios colectivos y las disposiciones provistas por las cláusulas siguientes, cualesquiera que ofrezcan un grado de protección mayor para los trabajadores. Las siguientes cláusulas cumplen con las normas de la OIT.
- Las horas de trabajo, a excepción de las horas extraordinarias, se dispondrán por contrato y en ningún caso superarán las 48 horas semanales.³
- Todas las horas extraordinarias serán voluntarias. Las horas extraordinarias se utilizarán de forma responsable, teniendo siempre en cuenta la duración, la frecuencia y las horas de trabajo totales tanto de cada uno de los trabajadores como de la plantilla en su totalidad. No se utilizarán como sustituto de una contratación normal. Las horas extraordinarias se compensarán con la pertinente tarifa extraordinaria, para la que se recomienda un valor no inferior al 125 % de la tarifa normal.
- El número total de horas trabajadas por periodo de 7 días nunca superará las 60 horas, a excepción de los casos dispuestos en la siguiente cláusula.
- Las horas de trabajo pueden superar las 60 horas de trabajo en un periodo de 7 días únicamente en circunstancias excepcionales y en caso de que se cumplan todos y cada uno de los siguientes criterios:
 - siempre que lo permita la legislación nacional en vigor;
 - siempre que lo permita el convenio colectivo de acuerdo con una organización de trabajadores que actúe en representación de un sector amplio de la plantilla;
 - siempre que se tomen las medidas de precaución pertinentes para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; y
 - siempre que el empleador sea capaz de demostrar la excepcionalidad de las circunstancias como, por ejemplo, en caso de picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- Deberá proporcionarse a los trabajadores como mínimo un día de descanso por cada periodo de 7 días o, conforme a las disposiciones de la legislación nacional en vigor, 2 días por cada periodo de 14 días.

9. Discriminación

- No deberá aplicarse discriminación alguna en la contratación, la compensación, el acceso a actividades de formación, el ascenso, la finalización de contrato o la jubilación con respecto a cuestiones de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidades, sexo, estado civil, orientación sexual, pertenencia a sindicatos o afiliación política.

10. Trabajo estable

- En la medida de lo posible, los trabajos realizados deben cumplir con las relaciones laborales reconocidas dispuestas por la pertinente legislación nacional y las prácticas en vigor.
- No se eludirán las obligaciones para con los empleados en virtud de las regulaciones y la legislación en materias de empleo y seguridad social emanadas de las relaciones de trabajo estable por medio únicamente de contratos de obra y servicio, subcontrataciones o contratos de trabajo a domicilio, ni de programas de formación o prácticas cuya finalidad real no sea la de formar u ofrecer contratos estables. Dichas obligaciones tampoco se eludirán por medio de un uso excesivo de contratos temporales.

³ Nota: Las normas internacionales recomiendan una reducción progresiva de las horas normales de trabajo, cuando proceda, a 40 horas semanales sin reducción alguna de los salarios de los trabajadores a pesar de la reducción horaria.

11. Contratación responsable⁴

- Las empresas deberán conocer a la perfección el procedimiento de contratación en su totalidad, incluido todo el personal de contratación y los intermediarios, en términos de requisitos legales y éticos.
- Se aplicarán sistemas de gestión efectivos para identificar y supervisar los procesos de contratación y gestión de todos los trabajadores migrantes, los contratos, las agencias y el trabajo temporal o esporádico.
- Las agencias de contratación solo recomendarán a trabajadores que estén registrados en ellas.
- Ningún trabajador abonará cuotas de contratación en ninguna etapa del proceso de contratación.
- Los contratos de los trabajadores deberán reflejar fielmente los pagos acordados. Los términos del proceso de contratación serán puestos en conocimiento de los trabajadores y serán firmados por estos.

12. Subcontratación y trabajo a domicilio

- No se efectuará subcontratación alguna salvo acuerdo previo con Kingfisher.
- Deberán aplicarse sistemas y procesos para la gestión de subcontrataciones, trabajo a domicilio y procesamiento externo.

13. Trato inhumano o vejatorio

- Se prohíben el maltrato físico, las medidas disciplinarias de carácter físico, la amenaza de maltrato físico, el acoso sexual o de cualquier otra índole, el maltrato verbal y cualquier otra forma de intimidación.
- Las empresas deben proporcionar acceso a todos los trabajadores a un sistema de denuncia confidencial.

14. Derecho al trabajo

- El proveedor solo contratará o empleará a trabajadores que cumplan con todas las disposiciones legales para trabajar.
- El proveedor deberá inspeccionar toda la documentación original correspondiente que demuestre que todos los trabajadores, incluidos los de las agencias de contratación, cumplen con todas las disposiciones legales pertinentes para trabajar.

15. Medio ambiente

- Como mínimo, las empresas deberán cumplir con todas las disposiciones de las pertinentes legislaciones nacionales y locales relativas a la normativa medioambiental.
- Si la legislación en vigor así lo dispone, las empresas deberán ser capaces de demostrar que cuentan con los correspondientes permisos en regla, incluidos aquellos relativos a la eliminación y el desecho de recursos como, por ejemplo, las aguas residuales.
- Las empresas deberán conocer las normas o requisitos medioambientales previstos por los pertinentes códigos de sus clientes finales.
- Las empresas contarán con una política medioambiental que abarque su ámbito de impacto medioambiental. Esta política se comunicará a todas las partes pertinentes, incluidos los propios proveedores de estas.
- Las empresas conocerán el impacto medioambiental significativo de sus instalaciones y procesos.

⁴ Consulte el Apéndice 3 de nuestros [Requisitos de abastecimiento ético: Directrices sobre proveedores](#) para obtener más información sobre cómo definimos la "contratación responsable".

- Se calcularán los correspondientes impactos de todas las instalaciones. En este cálculo se incluirá un registro continuo del impacto y se analizará el uso y el desecho de recursos naturales como, por ejemplo, el consumo de energía y agua.
- Las empresas deben realizar mejoras continuas en su impacto medioambiental.
- Las empresas deberán estar disponibles para la realización de revisiones, así como para la presentación de cualquier certificado de índole medioambiental o cualquier documento relativo a sus sistemas de gestión medioambiental.
- Las empresas designarán a una persona responsable de coordinar esfuerzos para mejorar su impacto medioambiental.

16. Ética empresarial

- Las empresas llevarán a cabo sus actividades de forma ética, totalmente libre de sobornos, corrupción y cualquier otra práctica empresarial fraudulenta.
- Como mínimo, las empresas deberán cumplir con todas las disposiciones de las pertinentes legislaciones nacionales y locales relativas a los sobornos, la corrupción y cualquier otra práctica empresarial fraudulenta.
- Si la legislación en vigor así lo dispone, las empresas deberán ser capaces de demostrar que cumplen con todos los requisitos legislativos en materia de fiscalidad.
- Las empresas dispondrán de acceso a un sistema transparente mediante el que notificar de forma confidencial prácticas contrarias a la ética empresarial y resolverlas sin que el informante sufra represalias.
- Las empresas contarán con una política de ética empresarial que abarque los sobornos, la corrupción y cualquier otra práctica empresarial fraudulenta.
- Las empresas designarán una persona responsable de la aplicación práctica de los estándares relativos a la ética empresarial.
- Las empresas garantizarán que aquellos trabajadores cuyo puesto entrañe un mayor grado de riesgo en materia de prácticas de ética empresarial (por ejemplo, compraventa o logística) cuenten con la debida formación que les permita saber cómo actuar en caso de que se produjese algún problema en sus respectivos ámbitos.
- Las empresas deberán comunicar su política en materia de ética empresarial, que abarque los sobornos, la corrupción o cualquier otra práctica empresarial fraudulenta, a todas las partes pertinentes, incluidos sus propios proveedores.

Propietario del
documento:

Director de Sostenibilidad de Kingfisher para Oferta y Abastecimiento
Noviembre de 2025



Kingfisher plc
1 Paddington Square, Londres, W2 1GG
Teléfono: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

