



Confédération des Associations Nationales des Tanneurs et  
Mégissiers de la Communauté Européenne  
European Confederation of the Leather Industry

Rue Belliard 3 – 1040 Bruxelles  
Tel 00.32.2.512.77.03 Fax 00.32.2.512.91.57  
cotance@euroleather.com



European Trade Union Federation:  
Textile, Clothing and Leather  
Fédération Syndicale Européenne du  
Textile, de l'Habillement et du Cuir

Rue J. Stevens 8 - 1000 Bruxelles  
Tél.: 00.32.2.511.54.77 Fax: 00.32.2.511.81.54  
fse.thc@skynet.be

## Código de conducta en el sector de la piel y el curtido

### Preámbulo

COTANCE (Confederación de Asociaciones Nacionales de Curtidores de la Unión Europea) y la FSE:THC (Fédération syndical europea del textil, de la confección y de cuero), en reunión del diálogo social sectorial a nivel europeo, recuerdan su profunda adhesión al respeto a los derechos del hombre en el trabajo.

En consecuencia, los firmantes europeos del presente código son favorables a un comercio mundial abierto y leal, basado entre otras cosas al respeto de las convenciones de la OIT así como a los principios internacionales relativos a los derechos humanos y a la dignidad humana.

Los miembros deciden obrar a favor de un sector europeo de la piel y del curtido productivo, competitivo a nivel internacional pero también basado en el respeto a los derechos humanos.

Reconocen su responsabilidad frente a los trabajadores, dadas las condiciones en las que estos producen o abastecen servicios vendidos o distribuidos por las empresas afiliadas a sus organizaciones miembros.

### Artículo 1 – Contenido del Código de conducta

COTANCE y la FSE:THC piden a sus miembros que animen activamente las empresas y a los trabajadores del sector europeo de la piel y el curtido a respetar y a incluir en sus eventuales códigos de conducta en todos los países del mundo en los que ellos operan, directamente o indirectamente (entre otros, en subcontratación) los siguientes convenios de la OIT :

#### 1.1 Prohibición del trabajo forzado (Acuerdo 29 y 105) :

El trabajo forzado en esclavitud u obligatorio, está prohibido. Los trabajadores no están obligados a dejar una fianza o sus papeles de identificación en manos de sus empresas contratantes.

## 1.2 Prohibición del trabajo infantil (Acuerdo 138 y 182) :

El trabajo de los niños está prohibido. Sólo los trabajadores de más de quince años o los que han superado la edad de escolarización obligatoria en vigor en su país pueden ser contratados. Conviene garantizar medidas con el propósito de ayudar a estos niños ofreciéndoles la posibilidad de escolarización y una ayuda financiera transitoria.

## 1.3 Libertad de Asociación y derecho de negociación (Acuerdo 87 y 98) :

Los trabajadores y empleados tienen derecho a crear o afiliarse a cualquier organización que ellos escojan. El derecho de los trabajadores a formar sindicatos, de sindicarse y de negociar colectivamente está reconocido. Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los puestos de trabajo ya que el acceso a estos puestos es necesario para permitirles llevar a cabo sus funciones de representación. (Convención 135 y Recomendación 143 de la OIT).

## 1.4 No discriminación en el empleo (Acuerdo 100 y 111) :

La igualdad de posibilidades y de trato será aplicada a los trabajadores, cualesquiera que sea su raza, su color, su sexo, su religión, su opinión política, su nacionalidad, su origen social, o cualquier otra característica distintiva.

Los firmantes del presente código piden igualmente a sus miembros respetar e incluir en sus eventuales códigos de conducta, las disposiciones siguientes:

## 1.5 Horas de trabajo razonables

El número de horas de trabajo debe ser conforme a la legislación y a las normas en vigor en la industria. Los trabajadores no pueden ser llamados a trabajar regularmente más de 48 horas por semana y como mínimo tendrán derecho a un día de descanso cada siete días. Las horas extraordinarias serán realizadas de manera voluntaria, no sobrepasarán las doce horas semanales, no serán exigidas regularmente y siempre serán compensadas.

## Condiciones de trabajo decentes

Los trabajadores dispondrán de un ambiente de trabajo seguro y sano y se aplicarán las prácticas profesionales en materia de salud y de seguridad, teniendo en cuenta el nivel de conocimientos de la industria y de todos sus peligros específicos. Estará estrictamente prohibido todo abuso psíquico, toda amenaza, toda práctica punitiva o disciplinaria de excepción, todo tipo de acoso sexual o cualquier otro, así como cualquier acto de intimidación por parte del contratante.

## 1.6 Pago de una remuneración honorable

Los salarios y las gratificaciones entregadas deben ser conformes a las normas mínimas legales o a las normas mínimas dentro de la industria y deben permitir al trabajador hacer frente a sus necesidades fundamentales y asegurarle unos ingresos discrecionales. Las retenciones en los salarios en el marco de medidas disciplinarias estarán prohibidas.

## **Artículo 2 – Dilusión, promoción y puesta en marcha**

La puesta en marcha se refiere a todas las actividades necesarias a la aplicación del Código a cualquier escala.

2.1 COTANCE y la FSE:THC se comprometen a promover y distribuir el Código en las lenguas necesarias y a todos los niveles, como muy tarde el 31 de diciembre de 2000.

2.2 COTANCE y la FSE:THC pedirán a sus respectivas organizaciones miembros (lista anexa) que adopten este código y fomenten la puesta en marcha progresiva a nivel de empresas.

2.3 COTANCE y la FSE:THC pondrán en marcha, si es necesario, programas de formación y sensibilización.

2.4 COTANCE y la FSE:THC pedirán a sus organizaciones miembros y a las empresas que integren el código a título de pre-requisito en todos los contratos con sus subcontratados o con sus proveedores. COTANCE y la FSE:THC alentarán a las empresas a velar para que este código sea comprensible a los susdichos subcontratados y proveedores y a sus respectivos trabajadores.

## **Artículo 3 – Seguimiento, verificación y mecanismos de recurso**

3.1 COTANCE y la FSE:THC acuerdan, en el marco del diálogo Social sectorial a nivel europeo, de seguir el cumplimiento progresivo de la puesta en marcha del presente código de conducta.

3.2 A tal efecto, COTANCE y la FSE:THC efectuarán como mínimo una vez al año una evaluación de la puesta en marcha del presente código, la primera como muy tarde el 30/06/2001. Podrán pedir, entre otros, a la Comisión y a los estados miembros, de suministrarles toda la asistencia necesaria a tal efecto.

3.3 COTANCE y la FSE:THC acuerdan que los resultados de la puesta en marcha del Código deberán estar controlados de manera independiente, garantizando la credibilidad de dicho control a todas las partes interesadas.

3.4 COTANCE y la FSE:THC podrán decidir conjuntamente y libremente, entablar, dentro del marco del diálogo social sectorial europeo, cualquier otra iniciativa en la prolongación de la puesta en marcha del presente código.

## **Artículo 4 – Disposiciones más favorables**

Los miembros de COTANCE o las empresas afiliadas pueden introducir disposiciones más favorables en su Código de conducta respectivo eventual. La puesta en marcha del presente código no podrá de ninguna manera constituir un argumento para reducir las disposiciones más ventajosas ya existentes.

Bruselas, 10 de julio de 2000

Por COTANCE :

Por la FSE:THC :