



# Derechos laborales y principios de esclavitud moderna de BP

# Derechos laborales y principios de esclavitud moderna de BP

Estamos comprometidos a respetar los derechos de los trabajadores, de acuerdo con los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos en el trabajo, y esperamos que nuestros contratistas, proveedores y joint ventures colaboren para hacer lo mismo.

Nuestra expectativa es que los trabajadores en nuestras operaciones, empresas conjuntas y cadenas de suministro no estén sujetos a prácticas abusivas o inhumanas, como trabajo infantil, trabajo forzoso, tráfico humano, esclavitud o servidumbre, discriminación o acoso. Los siguientes principios tienen la intención de ayudar a nuestras empresas a medida que trabajan para verificar el desempeño de esta expectativa, incluso con nuestros contratistas y proveedores.

**1. Términos:** los trabajadores tienen términos de empleo claros y escritos antes de la implementación en un idioma que comprenden y en consonancia con los términos en el punto de reclutamiento, que se mantienen de manera coherente<sup>1</sup>.

**2. Estado legal:** los trabajadores están legalmente autorizados a trabajar para su empleador y poseen las visas, los permisos de trabajo y cualquier requisito legal similar.

**3. Protección de personas jóvenes:** los trabajadores menores de 15 años o de la edad mínima legal para trabajar (la que sea mayor) no son contratados, ni directa ni indirectamente.

**4. Honorarios:** los empleadores son responsables de todos los costos y honorarios asociados con el reclutamiento de trabajadores independientemente de la forma o ubicación de la imposición o cobro de los honorarios. Los trabajadores no pagan el reclutamiento ni otros cargos<sup>2</sup> independientemente del método de pago o quién lo cobró. Los trabajadores no sufren deducciones salariales ilegales, para asegurar un trabajo o por un servicio continuo, ni sanciones monetarias desproporcionadas como medida disciplinaria.

**5. Pasaportes y papeles:** no se retendrán los pasaportes del trabajador, la documentación para viajar ni los papeles de autorización de trabajo. Los trabajadores pueden optar por guardar sus pasaportes u otros documentos con los empleadores si realmente consienten en hacerlo y pueden acceder libremente a ellos si lo solicitan sin penalización o demora.

**6. Libre circulación:** los trabajadores tienen la libertad de finalizar el empleo con una notificación razonable sin penalización. No se impide que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo o el empleo, excepto por motivos razonables de seguridad.

**7. Pago:** los trabajadores reciben sus pagos a tiempo, según las condiciones de empleo. Los salarios, los beneficios y las tasas de horas extras cumplen, como mínimo, con los estándares legales nacionales. Los salarios pagados y las horas trabajadas se registran con precisión a través de un sistema de cronometraje.

**8. Tiempo de trabajo y descanso:** los trabajadores no están obligados a trabajar horas no razonables, horas más allá de los límites legales, o sin descansos apropiados ni períodos de licencia definidos.

**9. Quejas:** existe un proceso de queja en el que los trabajadores pueden presentar reclamaciones, incluso de forma anónima, y recibir respuestas adecuadas y actualizaciones oportunas sobre el estado de las inquietudes. Las inquietudes pueden plantearse mediante cualquier proceso (formal o informal) sin temor a represalias, discriminación o acoso.

**10. Condiciones de trabajo y alojamiento:** los trabajadores disfrutan de un entorno de trabajo seguro e higiénico. Se proporciona acceso a baños limpios, agua potable y, si corresponde, instalaciones sanitarias para almacenar alimentos. El alojamiento y la comida, cuando se proporcionan, son limpios, seguros y satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores.

**11. Discriminación y acoso:** en las prácticas de empleo, no existe discriminación basada en raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o afiliación política ni ninguna otra característica prohibida por la ley. No se toleran el abuso ni las medidas disciplinarias físicas, la amenaza de abuso físico, acoso sexual u otro tipo de acoso, abuso verbal u otras formas de intimidación.

**12. Libertad de asociación:** de conformidad con la ley local, cuando los trabajadores eligen ser representados por sindicatos o comités de empresa, los empleadores cooperarán de buena fe con los organismos que los empleados eligen colectivamente para representarlos.

**13. Controles:** los contratistas, proveedores y empresas conjuntas no operadas desarrollan y mantienen procesos y controles adecuados para implementar, comunicar, monitorear y remediar las deficiencias identificadas con respecto a lo anterior, incluso en sus cadenas de suministro.

Cuando exista una diferencia entre estos principios y un requisito legal o un acuerdo colectivo, busque aplicar la disposición que brinde mayor protección a los trabajadores, sin violar la ley nacional ni el acuerdo colectivo.

<sup>1</sup> Los contratos contienen, como mínimo, los siguientes elementos: empleador, naturaleza del trabajo, horas de trabajo regulares esperadas, incluidas las horas extras, tasas de pago, deducciones legales de salarios, ciclo de pago, beneficios, incluidas las horas extras, derecho a vacaciones y días de descanso, disposiciones para la repatriación.

<sup>2</sup> Las tarifas incluyen: pagos relacionados con reclutamiento, despido, colocación, visas o permisos de trabajo, gravámenes gubernamentales, exámenes médicos, pasajes aéreos o costos de otro medio de transporte internacional, depósitos de seguridad y fianza, transporte desde el aeropuerto o punto de desembarque a dormitorios o instalaciones.