

Aprobaciones electrónicas

Propietario: Director, Corporate Responsibility & Sustainability	Documento Nro: 6.1.17
Aprobador: SVP, CHRO	Fecha de revisión: 22 feb 2022

1.0 Propósito

CommScope, Inc., sus subsidiarias y afiliadas ("CommScope" o "compañía") tienen el firme compromiso de garantizar que los empleados sean tratados con dignidad y respeto en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con las normas reconocidas de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), [la Declaración Universal de los Derechos Humanos \(DUDH\)](#), [el Pacto Mundial de las Naciones Unidas \(NU\)](#), [el Código de conducta de Responsible Business Alliance \(RBA\)](#) y el estándar [SA8000 de Responsabilidad Social](#).

2.0 Alcance

Se aplica a todos los empleados globales de CommScope, incluido el trabajo de contingencia.

3.0 Documentación relacionada, formularios del sistema de calidad, datos y registros

3.1 Documentación relacionada

Número	Título
SA 8000	Norma Internacional de Responsabilidad Social
6.1.18	Política de CommScope sobre trabajo infantil
N/A	La Declaración Universal de los Derechos Humanos
N/A	El Pacto Mundial de las Naciones Unidas
N/A	Normas de la Organización Internacional del Trabajo
N/A	El Código de conducta de Responsible Business Alliance
N/A	Código de ética y conducta comercial de CommScope

4.0 Política

CommScope defenderá los derechos humanos de nuestros empleados y los tratará a todos con dignidad y respeto. Nos esforzamos por ir más allá del cumplimiento de las leyes locales, siempre que sea factible, en la totalidad de nuestras operaciones, respetando nuestras políticas o las leyes locales, lo que establezca un estándar más alto para:

- 4.1 **Empleo de libre elección.** CommScope no hará uso de ningún tipo de trabajo forzado o forzoso, ya sea en forma de trabajo penitenciario, esclavo, no abonado, en condiciones de servidumbre u otros. CommScope no participará ni apoyará el tráfico de personas. No debe haber ninguna restricción irrazonable a la libertad de movimiento de los empleados en las instalaciones, ni ninguna restricción irrazonable a la entrada o salida de las instalaciones proporcionadas por la compañía. Donde sea consuetudinario, los empleados recibirán un contrato de trabajo por escrito en su idioma nativo. CommScope no retendrá ninguna identificación emitida por el gobierno y/o copias originales de documentación personal a menos que lo exija la ley. Todo el trabajo es voluntario y los empleados tienen la libertad de dejar el trabajo en cualquier momento o terminar su empleo si se envía un aviso razonable según el contrato del empleado, y no estarán obligados a pagar las tarifas de contratación de los empleadores o agentes u otras tarifas relacionadas por su empleo.
- 4.2 **No se admite el trabajo infantil.** CommScope cumplirá con los requisitos y las leyes locales sobre edad mínima para trabajar y no empleará a menores. La política de trabajo infantil de CommScope establece los detalles de su política en relación con el trabajo infantil y los trabajadores jóvenes.
- 4.3 **Salarios mínimos.** CommScope cumplirá con las leyes vigentes y/o las prácticas locales reconocidas sobre salarios mínimos, horas extra y beneficios obligatorios por ley. De conformidad con las leyes locales, se compensará a los empleados por las horas extra a tarifas de pago que sean superiores a las tarifas por hora regulares. No se permitirán las deducciones del salario regular como medida disciplinaria. Para cada período de pago, los empleados recibirán un recibo de salario oportuno y comprensible que incluya información suficiente para verificar la compensación precisa por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, de despacho y subcontratada estará dentro de los límites de la ley local.

- 4.4 **Horas de trabajo.** CommScope cumplirá con las leyes vigentes y/o las prácticas locales reconocidas sobre horas de trabajo, recesos y días festivos. A menos que la legislación vigente o las prácticas locales dicten menos horas, CommScope generalmente no espera que los empleados trabajen más de 60 horas en una semana determinada. Sin embargo, CommScope tiene en cuenta las prácticas y costumbres locales en lo que respecta a las horas semanales y cumplirá con las leyes locales aplicables que requieran menos horas. En general, las horas extra de trabajo son voluntarias y los empleados recibirán al menos un día libre después de cada seis días hábiles consecutivos, pero CommScope podría desviarse de este enfoque (si lo permite la ley) si hay una emergencia o una necesidad comercial de hacerlo.
- 4.5 **No se permiten abusos, tratos inhumanos ni malos tratos.** CommScope tratará a cada empleado con dignidad y respeto. En ningún caso los empleados de CommScope estarán sujetos a sabiendas a violencia real o amenazada (incluida la violencia de género), acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción mental o física, intimidación, humillación pública o abuso verbal.
- 4.6 **Diversidad, sin discriminación ni acoso.** CommScope valora la diversidad. CommScope ha establecido políticas y procedimientos para evitar la discriminación en sus prácticas laborales por motivos de raza, color, religión, género, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, afiliación política, afiliación sindical, estado de veterano cubierto, información genética protegida, estado civil o cualquier otro estado protegido por la legislación vigente. Los empleados recibirán adaptaciones razonables por motivos de discapacidad y prácticas religiosas. Además, los empleados o posibles empleados no se someterán a pruebas o exámenes médicos que podrían usarse para discriminar aún más sobre la base de un estado protegido.
- 4.7 **Libertad de asociación.** CommScope se compromete a brindar un ambiente de trabajo positivo, tratar a los empleados con dignidad y brindar una política de puertas abiertas. Si bien respetamos los derechos de nuestros empleados a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y participar en reuniones pacíficas, así como el derecho de los empleados a abstenerse de tales actividades, de conformidad con las leyes locales, también creemos que nuestros empleados, nuestra compañía y nuestros clientes reciben un mejor servicio cuando los gerentes y los empleados acuerdan abierta y directamente entre sí, sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

CommScope se esfuerza por mejorar de manera continua sus prácticas laborales al abordar problemas potenciales con rapidez, monitorear el cumplimiento mediante el uso de indicadores clave de desempeño, auditorías periódicas y la adopción de mejores prácticas. CommScope alienta a los empleados a hacer preguntas o informar inquietudes. Aplicamos una política estricta que prohíbe las represalias por informar de buena fe una inquietud o sospecha de mala conducta, y permitimos que los informes se envíen de forma anónima donde lo permita la ley. Los procedimientos para los informes se establecen en el [Código de ética y conducta comercial de CommScope](#).

5.0 Historial de revisión

Fecha de publicación	DCR	Revisiones
01 oct 2010	6.1.17	Nueva política laboral Propietario/Aprobador: Jim Wright (SVP, Human Resources)
11 ene 2011	6.1.17	Sección 12.0: Referencia cruzada actualizada para incluir referencias a políticas de recursos humanos adicionales. Propietario/Aprobador: Jim Wright (SVP, Human Resources)
30 nov 2020	6.1.17	Nuevo formato de política laboral alineado con los lineamientos de marca de la Compañía. Propietario/Aprobador: Robyn Mingle (SVP, CHRO)
22 feb 2022	6.1.17	Formato de la nueva política laboral alineada con QMS. Todas las secciones actualizadas y alineadas con el Código de Conducta de RBA. Propietario: Damien O’Sullivan (Director, Corporate Responsibility & Sustainability) Aprobadores: Robyn Mingle (SVP, CHRO)