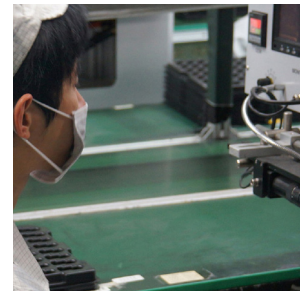




FAIR LABOR
ASSOCIATION®



Las marcas y concesionarios que se unan a la FLA tienen el compromiso de seguir los diez principios de Trabajo Justo y Contrataciones Responsables¹ que se muestran a continuación, y concuerdan en respetar el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la Fair Labor Association (FLA, por sus siglas en inglés, Asociación para el Trabajo Justo), al afiliarse a la FLA. A continuación, cada uno de los diez principios se acompaña de puntos de referencia numerados que explican las actividades principales asociadas con la exitosa aplicación de ese principio. Cada punto de referencia es seguido de ejemplos específicos de Indicadores Claves de Desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) seleccionados, con los que se puede demostrar a las empresas y a la FLA, que se está aplicando ese principio.

PRINCIPIOS DE TRABAJO JUSTO Y CONTRATACIONES RESPONSABLES

1. NORMAS DEL LUGAR DE TRABAJO:² La empresa afiliada establece y se compromete a normas claras.

1.1 La empresa afiliada establece y articula normas claras del lugar de trabajo por escrito que cumplan o superen las incorporadas en el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.

- a) La afiliada tiene normas del lugar de trabajo por escrito.
- b) Las normas del lugar de trabajo cumplen con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.

1.2 El liderazgo de la empresa afiliada se compromete formalmente a mantener las normas del lugar de trabajo, e integrarlas en las prácticas comerciales de la empresa.

- a) Compromiso demostrado del Director Ejecutivo/propietario para respetar e integrar las normas del lugar de trabajo.

2. RESPONSABILIDAD Y CAPACITACIÓN DE LA OFICINA CENTRAL/REGIONAL: La empresa afiliada identifica y capacita al personal específico responsable de implementar las normas del lugar de trabajo, y proporciona capacitación a todo el personal de la oficina central y regional.

2.1 La empresa afiliada identifica a las personas responsables de administrar e implementar su programa de cumplimiento de normas del lugar de trabajo.

- a) Organigrama en el que se designan la posición, nombre e información de contacto de los individuos responsables
- b) Descripción de puestos de trabajo u otro equivalente para demostrar las responsabilidades pertinentes

1. Para proveedores que se unan a la FLA, o para las instalaciones que sean propiedad de la marca, aplican los Principios de Trabajo Justo y Producción Responsable: <http://www.fairlabor.org/labor-standards>

2. Las "normas del lugar de trabajo" de la empresa establecen sus valores y expectativas fundamentales relacionados con las condiciones laborales. Las empresas afiliadas de la FLA deben adoptar normas del lugar de trabajo que cumplan o superen las descritas en el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA: El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA define normas laborales que tienen por objeto lograr condiciones de trabajo dignas, y se basan en las normas de la Organización Internacional del Trabajo y en las buenas prácticas laborales aceptadas internacionalmente.

2.2 La empresa afiliada capacita a las personas/equipos responsables de administrar e implementar su programa de cumplimiento de normas del lugar de trabajo.

- a) Capacitación apropiada u otro desarrollo profesional para calificar al personal.
- b) El contenido de la capacitación incluye:
 - La negociación colectiva.
 - La participación sindical.
 - Canales eficaces de comunicación trabajador-administración
- c) Retroalimentación de la capacitación o cambios de comportamiento que demuestren la obtención de conocimiento del participante

2.3 La empresa afiliada garantiza que se imparte capacitación a todo el personal de la oficina central sobre el compromiso de las normas del lugar de trabajo y la integración de las normas en las prácticas comerciales. La capacitación ocurre en la inducción y la actualización se lleva a cabo anualmente.

- a) Porcentaje del personal de las oficinas centrales y regional que recibió capacitación.
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios en el comportamiento que demuestran que el participante obtuvo el conocimiento.
- c) Pruebas de actualización anual.

3. CAPACITACIÓN DE PROVEEDORES: La empresa afiliada obtiene el compromiso y capacita a la administración del proveedor pertinente en cuanto a las normas del lugar de trabajo, y da seguimiento a la efectividad de la capacitación de la fuerza laboral del proveedor.

3.1 La empresa afiliada transmite formalmente las normas del lugar de trabajo a los proveedores, y recibe un reconocimiento por escrito de las normas y del compromiso para hacerlos cumplir.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas que ofrecen un compromiso por escrito para hacer cumplir las normas y corregir los incumplimientos.

3.2 La empresa afiliada obtiene el compromiso por escrito de los proveedores en el que se comprometen a realizar evaluaciones periódicas, incluyendo las organizadas por la FLA, y contribuye activamente a las consiguientes actividades de corrección.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas a las que se les entregó el acuerdo por escrito para realizar evaluaciones periódicas.

3.3 La empresa afiliada condiciona las negociaciones futuras con proveedores, con base en el mejoramiento continuo de las condiciones del lugar de trabajo.

- a) La política del uso de la información de las condiciones en el lugar de trabajo en las evaluaciones de la fábrica.
- b) Ejemplo demostrado que la información de las condiciones del lugar de trabajo se usan en las evaluaciones de la fábrica.
- c) Acción demostrada que se tomó para el mejoramiento de fallas.

3.4 La empresa afiliada asegura que las normas del lugar de trabajo estén disponibles por escrito para los trabajadores, gerentes y supervisores en los idiomas pertinentes.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas en donde la afiliada verificó que los trabajadores, gerentes y supervisores tengan acceso a las normas de trabajo por escrito, en los idiomas pertinentes.

3.5 La empresa afiliada asegura que los trabajadores, gerentes y supervisores sean capacitados en cuanto a las normas del lugar de trabajo en intervalos regulares, para tener en cuenta la rotación del personal.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas en donde la afiliada verificó el desempeño y la frecuencia de la capacitación continua sobre las normas en el lugar de trabajo.
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios en el comportamiento que demuestran que el participante obtuvo el conocimiento.

4. MECANISMOS DE QUEJA FUNCIONALES: La empresa afiliada asegura que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de queja funcionales, que incluyan varios canales de presentación de informes, de los cuales al menos uno sea confidencial.

4.1 La empresa afiliada asegura que existan mecanismos de queja funcionales en todas las instalaciones contratadas.

- a) Prueba de mecanismos de queja del proveedor.
- b) Evaluación de la efectividad de los mecanismos de queja del proveedor.

4.2 Cuando los mecanismos locales no estén funcionando, la empresa afiliada proporciona canales alternativos para que los trabajadores se comuniquen directa y confidencialmente con la marca.

- a) Prueba de que la marca ha proporcionado canales alternativos de queja, si corresponde.

4.3 La empresa afiliada asegura que se proporcione capacitación y comunicación a todos los trabajadores con relación a los mecanismos de queja.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas en las que la afiliada verificó la capacitación anual sobre mecanismos de queja.
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios en el comportamiento que demuestran que el participante obtuvo el conocimiento.

4.4 La empresa afiliada asegura que los mecanismos de queja carezcan de penalización y que exista al menos un canal de informe confidencial.

- a) Prueba para evaluar que el mecanismo de queja carezca de penalización.
- b) Prueba para evaluar al menos un canal confidencial de información.

5. MONITOREO: La empresa afiliada lleva a cabo el monitoreo del cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

5.1 La empresa afiliada lleva a cabo evaluaciones previas a la contratación de las instalaciones contratadas, para revisar el cumplimiento con las normas del lugar de trabajo.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas añadidas dentro del periodo de informe que se vigilaron en cuanto a las normas del lugar de trabajo antes de la contratación.

5.2 La empresa afiliada monitorea regularmente las instalaciones contratadas para evaluar el cumplimiento con las normas del lugar de trabajo.

- a) Porcentaje de instalaciones contratadas que el afiliado vigiló en cuanto a las normas del lugar de trabajo, dentro del periodo de informe.
- b) Prueba de un enfoque de análisis de riesgo en la priorización de las evaluaciones

5.3 La empresa afiliada asegura que su programa de monitoreo incluya, entre otros elementos:

- Entrevistas con trabajadores,
- Consulta con sindicatos o estructuras representantes del trabajador.
- Entrevistas con la administración,
- Revisión documental
- Seguridad laboral y revisión de salud.

a) Documentación de monitoreo que incluya todos los elementos adecuados.

5.4 La empresa afiliada asegura que cuando sea pertinente, el monitoreo sea consistente con los términos aplicables en los acuerdos de negociación colectiva.

a) Verificación hecha por la afiliada de los términos y condiciones relacionadas con las normas del lugar de trabajo en las instalaciones contratadas con acuerdos de negociación colectiva.

6. RECOLECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO: La empresa afiliada recolecta, administra y analiza la información de cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

6.1 La compañía afiliada mantiene un listado completo y preciso de las instalaciones de contrato y recolecta y maneja la información de cumplimiento y del lugar de trabajo.

- a) Una lista completa y precisa de las instalaciones contratadas que incluya:
- Dirección e información de contacto.
 - Datos históricos de auditoría.
 - Posibles causas fundamentales del incumplimiento.
 - Disputas laborales previas.
 - Incidentes
 - Accidentes y
 - Presencia de sindicatos o de estructuras de representación del trabajador

6.2 La empresa afiliada analiza las tendencias de los hallazgos de incumplimiento.

- a) Documentación del análisis de las tendencias.
- b) Documentación que identifica y rastrea las formas repetitivas de incumplimiento así como las que más afectan negativamente a los trabajadores

7. CORRECCIÓN OPORTUNA Y PREVENTIVA: La empresa afiliada trabaja con proveedores para corregir de forma oportuna y preventiva.

7.1 La empresa filial proporciona seguimiento regular y supervisión para implementar acciones correctivas después de las evaluaciones.

- a) Proceso documentado para el seguimiento de la remediación.
- b) Prueba de consulta con sindicatos o estructuras de representación del trabajador en cuanto a la remediación, según sea adecuado.
- c) Proceso de colaboración documentado para el desarrollo de planes de remediación.

7.2 La empresa afiliada trabaja con el proveedor para determinar las causas fundamentales y tomar acciones para prevenir incumplimientos futuros en las instalaciones contratadas.

- a) Proceso de colaboración documentado del análisis de la causa raíz.
- b) Prueba de acciones tomadas para prevenir futuros incumplimientos.

7.3 La empresa afiliada registra y rastrea el progreso y la efectividad de la corrección para las evaluaciones internas.

- a) Prueba de que se está dando seguimiento al progreso de la remediación hasta su finalización.
- b) Proceso demostrado para determinar la efectividad de los planes de remediación.

8. PRÁCTICAS DE ADQUISICIONES RESPONSABLES: La empresa afiliada alinea las prácticas de planeación y de compra comprometiéndose con las normas del lugar de trabajo.

8.1 La empresa afiliada tiene políticas formales y procedimientos por escrito para planear y comprar que

- 1) **articulen las diversas complejidades implicadas en las cadenas de suministro globales, incluyendo diferentes modelos comerciales de proveedores, y**
- 2) **requieran que los representantes internos relevantes trabajen junto con los proveedores para reducir los impactos negativos en las condiciones de trabajo.**

Estas políticas y procedimientos deberán abordar: (a) la alineación de los términos financieros con las normas del lugar de trabajo de la FLA, (b) la adecuación del tiempo de entrega proporcionado (considerando, por ejemplo, la disponibilidad de entrada de datos, pruebas, cambios en el diseño, y capacidad de producción), para producir sin tiempo extra excesivo, subcontratación no autorizada u otros impactos negativos, y (c) planeación anual equilibrada de las iniciativas para eliminar los resultados negativos (es decir, menos eficiencia, retención laboral deficiente y menor producción) que surja de la demanda de pedidos estacionales tradicionales.

- a) Políticas y procedimientos que evalúen:
 - Elemento 1 y 2.
 - Términos financieros.
 - Tiempo de espera, y
 - Planeación equilibrada
- b) Frecuencia de la revisión por la alta gerencia para evaluar el impacto de la planeación y compra en el cumplimiento.

8.2 Todo el personal de negociaciones y de cumplimiento pertinente, y los agentes o intermediarios contratados son capacitados y se le hace saber las consecuencias de sus prácticas de planeación y compras en condiciones laborales, con el fin de mitigar el impacto negativo en el cumplimiento del código.

- a) Porcentaje de personal de negocios pertinente, del personal de cumplimiento y de los agentes o intermediarios capacitados.
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios en el comportamiento que demuestran que el participante obtuvo el conocimiento.
- c) Frecuencia de actualizaciones
- d) Sistemas para la evaluación periódica de la capacitación.

8.3 La empresa afiliada cuenta con el personal relevante y todos los agentes o intermediarios contratados son responsables de la implementación de las prácticas de planeación y compras que ayuden a evitar el impacto negativo a los trabajadores y a las condiciones laborales.

- a) Las descripciones de puestos de trabajo y/o las revisiones de desempeño anual del personal pertinente incluye la responsabilidad de realizar una planeación y prácticas de compra responsables.
- b) La empresa ha integrado una estrategia interna que conduce a la sensibilidad de la planeación responsable y prácticas de compra en todos los niveles de la compañía.
- c) La empresa da seguimiento y analiza las sugerencias e ideas para evitar el impacto negativo en el lugar de trabajo.
- d) Número de sugerencias implementadas.

8.4 El personal de la empresa afiliada encargado de la planeación y de las decisiones de compra se compromete con sus colegas de cumplimiento laboral, con cualquier agencia o intermediario y con los proveedores, mediante un diálogo constante y constructivo a través del proceso de producción y cuando surjan problemas, a respaldar las operaciones a nivel de fábrica y a evitar o mitigar el impacto negativo a los trabajadores y/o al cumplimiento con las normas del código en las instalaciones del proveedor.

- a) Proceso documentado para facilitar el diálogo entre los departamentos clave, con cualquier agencia o intermediario contratados, así como entre el proveedor y el comprador (todos ellos representados por personal de todos los departamentos principales), para analizar y revisar el impacto.
- b) Frecuencia de diálogos pertinentes.
- c) Prueba de que el comprador contribuye con retroalimentación constructiva.
- d) Prueba de mejoramiento continuo medidas a través del diálogo abierto.

8.5 La empresa afiliada proporciona incentivos positivos a los proveedores y/o instalaciones que producen de una forma socialmente responsable y sustentable, y si corresponde, con sistemas internos alineados con los principios de la FLA.

- a) Sistema documentado para evaluar a los proveedores y/o instalaciones.
- b) Disponibilidad de incentivos positivos.
- c) Porcentaje de proveedores y/o instalaciones que reciben incentivos.

9. CONSULTA CON LA SOCIEDAD CIVIL: La empresa afiliada identifica, investiga y participa con organizaciones laborales no gubernamentales pertinentes, sindicatos y otras instituciones de la sociedad civil.

9.1 La empresa afiliada desarrolla una estrategia de acercamiento con las organizaciones de sociedad civil (CSO, por sus siglas en inglés) que refleja la distribución geográfica de la producción.

- a) Un plan estratégico para la acercamiento y relacionamiento con las CSO locales que tome en cuenta un volumen de alto riesgo y producción
- b) Planificación documentada de las CSO que considera criterios y relevancia

9.2 La empresa afiliada desarrolla y mantiene vínculos con las CSO pertinentes para que conozcan los problemas laborales locales.

- a) Prueba de las iniciativas para relacionarse con las CSO en todos los países de alto riesgo y alto volumen.
- b) Porcentaje de países contratantes en donde la afiliada tenga relaciones con las CSO.

9.3 Las empresas afiliadaes crean estrategias con la CSO y con fuentes locales reconocibles para el diseño e implementación de los programas de cumplimiento con las normas del lugar de trabajo.

- a) Compromiso demostrado con las CSO para el diseño e implementación del cumplimiento de las normas en el lugar del trabajo, que incluyen:
 - Capacitaciones.
 - Canales de comunicación con el trabajador, o
 - Planes de remediación específicos para las instalaciones.

9.4 La empresa afiliada consulta con la administración del proveedor y con los sindicatos constituidos legalmente o con las estructuras de representación del trabajador para comprender las relaciones pertinentes.

- a) Procedimiento paso a paso para que el personal o asesores pertinentes conozcan las estructuras sindicales en todos los países contratantes, específicamente dentro de su base de proveedores, y demostración del procedimiento de implementación.
- b) Prueba de consulta con todas las partes pertinentes en cuanto a las relaciones específicas existentes entre la administración del proveedor y cualquier sindicato legalmente constituido o estructuras de representantes laborales.

10. REQUISITOS DE VERIFICACIÓN: La empresa afiliada cumple con la verificación de la FLA y con los requisitos del programa.

10.1 La empresa afiliada mantiene procedimientos de operación estándar relacionados con su afiliación a la FLA:

- a) Procedimientos de operación estándar relacionados con la afiliación a la FLA.

10.2 La empresa afiliada participa en las debidas actividades de diligencia de la FLA, incluyendo las evaluaciones en las instalaciones contratadas y sedes corporativas de la empresa, según corresponda.

- a) Participación en las debidas actividades de diligencia de la FLA aplicables.
- b) Planes de acción correctivos de IEA enviados dentro del plazo designado en los procedimientos de IEA:
- c) Actualizaciones de corrección de IEA proporcionadas a la FLA cada 6 meses.

10.3 La empresa afiliada completa un informe anual estandarizado sobre el cumplimiento de los Principios de Trabajo Justo y Contrataciones Responsables.

- a) Llenado oportuno de la autoevaluación anual.

10.4 La empresa afiliada mantiene un perfil completo y adecuado, y una lista de instalaciones contratadas en la FLA:

- a) Perfil actualizado el último año.
- b) Lista actualizada de las instalaciones contratadas al inicio del proceso de selección de cada ciclo de IEA.

10.5 La empresa afiliada responde oportunamente a las solicitudes de la FLA en cuanto a documentación, contratos, información y aclaración.

- a) Frecuencia con la que la compañía apareció en un informe de personal de la FLA por no cumplir con los principios.
- b) Contribución del representante de la compañía a la FLA asistiendo y/u organizando la reunión de la Junta Directiva de la FLA o participando activamente en un Grupo o Comité de trabajo en el último año.

10.6 La empresa afiliada paga las cuotas anuales y tarifas aplicables a tiempo.

- a) La empresa paga las cuotas y tarifas por completo y a tiempo.