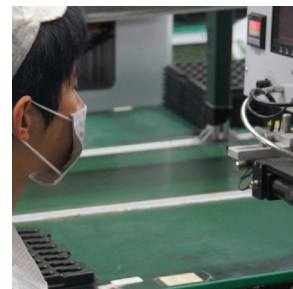




**FAIR LABOR**  
ASSOCIATION®



Los proveedores y marcas que poseen plantas de producción se comprometen a los siguientes Diez Principios de Trabajo Justo y Producción Responsable<sup>1</sup>, 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 clave asociadas con la aplicación exitosa de ese principio. Cada punto de referencia es seguido por ejemplos específicos de Indicadores Claves de Desempeño (KPI) que pueden demostrar a las empresas y a la FLA que se está aplicando un principio.

## PRINCIPIOS DE TRABAJO JUSTO Y DE PRODUCCIÓN RESPONSABLE

**1. NORMAS DEL LUGAR DE TRABAJO:**<sup>2</sup> 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 respetar 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:** La empresa afiliada identifica y capacita al personal específico responsable de la aplicación de las normas del lugar de trabajo y proporciona capacitación a todo el personal de la oficina central.

**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 marcas y concesionarios que se afilien a la FLA, aplican los Principios de Trabajo Justo y Contrataciones Responsables de la FLA: <http://www.fairlabor.org/labor-standards>

2. Las "normas del lugar de trabajo" de la empresa establecen sus valores fundamentales y expectativas relacionadas con las condiciones de trabajo. Los negocios afiliados a la FLA deben adoptar normas del lugar de trabajo que cumplan o superen las incorporadas 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 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 la oficina central que recibió capacitación
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios de comportamiento que demuestren la obtención de conocimiento del participante
- c) Pruebas de actualización anual

**3. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE PRODUCCIÓN :** La empresa afiliada capacita a todo el personal y empleados administrativos en la plantas de producción propias con base en las normas del lugar de trabajo y da seguimiento a la efectividad de la capacitación.

**3.1 La empresa afiliada garantiza que las normas del lugar de trabajo son accesibles a los trabajadores, gerentes y supervisores por escrito y en idiomas los pertinentes.**

- a) Porcentaje de trabajadores, gerentes y supervisores a los que se proporciona acceso a las normas del lugar de trabajo por escrito en idiomas pertinentes.

**3.2 La empresa afiliada: (a) se asegura de que los trabajadores, gerentes y supervisores sean capacitados respecto a las normas del lugar de trabajo a intervalos regulares para tener en cuenta la rotación de personal, y (b) informa a los gerentes del potencial de las evaluaciones de la FLA y la expectativa de la compañía para corrección.**

- a) Porcentaje del personal que recibió capacitación
- b) Frecuencia de actualizaciones
- c) Ejemplo de comunicación a los gerentes con respecto a las evaluaciones de la FLA y actividades para su remediación.

**3.3 La empresa afiliada mide la efectividad de la capacitación para los trabajadores, gerentes y supervisores.**

- a) Retroalimentación de la capacitación o cambios de comportamiento que demuestren la obtención de conocimiento del participante
- b) La gerencia facilita evaluaciones periódicas, incluidas las organizadas por la FLA y contribuye activamente a actividades de remediación
- c) La empresa afiliada incluye indicadores sobre las condiciones de trabajo en el desempeño global de las plantas de producción propias

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

**4.1 La empresa afiliada garantiza que haya mecanismos de queja funcionales en las plantas de producción propias.**

- a) Política o procedimiento sobre los mecanismos de queja
- b) Los gerentes y supervisores están capacitados en los siguientes componentes de un mecanismo de reclamación funcional:
  - Imparcial y neutral,
  - Confiable,
  - Justo,
  - Transparente,
  - Coherente,
  - Que carezca de sanciones,
  - Confidencial,
  - Simple y fácil de usar,
  - Rápido y capaz de resolver problemas, y
  - De un gasto mínimo
- c) Demostrar la capacidad de los directivos o la de otro personal pertinente para manejar mecanismos de queja
- d) La afiliada rastrea el número, tipo, tiempo y resolución de las queja

**4.2 Cuando no funcionan los mecanismos locales, la empresa afiliada proporciona canales alternativos para que los trabajadores se comuniquen con la oficina central de la empresa directamente y en forma confidencial.**

- a) Pruebas de que la oficina central ha proporcionado canales de quejas alternos, en su caso

**4.3 La empresa afiliada garantiza que se proporciona capacitación y comunicación a todos los trabajadores acerca de los mecanismos de queja.**

- a) Porcentaje de trabajadores capacitados
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios de comportamiento que demuestren la obtención de conocimiento del participante
- c) Pruebas de actualización anual

**4.4 La empresa afiliada asegura que los mecanismos de reclamación carecen de sanciones y al menos tienen un canal de información confidencial.**

- a) Pruebas evaluativas de que existe al menos un canal de información confidencial
- b) Los gerentes, supervisores y trabajadores son informados y capacitados de que los mecanismos de queja son confidenciales y sin sanciones para aquellos que los usan
- c) La resolución de cualquier incidencia registrada de violación de confidencialidad o sanción contra los trabajadores que usan los mecanismos de queja

**5. MONITOREO:** La empresa afiliada realiza el monitoreo del cumplimiento de las normas del lugar trabajo.

**5.1 La empresa afiliada realiza evaluaciones anuales del cumplimiento con las normas del lugar de trabajo en cada planta de producción propia.**

- a) Demuestra la implementación de un plan anual para evaluar todas las plantas de producción propias
- b) Demuestra un enfoque de análisis de riesgo en la priorización de las evaluaciones

**5.2 La empresa afiliada asegura que su programa de monitoreo incluye, entre otros elementos:**

- Entrevistas con trabajadores,
  - Consulta con los sindicatos o estructuras representantes de los trabajadores (cuando corresponda),
  - Entrevistas con la administración,
  - Revisión documental,
  - Inspección visual, y
  - Revisión de seguridad y salud ocupacionales.
- a) Monitoreo de documentación que incluye todos los elementos apropiados

**5.3 La compañía afiliada asegura que, en su caso, el monitoreo es consistente con los términos aplicables en acuerdos de negociación colectiva.**

- a) Verificación por afiliada de términos y condiciones relacionados con las normas del lugar de trabajo en plantas de producción propias con acuerdos de negociación colectiva

**5.4 La empresa afiliada realiza una evaluación previa a la producción de las nuevas plantas de producción propias para revisar su cumplimiento con las normas del lugar de trabajo.**

- a) Demuestra las evaluaciones previas a la producción para plantas de producción propias

**6. RECOLECCIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO:** La empresa afiliada recopila, gestiona y analiza la información de cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

**6.1 La empresa afiliada mantiene una lista completa y precisa de los centros de las plantas de producción propias y recolecta y gestiona la información del cumplimiento y del lugar de trabajo.**

- a) Una lista completa y precisa de las plantas de producción propias que incluya:
  - Dirección e información de contacto,
  - Datos históricos de auditorías,
  - Posibles causas fundamentales de incumplimiento,
  - Conflictos laborales previos,
  - Incidentes,
  - Accidentes, y
  - Presencia de sindicatos o estructuras representativas de trabajadores

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

- a) Documentación de análisis de 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 corrige de manera oportuna y preventiva.

**7.1 La empresa afiliada proporciona seguimiento y supervisión habituales para implementar acciones correctivas posteriores a evaluaciones.**

- a) Proceso demostrado para un seguimiento de remediación
- b) Prueba de consulta con sindicatos o estructuras representativas del trabajador en relación con la corrección, según corresponda

**7.2 La empresa afiliada deberá realizar un análisis de las causas fundamentales y tomar medidas para prevenir futuros incumplimientos en plantas de producción propias.**

- a) Proceso demostrado de análisis de causa raíz
- b) Prueba de acciones tomadas para prevenir futuros incumplimientos

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

- a) Prueba de que se rastrea el progreso de la corrección hasta su conclusión
- b) Proceso demostrado para determinar la efectividad de los planes de corrección

**8. PRÁCTICAS DE PRODUCCIÓN RESPONSABLE:** La empresa afiliada alinea las prácticas de ventas y planificación con el compromiso a las normas del lugar de trabajo.

**8.1 La empresa afiliada tiene políticas formales y por escrito y procedimientos para la planificación de la producción que**

- 1) articulan las muchas complejidades implicadas en sus cadenas de suministro global, incluyendo diferentes modelos de negocio del cliente (comprador) y
- 2) requieren representantes internos pertinentes para trabajar con los clientes (compradores) con el fin de reducir los impactos negativos sobre las condiciones de trabajo.

**Estas políticas y procedimientos deberán enfrentar la alineación de ventas con la capacidad, con base en las horas de trabajo según lo definido por el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.**

- a) Políticas y procedimientos que abordan:
  - Elementos 1 y 2,
  - Ventas,
  - Capacidad, y
  - Horas de trabajo
- b) La frecuencia de revisión por la gerencia para evaluar el impacto de la planificación y venta sobre el cumplimiento

**8.2 Todos los negocios pertinentes y el personal de cumplimiento así como cualquier agente/intermediario contratado se capacitan y se les hace saber las consecuencias de sus prácticas de ventas y planificación en las condiciones de trabajo con el fin de mitigar el impacto negativo en el cumplimiento del código.**

- a) Porcentaje del personal relevante del negocio, personal de cumplimiento y cualquier agente/intermediario capacitado
- b) Retroalimentación de la capacitación o cambios de comportamiento que demuestren la obtención de conocimiento del participante
- c) Frecuencia de actualizaciones
- d) Sistemas para la evaluación periódica de la capacitación

**8.3 La empresa afiliada tiene personal pertinente y cualquier agente/intermediario contratado responsable de la implementación de prácticas de planificación y ventas que ayude a evitar impactos negativos sobre los trabajadores y las condiciones de trabajo.**

- a) Las descripciones de puestos de trabajo y/o revisiones anuales del desempeño del personal pertinente incluyen la responsabilidad de llevar a cabo prácticas de ventas y planificación responsables
- b) La empresa tiene una estrategia interna integrada que impulsa la conciencia para la planificación y prácticas de ventas responsables en todos los niveles de la empresa
- c) La compañía rastrea y analiza las sugerencias/ideas para evitar impactos negativos en el lugar de trabajo
- d) Número de sugerencias que se llevan a cabo

**8.4 El personal de la empresa afiliada responsable de ventas y planificación participa con sus colegas de cumplimiento laboral, cualquier agente/intermediario contratado y clientes en un diálogo regular y constructivo a través de todo el proceso de producción y cuando surgen los problemas para apoyar las operaciones a nivel de fábrica y tratar de evitar o corregir impactos negativos sobre los trabajadores y/o cumplimiento con las normas del código.**

- a) Proceso documentado para facilitar el diálogo entre departamentos clave, con cualquier agente/intermediario contratado, así como entre proveedor y comprador (cada uno representado por el personal de todos los departamentos clave) para analizar y examinar el impacto
- b) Frecuencia de diálogos pertinentes
- c) Prueba de que el proveedor aporta retroalimentación constructiva
- d) Prueba de mejoramiento continuo medido a través del diálogo abierto

**8.5 La empresa afiliada proporciona incentivos positivos para proveedores y/o plantas de producción de una manera socialmente responsable y sustentable.**

- a) Sistema documentado para evaluar proveedores y/o instalaciones
- b) Disponibilidad de incentivos positivos
- c) Porcentaje de proveedores y/o servicios 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 la 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 CSO pertinentes para comprender cuestiones laborales local.**

- a) Pruebas de esfuerzo del relacionamiento con las CSO en todos los países productores

**9.3 La empresa afiliada elabora estrategias con las CSO y las fuentes locales bien informadas para el diseño e implementación de programas de cumplimiento de normas en el lugar de trabajo.**

- a) Compromiso demostrado con las CSO en el diseño e implementación de estrategias de cumplimiento de normas en el lugar de trabajo que incluyen:
- Capacitación,
  - Canales de comunicación laborales, o
  - Planes de remediación específicos de la planta de producción

**9.4 La empresa afiliada consulta con sindicatos legalmente constituidos o estructuras representativas de los trabajadores en las plantas de producción propias.**

- a) Pruebas de que los representantes de la empresa se reúnen periódicamente con sindicatos legalmente constituidos o estructuras representativas de los trabajadores que existen en sus plantas de producción propias

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

**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 evaluaciones de las plantas de producción propias y oficinas centrales, según corresponda.**

- a) Participación, si aplica, en actividades de diligencia de la FLA  
 b) Planes de acción correctiva de IEA presentados 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 estandarizado anual sobre el cumplimiento de los Principios de Trabajo Justo y Producción Responsable.**

- a) Oportuna realización de la autoevaluación anual

**10.4 La empresa afiliada mantiene un perfil completo y preciso y una lista de plantas de producción propias con la FLA**

- a) Perfil actualizado en el último año  
 b) La lista de plantas de producción propias está al día al principio del proceso de selección de cada ciclo de IEA

**10.5 La empresa afiliada responde a las peticiones de la FLA para documentación, contratos, información y aclaración en tiempo y forma.**

- a) La frecuencia en que la empresa apareció en un informe de personal de la FLA por incumplimiento para 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 en su totalidad y a tiempo.