



Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y Normas de Cumplimiento

Actualizado 28 de octubre, 2020

PREÁMBULO

El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA define estándares laborales que tienen como propósito lograr condiciones de trabajo decentes y humanas. Los estándares del Código están basados en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo y buenas prácticas laborales reconocidas internacionalmente.

Las compañías afiliadas a la FLA deben cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en el país en el cual se emplean los trabajadores y a implementar el Código de Conducta del Lugar de Trabajo en sus instalaciones pertinentes. Cuando surjan diferencias o conflictos en los estándares, se espera que las compañías afiliadas apliquen el estándar más alto.

La FLA monitorea el cumplimiento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo examinando detenidamente la adherencia a las Normas de Cumplimiento y los Principios de Monitoreo. Las Normas de Cumplimiento identifican los requerimientos específicos para cumplir cada estándar del Código, mientras que los Principios de Monitoreo guían la evaluación del cumplimiento. La FLA espera que las compañías afiliadas hagan mejoras cuando los estándares del Código no se cumplan y que desarrollen mecanismos sostenibles para asegurar el cumplimiento continuo.

La FLA provee un modelo de colaboración, responsabilidad y transparencia y sirve como catalizador para cambio positivo de las condiciones laborales. Como una organización que promueve la mejora continua, la FLA se esfuerza por ser un líder mundial en establecer las mejores prácticas para el trato respetuoso y ético de los trabajadores y para promover condiciones sostenibles por medio de las cuales los trabajadores ganen sueldos justos en lugares de trabajo sanos y seguros.

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL LUGAR DE TRABAJO DE LA FLA

RELACIÓN DE TRABAJO: Los empleadores adoptarán y se apegarán a las reglas y condiciones de trabajo que respeten a los trabajadores y que como mínimo salvaguarden sus derechos bajo las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social, nacionales e internacionales.

NO DISCRIMINACIÓN: Ninguna persona será objeto de discriminación en su empleo, incluyendo con respecto a la contratación, compensación, ascenso, disciplina, terminación o jubilación, basada en género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico.

ACOSO O ABUSO: Cada empleado será tratado con respeto y dignidad. Ningún empleado estará sujeto a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

TRABAJO FORZADO: No habrá ningún uso de trabajo forzado, incluyendo el trabajo penitenciario, trabajo por contrato forzado, trabajo forzado por deudas u otros métodos de trabajo forzado.

TRABAJO DE MENORES: No se empleará a ninguna persona menor a los 15 años o menor a la edad de terminación de la educación obligatoria, cualquiera que sea mayor.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Los empleadores reconocerán y respetarán los derechos de los empleados a la Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE: Los empleadores proporcionarán un lugar de trabajo seguro y sano para prevenir accidentes y lesiones a la salud, derivadas de, o relacionadas con, u ocurriendo durante el desempeño del trabajo o como resultado de la operación de las instalaciones del empleador. Los empleadores adoptarán medidas responsables para mitigar el impacto negativo que el lugar de trabajo ejerce sobre el medio ambiente.

HORAS DE TRABAJO: Los empleadores no obligarán a los trabajadores a trabajar más de las horas normales y extraordinarias permitidas por la ley del país donde sean empleados los trabajadores. Las horas normales semanales de trabajo no excederán las 48 horas. Los empleadores otorgarán al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada periodo de siete días. Todo trabajo extraordinario será consensual. Los empleadores no requerirán el trabajo extraordinario regularmente y compensarán todo trabajo extraordinario con recargo especial. Salvo en circunstancias excepcionales, la suma de las horas normales y extraordinarias en una semana no excederán las 60 horas.

COMPENSACIÓN: Cada trabajador tiene derecho a compensación por una semana normal de trabajo que sea suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y proporcione ingreso discrecional. Los empleadores pagarán por lo menos el salario mínimo o el correspondiente salario vigente, cualquiera que sea mayor, cumplirán con todos los requerimientos legales relacionados con el salario, y proporcionarán todos los beneficios exigidos por la ley o por contrato. Donde la compensación no cubra las necesidades básicas y proporcione ingreso discrecional, cada empleador trabajará con la FLA para tomar medidas adecuadas que persigan progresivamente alcanzar un nivel de compensación que lo haga.

Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y Normas de Cumplimiento

Actualizado: 28 de octubre, 2020

I. RELACIÓN DE TRABAJO (ER)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DE LUGAR DE TRABAJO: Los empleadores adoptarán y se apegarán a las reglas y condiciones de trabajo que respeten a los trabajadores y que como mínimo salvaguarden sus derechos bajo las leyes y reglamentos laborales y seguridad social, nacionales e internacionales.

Sistemas de Gestión del Empleo

ER.1 Sistemas de Gestión del Empleo / Recursos Humanos

ER.1.1 Los empleadores adoptarán políticas y prácticas por escrito y mantendrán registros adecuados y precisos que rijan todos los aspectos del trabajo desde reclutamiento, contratación y periodo de prueba, incluyendo tener los términos y condiciones de trabajo por escrito, descripciones de trabajo, administración de la compensación, horas de trabajo para todas las posiciones, hasta los procesos de reducción de personal y terminación de empleo.

ER.1.2 Los empleadores asignarán la responsabilidad de la administración de recursos humanos a un miembro o miembros del personal claramente definido y adecuadamente calificado y asegurarán que los trabajadores de todos los niveles reciban comunicación y entrenamiento sobre las políticas y procedimientos existentes o cualquier revisión.

ER.1.3 Los empleadores implementarán un proceso de revisión anual con las aportaciones de los trabajadores en todas las políticas, procedimientos y su implementación para garantizar que cumplan con los requerimientos legales y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.

ER.2 Sistemas de Gestión del Empleo / Categorías Especiales de Trabajadores

Los empleadores asegurarán que se implementen todos los requerimientos legales para la protección y administración de las categorías especiales de trabajadores, incluyendo migrantes, juveniles, contratistas/eventuales/temporales, trabajadores en periodo de prueba, trabajo en el hogar, embarazo o discapacidad. Si las leyes locales y los estándares de la FLA difieren, se espera que el empleador cumpla el estándar aplicable más alto.

ER.3 Sistemas de Gestión del Empleo / Orientación para Nuevos Empleados

ER.3.1 Los empleadores proporcionarán una orientación a los nuevos empleados al momento de su contratación, que incluirá explicación de las reglas del empleador, el paquete de compensación y políticas de recursos humanos, sistemas de gestión de quejas, relaciones industriales, incluyendo el respeto al derecho de libertad de asociación, los derechos y responsabilidades de los trabajadores, el Código de Conducta de la FLA, y salud y seguridad, y protección al medio ambiente.

ER.3.2 El entrenamiento se actualizará regularmente, y en particular, cuando se modifique cualquier política o procedimiento.

ER.3.3 Los trabajadores recibirán documentación por escrito que sustente todos los puntos cubiertos en los informes de orientación.

ER.4 Sistemas de Gestión del Empleo / Comunicación

Los empleadores informarán a los trabajadores sobre las reglas del lugar de trabajo, sistemas de protección al medio ambiente, información de salud y seguridad, y las leyes relacionadas con el respeto al derecho de libertad de asociación, compensación, horario de trabajo, cualquier información requerida por la ley, y el Código de la FLA a través de medios adecuados, incluyendo publicarlo en las áreas comunes del lugar de trabajo en el idioma(s) local.

ER.5 Sistemas de Gestión del Empleo / Capacitación de Supervisores

ER.5.1 Los empleadores asegurarán que todos los supervisores reciban entrenamiento sobre las leyes nacionales, reglamento del lugar de trabajo, el Código de la FLA, sistema de gestión de quejas del lugar de trabajo y las prácticas apropiadas para asegurar el cumplimiento.

ER.5.2 Los empleadores deberán informar a los supervisores que no deben hacer uso de cualquier forma de acoso o abuso para mantener la disciplina de los trabajadores.

ER.5.3 Los entrenamientos serán actualizados regularmente.

ER.6 Sistemas de Gestión del Empleo / Desarrollo de Habilidades/Entrenamiento

ER.6.1 Los empleadores deberán tener políticas y procedimientos por escrito e implementarán prácticas que promuevan el entrenamiento continuo de todas las categorías de trabajadores con el objetivo de elevar y ampliar las aptitudes para avanzar sus carreras dentro de la fábrica y fuera de ella.

ER.6.2 Las políticas y procedimientos deberán incluir la manera por medio de la cual se informará a los trabajadores sobre oportunidades de entrenamiento, requisitos de participación, si el entrenamiento será obligatorio o voluntario, si el entrenamiento se realizará durante o después del horario normal y si se compensarán las horas de entrenamiento.

ER.7 Sistemas de Gestión del Empleo / Evaluaciones de Desempeño

ER.7.1 Los empleadores deberán tener políticas y procedimientos por escrito con respecto a las evaluaciones de rendimiento que enumeren los pasos y proceso de evaluación, demuestren la relación a la calificación del trabajo, prohíban la discriminación, se proporcionen por escrito y procuren la retroalimentación, acuerdo/desacuerdo de los empleados por escrito, y cumplan con todos los requerimientos legales.

ER.7.2 El proceso de evaluación de rendimiento debe ser comunicado a la fuerza laboral y debe ser evaluado regularmente.

ER.8 Sistemas de Gestión del Empleo / Ascenso, Descenso y Reasignación de Puesto

Los empleadores deberán tener políticas y procedimientos por escrito con respecto al ascenso, descenso y reasignación de puestos que enumeran los criterios, demuestran la relación a la calificación del trabajo, y prohíbe la discriminación o uso del descenso o reasignación de puesto como forma de penalización o sanción, se entregan por escrito y busca la retroalimentación de los empleados por escrito, y cumple con todos los requerimientos legales.

Reclutamiento y Contratación

ER.9 Reclutamiento y Contratación/Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales

ER.9.1 Los empleadores contratarán trabajadores contratistas/eventuales/temporales solo si dicha contratación es congruente con las leyes nacionales del país de producción.

ER.9.2 Los empleadores adoptarán políticas y procedimientos por escrito que regulen el reclutamiento y contratación de trabajadores contratistas/eventuales/temporales.

ER.9.3 Solo se podrá contratar trabajadores contratistas/eventuales/temporales si una de las siguientes condiciones se cumple:

ER.9.3.1 la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de órdenes inesperado o inusualmente alto;

ER.9.3.2 circunstancias excepcionales¹, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o

ER.9.3.3 el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral permanente.

ER.10 Reclutamiento y Contratación/Usos Inválidos de Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales

ER.10.1 Los empleadores no podrán emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades continuas del negocio a largo plazo; o

ER.10.2 Los empleadores no podrán renovar contratos por varios plazos cortos sucesivos en lugar de proveer empleo fijo.

ER.11 Reclutamiento y Contratación/Términos para Trabajadores Contratistas, Eventuales, Migrantes o Temporales

Los empleadores asegurarán que se cumplan los siguientes términos y condiciones como mínimo, en la contratación de trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales:

ER.11.1 la empresa definirá las funciones del trabajo o las tareas para la cual los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales son contratados para desempeñar y mantiene información sobre el uso de trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales en relación a las necesidades de producción;

ER.11.2 a los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales se les proporcionará un contrato de trabajo en su lengua natal estableciendo los términos y condiciones del empleo. Para los trabajadores migrantes, se les deberá proporcionar una copia del contrato de trabajo en su lengua natal previo a partir de su país de origen;

ER.11.3 las normas y reglamentos del lugar de trabajo aplican a los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales al igual que a los trabajadores permanentes;

ER.11.4 las leyes nacionales que rigen a trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales se respetarán.

¹ Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

ER.11.5 los archivos del personal y toda información de trabajo relacionada a los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales se mantienen y son accesibles en el lugar de trabajo, en todo momento;

ER.11.6 los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales que sean contratados en más de una ocasión para producción o especialización estacional firmarán un contrato por separado para cada evento de contratación nueva. El lugar de trabajo deberá mantener toda información pertinente en el expediente del trabajador; y

ER.11.7 los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales tendrán prioridad cuando la empresa busque “nuevos” trabajadores permanentes.

ER.12 Reclutamiento y Contratación/Transición a Empleo Permanente

Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad para otros beneficios deberán basarse en la fecha de contratación inicial como trabajador contratista/ eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.

ER.13 Reclutamiento y Contratación/Términos y Condiciones/Aprendizaje y Formación Profesional

ER.13.1 Los empleadores cumplirán con todos los reglamentos y requerimientos de los programas de aprendiz y formación profesional, y deberán poder documentar a los monitores que son programas legalmente reconocidos. Acuerdos informales de cualquier tipo son inaceptables.

ER.13.2 Los programas de aprendizaje y formación profesional se reservarán exclusivamente para los trabajadores que carecen de capacitación o experiencia y por tal motivo no pueden ser contratados aun como trabajador normal.

ER.13.3 Los programas de aprendizaje y formación profesional estarán sujetos a las condiciones del lugar de trabajo establecidas en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y normas nacionales.

ER.14 Reclutamiento y Contratación/Acuerdos de Empleadores con Agencias de Empleo

ER.14.1 Los empleadores utilizarán lenguaje contractual estándar con las agencias de empleo o intermediarios que específicamente les otorgue la facultad a los empleadores para pagar directamente los salarios a los trabajadores migrantes/contratistas/eventuales/temporales y asegure la equidad en la compensación y estándares del lugar de trabajo establecidos en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y reglamentos nacionales.

ER.14.2 Los empleadores utilizarán lenguaje contractual estándar con las agencias de empleo o intermediarios que prohíban específicamente las prácticas que restringen la libertad de movimiento de los trabajadores o su capacidad para dar por terminado su empleo.

Terminación y Reducción de Personal

ER.15 Terminación y Reducción de Personal/ Pago de Indemnización

ER.15.1 Los empleadores deberán adoptar un procedimiento para determinar los pagos por terminación, incluyendo métodos para la correcta revisión de liquidaciones para todas las formas

de terminación/reducción de personal, tomando en cuenta los requerimientos de las leyes nacionales.

ER.15.2 Los empleadores deberán establecer canales para que los trabajadores puedan expresar confidencialmente las preocupaciones o problemas que se presenten sobre pagos obligados por ley, durante la reducción de personal.

ER.15.3 Los empleadores no deberán obligar a los trabajadores a firmar una declaración de buena salud, exención de responsabilidad o formato de consentimiento sobre otros derechos como condición para recibir su liquidación y otros beneficios² de la compañía, y no amenazarán con retener los beneficios si los trabajadores no firman.

ER.15.4 Al finalizar el contrato, la indemnización se basará en el actual salario y antigüedad calculada desde la fecha inicial de contratación.

ER.15.4.1 Cuando los empleadores otorguen adelantos del pago de indemnizaciones si lo permite la ley, estos montos podrán ser deducidos del pago final de indemnización, pero deberán ser incluidos como una deducción desglosada en el cálculo de indemnización final.

ER.15.5 Cuando los empleadores entreguen indemnizaciones anualmente, los contratos originales deberán permanecer sin ser dado de baja.

ER.16 Terminación y Reducción de Personal / Políticas y Procedimientos

ER.16.1 Los empleadores deberán mantener registros apropiados y precisos en relación a la terminación y reducción de personal.

ER.16.2 Cuando los empleadores se enfrentan a grandes cambios en producción, programa, organización, estructura o tecnología y esos cambios probablemente resulten en recorte de personal temporal o permanente, los empleadores deberán comunicar cualquier alternativa a la reducción de personal que se ha considerado y consultar con representantes de los trabajadores lo más pronto posible con vista a evitar o minimizar los recortes.

ER.16.3 Cuando los recortes de personal, temporales o permanentes, sean inevitables se desarrollará e implementará un plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios en los trabajadores y sus comunidades

ER.16.4 El plan debe ser comunicado claramente y publicado, y debe incluir canales para la retroalimentación de los trabajadores, que les permita realizar preguntas y dar su retroalimentación.

ER.16.5 Los empleadores deberán dar la oportunidad a los trabajadores reajustados para transferirse a otras plantas propias en el país, a un salario comparable, y hacer todo esfuerzo para facilitar su recontractación en otras empresas del país.

Sistema de Reclamos

ER.17 Sistema de Reclamos / Comunicación Obrero Patronal

²Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

ER.17.1 Los empleadores deberán contar con un sistema claro y transparente de comunicación entre gerencia y trabajadores que permita a los trabajadores consultar y comunicarse con la gerencia. Esto podría incluir un buzón de sugerencias, comités de trabajadores, espacios designados para reuniones de trabajadores, representantes sindicales y reuniones de la gerencia con representantes de los trabajadores.

ER. 17.2 Habrá un mecanismo que permita a los trabajadores reportar acoso y quejas confidencialmente, incluyendo cualquier preocupación o problema que puedan estar experimentando sobre los pagos que se les debe por ley durante el proceso de recorte de personal.

ER.17.3 Los empleadores adoptarán procedimientos por escrito que permitan una solución directa a una queja entre el trabajador y su supervisor inmediato. Donde esto es inapropiado o ha fallado, existirán opciones adicionales para la revisión y consideración por parte de la gerencia superior, dependiendo de la naturaleza de la queja y la estructura y tamaño de la empresa.

ER.17.4 Los empleadores deberán asegurar que los procedimientos y reglamentos aplicables para tratar con las quejas sean del conocimiento de los trabajadores, y que los trabajadores estén completamente capacitados en su uso.

ER.17.5 Los empleadores adoptarán procedimientos para rastrear el número, tipos, tiempo y resolución de los reclamos, y para comunicar la resolución de los reclamos a la fuerza laboral.

ER.17.6 Los empleadores adoptarán un sistema para prevenir las represalias o la discriminación hacia trabajadores que presenten reclamos, incluyendo reclamos sobre el acoso, abuso, violaciones a procedimientos de la fábrica, compensación³ o condiciones de trabajo inseguras.

Conducta y Disciplina en el Lugar de Trabajo

ER.18 Conducta y Disciplina en el Lugar de Trabajo / Principios Generales

ER.18.1 Los empleadores deberán tener reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva (por ejemplo, un sistema para mantener la disciplina a través de la aplicación de acciones disciplinarias crecientes; progresando de advertencias verbales, a advertencias por escrito, a suspensión y finalmente a la terminación).

ER.18.1.1 El sistema disciplinario deberá ser aplicado de manera justa, que no sea discriminatoria e incluir revisión de las acciones por un gerente de mayor rango que aquel que impuso la acción disciplinaria.

ER.18.1.2 Los empleadores deberán mantener registros por escrito de toda acción disciplinaria.

ER.18.2 Los empleadores deberán asegurar que los gerentes y supervisores conozcan completamente el sistema disciplinario del lugar de trabajo y como aplicar prácticas disciplinarias apropiadas.

ER.18.3 Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias deberán ser claramente comunicadas a

³ Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

todos los trabajadores. Cualquier excepción a este sistema (por ejemplo, despido inmediato por conducta grave, tales como robo o agresión) también deberá estar por escrito y claramente comunicada a los trabajadores.

ER.18.3.1 Se informará a los trabajadores por escrito cuando se ha iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

ER.18.3.2 Los trabajadores tendrán el derecho a participar y ser escuchados en cualquier procedimiento disciplinario en su contra.

ER.18.3.3 Los trabajadores firmarán todos los registros de la acción disciplinaria en su contra.

ER.18.3.4 Los registros de acción disciplinaria se mantendrán en el expediente del trabajador.

ER.18.4 El sistema disciplinario deberá incluir a un testigo imparcial cuando son impuestas y durante el proceso de apelación.

ER.18.5 Los empleadores deberán informar a los trabajadores que cualquier forma de acoso o abuso en el lugar de trabajo será sujeta a medidas disciplinarias.

ER.18.6 El lugar de trabajo se comprometerá a no tomar represalias durante todos los pasos del proceso disciplinario, incluyendo la solicitud del trabajador para un testigo y la presentación de una apelación de un proceso disciplinario.

Cumplimiento General

ER.19 Cumplimiento General / Documentación e Inspección

ER.19.1 Los empleadores archivarán toda documentación necesaria para demostrar su cumplimiento con el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes aplicables.

ER.19.1.1 Los empleadores pondrán estos documentos a disposición de asesores independientes comisionados por la FLA y se someterán a inspecciones sin previo aviso.

ER.19.2 Todos los avisos requeridos por ley a ser publicados en el lugar de trabajo serán publicados por los empleadores.

II. NO DISCRIMINACIÓN (ND)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: Ninguna persona será objeto de discriminación en su empleo, incluyendo con respecto a la contratación, compensación, ascenso, disciplina, terminación o jubilación, basada en género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen.

ND.1 Cumplimiento General No Discriminación

ND.1.1 Los empleadores, agencias de empleo y intermediarios cumplirán con todas las leyes nacionales, normas y procedimientos con respecto a la no discriminación. Cuando las leyes locales y los estándares de la FLA difieran, el empleador, agencia de empleo y/o intermediario aplicará el estándar más alto.

ND.1.2 Si la ley no la provee, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que aleguen cualquier tipo de discriminación, incluyendo prácticas de reclutamiento y empleo, compensación, estado civil o estado de salud.

ND.2 Decisiones de Empleo

ND.2.1 Todas las decisiones de contratación se basarán únicamente en las aptitudes de las personas en términos de educación, entrenamiento, experiencia, destrezas comprobables y/o habilidades, en lo que se refiere a los requerimientos inherentes de un trabajo en particular.

ND.2.2 Las decisiones de contratación no se basarán en género, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social, origen étnico, estado civil, o afiliación o simpatía sindical.

ND.3 Anuncios de Trabajo, Descripciones de Trabajo y Políticas de Evaluación

Las políticas y prácticas de reclutamiento y empleo, incluyendo los anuncios de trabajo, descripciones de trabajo, y las políticas y prácticas de evaluación del desempeño de trabajo, deberán estar libres de todo tipo de prejuicio discriminatorio.

ND.4 Divulgación de Información Personal

Los empleadores no podrán solicitar la divulgación de cualquier información personal no relacionada al empleo durante el proceso de aplicación, reclutamiento o contratación, incluyendo más no limitado a género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social, origen étnico o estado civil.

ND.5 Discriminación en Compensación

No habrá diferencia en la compensación de trabajadores por trabajo de igual valor en base a género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico.

ND.6 Discriminación por Estado Civil, de Pareja o Familiar

ND.6.1 Los empleadores no discriminarán en base al estado civil, de pareja o estado familiar.

ND.6.2 Los empleadores no amenazarán a las trabajadoras con despido o cualquier otra decisión sobre el empleo, que afecte negativamente su situación laboral, con el fin de prevenir que cambien su estado civil, de pareja, o estado familiar (incluyendo casarse o embarazarse).

ND.6.3 Los empleadores no deberán, basado en el estado civil, de pareja o estado familiar (incluyendo el embarazo), tomar cualquier decisión sobre el empleo que afecte negativamente el estado del empleo, incluyendo decisiones con respecto al despido, descenso, pérdida de antigüedad o deducciones del salario.

ND.7 Prueba de Embarazo

ND.7.1 Los empleadores no exigirán, pruebas de embarazo, a excepción de aquellas requeridas por las leyes nacionales.

ND.7.1.1 Los empleadores no utilizarán, en ninguna circunstancia, las pruebas de embarazo o el uso de métodos de anticoncepción en las decisiones de contratación o empleo, aun en casos donde las pruebas de embarazo son requeridas por ley.

ND.8 Protección y Adecuaciones para Trabajadoras Embarazadas y Nuevas Madres

ND.8.1 Los empleadores deberán acatar todas las disposiciones de las leyes y normas nacionales que benefician a las trabajadoras embarazadas y nuevas madres, incluyendo las disposiciones relacionadas a la incapacidad por embarazo y otros beneficios; prohibiciones con respecto al trabajo nocturno, reasignaciones temporales fuera de su lugar o ambientes de trabajo que puedan presentar un riesgo a la salud de la trabajadora embarazada o del nonato o nuevas madres y sus hijos recién nacidos, ajustes temporales a los horarios de trabajo durante y después del embarazo, y otorgar descansos y lugares para la lactancia.

ND.8.1.1 Cuando dichas disposiciones legales de protección son carentes, los empleadores tomarán medidas para garantizar la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y sus hijos nonatos.

ND.8.1.2 Cuando dichas disposiciones legales de protección son carentes, los empleadores, como mínimo otorgarán licencia pagada para visitas prenatales y posnatales al médico, así como para descansos para la lactancia.

ND.9 Discriminación Relacionada a la Salud

Los empleadores no deberán tomar decisiones sobre el empleo, basadas el estado de salud de las personas, que afecten negativamente el estado del empleo de las personas, incluyendo decisiones sobre el reclutamiento, terminación, ascenso o asignación del trabajo, al menos que la decisión esté motivada por los requerimientos inherentes del trabajo o la necesidad médica de proteger al trabajador u otros trabajadores.

ND.10 Examen Médico

Se les permite a los empleadores requerir exámenes médicos de rutina, para evaluar la capacidad física como condición del reclutamiento o continuación del empleo del trabajador; pero no incluirán pruebas para cualquier enfermedad o afección, como HIV/SIDA, que no tenga un efecto inmediato en la capacidad física de una persona y no sea contagiosa.

ND.11 Confidencialidad del Estado de Salud

Los empleadores deberán respetar la confidencialidad del estado de salud de los trabajadores y no tomarán ninguna acción que pueda resultar en la violación de dicha confidencialidad, incluyendo la preselección, ya sea por pruebas directas o indirectas (por ejemplo, hacer valoración del comportamiento riesgoso), o hacer preguntas sobre exámenes previos y medicamentos.

ND.12 Adecuación Razonable por Razones de Salud

Los empleadores deberán tomar medidas para razonablemente hacer adecuaciones para los trabajadores con enfermedades (crónicas), incluyendo enfermedades relacionadas al HIV/SIDA, que pueden incluir; reacomodo de horario de trabajo, entrega de equipo especial, oportunidades para descansos, permisos para citas médicas, permisos flexibles por enfermedad, trabajo de tiempo reducido y adecuaciones para el regreso a trabajar.

ND.13 Adecuación Razonable, Modificaciones y Ajustes

ND.13.1 Los empleadores harán todas las modificaciones y ajustes razonables para adecuar necesidades específicas basadas en religión, etnicidad, género y discapacidad de todos los trabajadores dentro del lugar de trabajo, así como dentro de las instalaciones proporcionadas por los empleadores como dormitorios o transporte.

ND.13.2 No se les solicitará a los trabajadores reembolsar a la fábrica por el costo de estas adecuaciones.

ND.14 Código de Vestimenta y Uniformes

ND.14.1 Los empleadores no deberán imponer restricciones discriminatorias sobre el vestir y apariencia de sus trabajadores.

ND.14.2 En casos en los que el empleador requiera uniformes u otras prendas específicas, se harán adecuaciones para religión o discapacidad.

ND.14.3 En los casos en los que se aplique un código de vestimenta en el lugar de trabajo, el código de vestimenta no deberá discriminar ni establecer diferentes estándares para grupos étnicos o culturales.

ND.15 Idioma hablado

ND.15.1 Los empleadores no requerirán que se hablen idiomas específicos en el ambiente de trabajo, ni prohibirán el uso de ningún idioma entre trabajadores.

ND.15.2 Los empleadores harán todo esfuerzo razonable para comunicarse con los trabajadores en su idioma nativo.

III. ACOSO O ABUSO(H/A)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: Cada trabajador será tratado con respeto y dignidad. Ningún trabajador estará sujeto a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

H/A.1 Cumplimiento General Acoso o Abuso

H/A.1.1 Los empleadores deberán cumplir con todas las leyes, normas y procedimientos nacionales, sobre la disciplina, violencia, acoso y abuso, incluyendo el basado en género.

H/A.1.2 Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que aleguen violaciones de acoso o abuso.

H/A.1.3 Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proporcionar protección a trabajadores que son víctimas de violencia doméstica.

H/A.2 Disciplina/Multas y Penalización Monetaria

Los empleadores no utilizarán las multas y penalización monetaria como medio para mantener la disciplina laboral, incluyendo el pobre desempeño, herramientas o maquinaria perdidas o dañadas, o violación de las reglas, reglamentos y políticas de la compañía.

H/A.3 Disciplina/Acceso a las Instalaciones

El acceso a alimento, agua, baños, atención médica o clínicas de salud, u otra necesidad básica no se usará como premio ni como medio para mantener la disciplina laboral.

H/A.4 Disciplina/Abuso Físico

Los empleadores no usarán forma alguna – o amenaza – de violencia física, incluyendo bofetadas, empujones u otras formas de contacto físico como medio para mantener la disciplina laboral.

H/A.5 Disciplina/Abuso Verbal

Los empleadores no usarán forma alguna de violencia verbal, incluyendo gritar, o hacer uso de lenguaje amenazante, degradante u ofensivo, como medio para mantener la disciplina laboral.

H/A.6 Disciplina/Abuso Psicológico

Los empleadores no usarán forma alguna – o amenaza – de abuso psicológico; como obligar a los trabajadores a firmar cartas de autocrítica o publicar los nombres de los trabajadores sujetos a disciplina, como medio para mantener la disciplina laboral.

H/A.7 Disciplina/Libertad de Movimiento

Los empleadores no restringirán la libertad de movimiento de los trabajadores, incluyendo movimiento en la cafetería, durante los descansos, uso de baños, acceso a agua, o acceso a atención médica necesaria, como medio para mantener la disciplina laboral.

H/A.8 Eliminación de Violencia, Acoso y Abuso en el Lugar de Trabajo

H/A.8.1 Los empleadores asegurarán que el lugar de trabajo y todas las instalaciones del lugar de trabajo (como el servicio de transporte o dormitorios prestados por el empleador) estén libre de cualquier forma de violencia, acoso o abuso, ya sea físico, sexual, psicológico, verbal o de alguna otra manera.

H/A.8.2 Los empleadores, después de consultar con representantes de los trabajadores/sindicales, evaluarán amenazas y riesgos en el lugar de trabajo, incluyendo la violencia de género. Esto incluye riesgos que resulten de las condiciones laborales, modalidades de trabajo (como turno nocturno u otros horarios), organización del trabajo, y terceros como agencias de reclutamiento, contratistas o cualquier otro intermediario.

H/A.8.3 Los empleadores deberán desarrollar, implementar y monitorear políticas y procedimientos para eliminar el riesgo de violencia, acoso y abuso en el lugar de trabajo. Políticas y procedimientos deberán incluir una declaración clara indicando que la violencia, acoso y abuso no será tolerada, procedimientos para la investigación de denuncias, y medidas para proteger a denunciantes, víctimas y testigos.

H/A.8.4 Los empleadores deberán tomar todas las precauciones necesarias para eliminar cualquier acción (del empleador, entre trabajadores, o de terceros contratados por el empleador o cuyo trabajo esté relacionado al lugar de trabajo) que resultaría en violencia de género y/o acoso, independientemente de si dichas acciones ocurren dentro o fuera del lugar de trabajo u horario de trabajo. Esto incluye acciones por el empleador, así como entre sus empleados.

H/A.9 Acoso Sexual

H/A.9.1 Los empleadores se abstendrán de:

H/A.9.1.1 cualquier acto de acoso sexual, incluyendo chistes, comentarios inapropiados, insultos, insinuaciones y comentarios sobre la vestimenta de una persona, su físico, edad, situación familiar, etc.;

H/A.9.1.2 una actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que quebranten la dignidad;

H/A.9.1.3 cualquier invitación o solicitud indeseada, implícita o explícita, acompañada o no por amenazas;

H/A.9.1.4 cualquier mirada lasciva u otro gesto asociado con la sexualidad; y

H/A.9.1.5 cualquier contacto físico innecesario como tocar, acariciar, pellizcar o agredir.

H/A.9.2 Los empleadores no ofrecerán, o tomarán acción alguna que sugiera un ofrecimiento de, reclutamiento, continuación del empleo, ascenso, mejores condiciones de trabajo, asignaciones preferenciales de trabajo u otro tratamiento preferencial a cambio de una relación sexual.

H/A.9.3 Los empleadores no someterán a los trabajadores a trato discriminatorio de cualquier tipo en venganza por rechazar los avances sexuales o por corregir el comportamiento inapropiado.

H/A.10 Prácticas de Seguridad y Registro Corporal

H/A.10.1 Todas las prácticas de seguridad serán apropiadas al género y no invasivas, para proteger la dignidad de los trabajadores en cuestión al realizar un registro.

H/A.10.1.1 El registro de bolsas y otros artículos personales para prevenir robos es aceptable.

H/A.10.1.2 Los registros corporales y palpadas físicas solo se realizarán cuando existe una razón específica, legítima para hacerlo, y con el consentimiento de los trabajadores, al menos que un oficial del estado con la autoridad para realizarlo (por ejemplo, oficial de la policía) ordene el registro.

H/A.10.1.3 Los registros corporales no se realizarán en público y la persona que la realice debe ser del mismo sexo que la persona a registrar.

H/A.11 Castigo a Trabajadores, Supervisores o Gerentes Abusivos

Los empleadores tendrán un sistema para disciplinar a los supervisores, gerentes o trabajadores que cometen violencia, acoso o abuso, físico, sexual, psicológico o verbal, por medio de medidas como terapia obligatoria, avisos, descenso y terminaciones, o una combinación de ellas, sin importar si dicha acción tenía la intención de mantener la disciplina laboral con el objeto de prevenir la recurrencia de violencia y acoso y facilitar su reintegración al trabajo, cuando aplique.

IV. TRABAJO FORZADO (F)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: No habrá ningún uso de trabajo forzado, incluyendo el trabajo penitenciario, trabajo por contrato forzado, trabajo forzado por deudas u otros métodos de trabajo forzado.

F.1 Cumplimiento General Trabajo Forzado

F.1.1 Los empleadores, agencias de empleo e intermediarios cumplirán con todas las leyes, normas y procedimientos nacionales sobre la prohibición del trabajo forzado y tráfico humano.

F.1.2 Si no está previsto por la ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que denuncien violaciones de trabajo forzado.

F.2 Libertad de Empleo

F.2.1 Todos los trabajadores tendrán el derecho para aceptar o terminar el empleo libremente.

F.2.2 Los términos de empleo serán aquellos con los que el trabajador acuerda voluntariamente, siempre y cuando los términos no sean inferiores a

F.2.2.1 las disposiciones de las leyes nacionales;

F.2.2.2 aquellos libremente negociados en un contrato colectivo; o

F.2.2.3 el Código del Lugar de Trabajo de la FLA.

F.2.3 No existirán términos de empleo que permitan al empleador

F.2.3.1 retener salarios previamente devengados; o

F.2.3.2 utilizar los salarios adeudados como penalización; y

F.2.3.3 de alguna manera castiguen a los trabajadores por la terminación del empleo.

F.3 Deuda/Régimen de Servidumbre

F.3.1 Los empleadores, agencias de empleo o intermediarios no deberán atar a los trabajadores al empleo como condición de cumplir con los términos de una deuda.

F.3.2 Los empleadores, agencias de empleo o intermediarios pueden proveer préstamos directamente a los trabajadores únicamente si son parte de un programa de préstamos mayor (por ejemplo, préstamos de vivienda o educación) disponibles para todos los trabajadores.

F.3.2.1 Programas de préstamos y ahorros otorgados a los trabajadores por los empleadores, agencias de empleo o intermediarios cumplirán con todas las leyes nacionales y normas para dichos programas.

F.3.3 La continuidad de los préstamos no será dependiente de la continuidad del empleo en el lugar de trabajo, y no se pueden aplicar penalidades al préstamo para los trabajadores que terminen su empleo en el lugar de trabajo.

F.3.4. Los intereses no excederán el costo de administrar el programa de préstamos y cualquier obligación fiscal adquirida por el programa, y los límites legales.

F.4 Libertad de Movimiento

F.4.1 Si las entradas al lugar de trabajo permanecen cerradas o vigiladas para prevenir el acceso a las instalaciones de personas ajenas por razones de seguridad, los trabajadores tendrán egreso libre en todo momento.

F.4.2 Ninguno término impuesto por el empleador o cualquier agencia de empleo o intermediario confinará o restringirá el movimiento o libre tránsito de los empleados.

F.5 Vivienda Controlada por el Empleador

Los empleadores no podrán obligar o influenciar a los trabajadores a vivir en residencias del, o controladas por, el empleador como condición de reclutamiento, continuación del empleo o para recibir los mismos términos y condiciones de trabajo que otros trabajadores en la misma posición.

F.6 Libertad de Movimiento en Vivienda Controlada por el Empleador

La libertad de movimiento de los trabajadores que viven en residencias del, o controladas por, el empleador no deberá ser excesivamente restringida.

F.7 Amenaza de Penalización

F.7.1 Los empleadores, y las agencias de empleo o intermediarios que contratan, no utilizarán prácticas que limitan a cualquier trabajador la libertad de movimiento, capacidad de renuncia al empleo, o que creen una amenaza de penalización. Ejemplos de dichas prácticas incluyen, pero no se limitan a:

- F.7.1.1 (amenaza de) coacción física o mental;
- F.7.1.2 requerir depósitos;
- F.7.1.3 imponer penalización financiera;
- F.7.1.4 requerir que los trabajadores paguen cuotas de reclutamiento y/o empleo;
- F.7.1.5 proveer empleo precario⁴;
- F.7.1.6 utilizar información falsa para reclutar trabajadores.

F.8 Tiempo Extraordinario Forzado

La imposición del tiempo extraordinario donde se les prohíbe la salida de las instalaciones del trabajo, constituye trabajo forzado.

F.9 Identificación Personal y Otros Documentos de los Trabajadores

Los trabajadores deberán retener posesión y control de sus pasaportes, documentos de identidad, documentos de viaje, permisos de trabajo y otros documentos personales legales.

F.10 Almacenaje de Documentos de los Empleados

F.10.1 Los empleadores proporcionarán, a solicitud de los empleados, almacenaje seguro para los documentos de los empleados como pasaportes, documentos de identidad, documentos de viaje y otros documentos legales personales. Dicho depósito deberá ser libremente accesible a los trabajadores en todo momento.

F.10.2 Los empleadores no retendrán dichos documentos o restringirán el acceso de los trabajadores por ningún motivo; incluyendo, asegurar que los trabajadores continúen laborando en el lugar de trabajo.

F.11 Cuotas de Contratación

Cuotas y otros gastos asociados con el empleo de trabajadores, incluyendo trabajadores migrantes/eventuales/contratistas/temporales serán responsabilidad únicamente de los empleadores.

⁴ Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

F.12 Libre Disposición de los Salarios

F.12.1 Los empleadores no limitarán de ninguna manera la libertad de los trabajadores para disponer de sus salarios.

F.12.2 Los trabajadores estarán libres de cualquier presión para utilizar tiendas de la empresa u operadas por el empleador.

V. TRABAJO DE MENORES (CL)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: No se empleará a ninguna persona menor a los 15 años o menor a la edad de terminación de la educación obligatoria, cualquiera que sea mayor.

CL.1 Cumplimiento General Trabajo De Menores

Los empleadores cumplirán con todas las leyes, normas y procedimientos nacionales sobre la prohibición del trabajo de menores.

CL.2 Trabajo De Menores

Los empleadores no emplearán a ninguna persona menor a 15 años o menor a la edad de terminación de la educación obligatoria, cualquiera que sea mayor.

CL.3 Permisos de Gobierno y Documentación de Consentimiento de Padres

Los empleadores cumplirán con todos los reglamentos y procedimiento pertinentes cuando la ley requiere permisos de gobierno o consentimiento de los padres como condición de empleo, y deberán mantener la documentación en el lugar de trabajo en todo momento para su inspección.

CL.4 Empleo de Trabajadores Jóvenes

Los empleadores cumplirán con todas las leyes pertinentes aplicables a los trabajadores jóvenes, (por ejemplo, aquellos entre la edad mínima para trabajar y los 18 años) incluyendo las normas relacionadas a la contratación, condiciones de trabajo, tipo de trabajo, horario, documentación para comprobar la edad y horas extraordinarias.

CL.5 Trabajo Peligroso para Trabajadores Jóvenes

Ninguna persona menor a los 18 años realizará trabajo peligroso, es decir, trabajo que por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza, pueda dañar la salud, seguridad o moral de las personas menores de 18 años.

CL.6 Sistema de Identificación de Trabajadores Jóvenes

Los empleadores contarán con un sistema para identificar las estaciones de trabajo u operaciones que no son apropiadas para los trabajadores jóvenes de acuerdo a las leyes aplicables.

CL.7 Aprendizaje y Entrenamiento Vocacional/Edad Mínima para Trabajar

Los aprendices o alumnos vocacionales no serán menor a los 15 años o menor a la edad de terminación de la educación obligatoria, cualquiera que sea mayor.

CL.8 Documentación que Comprueba la Edad

CL.8.1 Los empleadores reunirán y mantendrán toda la documentación necesaria para confirmar y verificar la fecha de nacimiento de todos los trabajadores, tales como actas o partidas de nacimiento

CL.8.1.1 Los empleadores tomarán medidas razonables para asegurar que dicha documentación sea completa y precisa.

CL.8.1.2 En aquellos casos donde la documentación que compruebe la edad no está disponible o no sea confiable, los empleadores tomarán todas las precauciones necesarias,

que razonablemente se pueda esperar de ellos, para asegurar que todos los trabajadores cumplan con la edad mínima, incluyendo solicitar y mantener registros médicos o religiosos, o por otros medios considerados confiables en el contexto local

VI. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (FOA)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: Los empleadores reconocerán y respetarán los derechos de los empleados a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

FOA.1 Cumplimiento General Libertad de Asociación

FOA.1.1 Los empleadores cumplirán con las leyes, normas y procedimientos nacionales que protegen los derechos de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente. Cuando las leyes locales y los estándares de la FLA difieran, se espera que el empleador aplique los estándares más altos.

FOA.1.2 Si no lo provee la ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que denuncien violaciones a la libertad de asociación.

FOA.2 Derecho de Asociarse Libremente

Los trabajadores, sin distinción alguna, tendrán el derecho a establecer o unirse a organizaciones de su elección, sujetos únicamente a las reglas de la organización en cuestión, sin previa autorización. El derecho a la libertad de asociación inicia al momento que el trabajador solicita empleo y continua a través del curso de su empleo, incluyendo la eventual terminación del empleo, y es aplicable incluso a los desempleados y trabajadores jubilados.

FOA.3 Restricción Legal/Medios Alternativos

Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva se prohíbe por ley, los empleadores no impedirán los medios alternativos legales de asociación de trabajadores.

FOA.4 Violencia Anti-Sindical/Acoso o Abuso

FOA.4.1 Los empleadores no usarán forma alguna de violencia física o psicológica, amenazas, intimidación, represalias, acoso o abuso contra los representantes sindicales y trabajadores que buscan formar, están en proceso de formar o se han unido a una organización de su elección.

FOA.4.1.1 Estas prácticas no se utilizarán en contra de las organizaciones de trabajadores o trabajadores participando en, o con intención de participar en actividades de organizaciones formales o informales, incluyendo huelgas.

FOA.5 Discriminación Anti-Sindical/Despido, Otra Pérdida de Derechos y Uso de Listas Negras

FOA.5.1 Los empleadores no cometerán actos de discriminación anti-sindical o represalias, es decir, no tomarán decisiones sobre el empleo que afecten negativamente a los trabajadores basadas únicamente o en parte en la membresía o participación del trabajador en actividad sindical, incluyendo la formación de un sindicato, empleo anterior en plantas sindicalizadas, participación en el proceso de negociación colectiva o participación en una huelga legal.

FOA.5.1.1 Los empleadores no deberán utilizar listas negras para restringir la libertad de asociación, por ejemplo, las listas negras basadas en membresía o participación en actividades sindicales.

FOA.6 Restauración de los Derechos de los Trabajadores/Reinstalación

Los trabajadores que han sido despedidos injustamente, descendidos o han sufrido alguna pérdida de derechos o privilegios en el trabajo debido a algún acto de discriminación sindical, sujeto a las leyes nacionales, tendrán derecho a la restauración de los derechos y privilegios perdidos, incluyendo la reinstalación y pago retroactivo de salarios, si así lo desean.

FOA.7 Protección de Representantes Sindicales

Los empleadores cumplirán con todas las disposiciones relevantes cuando las leyes nacionales dan protección especial a los trabajadores y representantes de los trabajadores que participan en una actividad sindical en particular (como la formación de un sindicato) o representantes de los trabajadores con un estado en particular (como los fundadores de un sindicato o los funcionarios actuales del sindicato).

FOA.8 Cierre de Turno/Lugar de Trabajo

FOA.8.1 Los empleadores no deberán (amenazar con) cambiar la producción o cerrar el lugar de trabajo en un intento de prevenir la formación de un sindicato, en reacción a la formación de un sindicato, en reacción a cualquier otro ejercicio legítimo del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, incluyendo el derecho a la huelga, o con el fin de deshacer un sindicato.

FOA.8.2 Si un lugar de trabajo cierra y existe la duda de que el cierre se realiza para prevenir o detener el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de asociación, los empleadores deberán proporcionar pruebas que puedan ser evaluadas por un tercero para determinar la validez de los motivos del cierre.

FOA.9 Liquidación

Los empleadores no ofrecerán o utilizar el pago de la liquidación de ninguna manera o bajo algún otro nombre como medida para infringir el derecho a la libertad de asociación, incluyendo los intentos de prevenir o restringir la formación de un sindicato o actividad sindical, que incluyen huelgas.

FOA.10 Interferencia Patronal

Los empleadores se abstendrán de acciones de interferencia en la formación u operación de organizaciones laborales, incluyendo acciones diseñadas para establecer o promover el dominio, financiamiento o control de organizaciones de trabajadores por los empleadores.

FOA.11 Interferencia Patronal/Constitución, Elecciones, Actividades y Programas de Administración

FOA.11.1 Los empleadores no interferirán con el derecho de los trabajadores a:

FOA.11.1.1 Elaborar su constitución y reglamento

FOA.11.1.2 Elegir a sus representantes

FOA.11.1.3 Organizar su administración y actividades.

FOA.12 Interferencia Patronal/Registro

Los empleadores no intentarán influenciar o interferir de manera alguna, en detrimento de organizaciones de trabajadores, con decisiones gubernamentales sobre registro, procedimientos y requerimientos con respecto a la formación de organizaciones de trabajadores.

FOA.13 Interferencia Patronal/Favoritismo

FOA.13.1 Los empleadores no interferirán con el derecho a la libertad de asociación al favorecer una organización de trabajadores sobre otra.

FOA.13.1.1 En los casos donde un solo sindicato representa a los trabajadores, los empleadores no deben intentar influenciar o interferir de manera alguna, con la capacidad de los trabajadores para poder formar otras organizaciones que representen a los trabajadores.

FOA.14 Interferencia Patronal/Fuerza Policiaca y Militar

Los empleadores no amenazarán con el uso, o utilizar la presencia policiaca o militar, para prevenir, interrumpir o deshacer cualquier actividad que constituya un ejercicio del derecho de libertad de asociación, incluyendo reuniones sindicales, asambleas y huelgas.

FOA.15 Facilidades para Representantes de los Trabajadores

Los representantes de los trabajadores tendrán las instalaciones necesarias por el ejercicio adecuado de sus funciones, incluyendo el acceso a los lugares de trabajo.

FOA.16 Derecho a la Negociación Colectiva/Buena Fe

FOA.16.1 Los empleadores reconocerán el derecho de los trabajadores a una negociación colectiva libre y voluntaria con vista a la regulación de términos y condiciones del empleo mediante acuerdos colectivos.

FOA.16.2 Los empleadores y representantes de los trabajadores negociarán de buena fe, es decir, hacer negociaciones genuinas y constructivas y hacer todo esfuerzo para llegar a un acuerdo.

FOA.17 Derecho a la Negociación Colectiva/Negociación Exclusiva y Otros Sindicatos Reconocidos

Los empleadores negociarán con cualquier sindicato reconocido por ley o por acuerdo entre el empleador y ese sindicato, siempre y cuando dicho acuerdo no viole la ley del país, como un, o el exclusivo, agente negociador para algunos o todos sus trabajadores.

FOA.18 Derecho a la Negociación Colectiva/Trabajadores No Organizados

Los empleadores solo pueden participar en la negociación colectiva con representantes de trabajadores no organizados cuando no existe una organización de trabajadores.

FOA.19 Derecho a la Negociación Colectiva/Cumplimiento con el Acuerdo de Negociación Colectiva

FOA.19.1 Los empleadores, sindicatos y trabajadores honrarán de buena fe, durante el plazo del acuerdo, los términos de cualquier negociación colectiva al cual acordaron y firmaron.

FOA.19.2 Los representantes de los trabajadores y los trabajadores podrán expresar sus preocupaciones con respecto al cumplimiento de los empleadores del acuerdo de negociación colectiva sin represalias o efecto negativo al estado de su empleo.

FOA.19.3 En los lugares donde exista un sindicato en el lugar de trabajo, los empleadores proporcionarán una copia del contrato colectivo a todos los trabajadores y otras partes interesadas.

FOA.20 Derecho a la Negociación Colectiva/Validez del Acuerdo de Negociación Colectiva

FOA.20.1 Los acuerdos de negociación colectiva que no se han negociado libremente, voluntariamente y de buena fe, no se consideran aplicables.

FOA.20.2 Las disposiciones en los acuerdos de negociación colectiva que contradigan las leyes, normas y procedimientos nacionales, u ofrecen una protección a los trabajadores inferior a las disposiciones del Código del Lugar de Trabajo de la FLA, no se consideran aplicables.

FOA.21 Derechos de Sindicatos Minoritarios y sus Miembros

Los sindicatos no reconocidos como agentes de negociación, para algunos o todos los trabajadores de la planta, tendrán los medios para defender los intereses ocupacionales de sus miembros, incluyendo hacer representaciones en su nombre y representarlos en casos de quejas individuales y acciones disciplinarias, dentro de los límites establecidos por la ley aplicable.

FOA.22 Derecho a Huelga/Sanción por Organizar o Participar en Huelgas Legales

Los empleadores no impondrán alguna sanción a los trabajadores que organicen o participen en una huelga conforme a los estándares y jurisprudencia de la OIT.

FOA.23 Derecho a Huelga/Trabajadores de Reemplazo

Los empleadores no contratarán trabajadores de reemplazo para prevenir o deshacer una huelga que cumple con los estándares y jurisprudencia de la OIT, o para evitar negociar de buena fe.

VII. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: Los empleadores proporcionarán un lugar de trabajo seguro y sano para prevenir accidentes y lesiones a la salud, derivadas de, o relacionadas con, u ocurriendo durante el desempeño del trabajo o como resultado de la operación de las instalaciones del empleador. Los empleadores adoptarán medidas responsables para mitigar el impacto negativo que el lugar de trabajo ejerce sobre el medio ambiente.

HSE.1 Cumplimiento General Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Los empleadores cumplirán todas las leyes, normas y procedimientos nacionales con respecto a salud, seguridad y medio ambiente.

HSE.2 Mantenimiento de Documentos/ Acceso y Conocimiento de los Trabajadores

Todos los documentos, requeridos por las leyes aplicables a estar disponibles para los trabajadores y gerencia (por ejemplo, políticas de seguridad y salud, FDS, procedimientos de emergencia ambiental) estarán disponibles de la manera suscrita y en el idioma local o idioma utilizado por los trabajadores, si es diferente al idioma local.

HSE.3 Notificación y Mantenimiento de Registros

HSE.3.1 Los empleadores notificarán a las autoridades nacionales y/o locales pertinentes sobre enfermedades y accidentes y emergencias ambientales como requiere la ley.

HSE.3.2 Todos los reportes sobre enfermedades, seguridad, accidentes y emergencias se mantendrán en el sitio por lo menos un año, o más, si así lo requiere la ley.

HSE.4 Permisos y Certificados

HSE.4.1 Los empleadores contarán en todo momento, con todos los permisos y certificados legalmente requeridos y válidos relacionados a cuestiones de salud, seguridad y medio ambiente; como:

HSE.4.1.1 Compra y almacenamiento de químicos;

HSE.4.1.2 Inspecciones de seguridad contra incendios;

HSE.4.1.3 Inspecciones de maquinaria;

HSE.4.1.4 Eliminación de desechos;

HSE.4.1.5 Licencias/permisos ambientales;

HSE 4.1.6 Permisos de saneamiento, incluyendo los requeridos para la cafetería; y

HSE.4.1.7 Inspección de vehículos y permisos de conductores para todo el servicio de transporte prestado por el empleador.

HSE.5 Requerimientos de Evacuación

HSE.5.1 Todos los elementos para una evacuación segura aplicables, requeridos por ley o recomendados deberán ser cumplidos, incluyendo los siguientes elementos:

HSE.5.1.1 publicar los planes de evacuación;

HSE.5.1.2 instalación y mantenimiento de alarmas contra incendios;

HSE.5.1.3 instalación y mantenimiento de sistemas de iluminación de emergencia;

HSE.5.1.4 asegurar que no se obstruyan pasillos/salidas y que los trabajadores no se encuentren obstruidos en sus estaciones de trabajo;

HSE.5.1.5 educación y entrenamiento de los empleados; y
HSE.5.1.6 procedimientos de evacuación y simulacro de incendio.

HSE.5.2 Se dará entrenamiento a los trabajadores sobre los procedimientos de evacuación.

HSE.5.3 Los sistemas de alarma serán probados regularmente y se realizarán simulacros de evacuación al menos anualmente.

HSE.5.4 El procedimiento de evacuación de emergencia (PEE) incluirá procedimientos para notificar a las autoridades locales en caso de descarga o liberación accidental de químicos/desechos o cualquier otra emergencia ambiental.

HSE.6 Equipo de Seguridad y Entrenamiento de Primeros Auxilios

HSE.6.1 Todo equipo médico y de seguridad (por ejemplo, equipo contra incendios, botiquín de primeros auxilios) estarán disponibles en suficiente cantidad, en todo el lugar de trabajo, mantenido y surtido como se recomienda, y fácilmente accesible a los trabajadores.

HSE.6.2 Un número suficiente de trabajadores serán entrenados en primeros auxilios y técnicas para combatir incendios. El entrenamiento se dará al contratarse y con entrenamiento de actualización periódico.

HSE.7 Equipo de Protección Personal

Se les proporcionará a los trabajadores, sin costo para ellos, todo el equipo de protección personal adecuado y necesario (por ejemplo, guantes, protección para los ojos, oídos, sistema respiratorio) para prevenir efectivamente la exposición insegura (por ejemplo, inhalación o contacto con vapores de solventes, ruido, polvo) a los riesgos a la salud y seguridad, incluyendo los desechos médicos.

HSE.8 Uso del Equipo de Protección Personal

Se les proporcionará a los trabajadores entrenamiento sobre el uso y mantenimiento del equipo de protección personal. El entrenamiento se dará al contratarse y con entrenamiento de actualización periódico para todos los trabajadores. La gerencia garantizará el uso de EPP según se requiera.

HSE.9 Manejo de Químicos y Entrenamiento

HSE.9.1 Todos los químicos y sustancias peligrosas deberán identificarse y almacenarse correctamente en áreas seguras y ventiladas y desechados de manera segura y legal, en cumplimiento con las leyes aplicables y normas internacionales.

HSE.9.1.1 Las etiquetas se colocarán en el idioma local y el idioma utilizado por los trabajadores, si es diferente al idioma local.

HSE.9.2 Los trabajadores recibirán entrenamiento, adecuado para sus responsabilidades, sobre los peligros, riesgos y uso seguro de químicos y otras sustancias peligrosas.

HSE.10 Ficha de Datos de Seguridad de Materiales /Acceso y Conocimiento de los Trabajadores

HSE.10.1 La Ficha de Datos de Seguridad (FDS) de los materiales para todos los químicos y sustancias peligrosas utilizadas en el lugar de trabajo estarán disponibles en los sitios de uso y

almacenaje de los químicos y sustancias peligrosas, en el idioma local y el idioma utilizado por los trabajadores, si es diferente al idioma local.

HSE.10.2 Los trabajadores tendrán acceso libre a las FDS.

HSE.11 Manejo de Químicos/Mujeres Embarazadas y Trabajadores Jóvenes

Con el fin de prevenir la exposición insegura a químicos y sustancias peligrosas, se deben hacer adecuaciones apropiadas para mujeres embarazadas y trabajadores menores de 18 años, como lo requieren las leyes aplicables o las disposiciones del Código del Lugar de Trabajo de la FLA, de manera que no cause desventaja excesiva a los trabajadores.

HSE.12 Protección de la Salud Reproductiva

Los empleadores deben asegurar que las mujeres no realicen trabajo que constituye un riesgo sustancial a su salud reproductiva.

HSE.13 Instalación de Ventilación/Sistema Eléctrico/Fábrica y Mantenimiento

Toda ventilación, plomería o fontanería, sistema eléctrico, iluminación y servicio de ruido se deberá instalar y mantener para cumplir con las leyes aplicables y para prevenir o minimizar condiciones inseguras para los trabajadores en la planta.

HSE.14 Seguridad de la Maquinaria, Mantenimiento y Entrenamiento de Trabajadores

HSE.14.1 Toda la maquinaria, equipo y herramientas de producción se resguardará adecuadamente y mantendrá regularmente.

HSE.14.2 Los trabajadores recibirán entrenamiento sobre el uso correcto y operación segura de la maquinaria, equipo y herramientas que utilizan.

HSE.14.3 Los empleadores asegurarán que las instrucciones de seguridad estén desplegadas o publicadas cerca de la maquinaria o que estén fácilmente accesibles a los trabajadores en el idioma o idiomas utilizados por los trabajadores.

HSE.15 Uso Correcto de Maquinaria

Los empleadores no usarán incentivos negativos como penalizaciones monetarias para asegurar que los trabajadores utilicen la maquinaria, equipo y herramientas de manera segura y adecuada. Más bien, se debe usar entrenamiento sobre conocimiento de los riesgos y uso correcto de la maquinaria, así como usar incentivos positivos tales como bonos.

HSE.16 Negativa de Trabajadores a Usar Maquinaria Insegura o Sin Protección

Los trabajadores no sufrirán consecuencias negativas por negarse a trabajar con maquinaria, equipo o herramientas que no cuentan con resguardos de protección o sean razonablemente consideradas inseguras.

HSE.17 Ergonomía

HSE.17.1 Las estaciones de trabajo, incluyendo los acomodos y alcances para tomar herramientas de asientos y posiciones de pie, serán diseñadas y organizadas de manera que minimice la tensión corporal.

HSE.17.2 Los empleadores deberán entrenar a los trabajadores sobre las técnicas correctas de levantamiento y proporcionarán artículos como cinturones para levantamiento.

HSE.18 Instalaciones Médicas

HSE.18.1 Se establecerán y mantendrán instalaciones médicas en las fábricas como lo requieren las leyes aplicables.

HSE.18.2 El personal médico tendrá licencia plena y será reconocido de acuerdo a las leyes y normas nacionales.

HSE.18.2.1 Un número adecuado de personal médico estará en servicio durante todas las horas laborables, incluyendo cualquier tipo de horas extraordinarias, como se requiere por ley.

HSE.18.3 Se mantendrá una adecuada provisión de suministros médicos en todo momento.

HSE.18.3.1 Las medicinas caducas se reemplazarán inmediatamente y se desecharán de manera segura.

HSE.19 Sanidad en las Instalaciones del Lugar de Trabajo

Todas las instalaciones incluyendo los edificios, baños, cafeterías, cocinas y clínicas, se mantendrán limpias y seguras y se cumplirá con todas las leyes aplicables, incluyendo las normas pertinentes de sanidad, médicas, seguridad e higiene.

HSE.20 Sanitarios

Los empleadores instalarán el número de sanitarios requeridos por las leyes aplicables, a una distancia razonable del lugar de trabajo. Además, se considerará lo siguiente: número de sanitarios basado en el número de trabajadores, privacidad para cada individuo y género, accesibilidad e higiene.

HSE.21 Sanitarios/Restricciones

Los empleadores no impondrán restricciones innecesarias al uso de sanitarios con respecto a tiempo y frecuencia de uso.

HSE.22 Preparación de Alimentos

HSE.22.1 Todo alimento proporcionado a los trabajadores se preparará, almacenará y servirá de manera segura y sanitaria de acuerdo a las leyes aplicables y normas internacionales.

HSE.22.2 Todos los trabajadores que manejan alimentos recibirán entrenamiento y/o certificarse para trabajar en las instalaciones para preparar o servir alimentos.

HSE.23 Agua Potable

HSE.23.1 Agua potable segura y limpia estará libremente disponible en todo momento a una distancia razonable del lugar de trabajo.

HSE.23.1.1 El agua potable estará a una temperatura razonable.

HSE.23.1.2 Los medios para beber agua (por ejemplo, vasos) serán seguros y sanitarios y disponibles en cantidad apropiada.

HSE.24 Agua Potable/Restricciones

Los empleadores no impondrán restricciones innecesarias al acceso al agua potable con respecto a tiempo y frecuencia.

HSE.25 Dormitorios

HSE.25.1 Los dormitorios, incluyendo los proporcionados por agencias de empleo o intermediarios asociados con el empleador, cumplirán con todas las leyes y reglamentos aplicables relacionados a salud, seguridad y medio ambiente, incluyendo seguridad contra incendios, salubridad, protección de riesgo y seguridad eléctrica, mecánica y estructural.

HSE.25.1.1 Todos los dormitorios se mantendrán seguros, limpios y tendrán dispositivos de seguridad (por ejemplo, extintores, botiquines de primeros auxilios, salidas de emergencia sin obstrucción, iluminación de emergencia).

HSE.25.1.2 Simulacros de evacuación de emergencia serán llevados a cabo por lo menos semestralmente.

HSE.26 Dormitorios Separados del Área de Producción

Todos los dormitorios estarán estructuralmente sólidos, en buen estado y ubicados en áreas separadas del área de producción, almacén y almacén de productos químicos peligrosos.

HSE.27 Guardería/Niños en el Local

HSE.27.1 Las guarderías no traslaparán físicamente con las áreas de producción y los niños no tendrán acceso a las áreas de producción.

HSE.27.2 Niños menores a la edad mínima para trabajar no ingresarán a las áreas de producción en ningún momento, al menos que formen parte de un recorrido guiado para una escuela o algún evento inusual.

HSE.27.3 Todos los trabajadores de la guardería serán totalmente capacitados y contarán con licencia para proveer el nivel de cuidado necesario en la fábrica. Donde no existan los requerimientos legales, los trabajadores de la guardería deberán contar con algo de formación profesional en cuidado infantil.

HSE.27.4 El horario de operación de la guardería deberá ser igual a el horario de trabajo de turnos de la fábrica, cumpliendo con las normas dictadas por la ley local.

HSE.28 Contratistas Externos

Los empleadores crearán un sistema para garantizar que todas las protecciones de Salud y Seguridad necesarias sean provistas por contratistas externos; incluyendo protección cuando se trabajo dentro de espacios confinados, problemas de mantenimiento o de Salud y Seguridad.

HSE.29 Áreas de Alto Riesgo

Los empleadores proveerán la protección necesaria para los trabajadores cuando laboren en las alturas, espacios confinados y otras áreas de alto riesgo.

HSE.30 Sistema de Administración de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Políticas y Procedimientos

HSE.30.1 Los empleadores deberán desarrollar, mantener y revisar regularmente políticas sobre salud, seguridad y medio ambiente, para garantizar el cumplimiento con las leyes nacionales, reglamentos y el Código del Lugar de Trabajo de la FLA en materia de normas, reglamentos y procedimientos de salud, seguridad y medio ambiente.

HSE.30.2 Las políticas de salud, seguridad y medio ambiente deberán contener el marco para un sistema de administración de la salud, seguridad y medio ambiente integral dentro del cual los siguientes conceptos son claros y se prueban y revisan regularmente:

HSE.30.2.1 responsabilidades del empleador;

HSE.30.2.2 derechos y responsabilidades de los trabajadores;

HSE.30.2.3 responsabilidades del personal asignado;

HSE.30.2.4 procedimientos que permitan a los trabajadores expresar preocupación sobre salud, seguridad y medio ambiente;

HSE.30.2.5 procedimientos para reportar muerte, lesiones, enfermedad y otros aspectos de salud y seguridad (por ejemplo, cuasi accidentes) y emergencias del medio ambiente;

HSE.30.2.6 protección a los trabajadores que alegan violaciones a la salud, seguridad y medio ambiente;

HSE.30.2.7 realizar análisis de causa raíz de los accidentes del lugar de trabajo y tomar acciones proactivas para prevenir futuros accidentes.

ER.30.3 Las políticas ambientales deberán incluir procedimiento para minimizar el impacto ambiental con respecto a energía, emisiones atmosféricas, agua, desechos, materiales peligrosos y otros riesgos ambientales importantes.

VIII. HORAS DE TRABAJO (HOW)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: Los empleadores no obligarán a los trabajadores a trabajar más de las horas normales y extraordinarias permitidas por ley del país donde sean empleados los trabajadores. Las horas normales semanales de trabajo no excederán las 48 horas. Los empleadores otorgarán al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada periodo de siete días. Todo trabajo extraordinario será consensual.

Los empleadores no requerirán el trabajo extraordinario regularmente y compensarán todo trabajo extraordinario con recargo especial. Salvo en circunstancias excepcionales⁵, la suma de las horas normales y extraordinarias en una semana no excederán las 60 horas.

HOW.1 Cumplimiento General/Horas de Trabajo

HOW.1.1 Los empleadores cumplirán con todas las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales sobre las horas de trabajo, días festivos oficiales y licencias.

HOW.1.2 Si no lo provee la ley, los empleadores proporcionarán protección a los trabajadores que aleguen violaciones de los reglamentos que regulan las horas de trabajo.

HOW.2 Día de Descanso

Los trabajadores tendrán derecho a por lo menos 24 horas consecutivas de descanso en cada periodo de siete días. Si los trabajadores tuvieran que trabajar en un día de descanso, se les debe otorgar una alternativa de 24 horas consecutivas de descanso dentro del mismo periodo de siete días o el siguiente periodo inmediato.

HOW.3 Comida y Descansos

Los empleadores proporcionarán descansos razonables para alimentos y para descanso, que como mínimo, cumplan con las leyes nacionales.

HOW.4 Mujeres y Trabajadores Jóvenes/Reglamentos de Horas de Trabajo

El lugar de trabajo cumplirá con todas las leyes aplicables que rigen las horas de trabajo que regulan o limitan la naturaleza, frecuencia y volumen de trabajo realizado por mujeres o trabajadores menores a los 18 años.

HOW.5 Trabajadores Protegidos (Mujeres y Trabajadores Jóvenes) /Mantenimiento de Registros

Los empleadores deben mantener los registros necesarios para identificar a las trabajadoras y todos los trabajadores menores a los 18 años con derecho a protección legal sobre las horas de trabajo.

HOW.6 Mantenimiento de Niveles Razonables de Personal

Las prácticas de personal de los empleadores demostrarán un esfuerzo para mantener un nivel de personal razonable en vista de fluctuaciones predecibles y continuas de las demandas del negocio.

HOW.7 Cálculo para Periodos más Extensos a Una Semana

Se les permite a los empleadores calcular las horas normales de trabajo como un promedio durante un periodo más largo que una semana, donde las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales

⁵ Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

permiten esta posibilidad, pero únicamente cuando todos los requerimientos procesales y formales adjuntos a este cálculo (por ejemplo, obtener autorización oficial de las autoridades pertinentes o límites al periodo durante el cual dichos cálculos se pueden realizar) se cumplan. Sin embargo, la base de dicho cálculo no deberá exceder las 48 horas por semana.

HOW.8 Tiempo Extraordinario Forzado

HOW.8.1 Los empleadores no requerirán ni permitirán a los trabajadores que trabajen más de las horas extraordinarias permitidas por la ley del país donde se emplean a los trabajadores.

HOW.8.2 Todo trabajo extraordinario debe ser consensual, y los empleadores deberán implementar un sistema de tiempo extraordinario voluntario, incluyendo cualquier tiempo extraordinario utilizado en circunstancias excepcionales⁶.

HOW.9 Explicación para Tiempo Extraordinario en Circunstancia Excepcional

HOW.9.1 Los empleadores deberán poder dar explicación para todos los periodos donde se ha aplicado la excepción de circunstancia excepcional.

HOW.9.2 Los empleadores deberán tomar medidas razonables para informar a los trabajadores sobre la naturaleza y duración anticipada de las circunstancias con suficiente aviso previo para permitir a los trabajadores hacer planes alternativos.

HOW.10 Días Festivos Oficiales

HOW.10.1 Los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores todos los días festivos oficiales requeridos por las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.10.2 Si no lo prohíbe la ley local, cualquier cambio de día festivo con una fecha alternativa de descanso deberá ser consensual y acordado por escrito con el trabajador anticipadamente.

HOW.10.3 Cuando se utilice un cambio de día festivo, todos los requisitos legales y de la FLA con respecto a tiempo extraordinario y horas de trabajo aplican.

HOW.11 Vacación Anual

HOW.11.1 Los empleadores otorgarán a los trabajadores vacaciones remuneradas anuales como lo requieren las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.11.2 Aun en donde las leyes nacionales permitan a los empleadores pagar una compensación anual en sustitución de vacaciones anuales remuneradas, los empleadores se asegurarán de no utilizar esta opción.

HOW.12 Determinación de Vacación Anual

HOW.12.1 Los empleadores no impondrán restricciones innecesarias al goce de los trabajadores de su vacación anual.

HOW.12.2 El tiempo en el cual se toma la vacación anual se determina por los empleadores después de consultar con los trabajadores, tomando en cuenta los requerimientos del trabajo y las oportunidades de descanso y relajación disponibles para los trabajadores.

⁶ Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

HOW.13 Procedimientos de Vacación Anual

HOW.13.1 Cualquier procedimiento del lugar de trabajo que regula la programación de la vacación anual (por ejemplo, requerir un periodo de servicio mínimo antes de gozar vacaciones anuales, solicitud por escrito a entregarse un periodo de tiempo antes de la vacación anual) deberá estar de acuerdo con las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.13.2 Los procedimientos del lugar de trabajo que regulan la programación de la vacación anual se comunicarán de lleno a todos los trabajadores.

HOW.14 Pago de Salario Vacación Anual

Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que tomen su vacación anual, su salario normal o promedio por el periodo completo de vacación anual por adelantado, salvo que se especifique lo contrario bajo las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.15 Represalias por Licencia o Permiso

Los empleadores no impondrán sanción a trabajadores por solicitar o tomar cualquier tipo de licencia, como vacación anual, por enfermedad, por maternidad, de acuerdo con todas las reglas y procedimientos aplicables.

HOW.16 Licencia o Permiso por Enfermedad

Los empleadores otorgarán a los trabajadores licencia o permiso por enfermedad como lo requieren las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.17 Restricciones de Licencia o Permiso por Enfermedad

Los empleadores no impondrán restricciones innecesarias a las licencias o permisos por enfermedad. Los procedimientos del lugar de trabajo que regulan las licencias por enfermedad (por ejemplo, informar al empleador lo más pronto posible, la entrega de certificados médicos) será de acuerdo con las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales y se comunicarán de lleno a todos los trabajadores.

HOW.18 Cálculo de Ausencias

Las ausencias del trabajo por razones fuera del control de los trabajadores, como licencia por enfermedad o periodos durante los cuales las operaciones del lugar de trabajo se han suspendido, no se pueden contabilizar como vacación anual, ni se pueden restar de los cálculos sobre la duración del servicio, salvo que se especifique lo contrario en las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.19 Suspensión del Trabajo

HOW.19.1 Los empleadores solo pueden suspender el trabajo de acuerdo con las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales.

HOW.19.2 Los trabajadores deberán recibir el pago completo durante periodos de suspensión, salvo que las leyes nacionales estipulen lo contrario, los trabajadores y las organizaciones representativas acuerden lo contrario, o las autoridades nacionales autoricen un acuerdo alternativo.

HOW.19.3 Las condiciones de la suspensión se comunicarán de lleno a todos los trabajadores.

HOW.20 Reducción de Horas Excesivas

Los empleadores deberán adoptar prácticas que realicen análisis regular de las horas trabajadas en sus lugares de trabajo que demuestre un compromiso a progresivamente reducir las excesivas horas de trabajo.

HOW.21 Tiempo Extraordinario

Con la excepción de circunstancias excepcionales, las horas semanales de trabajo totales (horas normales y extraordinarias incluyendo los turnos alternativos como 4x4 o 3x3) no excederán 60 horas semanales.

HOW.22 Sistema de Registro de Horas

HOW.22.1 Los empleadores deberán adoptar políticas para la administración de todas las horas de trabajo, tiempo extraordinario y registros de permisos en circunstancias normales y excepcionales.

HOW.22.2 Los empleadores deberán mantener registros precisos de horas incluyendo tiempo extraordinario, descansos y permisos.

HOW.22.3 El tiempo laborado por todos los trabajadores, independiente del sistema de salarios, deberá ser completamente documentado mediante tarjetas de registro de tiempo u otro sistema de registro de horas mecánico o electrónico.

HOW.22.4 Los empleadores no deberán mantener múltiples sistemas de registro de horas y/o registros.

HOW.22.5 Los registros deberán ser auténticos y exactos.

HOW.22.6 Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proveer protección a los trabajadores que aleguen la existencia de múltiples sistemas de registro de horas o falsificación de los registros de horas laboradas.

IX. COMPENSACIÓN (C)

DISPOSICIÓN DEL CÓDIGO DEL LUGAR DE TRABAJO: Cada trabajador tiene derecho a compensación por una semana normal de trabajo que sea suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y proporcione ingreso discrecional. Los empleadores pagarán por lo menos el salario mínimo o el correspondiente salario vigente, cualquiera que sea mayor, cumplirán con todos los requerimientos legales relacionados con el salario, y proporcionarán todos los beneficios exigidos por la ley o por contrato. Donde la compensación no cubra las necesidades básicas y proporcione ingreso discrecional, cada empleador trabajará con la FLA para tomar medidas adecuadas que persigan progresivamente alcanzar un nivel de compensación que lo haga.

C.1 Cumplimiento General Compensación

C.1.1 Los empleadores cumplirán con todas las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales sobre el pago de la compensación a los trabajadores.

C.1.2 En cualquier caso en el cual se presenten diferencias o conflictos entre las leyes nacionales y el Código del Lugar de Trabajo de la FLA, se espera que los empleadores apliquen el estándar de mayor nivel.

C.1.3 En los casos donde las leyes, reglamentos y procedimientos no abordan el pago de compensación a los trabajadores, los empleadores seguirán todos los estándares del Código del Lugar de Trabajo de la FLA que aplican a la administración y pago de la compensación y proporcionarán un contrato de trabajo a los trabajadores, que incluye la cláusula del pago de compensación a los trabajadores.

C.2 Salario Mínimo

Los empleadores pagarán a los trabajadores por lo menos el salario mínimo establecido por ley o el salario vigente de la industria, el que sea mayor, por horas normales de trabajo (sin incluir horas extraordinarias). Los trabajadores deben ser informados sobre el salario mínimo legal.

C.3 Salario de Periodo de Prueba

C.3.1 Donde se permite el empleo a prueba por ley, los trabajadores:

C.3.1.1 recibirán por lo menos el salario mínimo para trabajadores normales o el salario vigente de la industria para trabajadores normales, el que sea mayor;

C.3.1.2 recibirán todos los beneficios obligados por ley;

C.3.1.3 ningún trabajador trabajará por más de tres meses en esta categoría de empleo.

C.4 Salario de Aprendizaje/Formación Profesional

C.4.1 Durante el periodo de tiempo durante el cual reciban entrenamiento, los aprendices o practicantes profesionales deberán:

C.4.1.1 recibir por lo menos el salario mínimo para trabajadores normales o el salario vigente de la industria para trabajadores normales, el que sea mayor;

C.4.1.2 recibir todos los beneficios otorgados por ley; y

C.4.1.3 si la ley local permite un salario mínimo inferior para aprendices/practicantes, este salario mínimo inferior solo podrá ser aplicado durante los primeros 30 días, si ese tiempo se dedica principalmente a entrenamiento y no a producción u otras tareas esenciales.

C.5 Salario de Trabajador Contratista, Eventual o Temporal

C.5.1 Los trabajadores contratistas/eventuales/migrantes/temporales deberán:

C.5.1.1 Recibir por lo menos el salario mínimo para trabajadores normales o el salario vigente de la industria para trabajadores normales, el que sea mayor;

C.5.1.2 Recibir todos los beneficios otorgados por ley;

C.5.1.3 Recibir por lo menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo con similares niveles de experiencia y antigüedad.

C.6 Pago Puntual y Directo del Salario

Todos los salarios, incluyendo el pago por horas extraordinarias, se pagarán en su totalidad directamente dentro de los límites de tiempo establecidos por ley. Cuando la ley no define límites de tiempo la compensación se pagará por lo menos mensualmente.

C.7 Cálculo Correcto, Registro y Pago de Salario

Todos los pagos a los trabajadores, incluyendo salarios por hora, cuotas a destajo, beneficios y otros incentivos se calcularán, registrarán y pagarán correctamente.

C.8 Cálculo Preciso de Duración del Servicio

Todos los trabajadores recibirán crédito por todo el tiempo trabajado para un empleador con el propósito de calcular la duración del servicio en el trabajo y determinar los beneficios a los cuales tienen derecho.

C.9 Bases de Cálculo para Pagos de Tiempo Extraordinario

C.9.1 Los empleadores compensarán a los trabajadores por todas las horas trabajadas.

C.9.2 La fábrica cumplirá con todas las leyes, reglamentos y procedimientos aplicables que rigen el pago de una tasa especial por trabajo en días festivos, días de descanso y tiempo extraordinario.

C.9.3 Los empleados serán compensados por horas extraordinarias a una tasa especial según lo requiere la ley del país de producción.

C.9.3.1 En los países donde no se establece por ley la tasa especial para tiempo extraordinario, los empleados serán compensados por horas extraordinarias a la tasa especial vigente en la industria o a la tasa especial de tiempo extraordinario⁷ internacionalmente reconocida, cualquiera que sea mayor.

C.10 Conocimiento del Salario para Tiempo Extraordinario

⁷ Véase el glosario al final de este documento para la definición de la FLA de este y otros términos.

Los trabajadores serán informados, verbalmente y por escrito, en el idioma o idiomas utilizados por los trabajadores sobre las tasas de salario por horas extraordinarias antes de trabajar horas extraordinarias.

C.11 Falta de Pago de Incentivos

Independientemente de las cuotas de producción, los incentivos no se reducirán o no se dejarán de pagar si los resultados son salarios inferiores al salario mínimo o salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor.

C.12 Depósito de las Deducciones Obligadas por Ley

C.12.1 Todas las deducciones obligadas por ley, como impuestos, seguro social o para otros propósitos se depositarán cada periodo de pago a la cuenta definida por la ley o transmitidas a la agencia definida por ley. Esto incluye retenciones legales por deuda de impuestos, etc.

C.12.2 Los empleadores no retendrán estos fondos de un periodo de pago a otro salvo que la ley especifique que los depósitos se hagan con menor frecuencia que los periodos de pago (por ejemplo, depósitos mensuales, pago semanal).

C.12.3 Si la ley no lo establece, entonces los depósitos se realizarán antes del siguiente periodo de pago en todos los casos.

C.13 Deducciones Voluntarias al Salario

C.13.1 Deducciones voluntarias al salario incluyendo clubes de ahorro, pagos de préstamos, membresía sindicales, u otras cuotas sindicales, solo se pueden realizar con el consentimiento expreso y por escrito del trabajador individualmente salvo que (en el caso de cuota y membresía sindical) se especifique lo contrario en los contratos colectivos válidos y negociados libremente. En todos los casos, las deducciones voluntarias al salario deben estar dentro de los límites y condiciones establecidos por ley.

C.13.2 El consentimiento por escrito se deberá documentar en los expedientes de los empleados.

C.13.3 Toda deducción voluntaria se acreditará a las cuentas pertinentes y no se retendrán los fondos ilegal o inapropiadamente por los empleadores.

C.14 Deducciones Voluntarias al Salario/ Acceso de los Trabajadores a la Información

Los trabajadores tendrán acceso a información regular y completa sobre el estado de las cuentas relevantes y el estado y nivel de los pagos a dicha cuenta.

C.15 Recibo de Pago

C.15.1 Los empleadores proporcionarán a los trabajadores un recibo de pago en idiomas comprendidos por los trabajadores cada periodo de pago y no menos frecuente que una vez al mes, que deberá mostrar:

- C.15.1.1 salarios devengados,
- C.15.1.2 cálculo de salario,
- C.15.1.3 total de horas trabajadas,
- C.15.1.4 pago normal y extraordinario,
- C.15.1.5 bonos,
- C.15.1.6 todas las deducciones, y

C.15.1.7 salario total final.

C.16 Recepción de la Compensación

C.16.1 Todos los registros de compensación, incluyendo salarios y beneficios, ya sea en efectivo o especie, deberán ser adecuadamente documentados y su recepción y exactitud confirmada, por el trabajador en cuestión, por escrito (por ejemplo, firma, huella dactilar).

C.16.2 Nadie puede recibir salarios a nombre de un trabajador, salvo que el trabajador en cuestión, libremente autorice por escrito a otra persona para hacerlo.

C.17 Mantenimiento de Registros

Los empleadores deberán asegurar que todos los documentos de nómina requeridos por ley, diarios y reportes estén disponibles, completos, precisos y actualizados.

C.18 Registros de Nómina Falsos

C.18.1 Los empleadores no usarán registros de nómina ocultos o múltiples con el fin de ocultar el tiempo extraordinario, demostrar falsamente los salarios por hora, o por cualquier otra razón fraudulenta.

C.18.2 Los registros de nómina deberán ser auténticos y precisos.

C.19 Conocimiento de los Trabajadores y Comprensión de la Compensación

C.19.1 Los empleadores harán todo esfuerzo razonable para asegurar que los trabajadores comprendan su compensación, incluyendo:

C.19.1.1 el cálculo de los salarios,

C.19.1.2 sistemas de incentivos,

C.19.1.3 beneficios, y

C.19.1.4 los bonos que les corresponden en el lugar de trabajo y de acuerdo a las leyes aplicables.

C.19.1.5 Los empleadores deben comunicar verbalmente y por escrito a todos los trabajadores toda información pertinente en el idioma local o el idioma utilizado por los trabajadores, si este es diferente al idioma local.

C.20 Beneficios Otorgados por el Empleador

C.20.1 Todos los trabajadores tienen el derecho de hacer uso o no de los servicios provistos por los empleadores, como vivienda y alimentos.

C.20.2 Las deducciones por servicios ofrecidos a trabajadores no deberán exceder el costo del servicio para los empleadores.

C.20.3 Los empleadores deberán poder demostrar la exactitud y carácter razonable de estos cargos.

C.21 Beneficios Obligados por Ley

C.21.1 Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13^o mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.

C.21.2 Toda prestación deberá ser calculada correctamente.

C.22 Disputas sobre la Compensación

Los empleadores deberán establecer un sistema mediante el cual los trabajadores pueden disputar la compensación y recibir aclaraciones al respecto puntualmente.

C.23 Compensación Justa/Necesidades Básicas

Donde la compensación para una semana normal de trabajo no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y proporcionar ingreso discrecional, cada empleador trabajará con la FLA para tomar acciones adecuadas que busquen progresivamente lograr un nivel de compensación que lo logre.

C.24 Pago a Destajo/Salario Mínimo

C.24.1 Los empleadores no deberán establecer las metas de producción, cuotas a destajo o cualquier sistema de incentivos o producción a un nivel al cual los trabajadores tendrían que trabajar por más del horario normal, como se establece en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA, excluyendo el tiempo extraordinario, para poder ganar por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor.

C.24.2 Los empleadores no establecerán metas de producción, cuotas a destajo, o cualquier otro sistema de incentivos o producción a un nivel tal, que el pago por trabajo en tiempo extraordinario realizado es menor que la tasa especial requerida por ley o por el Código del Lugar de Trabajo de la FLA.

C.25 Adelanto de Salario

C.25.1 Los adelantos de salario no deberán exceder los tres meses de sueldo o los límites legales, cualquiera que sea menor.

C.25.2 Los adelantos solo se pueden otorgar siguiendo reglas claramente establecidas y previamente comunicadas a los trabajadores.

C.25.2.1 Los adelantos de salario se deben documentar correctamente y su recepción y exactitud confirmada por el trabajador por escrito (por ejemplo, firma, huella dactilar).

C.25.3 No se cobrarán intereses por los adelantos de salario.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

AGENCIA DE EMPLEO. Una persona o entidad, independiente de las autoridades públicas, que provee el servicio de emparejar las ofertas y aplicaciones de empleo y otros servicios relacionados con la búsqueda de trabajo, como proporcionar información, o que emplea a trabajadores con el objetivo de ponerlos a disposición de terceros.

BENEFICIO. Remuneración en efectivo, especie o servicios adicionales al pago por el trabajo realizado. Toma la forma de días festivos o permisos o licencias con goce de sueldo, beneficios de seguridad social, atención médica, servicios de salud, y varios diferenciales y bonos, vivienda, instalaciones educativas o recreativas. Beneficios complementarios adicionales pueden ser otorgados por el empleador, ya sea por iniciativa propia o como resultado de una negociación colectiva. No todos los beneficios o contribuciones obligadas por ley pueden ser incluidas cuando se compare la compensación de los trabajadores con las normas de salario digno.

CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES. Eventos o circunstancias que significativamente trastornan la producción y que están fuera de lo ordinario y fuera del control del empleador, incluyendo terremotos, inundaciones, incendios, emergencias nacionales, causas de fuerza mayor o periodos de inestabilidad política prolongada. La definición no incluye picos en los periodos de producción, para los cuales se puede planear, o fluctuaciones estacionales o por periodo festivo.

COMPENSACIÓN. La remuneración total, en efectivo o en especie, pagadera por el empleador al empleado a cambio de trabajo realizado por este último durante un periodo de tiempo específico. La compensación de empleados tiene dos componentes principales:

- a. Sueldos y salarios pagaderos en efectivo;
- b. La cantidad de beneficios pagaderos por el empleador.

CUOTA DE EMPLEO. Todos los costos asociados al reclutamiento, compensación, entrenamiento y continuidad del empleo. Estos pueden incluir, pero no se limitan a: cuotas por reclutamiento y gastos relacionados, así como gastos ilegítimos, honorarios de trámites legales, cuotas de inscripción, seguro social, gastos de entrenamiento, gastos de exámenes médicos y gastos de equipo de protección personal.

DECISIONES DE EMPLEO. Las decisiones de empleo incluyen: contratación, terminación, seguridad laboral, asignación de trabajo, compensación, promoción, descenso de puesto de trabajo, transferencia, formación profesional, disciplina, asignación de trabajo y condiciones de trabajo incluyendo horas de trabajo, periodos de descanso y medidas de seguridad ocupacional y salud.

DESTAJO. Método de pago de salarios basado en el número de unidades producidas, o cualquier trabajo por el cual se pagan cuotas a destajo.

CUOTA A DESTAJO. Cantidad predeterminada pagada por unidad producida a un trabajador bajo el régimen de plan de incentivos a destajo.

EMPLEADOR. Una persona o institución que tiene la autoridad para firmar contratos, incluyendo contratos de trabajo y para contratar y despedir a personas en el lugar de trabajo. Los empleadores ofrecen sueldos o salarios a trabajadores a cambio del trabajo o labor de los

trabajadores. Los empleadores son responsables de implementar el Código del Lugar de Trabajo de la FLA en las instalaciones aplicables.

EMPLEADOS. Todos los hombres y mujeres directamente empleados o contratados por un empleador, incluyendo ejecutivos, gerentes, supervisores y trabajadores.

EMPLEO PRECARIO. Acuerdos de trabajo donde la seguridad laboral, considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo, es carente. El término incluye contratos de trabajo temporales y por periodo fijo, trabajadores en el hogar, contratistas y trabajadores eventuales.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES. Prácticas y requerimientos recomendados por las asociaciones industriales internacionales pertinentes u organismos intergubernamentales, por ejemplo, OIT, OECD, ONU, normas internacionales de comunicación de riesgos, etc.

GERENCIA. Persona o personas designadas por los dueños o directores de la instalación aplicable para supervisar o administrar sus operaciones.

INGRESO DISCRECIONAL. El ingreso del trabajador restante después de impuestos, deducciones legales y gastos de necesidades básicas.

INSTALACIONES APLICABLES. Las instalaciones que producen Productos Aplicables para una Compañía o Universidad Licenciataria afiliada con la FLA, otras que no sean sus instalaciones *de minimis*.

NECESIDADES BÁSICAS. El mínimo necesario para que un trabajador y dos dependientes tengan acceso a recursos, incluyendo alimento, agua potable sana, vestido, vivienda, energía, transporte, educación, instalaciones sanitarias, acceso a servicios de salud y otras necesidades esenciales incluyendo recursos para eventos inesperados. Donde existan normas sobre el salario digno reconocidas internacionalmente (como la metodología de investigación de Anker específica para cada región) se utiliza un tamaño de familia más específico.

REDUCCIÓN DE PERSONAL. El despido permanente de uno o varios empleados con el fin de reducir la fuerza laboral.

SALARIO. Pago hecho por trabajo realizado.

REQUERIMIENTOS LEGALES SOBRE SALARIOS. Todas las leyes y normas nacionales y locales sobre los salarios, incluyendo, mas no limitado a, el pago completo y a tiempo de salarios por trabajo normal y extraordinario; provisión de beneficios, incluyendo días festivos con goce de sueldo; pago de las contribuciones de seguridad social; y cumplimiento con las prohibiciones a la discriminación en el establecimiento de salarios y prácticas de pago.

SALARIO MÍNIMO. El nivel de salario mínimo establecido por la ley del país o local para un trabajador normal.

SALARIO NETO. Cuando se evalúe la compensación de los trabajadores en comparación a las normas de salario vital internacionalmente reconocidas internacionalmente, el salario neto del trabajador incluye el salario base o contratado y beneficios, se restan los impuestos obligados

y deducciones legales. El pago de licencias puede ser incluido cuando no se incluye en el salario base o contratado. El pago de incentivos puede ser incluido cuando se le otorga a todos los trabajadores durante la semana normal de trabajo. El pago de tiempo extraordinario y contribuciones de seguro social no se incluye en el salario neto del trabajador.

SALARIO VIGENTE. El nivel de salario generalmente pagado, en el país o región del país pertinente, por trabajo en el mismo sector y por niveles comparables de responsabilidad y experiencia.

TASA PARA HORAS EXTRAORDINARIAS INTERNACIONALMENTE RECONOCIDA. La tasa de pago reconocida internacionalmente por el trabajo que excede las horas normales de trabajo. Convenio 30 de la OIT, Convenio de Horas de Trabajo (Comercio y Oficinas), Artículo 7.4, establece dicha tasa a no menor a una-y-una-cuarta-parte veces la tasa normal.

TRABAJADOR. Todo personal, no gerencial, que trabaja en una instalación aplicable.

APRENDIZ. Un trabajador que es parte de un programa de aprendizaje o formación profesional oficial y legalmente reconocido.

CATEGORÍA ESPECIAL DE TRABAJADOR. El término tiene la intención específica de identificar a los trabajadores que no son permanentes, o no son locales, que desempeñan una posición a prueba, que tienen necesidades especiales temporal o permanentemente (por ejemplo, trabajadoras embarazadas, juveniles, discapacitados), o que quedan fuera del ambiente formal de trabajo (por ejemplo, trabajadores en el hogar).

CONTRATISTA. Mano de obra proporcionada por una agencia de empleo independiente.

TRABAJADOR EN EL HOGAR. Una persona que realiza trabajo en el hogar u otra ubicación de su elección, que no sea el lugar de trabajo del empleador, por un salario fijo o a destajo, resultando en un producto o servicio especificado por el empleador, independiente de quien proporciona el equipo, materiales u otros insumos utilizados.

TRABAJADOR EVENTUAL (también conocido como trabajador casual). Una persona que trabaja ocasional e intermitentemente. Dichos trabajadores son empleados por una cantidad de horas, días o semanas.

TRABAJADOR JÓVEN. Personas entre la edad mínima para trabajar y los 18 años.

TRABAJADOR MIGRANTE. Una persona que emigra o que ha emigrado de un país a otro o en algunos casos entre regiones o provincias de un país, con el propósito específico de ejercer una actividad económica por la cual recibirá un salario.

TRABAJADOR NORMAL. Una persona con una posición permanente de tiempo completo en la fábrica.

TRABAJADOR TEMPORAL. Una persona con contrato de trabajo de duración limitada o no especificada y sin garantía de continuar.

TRÁFICO HUMANO. Reclutamiento, transporte, albergue o recepción de personas para propósitos de esclavitud, trabajo forzado (incluyendo trabajo forzado por deudas o servidumbre por deudas) o esclavitud.