



*Protegiendo los Derechos de los Trabajadores Mundialmente*  
**Código de Conducta del Lugar de Trabajo**

**PREÁMBULO**

El Código de Conducta en el Lugar de Trabajo de la FLA (Fair Labor Association, o sea, la Asociación para el Trabajo Justo), abreviado como "COC" (por las siglas en inglés de "Code of Conduct") define normas laborales cuyo objetivo es alcanzar condiciones decentes y dignas en la cadena de suministro de sus empresas afiliadas. El COC se basa sobre las normas de la Organización Internacional de Trabajo y las buenas prácticas laborales aceptadas al nivel internacional. Toda empresa afiliada con la FLA debe cumplir con todas las leyes y normas pertinentes y aplicables en el país donde se emplean los trabajadores, y aplicar el COC en sus centros y facilidades correspondientes. Cuando exista alguna discrepancia o conflicto entre normas, se anticipa que las empresas afiliadas aplicarán la norma más alta y la más favorable a los trabajadores.

La FLA monitorea el cumplimiento con el COC por medio de un examen cuidadoso de la adhesión a sus puntos de referencia llamados Benchmarks de Cumplimiento y al Principio de Monitoreo. Los Benchmarks de Cumplimiento identifican los requerimientos específicos para cada norma del Código, mientras que el Principio de Monitoreo orienta la evaluación del cumplimiento. La FLA anticipa que las empresas afiliadas aplicarán mejoras cuando las normas del Código no se están cumpliendo, y que desarrollarán mecanismos sostenibles para garantizar el cumplimiento en base permanente.

Los Benchmarks de Cumplimiento en el Sector Agrícola reconocen las circunstancias especiales del trabajo en el sector agrícola, que corren la gama desde fincas con estructuras laborales informales hasta fincas con relaciones de contratación formales. Sirven de guía a las empresas para apliquen los requerimientos a lo largo de todas sus cadenas de suministro agrícola.

Durante el Monitoreo Externo Independiente (IEM - Independent External Monitoring) realizado en las operaciones agrícolas, la FLA monitorea el cumplimiento con los Benchmarks del Sector Agrícola y emite un reporte público que puntualiza las brechas en el cumplimiento con las. La FLA anticipa que las empresas afiliadas harán mejoras cuando las normas no se están cumpliendo, y que desarrollarán mecanismos sostenibles para garantizar el cumplimiento en base permanente. En definitiva, la empresa afiliada tiene la responsabilidad final de velar por el mantenimiento de las normas en su cadena de suministrador, incluyendo las fincas de suministradores. Esto se puede lograr colaborando con sus otros suministradores corriente arriba y los socios de implementación, y al facilitar el proceso para los pequeños agricultores.

# CÓDIGO DE TRABAJO JUSTO

El Código de Trabajo Justo de la Asociación de Trabajo Justo (FLA) define normas para defender los derechos de los trabajadores en fábricas y granjas. El Código de Trabajo Justo se basa en las normas de la Organización Internacional del Trabajo y en los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Las compañías miembros de la FLA acuerdan mantener estas normas de trabajo en sus cadenas de suministro mundiales para proteger a los trabajadores y hacer que las fábricas y las granjas sean mejores lugares para trabajar.



ELEMENTI DE CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
<b>RELACION DE TRABAJO</b>	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.
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>	Ninguna persona será objeto de discriminación en su empleo, incluyendo con respecto a su contratación, compensación, ascenso, disciplina, terminación o jubilación basada en género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico.
<b>ACOSO O ABUSO</b>	Cada trabajador será tratado con respeto y dignidad. Ningún trabajador estará sujeto a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.
<b>TRABAJO FORZADO</b>	No habráning ún uso de trabajo forzado, incluyendo el trabajo penitenciario, trabajo por contrato forzado, trabajo forzado por deudas u otros métodos de trabajo forzado.
<b>TRABAJO DE MENORES</b>	No se empleará a ninguna persona menora los 15 años o menor a la edad de terminación de la educación obligatoria, cualquiera que sea mayor.
<b>LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	Los empleadores reconocerán y respetarán los derechos de los empleados a la Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva.
<b>SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>	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 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.
<b>HORAS DE TRABAJO</b>	Los empleadores no obligarán a los trabajadores a trabajar más de las horas normales y horas 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 ocasiones especiales, la suma de las horas normales y extraordinarias en una semana no excederán las 60 horas.
<b>COMPENSACIÓN</b>	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 complementarios 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.