

**MANUAL DE AUDITORÍA
SOCIAL DEL CÓDIGO
DE CONDUCTA DE UNA
ORGANIZACIÓN EN LAS
FÁBRICAS E INSTALACIONES
DE SUS FABRICANTES**



Càtedra
MANGO



AUTORES

Xavier Carbonell Duran, Coordinador Académico y Director de la Cátedra MANGO de RSC en la Escuela Superior de Comercio Internacional (ESCI-UPF)

Josep Julià Villà, Director de Auditoría de LBD

ÍNDICE

01	PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS.	5
	1.1. Introducción	6
02	MARCO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA /CÓDIGO ÉTICO	7
	2.1. Política, Valores y Compromisos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/Sostenibilidad	8
	2.2. Código de Conducta para fabricantes	9
03	SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	13
	3.1. Departamentos implicados y procedimientos a realizar	14
	3.2. Auditoría social externa	15
	3.3. Estándares a aplicar en función del tipo de auditoría	16
	3.4. Tipos de auditoría, informes e incidencias (incumplimientos) y certificados	16
04	PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES	18
	4.1. Objetivo, fases y procedimiento de auditoría del Código de Conducta para fabricantes	19
	4.2. Referencias legislativas y normativas generales internacionales y específicas de la organización	22
	4.3. Información sobre el fabricante y la fábrica auditada	78
	4.4. Política de RSC de la fábrica y su relación con el Código de Conducta	87
	4.5. Inspección completa de las instalaciones y toma de fotografías	105
	4.6. Selección y entrevistas a los trabajadores y sus representantes	132
	4.7. Información adicional a obtener y verificar para cada uno de los puntos del Código de Conducta, complementaria a la de los puntos 4.2 a 4.6 anteriores	147
	4.8. Recopilación del programa de trabajo y conclusiones para cada área del Código de Conducta. Utilización de las diferentes herramientas (cuestionarios, guías, etc.) previstas en este manual	169
	4.9. Mantenimiento y seguimiento del Código de Conducta	173
05	ANEXOS	174
	5.1. Anexo 1: Referencias legislativas y normativas generales internacionales	175
	5.2. Anexo 2: Guía orientativa de señales de seguridad y prevención de riesgos	175
	5.3. Anexo 3: Ejemplos en imágenes de una adecuada aplicación de diferentes puntos del Código	180
	5.4. Anexo 4: Documentación final de la auditoría (tipos de informe, Certificado de Cumplimiento y Carta de no Conformidades)	180

01

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

1.1 INTRODUCCIÓN

El objetivo de redactar este manual, es el de disponer de un procedimiento completo que recoja las diferentes fases de una auditoría social en las fábricas y/o instalaciones de los proveedores/fabricantes (en adelante fabricantes) de una organización, debido a que es difícil conseguir manuales de referencia, de carácter público, para llevarlas a cabo. De ahí la necesidad de un documento que recoja de forma clara y detallada este procedimiento, y que sirva también de marco de referencia, seguimiento y consulta de los principales aspectos relacionados. Asimismo, este manual se desarrollará y completará con una serie de documentos específicos denominados: "Ficha de País", publicadas también por la Cátedra MANGO, para su aplicación práctica en diferentes países/zonas.

Una auditoría social consiste fundamentalmente en verificar las condiciones sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales en una fábrica y/o instalación perteneciente a una determinada organización, normalmente de carácter industrial, aunque también se pueden llevar a cabo en organizaciones de servicios.

La práctica general es que las organizaciones (normalmente empresas) que contratan los servicios de un fabricante establezcan, en un documento denominado "Código de Conducta", los aspectos anteriormente citados: sociales, laborales, de derechos humanos y medioambientales, que son los mínimos (básicos) a aplicar y respetar por parte del fabricante contratado en sus fábrica/s y/o instalación/es.

En general, aunque se desarrollan para cualquier empresa y país/zona, lo habitual es que se apliquen en especial en fabricantes situados en países denominados productores y que acostumbran a ser países en vías de desarrollo y, por tanto, con un mayor riesgo de incumplimiento de los aspectos recogidos en los códigos, por diferentes razones: legislación poco desarrollada, menos recursos y consecuentemente un control menos efectivo por parte de las diferentes administraciones, etc.

Estos códigos de conducta son consecuencia de las políticas y compromisos de las organizaciones en materia de sostenibilidad. Por otro lado, estos códigos están basados, prácticamente en su totalidad, en la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU), la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplicables en cada ámbito, así como en iniciativas concretas que existen en materia de responsabilidad social como, por ejemplo, *Global Compact*, también de Naciones Unidas.

Todos los aspectos establecidos por Naciones Unidas, o por parte de sus organismos especializados, han de estar transcritos a la legislación específica de cada país miembro firmante de los mismos, complementados o ampliados por aquella legislación que cada país/zona considere necesaria. En aquellos casos en que no se haya transcrito a la ley, parcial o completamente, estos códigos se establecen entonces como mínimos a aplicar en estas fábricas/instalaciones.

02

MARCO DE
RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA
/CÓDIGO ÉTICO

2.1 POLÍTICA, VALORES Y COMPROMISOS DE RSC/SOSTENIBILIDAD

2.1.1 INTRODUCCIÓN

Es habitual que en organizaciones con unas determinadas características (tamaño, sector, etc.), esté establecido un Marco General de Responsabilidad Social Corporativa/RSC (a veces llamado Marco de Sostenibilidad), al que también se acostumbra a denominar como Código Ético.

En general, en él se establece una Política, unos Valores y unos Compromisos de referencia en estos aspectos (sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales) siendo, asimismo, la base para desarrollar documentos específicos para su aplicación concreta, como pueden ser los códigos de conducta para fabricantes ya comentados en el capítulo anterior.

Este Marco, normalmente, evoluciona desde unos valores y/o compromisos generales de referencia que, inicialmente, acostumbran a ser una relación de buenas intenciones en esta materia, hasta un llegar a un conjunto de compromisos fundamentales, como pueden ser:

- a) El establecimiento de una política completa en materia de RSC/sostenibilidad.
- b) Declaración y compromiso del máximo responsable de la organización en este ámbito.
- c) La identificación y diálogo con los grupos de interés de la organización¹, concretando también compromisos específicos con todos ellos.
- d) La existencia de sistemas de seguimiento, medición y control de todos estos aspectos.

A este conjunto más completo, que incorpora los aspectos antes citados, lo podríamos definir ya como un Código Ético.

No obstante, hay que tener especialmente en cuenta las características de determinadas organizaciones, y en especial de las PYMES, a la hora de definir estas políticas y actuaciones, ya que se deberán adaptar a cada caso y circunstancias y, consecuentemente, hay que enmarcarlas y dimensionarlas de forma adecuada.

Sería conveniente que, cada organización, definiera o acabara de concretar (si no lo está ya) este Marco de forma previa (adaptado a sus circunstancias y necesidades), de manera que el desarrollo de estos documentos específicos (códigos de conducta y su consecuente verificación, etc.) suponga realmente su aplicación práctica, desde una perspectiva bien entendida y desde una base sólida.

Cabe señalar que el Código de Conducta para fabricantes es una de las posibles aplicaciones prácticas de este Marco, pero que podrían existir (de hecho deberían existir) otros códigos (u otros tipos de documentos específicos) en otros ámbitos concretos de la organización, en el caso de que sean aplicables y necesarios.

2.2.2 FABRICANTES

En relación a estos códigos de conducta para fabricantes, es necesario que exista también un compromiso, por parte de los mismos, de su cumplimiento que debería estar detallado en el referido Código (en el modelo adjunto de Código propuesto aparece este compromiso). Este Código de Conducta debería siempre estar firmado por todos los fabricantes e incluirse como una cláusula más en los contratos que se puedan establecer entre la organización y el fabricante.

¹ Grupo de interés o parte interesada, es todo persona o grupo que se ve influenciado por la actividad de una organización.

2.2 CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES

2.2.1 INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo antes expuesto, proponemos (en el caso de que la organización no disponga ya del mismo y a título de ejemplo) un Código de Conducta de referencia establecido por la propia Cátedra Mango. En este documento, se recogen los aspectos más significativos y comunes de los diferentes códigos que se están aplicando actualmente, por parte de las empresas que los tienen establecidos, y que será la base que tomaremos para el desarrollo de este manual de auditoría.

Por regla general los códigos de conducta incluyen diferentes puntos:

- 1) En primer lugar, los que representan fundamentalmente el compromiso de la organización con los trabajadores de la fábrica.
- 2) En segundo lugar, los que afectan más al fabricante únicamente (aunque también hace suyos los compromisos anteriormente citados al asumir el código) o que son una parte introductoria del código. Normalmente, los diferentes códigos expuestos en las fábricas sólo muestran la parte que incluye los citados compromisos con los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, en nuestro ejemplo, el Código quedará estructurado de la siguiente forma:

- 1) Un primer apartado que hemos denominado: A) "ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA" que incluye un único punto: "0.INTRODUCCIÓN", donde se consideran algunos aspectos habituales en este ámbito (inclusión del Código en los contratos entre el fabricante y la organización y su exposición en las fábricas).
- 2) Un segundo apartado denominado: B) "CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL", que incluye los diferentes compromisos con los trabajadores (puntos 1 a 11) y que, conjuntamente con el anterior, constituyen la base de este manual.
- 3) Y, finalmente, los aspectos recogidos en el apartado que hemos denominado: C)"OTROS ASPECTOS" que, tal y como hemos comentado al inicio, corresponden por regla general más al fabricante. Estos aspectos, complementarios a los anteriores y que irán apareciendo puntualmente en la auditoría, se han incorporado al inicio del manual (a título de ejemplo) para mostrar todos los aspectos que habitualmente se incluyen en estos documentos (a verificar en la auditoría por estos motivos), y no aparecerán más en los diferentes puntos del Código.

El citado Código, se describe a continuación:

2.2.2 CÓDIGO DE CONDUCTA

A) ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

0. INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este Código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código estará expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.¹

B) CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES/PROVEEDORES (EN ADELANTE FABRICANTES) DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (EN ADELANTE ORGANIZACIÓN)²

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los Convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las Recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio..

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

¹ Pueden estar también, si se considera necesario, sólo en el idioma local.

² Siempre que se hace referencia a la empresa/organización (en adelante organización), corresponde a la contratante de los servicios del fabricante y emisora del Código de Conducta básico de referencia.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. DISCRIMINACIÓN

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. HORARIO DE TRABAJO

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. REMUNERACIONES

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.

10. MEDIO AMBIENTE

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.

E-mail de contacto la organización: _

C) OTROS ASPECTOS

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Todos los puntos anteriormente expuestos son de aplicación obligatoria para todos aquellos fabricantes con los que trabaja la organización. Para poder alcanzar este objetivo, los fabricantes autorizarán a la organización a realizar por sí mismo o por medio de terceros, revisiones para el seguimiento de la aplicación de este Código. Además facilitarán a los supervisores el acceso a la documentación y a todos los medios necesarios para este fin. Estas auditorías se podrán realizar de forma programada o sin previo aviso.

ACEPTACIÓN Y COMPROMISO POR PARTE DE LOS FABRICANTES

Todos los fabricantes aceptarán y se comprometerán a cumplir todos los puntos especificados en este Código, y posibles actualizaciones posteriores, firmando y sellando todas las hojas en un ejemplar que estará siempre disponible en la organización.

VERIFICACIÓN

Se verificará de forma periódica la aplicación del Código en las diferentes fábricas e instalaciones de los proveedores de forma interna y externa, dicha verificación se podrá realizar conjuntamente con otras organizaciones.

ACCIONES CORRECTORAS

Cualquier situación que suponga el no cumplimiento de los puntos antes reseñados, implicará su corrección por parte del fabricante, para lo que se establecerá un periodo no superior a seis meses. Cabe señalar que la organización participará en las citadas acciones correctoras dando su apoyo técnico. En el caso de que no se hubieran aplicado las correcciones dentro del periodo referido o se diera el caso de situaciones graves de emergencia social u otros aspectos significativos y los fabricantes no tomaran las medidas necesarias para su corrección inmediata, la organización podría cancelar cualquier relación con el referido fabricante.

En este Código se han considerado en cada punto, tal y como ya se ha comentado, los aspectos básicos más comunes y significativos incluidos en la práctica habitual. Como cada organización establece el suyo propio pueden haber algunas diferencias, así como otros aspectos que algunas consideren, no incluidos en este documento por ser más específicos (detalle, sector, etc.) o estar establecidos en base a otros tipos de iniciativas. Cabe señalar que el nivel de contenido y detalle de cada punto puede variar significativamente entre las diferentes organizaciones incluyéndose, en esta ficha, lo más importante y comúnmente aplicado. En este sentido se ha tomado como base el Código de Conducta de la organización MANGO en el ámbito del sector textil que, por sus características, abarca los aspectos más destacados a tener en cuenta.

03

SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

3.1 DEPARTAMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN IMPLICADOS Y PROCEDIMIENTOS REALIZADOS

Cabe señalar que en el seguimiento de este Código intervienen, normalmente, determinados departamentos de una organización, mediante la realización de una serie de actuaciones y controles en las fábricas e instalaciones de los fabricantes con el objetivo de contribuir a asegurar su adecuado cumplimiento.

La relación de departamentos que intervienen en la gestión del Código de Conducta pueden variar, lógicamente, en función del tipo de organización y de sus características. No obstante, detallamos a continuación los departamentos más habituales que, una organización de carácter industrial con un cierto tamaño o especialización, dispondría normalmente (en términos generales: de forma propia o subcontratada, en el caso de realizar todas las actividades) y que podrían intervenir en este proceso, así como la función que, en general, llevan a cabo en relación al mismo.

3.1.1 DEPARTAMENTO DE COMPRAS

El departamento de compras realiza un primer análisis y verificación de distintos aspectos, teniendo en cuenta los relacionados con la RSC, antes del inicio de actividades con los fabricantes, como fase previa a su contratación. Este primer análisis incluye también un *check-list* de los aspectos básicos del Código de Conducta, que se lleva a cabo conjuntamente con el fabricante, así como una primera visita a las instalaciones de la fábrica en cuesti n¹. De no observarse ningún incumplimiento de Código, se da una primera autorización a la espera de los pasos posteriores (formación, control de calidad, auditoría interna y auditoría externa).

3.1.2 DEPARTAMENTO DE CONTROL DE CALIDAD

En función de si la organización dispone de equipos de control de calidad en las mismas zonas de fabricación, estos equipos llevan a cabo un seguimiento del Código de Conducta desde dos puntos de vista:

- A) Al visitar periódicamente diferentes fábricas realizan un control, tanto de la calidad, como de cualquier otro aspecto relacionado con la fabricación. Al estar la mayoría de su tiempo en las instalaciones de los fabricantes, también hacen un seguimiento (visualmente y conversando y escuchando a los trabajadores) de que no se produzca ningún incumplimiento del Código de Conducta¹. En el caso de que estos equipos detecten cualquier situación que pueda suponer un incumplimiento del referido Código, ésta se comunica de forma inmediata al departamento de RSC².
- B) Por otro lado aseguran que la producción se est  realizando en todo momento en los centros autorizados, evitando la subcontratación a terceros¹.

¹ Establecimiento de un procedimiento en documento interno específico de la organización.

² En caso de disponer de este departamento, si no podría realizarlo otro tipo de departamento (auditoría interna, etc.).

3.1.3 DEPARTAMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A) FORMACIÓN

Antes del inicio de actividades, el departamento de RSC realiza una formación completa que se imparte al fabricante, incluida dentro de la formación general, sobre el Código de Conducta y los procedimientos a seguir en la realización de auditorías sociales en sus centros de producción e instalaciones¹.

B) AUDITORÍA SOCIAL INTERNA

Asimismo, el departamento de RSC realiza, cuando considera conveniente, auditorías y controles de seguimiento del Código de Conducta, que se denominan auditorías sociales internas (en adelante auditoría interna).

El procedimiento general de una auditoría interna es coincidente con el de una auditoría externa de las mismas características. Las únicas diferencias, por regla general, se dan en la documentación final que se entrega a la f brica¹, una vez realizada la misma (informes, etc.), ya que puede revestir diferentes formatos.

Cabe señalar que las auditorías internas, por regla general, son puntuales y de carácter selectivo e inciden, normalmente, en puntos muy específicos del Código (realizándose solamente los procedimientos concretos que son necesarios), aunque también se pueden llevar a cabo (de forma puntual) auditorías completas (ver punto 3.4).

3.2 AUDITORÍA SOCIAL EXTERNA

Sistemáticamente (en todas las fábricas) se realiza una verificación del Código por parte de terceras organizaciones (especializadas, independientes y externas a la organización), denominadas auditorías sociales externas (en adelante auditorías externas). Estas auditorías se llevan a cabo para dar una mayor seguridad (y credibilidad externa) del cumplimiento de Código por parte de los fabricantes, así como para complementar y completar este control realizado desde dentro de la organización.

Tal y como se ya ha especificado en el punto anterior, el procedimiento para la realización de una auditoría (independientemente del tipo, ver punto 3.4) llevado a cabo, en este caso, por la auditoría externa, es normalmente coincidente con el de la auditoría interna (ya que persiguen el mismo objetivo). Las únicas diferencias se pueden producir en la documentación final entregada a la fábrica (ver punto anterior).

¹ Siempre se entrega la documentación al fabricante desde la organización, independientemente de quién ha realizado la auditoría.

3.3 ESTÁNDARES A APLICAR EN FUNCIÓN DEL TIPO DE AUDITORÍA (INTERNA O EXTERNA)

La auditoría interna, realizada por el departamento de RSC, sigue los pasos establecidos en este manual, aplicando los procedimientos que se consideran necesarios en cada momento, en función del tipo de actuación realizada. La auditoría externa, de acuerdo con las instrucciones de la organización, podrá seguir el mismo procedimiento o un estándar propio similar.

Cabe señalar que el procedimiento para una auditoría completa que se describe en este manual, cubre perfectamente los estándares de auditoría establecidos internacionalmente por cualquier organización auditora.

Hay que señalar que la auditoría interna, normalmente, dentro de los diferentes tipos de auditoría posibles incide más en algunos en concreto, que acostumbran a ser complementarios a los de la auditoría externa, tal y como se ha descrito en el apartado de auditoría interna (ver punto 3.1.3 B). En este sentido, y por regla general, la auditoría externa realiza las primeras auditorías (de carácter completo) así como los mantenimientos y seguimientos de posibles incidencias.

El procedimiento general de una auditoría completa, que incluyen los del resto de tipos de auditoría, es el objetivo de este manual. Los diferentes tipos de auditoría, comunes entre auditoría externa e interna, así como los diferentes tipos de documentación final elaborada, se describen en el punto siguiente.

3.4 TIPOS DE AUDITORÍA, INFORMES E INCIDENCIAS (INCUMPLIMIENTOS) Y CERTIFICADOS

3.4.1 AUDITORÍAS INICIALES COMPLETAS

Corresponden a aquellas auditorías que se realizan por primera vez en una fábrica, aplicando todos los pasos y procedimientos descritos en este manual (si son aplicables en función de las características de cada fábrica).

Una vez finalizada la auditoría, se redactará un informe de la misma que hará referencia a los diferentes puntos del Código de Conducta. En el caso que no se produzca ningún tipo de incidencia (incumplimiento/s), se emitirá un documento denominado: “Certificado de Cumplimiento” en el que se expresará que la fábrica cumple con el Código de Conducta de la organización. Por el contrario, en el caso de que se produzcan incidencias (incumplimientos) se emitirá un documento denominado: “Carta de no Conformidad” en el que se detallará el citado incumplimiento/s indicando, asimismo, que la fábrica no cumple el Código de Conducta.

En el caso de que se observe algún tipo de posible mejora, que no suponga un incumplimiento de Código, esta se detallará en el mismo informe, en el punto del Código correspondiente, denominándolo: “Recomendación”.

Este tipo de auditorías (auditorías iniciales completas) se llevan a cabo siempre por parte de la auditoría externa (la auditoría interna también puede realizarlas de forma complementaria a la externa, pero no es habitual).

Un ejemplo de los diferentes documentos mencionados (Informe, Certificado de Cumplimiento y Carta de no Conformidad) se pueden consultar en el Anexo.

3.4.2 AUDITORÍAS DE MANTENIMIENTO

Una vez auditada la fábrica por primera vez (en el caso de que no se produzcan incidencias), se procederá a realizar cada dos años (desde la fecha del primer informe) otra auditoría que denominaremos: “de mantenimiento”, con el objetivo de ir renovando el certificado periódicamente. Esta auditoría, si se considera conveniente, se podrá realizar con una menor amplitud de procedimientos que la inicial (en función de las características de la fábrica, de auditorías anteriores y de las expectativas y criterio del auditor).

Al igual que en caso anterior, una vez finalizada la auditoría, se redactará un informe (normalmente más resumido) de la misma que hará referencia a los diferentes puntos del Código de Conducta. En el caso que no se produzca ningún tipo de incidencia (incumplimiento/s), se emitirá el documento ya comentado: “Certificado de Cumplimiento” en el que se expresará que la fábrica cumple con el Código de Conducta de la organización. Por el contrario, en el caso de que se produzcan incidencias (incumplimientos) se emitirá el documento: “Carta de no Conformidad” en los términos también ya expresados anteriormente.

Los modelos de Certificado y Carta de no Conformidad son los mismos que para el caso de una auditoría completa. Un modelo de informe resumido se puede consultar también en el Anexo.

Como en el caso de las auditorías iniciales, las auditorías de mantenimiento se llevan a cabo siempre por parte de la auditoría externa (la auditoría interna también puede realizarlas pero, al igual que para el caso de las auditorías iniciales completas, tampoco es habitual).

3.4.3 AUDITORÍAS DE SEGUIMIENTO

En el caso de producirse algún incumplimiento/s del Código (o recomendación si se considera conveniente), se realizará un seguimiento del mismo dentro de los plazos establecidos (seis meses para los incumplimientos). Para realizar este seguimiento se aplicarán los procedimientos concretos que se consideren necesarios por parte del auditor.

En este caso podrá omitirse la emisión de un informe y sustituirlo por una comunicación a la organización auditada (también se puede utilizar el modelo de informe resumido, pero haciendo sólo referencia al punto/s en cuestión). En el caso de resolverse positivamente el incumplimiento, se emitirá un “Certificado de Cumplimiento” del Código de Conducta en los términos ya descritos. En el caso de no resolverse, se podría dejar de trabajar con la referida fábrica.

Aunque lo normal es que este tipo de actuación lo realice la auditoría externa, también es habitual que la auditoría interna le haga un seguimiento paralelo.

3.4.4 OTROS TIPOS DE AUDITORÍA

Siempre que se considere conveniente se puede realizar una revisión adicional en una fábrica aplicando los procedimientos que se consideren convenientes (por seguimiento concreto de una zona, de un fabricante, de carácter aleatorio de acuerdo con un plan establecido, por razón de un estudio, etc.).

El tipo de informe (o documento específico) se adaptará a esta situación utilizando los modelos anteriormente descritos. Este tipo de auditoría, normalmente, se realiza siempre por parte de la auditoría interna.

Cabe señalar que la auditoría interna, puntualmente, puede acompañar a la auditoría externa en sus diferentes actuaciones.

04

PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES

4.1. OBJETIVO, FASES Y PROCEDIMIENTO DE AUDITORIA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES

4.1.1 OBJETIVO

El objetivo de la auditoria del Código de Conducta es doble:

- A) Asegurar su adecuado cumplimiento por parte de los fabricantes.
- B) En el caso de que surjan incumplimientos y/o recomendaciones, establecer medidas correctoras y un periodo para su adecuada implementación.

Tal y como ya se ha comentado, el procedimiento para los diferentes tipos de auditoría social es común, tanto para la auditoría interna como para la externa (aunque cada una de ellas incida más en algún tipo de auditoría concreto). A continuación detallamos el procedimiento completo para la realización de auditoría social en una fábrica de una organización (todos los demás tipos de auditoría realizan parte de estos pasos y se encuentran incluidos en este procedimiento general completo).

4.1.2 FASES Y PROCEDIMIENTO DE LA AUDITORÍA

Para llegar a una conclusión sobre el cumplimiento del Código de Conducta, se llevarán a cabo una serie de procedimientos que aporten la evidencia suficiente y necesaria en este sentido. En particular, la auditoría para cada punto del Código de Conducta de la organización se estructurar  de la siguiente manera:

1) Referencias legislativas y normativas generales internacionales y específicas de la organización

Aunque siempre prevalecerá la legislación establecida en cada país/zona¹ donde está ubicada la fábrica, en todos aquellos casos donde la citada legislación sea inexistente o est  insuficientemente desarrollada, se tomará como referencia mínima a aplicar la normativa internacional establecida en los Convenios y Recomendaciones de la OIT (incluidos en los puntos del Código de Conducta).

Asimismo, cuando no haya suficiente detalle de aplicación en estos Convenios y Recomendaciones, se tomará como referencia aquellas normas o prácticas generalmente aceptadas establecidas en otros países o iniciativas relacionadas. En cualquier caso siempre se cumplirán todos los puntos del Código de Conducta (ver punto 4.2, pág.22).

2) Información sobre el fabricante y la fábrica auditada

De forma previa a la auditoría se obtendrá y verificará toda la información general del fabricante, de acuerdo al cuestionario incluido en este manual (ver punto 4.3, pág.78).

3) Política de RSC de la fábrica y su relación con el Código de Conducta

Se realizará una entrevista con los propietarios (si es aplicable y posible), así como con la dirección acerca de todos los aspectos de RSC/sostenibilidad de la fábrica auditada y, en especial, de los establecidos en el Código de Conducta mediante el cuestionario incluido en este manual (ver punto 4.4, pág.87).

¹ Consultar los documentos específicos: "Fichas específicas de país", publicadas también por la Cátedra MANGO.

4) Inspección completa de las instalaciones y toma de fotografías

Se procederá a inspeccionar las instalaciones para verificar su adecuación aplicando los procedimientos específicos. Asimismo se tomarán fotografías de aquellos puntos destacables, mejorables, como referencia para los informes o que impliquen algún incumplimiento del Código (ver punto 4.5, pág.105). Es conveniente realizar este procedimiento justamente después de la entrevista con los propietarios/directores ya que dispondremos de una visión amplia de la organización en todos los aspectos de forma previa al resto de procedimientos.

5) Selección y entrevistas a los trabajadores y sus representantes

Se procederá a realizar una muestra de los trabajadores, tanto desde los listados de personal (aleatoria) como al realizar la inspección de las instalaciones (dirigida), de acuerdo con lo establecido en este manual. Dicha muestra tiene el objetivo de mantener una entrevista individualizada y anónima con cada uno de los trabajadores seleccionados, acerca de la política de RSC/sostenibilidad de la fábrica y de la aplicación del Código de Conducta, poniendo también un especial énfasis en los aspectos de contratos, nóminas, horas trabajadas, etc. Por otro lado, en caso de existir representantes de los trabajadores (si se considera conveniente), se realizará una reunión informativa (del proceso de auditoría) y/o entrevistas específicas con algunos o con todos ellos (en función de las características de la fábrica)/(ver punto 4.6, pág.132).

6) Información adicional a obtener y verificar para cada uno de los puntos del Código de Conducta, complementaria a la de los puntos 2) a 5) anteriores

Se obtendrá y verificará, asimismo, toda la información y documentación adicional necesaria, complementaria a la realizada en los puntos 2) a 5) anteriores, para cada punto del Código de Conducta (de acuerdo con el programa y la evolución de la auditoría), utilizando el cuestionario incluido en este manual (ver punto 4.7, pág.147).

7) Recopilación del programa de trabajo y conclusiones para cada área del Código de Conducta. Utilización de las diferentes herramientas (cuestionarios y guías) previstas en este manual

Se elaborará una recopilación de todos los pasos realizados descritos anteriormente (agrupados en secuencia, ordenados como un programa de trabajo) para cada uno de los puntos del Código de Conducta descritos anteriormente, ver puntos 2) a 6) anteriores, con la finalidad de tener una visión de conjunto y llegar a una conclusión para cada ámbito del Código (ver punto 4.8, pág.169).

8) Reunión final de la auditoría

A continuación se realizará una reunión de cierre de la auditoría con la dirección y/o propiedad (en ocasiones también con el fabricante, en caso de ser diferente)¹, donde se comentarán todos los aspectos relevantes observados y las conclusiones que posteriormente aparecerán en el informe de auditoría.

9) Tipos de auditoría, informes e incidencias (no conformidades y recomendaciones) y certificados

En función del tipo de auditoría, la conclusión del trabajo se reflejará en un informe (o documento de referencia) que recogerá las posibles no conformidades y recomendaciones así como una evaluación general de la fábrica de acuerdo con los tipos y formatos incluidos en este manual (ver puntos 3.4, pág.16 y Anexo 4, pág.180).

10) Mantenimiento y seguimiento

Se realizará un mantenimiento y seguimiento adecuado de acuerdo con el procedimiento establecido por este manual (ver punto 4.9, pág.173).

¹ Un fabricante puede disponer de más de una fábrica propia o subcontratada.

4.1.3 ESQUEMA RESUMEN DE LAS FASES Y PROCEDIMIENTOS DE LA AUDITORÍA (PARA CADA PUNTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA)



4.2 REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES INTERNACIONALES Y ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN

4.2.1 INTRODUCCIÓN

La información incluida en este capítulo (y que se cita también al inicio de cada punto del Código), se estructura de la siguiente forma:

A) En primer lugar, se realiza una referencia a la aplicación de la legislación específica en cada país¹ y se relacionan, los Convenios y Recomendaciones de la OIT aplicables, así como si existe algún tipo de normativa de la organización (a parte del Código) de carácter obligatorio (punto: "Referencias legislativas y normativas generales").

B) En segundo lugar, de forma resumida y resaltando los artículos y/o párrafos más importantes, también a título de referencia, se comentan los aspectos fundamentales (artículos, etc.) a tener en cuenta en cada Convenio y/o Recomendación de la OIT (punto: "Aspectos fundamentales a tener en cuenta en cada Convenio/Recomendación de la OIT").

Cabe señalar, que el criterio de numeración de los artículos puede variar entre estos documentos. En algún caso aparecen números sueltos sin aparente relación con un artículo, pero que son correctos ya que responden a criterios específicos de numeración para cada uno de ellos.

C) En tercer lugar, en el punto: "Otros aspectos significativos a tener en cuenta", se comentan algunos aspectos que complementan o ayudan a entender mejor dichos Convenios y Recomendaciones. Especialmente el punto 3 del Código: "Salud y Seguridad en el trabajo", se amplía con algunas referencias de legislación en la UE, así como con nuestra experiencia personal sobre el terreno. Dicha información adicional ayuda a una mejor aplicación de estos Convenios y Recomendaciones, ya que a veces tienen un enfoque muy general de difícil aplicación práctica.

¹ Consultar documentos específicos: "Ficha de país", publicadas también por la Cátedra MANGO.

4.2.2 GUÍA DE LAS PRINCIPALES REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES INTERNACIONALES Y ESPECÍFICAS DE LA ORGANIZACIÓN

A) ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

0. INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este Código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código estará expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.¹

0.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

PRINCIPALES CONVENIOS, RECOMENDACIONES Y DECLARACIONES DE NACIONES UNIDAS (ONU) Y DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ver Anexo)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ver Anexo)

Convenio de Naciones Unidas sobre los derechos del niño (ver Anexo)

Relación de los Convenios/Recomendaciones de la OIT aplicables (ver Anexo)

NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN (Convenios OIT no aplicables en este caso)

Asimismo, tal y como se detalla en el punto anterior, el Código de Conducta de fabricantes de la organización deberá estar expuesto en las entradas y salidas de los trabajadores.

Como paso previo a la realización de una auditoría social en una fábrica/instalación, se deberán llevar a cabo los siguientes pasos:

- > Se deberá obtener información general del país/zona: PIB, situación del sector (si está disponible), etc.
- > Asimismo, se deberá consultar la ficha específica actualizada, del país donde está ubicada la fábrica².
- > Finalmente, se deberá obtener información por parte de las organizaciones pertinentes: Industria All, OIT, etc., acerca de la situación laboral / derechos humanos / sindical del país / zona.

¹ Pueden estar también, si se considera necesario, sólo en el idioma local.

² Consultar documentos específicos: "Ficha de país", publicadas también por la Cátedra MANGO.

0.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

N/A

0.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

Al estar basados también en los Convenios de la OIT, para determinados aspectos aclaratorios o complementarios no incluidos o desarrollados en los documentos citados en el punto 0.A) anterior, se pueden tomar como referencia estándares reconocidos como la SA8000, la ISO26000, etc. Cabe señalar que los Convenios de la OIT establecen un marco general que cada país tiene que ratificar, adaptar y trasladar a su legislación específica; en este sentido, el redactado y contenido de la legislación puede variar respecto al Convenio pero debe incluir todos sus puntos. Por otro lado cabe señalar que hay países que no han ratificado algún Convenio, en la ficha individual de cada país¹ se especifican estos casos. El Código de Conducta incluye la totalidad de los principales Convenios aplicables a una organización de carácter industrial.

B) CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los Convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las Recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño."

1.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: "Ficha de país", publicadas también por la Cátedra MANGO.

¹ Consultar documentos específicos: "Ficha de país", publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973.

R146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973.

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R052 Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937.

**1.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/
RECOMENDACIÓN DE LA OIT****C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973.**

(...)

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

(...)

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.
2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores interesadas cuando tales organizaciones existan.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

(...)

Artículo 6

El presente convenio no se aplicará al trabajo efectuado por niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sean parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
 - a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
 - b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.
4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

(...)

R146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973

(...)

7.

1. Los miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciseis años de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo fijada con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973. En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarla a esa cifra.

(...)

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

(...)

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

(...)

R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

No se incluye detalle de artículos.

R052 Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937

(...)

Considerando que el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, aunque limita el alcance de la excepción relativa a las empresas familiares, contenida en el Convenio de 1919, todavía permite la exclusión de estas empresas de su campo de aplicación, excepto en el caso de aquellos empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen;

Considerando que es razonable esperar que en un futuro próximo pueda suprimirse totalmente esta excepción,

(...)

En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarla a esa cifra.

(...)

1.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

Cuadro resumen edad mínima

A título informativo se detalla a continuación una tabla resumen sobre la edad mínima recogida en los Convenios de la OIT:

EDAD MÍNIMA GENERAL	TRABAJO LIGERO	TRABAJOS PELIGROSOS
No inferior a la edad de escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a 15 años	A partir de 13 años	A partir de 18 años
ALLÍ DONDE LA ECONOMÍA Y EL SISTEMA EDUCATIVO NO ESTÉN SUFICIENTEMENTE DESARROLLADOS		
No inferior a 14 años para el periodo inicial	A partir de 12 años	A partir de 18 años (16 años en determinadas condiciones)

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

2.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

2.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/RECOMENDACIÓN DE LA OIT

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

(...)

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:
 - a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
 - b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
 - c) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

- d) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

(...)

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

(...)

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

(...)

2.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

Cuadro resumen causas de trabajo forzoso

Además de lo establecido en los Convenios, existen otras referencias para analizar y determinar qué se considera un trabajo forzoso. En 2005, la organización VERITÉ, realizó un ejercicio de clasificación secundaria sobre las nuevas pautas para estudiar el trabajo forzoso, en base al documento inicialmente elaborado por la OIT que se publicó en 2012 (*Hard to see, harder to count: Survey guidelines to Estimate Labour of Adults and Children*), a fin de considerar los datos de un marco estándar actualizado. Esta clasificación se detalla a continuación:

DETERMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO EN LA PRÁCTICA

Ausencia de consentimiento (o falta de voluntad) para realizar el trabajo
("comienzo" de la situación de trabajo forzoso)

- Nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre o ascendencia esclava o servil
- Rapto o secuestro físico
- Venta de una persona a otra
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo – en la cárcel o en detención privada
- Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos)
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo
- Retención e impago de salarios
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor

Amenaza de pena (medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso)
Presencia real o amenaza creíble de:

- Violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él
- Violencia sexual
- (Amenaza de) represalias sobrenaturales
- Encarcelación u otro confinamiento físico
- Penas financieras
- Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación
- Despido del puesto de trabajo
- Exclusión de empleos futuros
- Exclusión de la comunidad y de la vida social
- Supresión de derechos o privilegios
- Privación de alimento, cobijo u otras necesidades
- Cambio a condiciones laborales todavía peores
- Pérdida de condición social

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.”

3.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

3.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

(...)

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;

e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

(...)

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que est n bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que est n bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

(...)

Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa están habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.
(...)

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

(...)

II. Esferas de Acción Técnicas

3. En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

- a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;
- b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo;
- c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo;
- d) concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;
- e) prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- f) manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- g) utilización de la electricidad;
- h) fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- i) protección contra las radiaciones;
- j) prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos;
- k) control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- l) prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas;
- m) prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse encaso de incendio o explosión;
- n) diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- o) instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- p) primeros auxilios;
- q) el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia;
- r) vigilancia de la salud de los trabajadores.

(...)

12

1. Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.
2. Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:
 - a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;
 - b) ser consultados cuando se prevean -- y antes de que se ejecuten -- nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;
 - c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;
 - d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;
 - e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;
 - f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;
 - g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo; h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;
 - h) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;
 - i) recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.
13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:
 - a) la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;
 - b) el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.
14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952

(...)

Artículo 7

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 10

1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:

a) en caso de estado mórbido:

i) la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio;

ii) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;

iii) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y

iv) la hospitalización, cuando fuere necesaria; y

b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias;

i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

ii) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

2. El beneficiario o su sostén de familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido; la participación del beneficiario o del sostén de familia deberá reglamentarse de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo.

3. La asistencia médica prestada de conformidad con este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan las prestaciones deberán estimular a las personas protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

(...)

Artículo 13

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar la concesión de prestaciones monetarias de enfermedad a las personas protegidas, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 19

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 25

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 31

Todo Miembro para el que esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 39

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 46

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 53

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

Artículo 59

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

(...)

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

(...)

Artículo 5

1. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

- a) la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores;
- b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores;
- c) la evaluación de los medios de protección colectiva e individual;
- d) la evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de control válidos y generalmente aceptados;
- e) la verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

2. Dicha vigilancia debería llevarse a cabo en relación con los demás servicios técnicos de la empresa y con la cooperación de los trabajadores interesados y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

(...)

Artículo 11

1. La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir:

- a) una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás;
- b) evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud;
- c) una evaluación de la salud de los trabajadores que reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales  r genes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación;
- d) evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

2. Deberían adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

3.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

MARCO GENERAL DE SALUD Y SEGURIDAD

Tal y como se ha podido observar en este apartado, en lo que hace referencia a la salud y seguridad en el Trabajo, existe el Convenio número 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981). Dicho Convenio establece un marco general en relación a las políticas nacionales y empresariales pero lo sitúa en ámbito muy general y, consecuentemente, de muy difícil aplicación práctica.

Por otro lado existe también la Recomendación R164 de la OIT sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores (1981) en la que, sin abandonar este marco general, se establece que se tomarán medidas en concreto en una serie de ámbitos (18 en total) de actuación específicos (denominados esferas de acción técnicas en la Recomendación 164).

Asimismo, cabe señalar que los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación sobre condiciones de seguridad en cada zona/país. No obstante, en el caso de que no exista normativa específica (o no se cubra suficientemente) para los diferentes puntos del Código de Conducta, se deberán satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado.

Con la finalidad de organizar este punto adecuadamente para facilitar su lectura, hemos establecido el siguiente orden:

- 1) En primer lugar indicamos las referidas Esferas de Acción Técnica (la Recomendación 164 no las desarrolla, sólo las cita), estableciéndolas sólo como titulares (tal y como se expresa en la Recomendación), enmarcándolas en color gris. Ejemplo:

P PRIMEROS AUXILIOS

- 2) En segundo lugar (en los casos aplicables) indicamos su detalle y desarrollo, de acuerdo con normativa específica establecida en el ámbito de la Unión Europea (UE)¹. El texto de la citada normativa específica es, por su obviedad y claridad, perfectamente aplicable en el desarrollo de cada Esfera de Acción Técnica en cualquier país productor.

Esta normativa específica se estructura en un título/s, que se enmarca en color rojo, acompañada de un texto explicativo, escrito a continuación en letra normal. Ejemplo:

P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

1. Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.

(...)

- 3) En tercer lugar, en aquellos caso en que la Recomendación (ver punto 1 anterior) o el detalle (ver punto 2 anterior) no está disponible, no es suficiente o no se contempla, incluimos algunas referencias basadas en la práctica comúnmente aceptada, la razonabilidad general y la experiencia sobre el terreno. En este caso se detalla en letra cursiva, como un párrafo independiente (sin número) o intercalado en alguno de los anteriormente descritos. Ejemplo:

"Los lugares de trabajo con un número elevado de trabajadores, deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias."

¹ Real decreto 486/1997, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Desarrollamos a continuación las citadas Esferas de Acción Técnica con los criterios antes señalados que serán la base de análisis de este capítulo.

ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA

A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL

1. Los edificios y locales de los lugares de trabajo deberán poseer la estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización. Para las condiciones de uso previstas, todos sus elementos, estructurales o de servicio, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas, deberán:
 - a) Tener la solidez y la resistencia necesarias para soportar las cargas o esfuerzos a que sean sometidos.
 - b) Disponer de un sistema de armado, sujeción o apoyo que asegure su estabilidad.

A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS

1. Las dimensiones de los locales de trabajo deberán permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables.
2. La separación entre los elementos materiales existentes en el puesto de trabajo será suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor en condiciones de seguridad, salud y bienestar. Cuando, por razones inherentes al puesto de trabajo, el espacio libre disponible no permita que el trabajador tenga la libertad de movimientos necesaria para desarrollar su actividad, deberá disponer de espacio adicional suficiente en las proximidades del puesto de trabajo.
3. Deberán tomarse las medidas adecuadas para la protección de los trabajadores autorizados a acceder a las zonas de los lugares de trabajo donde la seguridad de los trabajadores pueda verse afectada por riesgos de caída, caída de objetos y contacto o exposición a elementos agresivos. Asimismo, deberá disponerse, en la medida de lo posible, de un sistema que impida que los trabajadores no autorizados puedan acceder a dichas zonas.
4. Las zonas de los lugares de trabajo en las que exista riesgo de caída, de caída de objetos o de contacto o exposición a elementos agresivos, deberán estar claramente señalizadas.

A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES, Y BARANDILLAS

1. Los suelos de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.
2. Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario disponer de acceso a la abertura.

A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS¹

1. Los tabiques transparentes o translúcidos y, en especial, los tabiques acristalados situados en los locales o en las proximidades de los puestos de trabajo y vías de circulación, deberán estar claramente señalizados y fabricados con materiales seguros, o bien estar separados de dichos puestos y vías, para impedir que los trabajadores puedan golpearse con los mismos o lesionarse en caso de rotura.
2. Los trabajadores deberán poder realizar de forma segura las operaciones de abertura, cierre, ajuste o fijación de ventanas, vanos de iluminación cenital y dispositivos de ventilación. Cuando estén abiertos no deberán colocarse de tal forma que puedan constituir un riesgo para los trabajadores.
3. Las ventanas y vanos de iluminación cenital deberán poder limpiarse sin riesgo para los trabajadores que realicen esta tarea o para los que se encuentren en el edificio y sus alrededores. Para ello deberán estar dotados de los dispositivos necesarios o haber sido proyectados integrando los sistemas de limpieza.

A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN

1. Las vías de circulación de los lugares de trabajo, tanto las situadas en el exterior de los edificios y locales como en el interior de los mismos, incluidas las puertas, pasillos, escaleras, escalas fijas, rampas y muelles de carga, deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el número, situación, dimensiones y condiciones constructivas de las vías de circulación de personas o de materiales deberán adecuarse al número potencial de usuarios y a las características de la actividad y del lugar de trabajo. En el caso de los muelles y rampas de carga deberá tenerse especialmente en cuenta la dimensión de las cargas transportadas.
3. La anchura mínima de las puertas exteriores y pasillos deberá ser la suficiente para poder garantizar en todo momento una circulación adecuada y segura.
4. La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente.
5. Las vías de circulación destinadas a vehículos deberán pasar a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.
6. Los muelles de carga deberán tener al menos una salida, o una en cada extremo cuando tengan gran longitud y sea técnicamente posible.

¹ Hueco en paredes.

7. Siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado.

A6) PUERTAS Y PORTONES¹

1. Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista.
2. Las superficies transparentes o translúcidas de las puertas y portones que no sean de material de seguridad deberán protegerse contra la rotura cuando ésta pueda suponer un peligro para los trabajadores.
3. Las puertas y portones de vaivén deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.
4. Las puertas correderas deberán ir provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los carriles y caer.
5. Las puertas y portones que se abran hacia arriba estarán dotados de un sistema de seguridad que impida su caída.
6. Las puertas y portones mecánicos deberán funcionar sin riesgo para los trabajadores. Tendrán dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, y podrán abrirse de forma manual, salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia.
7. Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquéllos.
8. Los portones destinados básicamente a la circulación de vehículos deberán poder ser utilizados por los peatones sin riesgos para su seguridad, o bien deberán disponer en su proximidad inmediata de puertas destinadas a tal fin, expeditas y claramente señalizadas.

A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

1. Los pavimentos de las rampas, escaleras y plataformas de trabajo serán de materiales no resbaladizos o dispondrán de elementos antideslizantes. Asimismo, deberán tener unas características (pendientes, dimensiones, etc.) que garanticen en todo momento la seguridad del trabajador.

A8) ESCALAS FIJAS

1. Las escalas fijas deberán tener unas características (paredes cercanas, objetos fijos próximos, etc.), propias y del entorno así como una anchura y distancia máxima entre peldaños suficiente que garantice en todo momento la seguridad del trabajador.

¹ Puertas principales (normalmente de mayores dimensiones).

A9) ESCALERAS DE MANO

1. Las escaleras de mano tendrán la resistencia y los elementos de apoyo y sujeción necesarios para que su utilización en las condiciones requeridas no suponga un riesgo de caída, por rotura o desplazamiento de las mismas. En particular, las escaleras de tijera dispondrán de elementos de seguridad que impidan su apertura al ser utilizadas.
2. Las escaleras de mano tendrán unas características y dimensiones suficientes que garanticen en todo momento la seguridad del trabajador.

A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

1. Las vías y salidas de evacuación deberán permanecer expeditas (libres de obstáculos) y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad.
2. En caso de peligro, los trabajadores deberán poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.
3. El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de evacuación dependerán del uso, de los equipos y de las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en los mismos.
4. Las puertas de emergencia han de ser suficientes, deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.

Salidas de emergencia: Tienen que estar marcadas claramente como tales mediante un sistema reflectante, preferiblemente mediante un indicador luminoso dotado de batería de seguridad (ver anexo con señales e indicadores).

5. Las puertas situadas en los recorridos de las vías de evacuación deberán estar señalizadas de manera adecuada. Se deberán poder abrir en cualquier momento desde el interior sin ayuda especial. Cuando los lugares de trabajo estén ocupados, las puertas deberán poder abrirse.
6. Las vías y salidas específicas de evacuación deberán señalizarse de forma clara y suficiente. Esta señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y ser duradera. (ver anexo señalización)

En todos los recorridos de salida estas señales estarán claramente señalizadas, tanto en las paredes o muros, (preferiblemente mediante un sistema reflectante de color verde para contrastar, ya que las paredes son normalmente claras) así como en el suelo (en un color amarillo o blanco ya que los suelos son normalmente oscuros). El número de señales dependerá de las dimensiones y características de los lugares de trabajo pero como guía se puede utilizar la misma distancia que la establecida para los extintores: aproximadamente 15 - 20 m como máximo entre señales). Ver anexo con señales e indicadores.

7. Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación que den acceso a ellas, no deberán estar obstruidas por ningún objeto de manera que puedan utilizarse sin trabas en cualquier momento. Las puertas de emergencia no deberán cerrarse con llave.
8. En caso de avería de la iluminación, las vías y salidas de evacuación que requieran iluminación deberán estar equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.

Punto de encuentro. Es recomendable establecer un punto de encuentro en un lugar seguro en el exterior del recinto. Esta acción facilitará la organización y el recuento de los trabajadores en caso de evacuación por emergencia.

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

1. La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta:
 - a) Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad.
 - b) Las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.
2. Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada a su vez con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados.
3. La iluminación de los lugares de trabajo deberá cumplir, además, en cuanto a su distribución y otras características, las siguientes condiciones:
 - a) La distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible.
 - b) Se procurará mantener unos niveles y contrastes de luminancia adecuados a las exigencias visuales de la tarea, evitando variaciones bruscas de luminancia dentro de la zona de operación y entre ésta y sus alrededores.
 - c) Se evitarán los deslumbramientos directos producidos por la luz solar o por fuentes de luz artificial de alta luminancia. En ningún caso éstas se colocarán sin protección en el campo visual del trabajador.
 - d) Se evitarán, asimismo, los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación o sus proximidades.
 - e) No se utilizarán sistemas o fuentes de luz que perjudiquen la percepción de los contrastes, de la profundidad o de la distancia entre objetos en la zona de trabajo, que produzcan una impresión visual de intermitencia o que puedan dar lugar a efectos estroboscópicos.
4. Los lugares de trabajo, o parte de los mismos, en los que un fallo del alumbrado normal suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores dispondrán de un alumbrado de emergencia de evacuación y de seguridad.
5. Los sistemas de iluminación utilizados no deben originar riesgos eléctricos, de incendio o de explosión, cumpliendo, a tal efecto, lo dispuesto en la normativa específica vigente.

B2) VENTILACIÓN

1. El sistema de ventilación empleado y, en particular, la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.
2. A efectos de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior deberán tenerse en cuenta las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del propio lugar de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y del clima de la zona en la que esté ubicado. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.
3. En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se mantendrán en orden durante y después de las actividades diarias teniendo en cuenta la normal actividad del lugar de trabajo.

1. Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberán permanecer libres de obstáculos de forma que sea posible utilizarlas sin dificultades en todo momento.
 2. Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin, las características de los suelos, techos y paredes serán tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento.
- Se eliminarán con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.
3. Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúen o para terceros, realizándose a tal fin en los momentos, de la forma y con los medios más adecuados.
 4. Los lugares de trabajo y, en particular, sus instalaciones, deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
 5. Si se utiliza una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y un sistema de control deberá indicar toda avería siempre que sea necesario para la salud de los trabajadores.
 6. En el caso de las instalaciones de protección, el mantenimiento deberá incluir el control de su funcionamiento.

Específicamente (textil) los restos de Tejidos y demás residuos de la actividad deberán recogerse periódicamente para mantener los lugares de Trabajo (zonas de paso, etc.) libres de residuos en todo momento.

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

1. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados. Todo ello adecuándose siempre a las condiciones climáticas del lugar.
3. Las condiciones ambientales de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios deberán responder al uso específico de estos locales y ajustarse, en todo caso, a lo dispuesto en este apartado.

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRA NAR RIESGO Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

Los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores serán adecuados al trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo. Asimismo incorporarán todas las medidas de seguridad necesarias para que no supongan en ningún momento un riesgo para los trabajadores. El mantenimiento de estas instalaciones deberá ser adecuado en todo momento.

Por otro lado, en el caso de los fabricantes de prendas vaqueras (textil), además no se utilizará la técnica de desgastado denominada "sandblasting" consistente en un chorro de arena a presión, debido al riesgo que tiene sobre los trabajadores que la realizan.

E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJUDICIALES PARA LA SALUD

El ambiente y la presión en los lugares de trabajo serán los adecuados para un garantizar un ritmo de trabajo normal.

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

En el almacenamiento y transporte de cargas y materiales se utilizarán siempre que sea posible medios mecánicos. En aquellos momentos en que esto no sea posible y se deba realizar de forma manual, se llevarán a cabo de forma segura y sin riesgos para los trabajadores.

G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD

G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES (GENERADORES DE VAPOR PARA LAS PLANCHAS, SISTEMAS DE CALEFACCIÓN, ETC..)

1. La instalación eléctrica y otros tipos de instalaciones deberán estar en buenas condiciones de uso (sin cables sueltos, con un adecuado mantenimiento, etc.) y no deberá entrañar riesgos de incendio o explosión. Los trabajadores deberán estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidente causados por contactos directos o indirectos.
2. La instalación eléctrica y los dispositivos de protección deberán tener en cuenta la tensión, los factores externos condicionantes y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

Estas instalaciones deberán ser manipuladas sólo por personal especializado.

En el caso de existir generadores, estos dispositivos deberán estar situados en el exterior de los lugares de trabajo y estar convenientemente aislados y señalizados. En el caso de que por las características de este tipo de instalaciones (dimensión más reducida, especificidades de la planta, etc.) éstas estén situadas en el interior de los edificios, deberán estar igualmente aisladas, ser seguras y accesibles solo al personal especializado. En el caso de contadores de alta o media tensión (fuera o dentro de las instalaciones) se seguirán los criterios antes descritos. Asimismo deberán incorporar alfombrillas de goma en las zonas de manipulación para que, en caso accidental de descarga, actúe como aislante.

En el caso de ruido excesivo en alguna de estas instalaciones, los trabajadores dispondrán de protectores auditivos para paliarlo (EPIS).

Específicamente las instalaciones de plancha (textil) deberán ser adecuadas y las conducciones de vapor deberán estar convenientemente aisladas para evitar posibles fugas o quemaduras.

Todas estas instalaciones han de estar señaladas e indicadas todas las medidas de seguridad a tomar, que deberán ser suficientes, así como disponer de medios de extinción apropiados y cercanos en caso de emergencia.

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUDESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

En el caso de disponer de sustancias y agentes peligrosos, estos deberán estar aislados y convenientemente salvaguardados. Sólo las personas autorizadas deberán tener acceso a los mismos y disponer y utilizar todos los equipos de protección individual necesarios. Todos los productos deberán estar identificados claramente mediante etiquetas u otro sistema de información efectivo (ej. Productos de lavado, disolventes para quitar manchas, gasoil de calefacción o para los generadores, etc.).

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

Se dotará a los trabajadores de las protecciones adecuadas cuando puedan ser susceptibles de exposición a radiaciones de cualquier tipo de procedencia (térmicas, electromagnéticas, láser, etc.).

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

En el caso de instalaciones, que por sus características, puedan producir vibraciones o un ruido excesivo, se tomarán las medidas apropiadas para evitar estos riesgos a los trabajadores (señalización, equipos de protección individual, etc.)

Se deberá tener en cuenta los procesos de fabricación automática de tricot (textil) en áreas donde el ruido pueda ser excesivo, tomando las medidas necesarias para su adecuación. Ver punto instalaciones eléctricas y otro tipo de instalaciones.

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Los lugares de trabajo, estarán dotados de una adecuada protección contra el polvo, partículas y gases y se evitará, en todo momento y lugar, la formación de atmósferas explosivas. Cuando sea necesario se dotará a las instalaciones de sistemas de purificación y filtrado.

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

Se tomarán las precauciones necesarias cuando los trabajadores puedan ser sometidos a presiones barométricas, ya sea altas (trabajos submarinos, etc.) o bajas (trabajos físicos en altura, etc.).

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN

M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

1. Según las dimensiones y el uso de los edificios, los equipos, las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como el número máximo de personas que puedan estar presentes, los lugares de trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir los incendios y, si fuere necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma.
2. Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación. Dichos dispositivos deberán señalizarse fijándose en los lugares adecuados y ser duraderos.

En particular los extintores se situaran cada 15 - 20 metros de distancia como mínimo (siempre en función de la carga de fuego). En grandes recintos en los que no existan soportes a los que puedan fijarse los extintores conforme a la distancia requerida éstos se dispondrán a razón de uno cada 200 m2 de superficie y convenientemente distribuidos. Asimismo se recomienda que esté indicada de forma visual su posición mediante una señal reflectante en el muro o pared (roja para diferenciar de las vías de evacuación). Estos medios de extinción no podrán ser bloqueados por ningún tipo de objeto (se deberá marcar también en el suelo la superficie). Por otro lado se deberán someter a pruebas regulares y a un mantenimiento del que deberá quedar evidencia en los propios medios de extinción (fechas de las revisiones, caducidad, etc.)

N) DISEÑO, FABRICACIÓN, SUMINISTRO, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRUEBA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y DE ROPAS DE PROTECCIÓN

La organización proveerá a los trabajadores de los elementos necesarios de protección para todas las actividades que supongan un riesgo (guantes metálicos para el corte, gafas, botas de goma para las zonas de lavado, etc.) los cuales serán suficientes y estarán en adecuadas condiciones, sin que en ningún momento supongan un coste para el trabajador.

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIOS, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LUGARES DE DESCANSO

O1.1) Agua potable

1. Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es o no potable, siempre que puedan existir dudas al respecto.

O1.2) Vestuarios, duchas, lavabos y retretes

1. Los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias.
2. Los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo.
3. Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.

4. Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas. Dispondrán además de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración. En tales casos, se suministrarán a los trabajadores los medios especiales de limpieza que sean necesarios.

5. Si los locales de aseo y los vestuarios están separados, la comunicación entre ambos deberá ser fácil.

6. Los lugares de trabajo dispondrán de un *número razonable y suficiente de retretes, en función del número de trabajadores*, dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en estos últimos. *Estas instalaciones dispondrán de agua corriente, jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.*

Las dimensiones y número de los retretes y lavabos deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de trabajadores que vaya a utilizarlos simultáneamente.

7. Los retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico. En los retretes que hayan de ser utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados. Las cabinas estarán provistas de una puerta con cierre interior y de una percha.

8. Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de trabajadores que vayan a utilizarlos simultáneamente.

9. Los locales, instalaciones y equipos mencionados en el apartado anterior serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza.

Estas instalaciones serán de fácil acceso, adecuadas a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza. Esta limpieza se realizará con la periodicidad necesaria y suficiente.

10. Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

01.3) Locales de descanso

1. Cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exijan, en particular en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, éstos dispondrán de un local de descanso de fácil acceso.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no se aplicará cuando el personal trabaje en despachos o en lugares de trabajo similares que ofrezcan posibilidades de descanso equivalentes durante las pausas.

3. Las dimensiones de los locales de descanso y su dotación de mesas y asientos con respaldos serán suficientes para el número de trabajadores que deban utilizarlos simultáneamente.

4. Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

5. Los lugares de trabajo en los que sin contar con locales de descanso, el trabajo se interrumpa regular y frecuentemente, dispondrán de espacios donde los trabajadores puedan permanecer durante esas interrupciones, si su presencia durante las mismas en la zona de trabajo supone un riesgo para su seguridad o salud o para la de terceros.
6. Tanto en los locales de descanso como en los espacios mencionados en el apartado anterior deberán adoptarse medidas adecuadas para la protección de los no fumadores contra las molestias originadas por el humo del tabaco.

Cuando existan dormitorios en el lugar de trabajo, éstos deberán reunir las condiciones de seguridad y salud, exigidas en este documento, y permitir el descanso del trabajador en condiciones adecuadas. En particular se observaran las siguientes condiciones:

- i) Si la fábrica dispone de zona de viviendas para los empleados, todos los requisitos relativos a seguridad y limpieza serán, asimismo, de aplicación para estas zonas de viviendas.*
- ii) Todos los empleados deberán contar asimismo con una cama propia, individual para cada uno de ellos y el espacio destinado a vivienda cubrirá las necesidades mínimas.*
- iii) Se deberán proporcionar dormitorios, aseos y duchas para empleados y empleadas, por separado. No deberá existir restricción alguna al derecho de los empleados a abandonar los dormitorios fuera del horario laboral.*
- iv) En particular todas las medidas en cuanto a seguridad y limpieza son extensibles a este tipo de instalaciones.*

Si la fábrica dispone de cantina para los empleados, todos los requisitos relativos a seguridad y limpieza serán, asimismo, de aplicación para estas zonas.

Por otro lado estas instalaciones deberán estar dotadas de medidas higiénicas suficientes, tanto si se prepara la comida para los trabajadores en las propias instalaciones como si los mismos traen la comida de fuera.

En particular todas las medidas en cuanto a seguridad y limpieza son extensibles a este tipo de instalaciones.

01.4) Locales provisionales y trabajos al aire libre y servicios adicionales

1. En los trabajos al aire libre, cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exijan, en particular en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, éstos dispondrán de un local de descanso de fácil acceso.
2. En los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite para regresar cada día a la misma, dichos trabajadores dispondrán de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores.
3. Los dormitorios y comedores deberán reunir las condiciones necesarias de seguridad y salud y permitir el descanso y la alimentación de los trabajadores en condiciones adecuadas.

P) PRIMEROS AUXILIOS

P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

1. Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.
2. La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo y para, en su caso, desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.
4. El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

Los lugares de trabajo con un número elevado de trabajadores, deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias.

Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

Las fábricas tendrán prevista la atención y hospitalización, si es necesario, de la persona accidentada sin coste alguno para el trabajador.

Q) ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

1. Los lugares de trabajo establecerán planes de acción en caso de emergencia o planes de prevención, en ellos se detallará por escrito los medios, la situación y las acciones a realizar y los responsables.
2. El mapa con cada planta o zona identificando las salidas y vías de escape y los medios de extinción así como la indicación de las puertas de emergencia deberá estar visible en las paredes en diferentes puntos de la planta o local.
3. Asimismo se realizarán simulacros de emergencia de forma periódica los cuales deberán ser cronometrados y se tomarán fotografías que indiquen la fecha y la hora de los mismos. Estos simulacros se realizarán como mínimo una vez al año.
4. Se realizará una formación suficiente en materia de emergencias (evacuación, utilización de medios de extinción, formación de responsables, etc.).

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

1. Los lugares de trabajo dispondrán de atención médica en los términos previstos en la ley. No obstante es recomendable que en función del número de personas un médico y un enfermero estén durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo.
2. Asimismo es recomendable que en los países en que la cobertura de la seguridad social es prácticamente inexistente se cuente con una cobertura a todos los trabajadores en caso de enfermedad.
3. Asimismo todos los trabajadores, en caso de que esté previsto en la ley, deberán estar incluidos por parte del empresario en la seguridad social en los términos previstos en la referida ley. Dando de alta a los trabajadores y realizándose todos los pasos previstos en la ley. Asimismo se practicarán todas las deducciones que correspondan en los salarios de la parte que corresponda a los trabajadores.

Existirá un comité de seguridad que se reunirá de forma periódica, o cuando las circunstancias lo requieran. Este comité estará formado por miembros de la dirección de la empresa y de los trabajadores los cuales se elegirán libremente. Este comité analizará los posibles riesgos y sus medidas correctoras en el redactado del plan de prevención y otros documentos análogos. De todas la reuniones se realizará una acta que deberá quedar adecuadamente documentada y firmada por parte de todos los presentes.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

4.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C98. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949

C135. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

R143. Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

C154. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.

R163. Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

4.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/RECOMENDACIÓN DE LA OIT

Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

(...)

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

(...)

Convenio 98. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949

(...)

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

(...)

Convenio 135. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

(...)

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

(...)

Recomendación 143. Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971

(...)

Artículo 5

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 6

1. Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

(...)

Artículo 9

1. Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

(...)

Convenio 154. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

(...)

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
 - a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
 - b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
 - c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
 - d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
 - e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

(...)

Recomendación 163. Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981

(...)

Artículo 2

Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 3

En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

- a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;
- b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

(...)

4.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

N/A

5. DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

5.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
C183 Convenios sobre la protección de la maternidad, 2000
R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

5.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

(...)

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

(...)

R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951

(...)

1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

- a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;

(...)

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

(...)

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

(...)

R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

(...)

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

(...)

C138 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

(...)

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
 - a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
 - b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

Artículo 10

- a) La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
 - b) El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
- (...)

R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

(...)

5. La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia prevista en el artículo 5 del Convenio. El período de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos.
6.
 - a) Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada.
 - b) En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:
 - i) la eliminación del riesgo;
 - ii) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
 - iii) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
 - iv) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.

- c) Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo 2) en particular cuando se trate de:
- i) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;
 - ii) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;
 - iii) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;
 - iv) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.
- d) Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.
- e) La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto ello deje de encerrar un riesgo para su salud.
- f) La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo.
7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.
8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.
9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.
- (...)

5.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

Se garantizará a los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

A estos efectos el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Lo anterior se deberá valorar teniendo en cuenta, la antigüedad, las habilidades, etc.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

6.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

6.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

(...)

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.
 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.
- (...)

7. HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

7.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C14. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921

C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919

7.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/RECOMENDACIÓN DE LA OIT

C14. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921

(...)

Artículo 2

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.
2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.
3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

(...)

C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919

(...)

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
 - b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
 - c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.
- (...)

Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:
 - a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
 - b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
 2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.
- (...)

7.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

En esta última excepción, estándares internacionales como la norma SA8000 especifican lo siguiente: "Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a la de las horas normales, pero bajo ninguna circunstancia deberá exceder 12 horas por empleado por semana. Las horas extras laborales serán voluntarias a excepción de lo estipulado en el párrafo siguiente: En el caso de que la compañía sea parte de un contrato colectivo negociado libremente con las organizaciones laborales y que estas representen una porción significativa de su fuerza laboral, puede requerir horas extras laborales, según el acuerdo para cumplir con la demanda a corto plazo."

Iniciativa de comercio ético: "las horas extraordinarias serán voluntarias, y no superarán la 12 horas semanales, no se exigirán con regularidad y se compensarán siempre con una prima."

8. REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

8.A) REFERENCIAS Y CRITERIOS APLICADOS

Legislación aplicable en el país / zona de la fábrica auditada.

Consultar documentos específicos: “Ficha de país”, publicadas también por la Cátedra MANGO.

Convenios y Recomendaciones de la OIT de aplicación:

C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949

R85 Recomendación sobre la protección del salario, 1949

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimo, 1970

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

8.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949

(...)

Artículo 3

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.
2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

(...)

Artículo 5

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 6

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 7

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.
2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 8

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 9

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Artículo 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.
2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.
3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.
2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

Artículo 14

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

(...)

R85 Recomendación sobre la protección del salario, 1949

(...)

1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.
2.
 - a) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.
 - b) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.
 - c) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:
 - a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;
 - b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o
 - c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.
4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:
 - a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y
 - b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.
5.
 - a) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.
 - b) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:
 - i) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y
 - ii) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.
6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:
 - a) las tasas de los salarios;
 - b) el método para calcular los salarios;
 - c) la periodicidad de los pagos;
 - d) el lugar de pago;
 - e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.
7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:
 - a) el importe bruto del salario ganado;
 - b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;
 - c) el importe neto del salario debido.

8. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.
 9. Deberían tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de representantes de los trabajadores interesados, y en especial la de miembros de los comités de empresa y de organizaciones similares, cuando dichas organizaciones existan, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados, en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa.
- (...)

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimo, 1970

(...)

Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

(...)

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

(...)

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.
2. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

(...)

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

(...)

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.
12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, en intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.

13.

- a) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

- b) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

(...)

8.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

Todos los trabajadores dispondrán de un contrato de trabajo en el que se especifiquen las condiciones básicas de la relación de trabajo tales como: periodo, salario, etc. En aquellos países o zonas donde está aceptado legalmente el contrato verbal y es una práctica habitual en la industria es recomendable aplicar igualmente estos criterios.

Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o un lugar próximo al mismo.

Se recomienda realizar el referido pago mediante transferencia bancaria.

Se tomarán medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible a) antes que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que deberán aplicárseles b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el periodo de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

En cualquier caso los trabajadores dispondrán de una hoja de nómina donde se especifiquen claramente estos detalles, diferenciando entre salario normal y horas extras realizadas con la tasa aplicada para cada uno de ellos, el detalle de las posibles deducciones y el neto final, así como el periodo y todos los detalles necesarios.

Estas hojas de nómina se entregarán a los trabajadores y en la empresa quedará una hoja firmada.

Deberán especificarse claramente en algún tipo de registro el sistema de cálculo de la nómina mensual. Para ello la organización dispondrá de un sistema de control de entradas y salidas, preferiblemente automatizado. En el caso de que no esté automatizado se utilizará un sistema de fichas de entrada y salida donde quedará recogida esta información y que servirá como base para la confección de la nómina y las horas extraordinarias.

En el caso de que el salario se calcule en base a las piezas producidas, quedará detallado en un registro el sistema de cálculo de las horas extraordinarias, asegurando en todo momento que garantice, proporcionalmente, el porcentaje de incremento especificado en la legislación para este tipo de horas. Cuando el salario esté calculado en base a las piezas realizadas, se garantizará en todo momento que se está cobrando, proporcionalmente a las horas trabajadas el salario mínimo legalmente establecido.

El salario mínimo se interpretará como tal mínimo; pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización."

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

9.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN (Convenios OIT no aplicables en este caso)

Existencia de contrato, instrucciones y control de calidad por parte de la organización (subcontratación sólo en casos autorizados)

9.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

N/A

9.C) OTROS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS A TENER EN CUENTA

N/A

10. MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

“Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.”

10.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (Convenios OIT no aplicables en este caso)

General:

Los fabricantes han de cumplir todas las legislaciones y reglamentos medioambientales aplicables en cada país.

Los fabricantes deberán suscribir todas las políticas medioambientales establecidas por la organización en el Código de Conducta o documentos relacionados, en caso de existir (protocolo de químicos, tratamiento de aguas y vertidos, residuos, envases, etc.).

10.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

N/A

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”

En aquellos casos en que algún punto no esté previsto en la ley o no se aplique, esté claramente obsoleto o sea contrario a la razonabilidad o a la práctica general se aplicará lo previsto en este documento y a las referencias internacionales que en este sentido sean aplicables.

Destacamos a continuación, entre estos aspectos de cumplimiento de la legalidad vigente, los relativos a corrupción:

11.A) REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS GENERALES

Convención de las Naciones Unidas sobre la corrupción, 2004.

Para un mayor detalle de información en aspectos de Corrupción, también se pueden consultar las siguientes referencias:

- Reglas de la International Chamber of Commerce (ICC) para combatir la corrupción.
- Cláusula ICC contra la corrupción.
- The Global Compact. Documento Guía. Implementación del 10º Principio contra la corrupción.

11.B) ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN CADA CONVENIO/ RECOMENDACIÓN DE LA OIT

N/A

4.3 INFORMACIÓN SOBRE EL FABRICANTE Y LA FÁBRICA AUDITADA

4.3.1. INTRODUCCIÓN

Como punto de partida del proceso de auditoría es necesario obtener información general de cada fabricante y de cada fábrica en concreto, que podrá solicitarse bien de forma previa (para recopilar datos de referencia antes de realizar las auditorías) o bien directamente en las instalaciones del fabricante y las fábricas en el momento de iniciar la auditoría (en función de si es una auditoría acordada previamente, sorpresiva o de las circunstancias).

Esta información, en algunos puntos, corresponderá cumplimentarla a la organización. En el caso de auditoría externa se le facilitará, a la organización que la lleve a cabo, la información correspondiente de forma previa.

Esta información, que en lo referente a documentación estará adaptada a lo dispuesto legalmente en cada país/zona, incluirá los siguientes puntos/documentos:

4.3.2. CUESTIONARIO DE INFORMACIÓN SOBRE EL FABRICANTE Y LA FÁBRICA AUDITADA¹

A) PAÍS / ZONA

Datos generales del país / área (económicos, sociales, etc.) en función de las necesidades: PIB y su evolución, situación del sector (si está disponible), etc.	
Obtener información por parte de las organizaciones pertinentes: Industria All, OIT, etc., acerca de la situación laboral/derechos humanos/sindical del país/zona.	
Consultar la ficha del país correspondiente ²	

¹ Un fabricante puede disponer de más de una fábrica propia o subcontratada.

² Consultar documentos específicos: "Ficha de País", publicados también por la Cátedra MANGO.

B) FABRICANTE: INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL FABRICANTE

Nombre del fabricante	
División: materia prima, producto acabado, etc.	
Código del fabricante	
País	
Dirección	
Ciudad	
Teléfono	
Email	
Fax	
Página Web	
Fecha de inicio de colaboración con la organización	
Historial de las fábricas del fabricante que trabajan o han trabajado para la organización (consultar listado de fabricantes actual/histórico en punto 4.3.3)	
Persona/s de contacto con la organización	
Cargo/s	
E-mail/s	
Teléfono/s (móviles)	

C) AUDITORIA: DATOS SOBRE LA AUDITORIA

Tipo de auditoria:	
• Inicial (primera auditoría)/mantenimiento (seguimiento) • Programada/sorpresiva	
Fecha de la auditoria	
Número/referencia de la auditoria	
Audidores que participan	
Referencia de las fotografías (consultar listado de fabricantes actual/histórico en punto 4.3.3). Obtener de forma previa o posterior a la auditoría (en función de las necesidades)	
Referencia de la filmación ¹ (consultar listado de fabricantes actual/histórico en punto 4.3.3). Obtener de forma previa o posterior a la auditoría (en función de las necesidades)	

D) FÁBRICA: INFORMACIÓN GENERAL DE LA FÁBRICA²

Nombre de la fábrica (en idioma local, si es aplicable y en inglés)	
País	
Dirección	
Ciudad	
Teléfono	
Fax	
E-mail	
Página Web	
Número de la fábrica: (dado por RSC/consultar listado de fabricantes actual/histórico en punto 4.3.3)	
Año de fundación	
Tipo de compañía (Privada, estatal, mixta, otros.)	
Capacidad total de fabricación mensual/anual (aprox.)	
Número total de unidades fabricadas (3 últimos años aprox.)	
Porcentaje de producción sobre el número total de unidades fabricadas (o unidades totales) para la organización (3 últimos años aprox.)	
Idiomas hablados en la compañía	
Obtener una fotografía lo más general posible de la fachada con el nombre de la empresa (si está puesto) para incluir posteriormente en el listado de fábricas y/o documentación final	
Fecha de inicio de colaboración con la organización (primer pedido)	

¹ En el caso de realizarse, si se considera necesario, o de haberse realizado previamente.

² Es conveniente obtener una tarjeta actualizada con los datos de la fábrica.

E) FÁBRICA: PERSONAS DE CONTACTO DE LA FÁBRICA

Personas de contacto	
Cargo/idioma	
Teléfono	
Fax	
E-mail	
Persona de contacto de la fábrica con el fabricante (si es aplicable)	

F) FÁBRICA: DATOS Y ESTRUCTURA DE LA PRODUCCIÓN

Número de trabajadores:	
Número de trabajadores (si es posible) por departamentos y fases de producción: <i>Ejemplo: Administración, producción, control de calidad, mantenimiento, almacén, etc.</i>	
Tipo de fabricación: Materia prima, producto acabado, etc.	
Fases que realizan: <i>Ejemplo: En el caso del textil: Corte, confección, acabados (lavado, estampado, bordado, otros), plancha, control de calidad, empaquetado, almacenaje y expedición.</i>	
Horario:	

G) FÁBRICA: DATOS SOBRE DEL NEGOCIO

Tipo de relación entre el fabricante y la fábrica (propia, subcontratada, alianza comercial, <i>joint venture</i> , etc.)	
Estructura del capital (propiedad). Información sobre los socios. (Si es posible).	
Información sobre subcontratación de parte de la producción principal (de la fábrica en general), si es aplicable, especificando proveedores (en el caso del textil: corte, confección, etc.).	
Información sobre subcontratación de parte de la producción principal, si es aplicable, para la organización especificando los proveedores autorizados por la organización.	
Información sobre subcontratación de fases específicas no incluidas en el punto anterior (de la fábrica en general), si es aplicable (en el caso del textil: lavado, bordado, estampado, etc.), especificando el número de proveedores.	
Información sobre subcontratación de fases específicas, en el caso de ser aplicable para la organización, especificando el número de proveedores autorizados por la organización.	
Número de clientes (especificar el % de los más importantes).	
Importe de las ventas de los últimos 3 años detallando el porcentaje de ventas al mercado interior (si es aplicable) y a la exportación.	
Países de exportación.	
Especificar si la organización realiza control de calidad directamente en la fábrica (mediante oficina instalada en el país o directamente desde sus instalaciones) o a través de terceras organizaciones.	

H) FÁBRICA: ASPECTOS DE RSC

Información sobre si la organización/ fábrica dispone de códigos de conducta propios.	
Información sobre si se está aplicando algún código de conducta de terceras empresas/organizaciones, obteniendo una relación de las mismas.	
Información sobre si se realizan auditorias de estos códigos.	
Información sobre si es posible examinar los informes.	

4.3.3 ARCHIVO GENERAL DE FÁBRICAS

La organización dispondrá, en todo momento, de un listado de fábricas actualizado donde se incluyan la totalidad de las mismas, tanto las que estén trabajando en la actualidad como las que hayan trabajado en temporadas anteriores, en base a la información recogida para cada fabricante/fábrica, detallada en el punto anterior.

Este listado incluirá la siguiente información de las fábricas auditadas:

Detalle de la información incluida en el archivo

FABRICANTE	Nombre	
	División (materia prima, producto acabado, etc.)	
	Código del fabricante	
	País, dirección, ciudad, teléfono	
	Datos de contacto del fabricante (personas, cargos, e-mails, teléfonos)	
FÁBRICA	Nombre	
	Fotografía de la fachada con el nombre (si es aplicable)	
	País, dirección, ciudad, teléfono	
	Datos de contacto de la fábrica (personas, cargos, e-mails, teléfonos)	
	Relación con el fabricante (propia, subcontratada, etc.)	
	Temporadas trabajadas	
AUDITORÍAS INTERNAS	Fechas	
	Auditores	
	Fechas de redacción y envío de los informes	
	Otras informaciones	
AUDITORÍAS EXTERNAS	Fechas	
	Auditores	
	Fechas de redacción y envío de los informes	
	Fechas de certificados	

AUDITORÍA EXTERNA	Referencia a las fotografías y a las filmaciones ¹	
	Incumplimientos y recomendaciones	
	Fechas de revisión	
	Comentarios generales (si se consideran necesarios)	
	Otras informaciones	
OTROS	Cualquier otra información que se considere necesaria	

¹ En el caso de realizarse, si se considera necesario, o de haberse realizado previamente.

4.3.4 DOCUMENTOS A SOLICITAR, MOMENTO Y OBJETIVO

Con el objetivo de planificar y gestionar adecuadamente la auditoría, se solicitarán una serie de documentos e información de acuerdo con los siguiente detalle y fases:

A) FASE 1

OBJETIVO

Obtener una imagen general y clara de la organización con la finalidad de llevar a cabo una correcta planificación y desarrollo de la auditoría.

MOMENTO

De forma previa a visita, se pedirá que se prepare la información detallada en este punto para que esté disponible en el momento de la auditoría. Si se considera conveniente, se podrá solicitar alguno de estos documentos de forma previa.

DOCUMENTACIÓN (EN CASO DE SER APLICABLE EN EL PAÍS/ZONA)

- Licencia de actividad o documento similar.
- Licencia ambiental.
- Estatutos de la sociedad (para comprobar que coincide con la licencia de actividad)
- Licencia de exportación.
- Documentación relativa a permisos para instalaciones específicas así como su mantenimiento y registro: comedor, cocina, dormitorios, caldera, tratamiento de aguas residuales, instalación eléctrica, generadores, escuela/guardería, ascensores/montacargas, etc.).
- Organigrama.
- Plano de las plantas.
- Planes de prevención/seguridad, documentación de simulacros (fotos, videos, etc.), actas de formación, etc.
- Actas y/o documentación de los comités constituidos (por ejemplo: seguridad e higiene, comité de empresa, representantes de los trabajadores, etc.).
- Certificaciones (calidad: ISO9001, etc.; medio ambiente: ISO14001, etc; sociales: SA8000, etc.; otras.)
- Códigos de conducta (RSC), ambientales u otros (propios y de terceras empresas)
- Auditorías (si es posible) de los códigos de conducta.
- Certificación del arquitecto o persona u organismo competente del edificio/instalaciones.
- Documentación relativa a servicios de salud (contrato con el médico, etc.) y su registro (accidentes de trabajo, visitas periódicas, etc.).
- Calendario de la empresa (días laborables, festivos, periodos vacacionales, etc.).
- Posibles sanciones y multas.
- Reglamento de régimen interno (RRI)
- Cualquier otra documentación que se considere necesaria.

B) FASE 2**OBJETIVO**

Obtener la documentación correspondiente para programar el trabajo de campo específico de la auditoría

MOMENTO

Inicio visita

DOCUMENTACIÓN

- Se solicitará la lista completa de personal, siempre al inicio de la auditoría con el objetivo de que sirva para la selección de la totalidad o parte de la muestra de los trabajadores a entrevistar y de la documentación asociada con cada uno de ellos (ver detalle en procedimiento: contrato, nóminas, etc.). Es importante solicitarlo en el momento inicial de la auditoría, para contrastarlo con la totalidad de los trabajadores presentes en la fábrica en ese momento y, también, porque puede cambiar en un periodo corto de tiempo y obtenerlo de forma previa podría no ser adecuado en algunas situaciones.

C) FASE 3**OBJETIVO**

Durante la realización del procedimiento de la auditoría, en el caso de ser aplicable, se obtendrá y verificará toda la información y documentación adicional necesaria y complementaria a la solicitada en las FASES 1 y 2, para cada punto del Código de Conducta (de acuerdo con el programa y la evolución de la auditoría).

MOMENTO

Durante la auditoría

DOCUMENTACIÓN

- Según detalle de procedimiento explicado en este manual (ver punto 4.7) y de las observaciones del equipo auditor en el curso de la auditoría.

D) FASE 4**OBJETIVO**

En este caso nos podemos encontrar con las siguientes situaciones:

- a) Documentación necesaria (previa a la entrega del informe) no aportada ni antes ni durante la auditoría, bien porque el fabricante/fábrica no dispone de la misma o bien porque está en manos de un tercero (gestor, etc.).
- b) Documentación necesaria (posterior a la entrega del informe) para el seguimiento de incidencias como resultado de un informe de auditoría.

MOMENTO

Posterior a la visita.

DOCUMENTACIÓN

- Según cada caso, si es aplicable.

4.4 POLÍTICA DE RSC DE LA FÁBRICA Y SU RELACIÓN CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Para cada auditoría será necesario cumplimentar un cuestionario completo acerca de la política/actuaciones y documentación soporte de la fábrica/organización en cuestión, entrevistando a los propietarios (si es aplicable) y/o (directivos) de la sociedad.

4.4.1 INTRODUCCIÓN

Por lo general, la llegada a la fábrica también supone el primer contacto con los propietarios/directores y se lleva a cabo, normalmente, en una sala de reuniones o en el despacho del propietario/director.

Este primer momento es el que se muestra el agradecimiento por la atención y se produce un intercambio de tarjetas (importante para confirmar los datos de la sociedad). También es el momento de explicar el motivo de la visita/auditoría si no se ha comunicado anteriormente, así como aclarar cualquier duda.

A continuación se explicará el procedimiento que se seguirá: Entrevista dirección/solicitud de una primera documentación (previo a la auditoría o en este momento)/inspección instalaciones y toma de fotografías/análisis y revisión de documentación adicional/entrevista trabajadores/conclusiones/pasos a seguir.

Es importante comentar que toda la información y su tratamiento posterior será confidencial.

4.4.2 CUESTIONARIO A LA PROPIEDAD/DIRECCIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE RSC DE LA FÁBRICA Y SU RELACIÓN CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA

A) ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

0. INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este Código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código estará expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.¹

¹ Pueden estar también, si se considera necesario, sólo en el idioma local.

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/0.1) Tiene la fábrica firmado el contrato con la organización, dónde se incluye el Código de Conducta?					
4.4.2/0.2) ¿Tiene la fábrica firmado el Código de Conducta de la organización?					
4.4.2/0.3) ¿Está expuesto el Código de Conducta de la organización en inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional de influencia hablado en la zona)/idioma local en las zonas de entrada/salida de los trabajadores? ¹					
4.4.2/0.4) ¿Existe una política propia y/o procedimientos/documentación de RSC/sostenibilidad?					
4.4.2/0.5) ¿Existe un Código de Conducta en estos aspectos propio?					
¿Se audita interna/externamente? ¿Disponen de los informes?					
4.4.2/0.6) ¿Existe alguna persona/departamento a cargo de estos aspectos en la fábrica? (En el caso de que exista una persona/departamento al cargo, se debería incorporar -si es posible- a la entrevista para que explique sus funciones y/o la política/documentación específica.)					
4.4.2/0.7) ¿Se forma a los directivos/departamentos/personal en estos aspectos de RSC/sostenibilidad (divulgación del Código de la organización, divulgación del Código propio de la fábrica, divulgación de otros códigos de otras empresas, divulgación de posibles procedimientos internos, etc.)?					
4.4.2/0.8) ¿Se ha implantado o divulgado la política propia de RSC/sostenibilidad a sus proveedores/colaboradores/subcontratistas (si es aplicable)?					
4.4.2/0.9) ¿Se les exige cumplir alguna normativa o Código de Conducta propios de la fábrica para contratarlos?					
¿Realiza la fábrica auditorías directamente o por medio de terceros de estos códigos propios?					
4.4.2/0.10) ¿Existen códigos de conducta obligatorios en aspectos de sostenibilidad/RSC de terceras empresas u organizaciones?					
¿De cuáles?					
¿Se auditan externamente?					
¿Disponen de los informes?					
¿Se realiza en algún caso de modo conjunto: BSCI, WRAP, etc.?					

¹ Pueden estar también, si se considera necesario, sólo en el idioma local.

B) CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los Convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las Recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/1.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) documentado por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/1.2) ¿La contratación del personal se realiza teniendo en cuenta la edad legal mínima de contratación en el país?					
4.4.2/1.3) ¿Se sigue el criterio establecido en la legislación en cuanto a tipología de trabajo a realizar, de acuerdo con los tramos de edad, en el caso de ser aplicable, (por ejemplo: la no realización de trabajos peligrosos por parte de personas entre la franja de edad de 16 a 18 años)?					
4.4.2/1.4) ¿Existen contratos individualizados de aprendizaje?					
¿Están documentados?					
¿Existen acuerdos con organizaciones externas en estos aspectos (centros de formación, universidades, etc.)?					
¿Están ajustados a la legalidad vigente?					

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/2.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/2.2) ¿Existe algún tipo de obligatoriedad para los trabajadores en la realización del trabajo (horas extras obligatorias, etc.)?					
4.4.2/2.3) ¿Se les retiene a los trabajadores algún concepto en el sueldo hasta la finalización de la prestación del trabajo?					
¿Se les retiene algún tipo de documento legal hasta la finalización de la prestación del trabajo?					
¿Pueden los trabajadores dejar libremente la empresa siguiendo el procedimiento legal vigente previsto?					
4.4.2/2.4) ¿Pueden los trabajadores salir libremente de las instalaciones, tanto dentro del horario de trabajo (en caso de necesidad) como fuera de él?					
4.4.2/2.5) ¿Pueden los trabajadores acceder libremente a los aseos, fuentes de agua, servicios sanitarios, etc. de forma ordenada, durante la jornada de trabajo?					
4.4.2/2.6) ¿Tiene la empresa algún acuerdo o relación con instituciones especiales para realizar algún tipo de producción (centros penitenciarios, centros de personas con discapacidades, centros psiquiátricos, etc.)?					
4.4.2/2.7) ¿Todos los trabajadores con la misma experiencia y habilidades pueden acceder a las mismas oportunidades laborales (horas extraordinarias, promociones, etc.)?					

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.0) Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc. escrito por parte de la fábrica en este sentido?					

ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA

A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL

A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS

A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES Y BARANDILLAS

A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS

A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN

A6) PUERTAS Y PORTONES

A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

A8) ESCALAS FIJAS

A9) ESCALERAS DE MANO

A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.A.1) ¿Están en condiciones adecuadas y de acuerdo con la legislación vigente la concepción, emplazamiento, características de la construcción (edificios e instalaciones donde se desarrolla la actividad), instalaciones, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y salida?. Esta cuestión incluye todos los aspectos citados anteriormente: • Seguridad estructural • Espacios de trabajo y zonas peligrosas • Suelos, aberturas y desniveles, y barandillas • Tabiques, ventanas y vanos • Vías de circulación • Puertas y portones • Rampas, escaleras fijas y de servicio • Escalas fijas • Escaleras de mano • Vías y salidas de evacuación					

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B2) VENTILACIÓN

B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.B.1) ¿La iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo son los adecuados y están de acuerdo, si es aplicable, con la legislación vigente? Esta cuestión incluye todos los aspectos citados anteriormente: • Iluminación de los lugares de trabajo • Ventilación • Orden, limpieza y mantenimiento					

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.C.1) ¿La temperatura, humedad y renovación del aire en los lugares de trabajo son los adecuados y están de acuerdo, si es aplicable, con la legislación vigente?					

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRAÑAR RIESGOS Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.D.1) ¿La concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos y, cuando proceda, su aprobación y cesión a cualquier título, son seguros y no entrañan riesgos para los empleados en su utilización y están de acuerdo, si es aplicable, con la legislación vigente? ¿Se realiza un adecuado mantenimiento de la maquinaria y equipos?					

E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJUICIALES PARA LA SALUD

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.E.1) ¿La prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud son las adecuadas y la presión en el lugar de trabajo es la razonable para cumplir con el día a día de la producción?					

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.F.1) ¿La manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos se realiza de forma adecuada sin que entrañe riesgos para la salud de los trabajadores (de forma mecánica siempre que se pueda y siguiendo instrucciones ergonómicas en caso de realizarse manualmente)?					
¿Está de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					

G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD**G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES (GENERADORES DE VAPOR PARA PLANCHAS, SISTEMAS DE CALEFACCIÓN, ETC.)**

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.G.1) ¿La utilización de la electricidad, la instalación eléctrica (tensiones bajas y medias) y otros tipos de instalaciones son adecuadas y seguras?					
¿Se lleva a cabo un adecuado mantenimiento de estas instalaciones realizado a través de personal preparado y siguiendo todos los sistemas de seguridad?					
¿Está de acuerdo, si es aplicable, con la legislación vigente?					
Este ámbito incluye el siguiente detalle: a) Instalación eléctrica básica en el ámbito de producción, b) Instalación general eléctrica y otros tipos de instalaciones (generadores de vapor, generadores de electricidad, sistemas de calefacción, aire comprimido, etc.)					

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUS DESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.H.1) ¿Se realiza de forma adecuada y segura la fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos (por ejemplo en procesos de lavado, si es aplicable, o en el caso de combustibles, etc.), evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosas? ¿Están estas sustancias identificadas, manipuladas y almacenadas de forma adecuada? ¿Está de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.I.1) ¿Pueden estar expuestos los trabajadores a radiaciones de cualquier tipo (radioisótopos, nucleares, térmicas, etc.)? ¿En caso afirmativo, de que medidas protectoras se dispone?					

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.J.1) ¿La prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos (formación, equipos, etc.) es la adecuada y no supone un riesgo para los trabajadores? ¿Existe algún área donde se produzcan ruidos o vibraciones excesivas? ¿Está de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.K.1) ¿Pueden estar expuestos los trabajadores a atmósferas contaminadas con polvo, partículas o gases de cualquier tipo? ¿En caso afirmativo, de qué medidas protectoras dispone?					

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.L.1) ¿Se realizan en la empresa trabajos a gran altitud, o en profundidad (buzos, minería, etc.)? ¿En caso afirmativo, de qué medidas protectoras se dispone?					

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN**M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS**

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.M.1) ¿La prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión son las adecuadas (tales como planes de evacuación, formación, simulacros, etc.)?					
¿Existen todos los medios necesarios para la actuación en caso de explosión y la extinción de incendios: extintores, mangueras, etc.?					
¿Se realiza un mantenimiento adecuado y queda constancia del mismo?					
4.4.2/3.M.2) ¿Se han documentado todas estas medidas?					
¿Están de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					
¿Se ha producido alguna vez una explosión o incendio?					

N) DISEÑO, FABRICACIÓN, SUMINISTRO, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRUEBA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPAS DE PROTECCIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.N.1) ¿El diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y ropas de protección son los adecuados para que no existan riesgos para la salud de los trabajadores?					
4.4.2/3.N.2) ¿Se facilitan a los trabajadores, en aquellos casos que sea necesario, equipos de protección individual específicos tales como: guantes protectores, botas de goma en las zonas de lavado (si es aplicable), gafas, etc.?					
¿Están de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIO, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LOCALES DE DESCANSO

O1.1) AGUA POTABLE

O1.2) VESTUARIOS, DUCHAS, LAVABOS Y RETRETES

O1.3) LOCALES DE DESCANSO (INCLUYE DORMITORIOS, CANTINAS, ETC.)

O1.4) LOCALES PROVISIONALES Y TRABAJOS AL AIRE LIBRE

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.O.1) ¿Las instalaciones sanitarias, los medios de aseo, el vestuario (si es aplicable), los comedores, los dormitorios (si son aplicables), el suministro de agua potable y cualquiera otra instalación análoga que tenga que ver con la salud y la seguridad de los trabajadores son las adecuadas? ¿Están de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente? Esta cuestión incluye todos los aspectos citados anteriormente: • Servicios higiénicos y locales de descanso • Agua potable • Vestuarios, duchas, lavabos y retretes • Locales de descanso (incluye dormitorios, cantinas, etc.) • Locales provisionales y trabajos al aire libre					

P) PRIMEROS AUXILIOS

P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.P.1) ¿El procedimiento, así como el material y los locales de primeros auxilios, son adecuados? ¿Hay personal formado para realizarlo? ¿Está de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					

Q) EL ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.Q.1) ¿Se han establecido planes de acción adecuados en caso de emergencia?					
¿Están correctamente documentados? ¿Se realizan simulacros de emergencia (evacuación)?					
¿Existen registros de estos simulacros?					
¿Cada cuánto tiempo?					
¿Están de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente? (Ver punto M)					

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/3.R.1) ¿Hay servicio médico externo o en la propia fábrica?					
¿Está disponible durante todas las horas de trabajo?					
¿Las instalaciones médicas con las adecuadas?					
¿La vigilancia de la salud de los trabajadores es la adecuada?					
¿Está de acuerdo lo recogido en el punto anterior, si es aplicable, con la legislación vigente?					

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/4.1) Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.), escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/4.2) ¿Están los trabajadores representados en la empresa, si es aplicable, de acuerdo con lo previsto en la ley (comités, representantes, etc.)?					
4.4.2/4.3) ¿Pueden los trabajadores asociarse libremente a cualquier tipo de organización independiente, incluyendo sindicatos (si es aplicable en este último caso por la legislación del país)?					
4.4.2/4.4) ¿Existe en la compañía alguna organización o algún sindicato interno o externo que represente a los trabajadores, independientemente de los especificados en el punto 4.4.2/4.3 anterior?					
4.4.2/4.5) ¿Conocen qué número de trabajadores están sindicados en su organización?					
4.4.2/4.6) En el caso de que la ley no contemple este tipo de organizaciones o situaciones ¿Pueden los trabajadores organizarse y ejercer sus derechos de forma individual o agrupada?					
¿Lo hacen?					
4.4.2/4.7) ¿Se han producido protestas o huelgas por parte de los trabajadores?					
En caso afirmativo ¿qué medidas ha tomado la fábrica y a que acuerdos se ha llegado con los trabajadores?					
4.4.2/4.8) En caso de que un trabajador tenga un problema, tanto personal como de trabajo ¿a quien se puede dirigir?					
¿Cómo se gestionan estas situaciones?					
En caso de no atenderse por parte de su inmediato superior ¿a quién puede dirigirse?					
4.4.2/4.9) ¿Cómo se lleva a cabo el diálogo entre la dirección y los trabajadores: sueldos, horas extras, condiciones, consultas, problemas, etc.)?					
4.4.2/4.10) ¿Existe un buzón de sugerencias para los trabajadores?					
¿Cómo se gestionan las mismas?					
¿Está en una situación adecuada para que se ejerza en libertad, de forma anónima y con total confidencialidad?					
4.4.2/4.11) ¿Se facilita y promueve la relación entre trabajadores fuera de horario de trabajo mediante actividades (deportivas, lúdicas, etc.)?					

5. DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/5.1) Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/5.2) ¿Existe algún tipo de discriminación al contratar, compensar, establecer el nivel salarial, formar, promocionar, despedir, jubilar, etc. a sus trabajadores basada en la raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, asociación, afiliación política, etc.?					
4.4.2/5.3) ¿Existe alguna persona discapacitada trabajando en la fábrica?					
¿Qué tipo de trabajo desarrolla?					
4.4.2/5.4) ¿Cuándo una mujer está embarazada, se aplican todos los criterios previstos en la ley durante y después del embarazo?					
¿A parte de lo previsto en la ley, se realiza algún tipo de acción complementaria?					
¿Es una condición en la contratación no estar embarazada?					
4.4.2/5.5) ¿Todos los trabajadores, con las mismas capacidades y cualificaciones, tienen las mismas oportunidades para trabajar las horas extraordinarias?					
4.4.2/5.6) ¿Se da un trato justo y por igual a todos los trabajadores?					

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/6.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc. escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/6.2) ¿Existe en la compañía algún tipo de práctica o situación en la que se produzcan algún tipo de castigo físico (preguntar solo en aquellos casos donde pueda haber sospecha y/o en determinadas zonas/países donde pueda ser una práctica habitual?					
4.4.2/6.3) ¿Existe algún reglamento de régimen interno que incluya estos aspectos?					
4.4.2/6.4) ¿Las medidas disciplinarias (sanciones, etc.) se ajustan a la legislación vigente?					
¿Ha habido despidos en el último año?					
¿Cuáles han sido las causas?					

7. HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/7.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/7.2) ¿El horario de trabajo y número total de horas anuales trabajadas que se realizan se adecua a la legislación?					
4.4.2/7.3) ¿Cuál es el horario de trabajo?					
¿Cuántas horas trabajan por día/semana/mes/año los empleados?					
4.4.2/7.4) ¿Se realizan horas extraordinarias?					
¿Se ajustan también a la legislación vigente?					
¿Las horas extraordinarias son puntuales en algunos momentos del año o son recurrentes durante todo el año?					
¿En el caso de puntas de trabajo, cómo se gestionan?					
4.4.2/7.5) ¿Los descansos y el tiempo para comer se realizan de acuerdo con la legislación?					
4.4.2/7.6) En el caso de empleados que cobren en base a las piezas fabricadas ¿Cómo se calcula el precio de una pieza?					
¿El salario resultante, en el cálculo por piezas, es igual o superior al salario mínimo?					
En el caso de las horas extras ¿cómo se calculan? ¿Por horas o por piezas?					
En el caso de que sea por piezas ¿cómo se asegura que se corresponde con un precio hora incrementado de acuerdo con la ley?					
4.4.2/7.7) ¿Cuál es la base de la información para calcular las horas trabajadas y las nóminas (anotaciones manuales, hojas de marcaje, automáticas a través de lector de tarjetas, etc.)?					
4.4.2/7.8) ¿Existe un sistema de cálculo de costes y horas documentado en la organización, que consolide y controle los datos generales y también las horas realizadas adecuadamente?					
4.4.2/7.9) ¿Los trabajadores disponen como mínimo de un día completo de descanso después de seis días de trabajo continuado?					
4.4.2/7.10) ¿Las vacaciones y festivos se ajustan a lo establecido en la legislación?					
4.4.2/7.11) ¿Se pueden solicitar días libres si hay necesidad?					
4.4.2/7.12) ¿Cómo se comunican las bajas?					

8. REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/8.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/8.2) ¿Están todos los salarios establecidos de acuerdo con la legislación vigente?					
¿Está garantizado el cobro del salario mínimo en todos aquellos casos en que se cobra de acuerdo con la producción realizada (piezas, etc.)?					
4.4.2/8.3) ¿Todos los trabajadores están dados de alta en la seguridad social, si es aplicable?					
¿Se realizan todas las retenciones en la nómina de acuerdo con la legalidad vigente (seguridad social, renta si es aplicable, etc.)?					
¿La empresa cotiza a la seguridad social por todos sus trabajadores, si es aplicable?					
4.4.2/8.4) ¿Existe toda la documentación necesaria relacionada con las nóminas y su pago: boletín de pago (hoja de nómina), hojas de marcaje, etc.?					
4.4.2/8.5) ¿Si se realizan horas extraordinarias, éstas se remuneran más que las normales de acuerdo con la legislación?					
4.4.2/8.6) ¿Se paga en efectivo o por transferencia bancaria?					
¿Cual es el periodo de pago (semanal, mensual, etc.)?					
¿Se pueden pedir anticipos?					
¿Se pueden solicitar préstamos con o sin interés?					
¿Se cobra puntualmente o hay retrasos?					

9. SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización."

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/9.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) escrito por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/9.2) ¿Se subcontrata parte de la producción principal?					
¿Para la organización? ¿Está autorizada la subcontratación por la organización?					
¿Se subcontrata operaciones específicas?					
¿Para la organización? ¿Está autorizada la subcontratación por la organización?					

10. MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

"Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/10.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) escrito por parte de la fábrica en este sentido (Política medioambiental, energética, emisiones, etc.)?					
4.4.2/10.2) ¿Existe alguna política o procedimiento de terceros (códigos específicos: de productos químicos, control de efluentes tales como gases, líquidos, etc.)?					
¿Existen regulaciones y normativa de los clientes?					
4.4.2/10.3) ¿Están todos los aspectos medioambientales de acuerdo con la legislación vigente?					

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”

En aquellos casos en que algún punto no esté previsto en la ley o no se aplique, esté claramente obsoleto o sea contrario a la razonabilidad o a la práctica general se aplicará lo previsto en este documento y a las referencias internacionales que en este sentido sean aplicables.

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/11.1) ¿Esta su compañía cumpliendo la legalidad vigente en todos los aspectos no especificados en los puntos anteriores?					
¿Dispone de una reglamentación anticorrupción interna/externa? ¿Se ha producido alguna incidencia en este sentido?					
¿Dispone de un adecuado sistema de actualización de la información (nuevas leyes, normas, etc.)?					
¿Dispone de abogados, asesores, consultores en este sentido?					

4.5. INSPECCIÓN COMPLETA DE LAS INSTALACIONES Y TOMA DE FOTOGRAFÍAS

4.5.1 INTRODUCCIÓN Y PASOS A REALIZAR

A) INSPECCIÓN DE LAS INSTALACIONES

Durante la inspección de las instalaciones se llevarán a cabo una serie de procedimientos, en especial en lo que hace referencia a aspectos de salud y seguridad de los trabajadores, pero que también pueden afectar a otros puntos del Código. Asimismo, durante la citada inspección se procederá, además, a fotografiar sus aspectos más significativos.

En el apartado 4.7 de este manual, se detalla la información adicional a obtener para cada uno de los puntos del Código de Conducta, complementaria a la obtenida en los diferentes puntos de los procedimientos de la auditoría. Como esta información dependerá, en parte, de la evolución de la auditoría, podría darse el caso de tener que volver a las instalaciones para verificar o fotografiar algún aspecto. Asimismo, es necesario realizar esta inspección de las instalaciones y/o toma de fotografías con el traductor que nos acompañe ya que las indicaciones e información estarán mayoritariamente en idioma local.

El procedimiento a realizar para realizar esta inspección de las instalaciones y toma de fotografías, se realizará de acuerdo con los siguientes pasos:

1. En primer lugar se iniciará la inspección en el exterior de la fábrica, fotografiando algunos planos generales de la calle, de sus accesos y del entorno para, si es necesario, recordar mejor su ubicación. A continuación se procederá a fotografiar la fachada, el edificio y las instalaciones desde este punto, asegurándose que queda reflejado claramente el nombre de la fábrica (si está expuesto).
2. A continuación se iniciará el recorrido de acuerdo con el flujo de fabricación del producto en cuestión (recepción de materia prima, producción, etc.). Para ello se planificará previamente el circuito a seguir, de acuerdo con el plano de planta de la fábrica. En este punto se hará especial énfasis en las diferentes líneas y zonas de almacenaje y de producción. Asimismo se incluirán todos aquellos servicios que se encuentren en estas plantas (retretes y lavabos, zonas de descanso, instalaciones eléctricas, servicios médicos, etc.).
3. Una vez realizado el punto anterior se procederá a inspeccionar y fotografiar las instalaciones complementarias que puedan existir (ejemplo: diseño, control de calidad, etc.).
4. En cuarto lugar se inspeccionarán y fotografiarán todas aquellas zonas destinadas a tareas administrativas (departamento de administración y despachos).
5. A continuación se inspeccionarán y fotografiarán todas aquellas zonas destinadas a otros servicios, tales como: cantinas y comedores, dormitorios, zonas de oración, etc., si se encuentran en el interior de la instalación, en caso contrario se llevará a cabo en el punto 6 posterior.
6. Finalmente se procederá a inspeccionar y fotografiar todas las instalaciones exteriores tales como calderas, compresores, generadores, almacenes de sustancias peligrosas, tratamiento de residuos, etc. Así como las descritas en el punto 5 anterior que se encuentren en el exterior.

7. Hay que asegurarse de que no que no quedan espacios o zonas sin revisar/fotografiar.

8. La secuencia anterior es la lógica a seguir no obstante, en función de las necesidades y de las características de la instalación, la secuencia ordenada de la misma se podrá alterar asegurando, en todo momento, que no quedan zonas ni procesos sin inspeccionar ni fotografiar los aspectos relacionados. Es decir, si a medida que vamos avanzando van apareciendo las instalaciones citadas en los puntos 3, 4 o 5, la secuencia prevista se puede alterar con este nuevo orden para una mayor comodidad y, también, para evitar regresar al punto en concreto.

Es conveniente que durante los momentos iniciales, o cuando sea posible, fotografiar a los responsables (propietarios/directores) para acordarse de cada uno de ellos (pidiendo el permiso correspondiente).

Aunque en el apartado de información adicional a obtener y verificar (4.7) se puede incidir más en algún aspecto o en algo no revisado de las instalaciones, es conveniente que la mayoría de las mismas se tomen durante la inspección de las instalaciones, ya que este punto del procedimiento se realiza de forma previa y supondría volver a una zona ya revisada para tomar fotografías.

B) FILMACIÓN

Otra forma de guardar, consultar y recuperar información sobre los diferentes aspectos de la estructura e instalaciones de una fábrica (características, estado, etc.) es mediante su filmación. Asimismo puede servir también para mostrar a terceros dichas características de una forma más evidente.

Este procedimiento se puede llevar a cabo siempre que sea operativo y se considere conveniente, pero sin sustituir a ninguno de los anteriormente comentados. En caso de llevarse a cabo se seguirá la misma secuencia que la descrita anteriormente para la inspección de las instalaciones y la toma de fotografías, por lo que es conveniente realizarlo al mismo tiempo (los sistemas de video pueden ir tomando fotografías a la vez). En el caso de realizarse esta filmación, se llevará a cabo en continuo y sin cortes. En el caso de que sea necesario reemplazar algún material (baterías, etc.) de la cámara de filmación se indicará en la misma y se reiniciará en este mismo punto.

C) OTROS SOPORTES

En el caso que se considere necesario otro tipo de evidencia o de soporte de revisión además de los citados anteriormente: notas, etc. se procederá también a llevarlo a cabo.

4.5.2 GUÍA A SEGUIR EN LA INSPECCIÓN COMPLETA DE LAS INSTALACIONES Y TOMA DE FOTOGRAFÍAS

A) ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

0. INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este Código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código estará expuesto en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.

	SI	NO	N/A	Comentario ¹	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/0.1) Tomar fotografías de los diferentes códigos expuestos: Propios de la fábrica auditada, de la organización o de terceros.					
Otros procedimientos:					
4.5.2/0.2) Comprobar la posible existencia de códigos de conducta expuestos. Preguntar por su existencia en caso de no ver ninguno. En el caso de que existan códigos expuestos, preguntar si corresponden a la totalidad o hay códigos no mostrados.					
4.5.2/0.3) Asegurarse de que está expuesto un modelo de Código de la organización tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) ² como en el idioma local, en las diferentes zonas de entrada y salida de los trabajadores. Deberá incluir un e-mail para poder contactar. En el caso de no estar expuesto el Código, entregar el modelo para poderlo realizar.					
4.5.2/0.4) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

B) CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los Convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las Recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

¹ A cumplimentar posteriormente en la fase de información adicional a obtener y verificar (ver punto 4.7).

² Pueden estar también, si se considera necesario, sólo en el idioma local.

1. TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/1.1) En el caso de observar un trabajador con aspecto claramente infantil, fotografiarlo.					
4.5.2/1.2) En el caso de que existan trabajadores bajo la figura de aprendices, fotografiarlos.					
Otros procedimientos:					
4.5.2/1.3) Verificar visualmente la no existencia de personal infantil durante la inspección de las instalaciones, realizándolo simultáneamente en las diferentes zonas de la fábrica, si se considera conveniente (posibles movimientos), y sin dejar zonas de la fábrica sin inspeccionar.					
4.5.2/1.4) Seleccionar algunos trabajadores con aspecto más joven para las entrevistas.					
4.5.2/1.5) En el caso de observar un trabajador con aspecto claramente infantil, seleccionarlo de inmediato para la entrevista y/o solicitar su documentación, para verificar su edad.					
4.5.2/1.6) En el caso de que sea aplicable, seleccionar para las entrevistas, algunos trabajadores en prácticas/aprendices.					
4.5.2/1.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/2.1) En el caso de que existan avisos de sanciones fotografiarlos (estarán en idioma local).					
Otros procedimientos:					
4.5.2/2.2) Asegurarse de que no se observa ninguna situación anómala (dependencias cerradas, conductas no adecuadas de los responsables hacia los trabajadores, etc.)					
4.5.2/2.3) Verificar durante la visita el libre acceso a los aseos, agua potable y servicios médicos.					
4.5.2/2.4) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.”

ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA

- A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL
- A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS
- A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES Y BARANDILLAS
- A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS
- A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN
- A6) PUERTAS Y PORTONES
- A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO
- A8) ESCALAS FIJAS
- A9) ESCALERAS DE MANO
- A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.A.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto A anterior). 4.5.2/3.A.2) Tomar algunas fotografías en especial de los espacios de trabajo / zonas de producción (generales y detalle) y de las salidas de emergencia y de las vías y salidas de evacuación (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.A.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto A anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.A.4) Comprobar el adecuado espacio y seguridad de los lugares de trabajo. 4.5.2/3.A.5) Asegurar, también, la adecuación de las puertas de emergencia (no cerradas, no bloqueadas por objetos, que abran hacia afuera y que estén correctamente señalizadas). 4.5.2/3.A.6) Asegurar que todas las vías de evacuación están perfectamente señalizadas y libres de obstáculos incluyendo, si es aplicable, escaleras de incendios que aseguren una correcta evacuación hasta el suelo. 4.5.2/3.A.7) Verificar la posible existencia de grietas y/o apuntalamientos. 4.5.2/3.A.8) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B2) VENTILACIÓN

B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.B.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos de los puntos descritos anteriormente (punto B anterior). 4.5.2/3.B.2) Tomar algunas fotografías en especial de la iluminación, ventilación y del orden y limpieza en las vías de evacuación y puertas de emergencia (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.B.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto B anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.B.4) Verificar que la iluminación y la ventilación sea adecuada y suficiente (en espacios o lugares en que se pueda trabajar con disolventes o con cualquier tipo de productos químicos, particularmente en los procesos de acabado) en el conjunto de las instalaciones y permita trabajar en condiciones. 4.5.2/3.B.5) Verificar la existencia y el funcionamiento de la iluminación de emergencia en las salidas. 4.5.2/3.B.6) Se verificará en particular la inexistencia de elementos que impidan la visibilidad de las señalizaciones de emergencia o el acceso a los extintores. 4.5.2/3.B.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.C.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto C anterior). 4.5.2/3.C.2) Tomar algunas fotografías en especial de la evidencia de la renovación del aire y termómetros e higrómetros si existen (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.C.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto C anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.C.4) Tomar nota de las sensaciones térmicas percibidas en la visita, teniendo en cuenta la época del año en que se efectúa observando, asimismo, la vestimenta de los trabajadores (muy abrigados en invierno, etc.). 4.5.2/3.C.5) Tomar nota de los sistemas de aislamiento y/o control de temperatura existentes. Identificar, en su caso, la presencia de sistemas de climatización, aparatos de medida, y/o de registros visibles de condiciones ambientales. Por otro lado, observar posibles humedades y malos olores. 4.5.2/3.C.6) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRAÑAR RIESGOS Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.D.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto D anterior). 4.5.2/3.D.2) Tomar algunas fotografías de las diferentes máquinas de producción (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.D.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto 4 anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.D.4) Inspeccionar visualmente los diferentes tipos de maquinaria (materia prima, producción, etc.) que deben estar adecuadamente protegidas y aisladas y no deben presentar fugas. 4.5.2/3.D.5) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJUICIALES PARA LA SALUD

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: N/A					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.E.1) Comprobar el ambiente de trabajo y el tono de las conversaciones entre los empleados y también entre jefes de cadena y los empleados. 4.5.2/3.E.2) Comprobar si existen indicadores de un adecuado ambiente: conversaciones normales, posibilidad de escuchar música, actitud y miradas distendidas durante la visita, etc. (no es un indicativo concluyente). 4.5.2/3.E.3) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.F.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto F anterior). 4.5.2/3.F.2) Tomar algunas fotografías en especial del orden en el almacén y del sistema de almacenaje. También de la existencia y uso de carretillas elevadoras y traspalés (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.F.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto F anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.F.4) Verificar la adecuación de los almacenes: orden, almacenamiento, sistemas de transporte y apilamiento de cargas, etc. 4.5.2/3.F.5) Verificar durante la visita que únicamente se almacenan materiales, semielaborados y productos terminados en las áreas habilitadas y señalizadas a estos efectos. 4.5.2/3.F.6) Verificar la existencia y el estado de las estanterías o sistemas de apilado de material, así como su eventual señalización. En este caso, verificar que el material almacenado corresponde efectivamente al señalado. 4.5.2/3.F.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD

G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES (GENERADORES DE VAPOR PARA PLANCHAS, SISTEMAS DE CALEFACCIÓN, ETC.)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.G.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto G anterior). 4.5.2/3.G.2) Tomar algunas fotografías en especial de las instalaciones eléctricas: cableado, paneles. También de los cuadros principales y secundarios (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.G.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto G anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.G.4) Verificar la adecuación de la instalación eléctrica general en zonas de producción. 4.5.2/3.G.5) Verificar, asimismo, que los cuadros eléctricos principales y secundarios se encuentran en adecuadas condiciones de uso (acceso limitado, señalización, tomas de tierra, protección, extintores de CO2, etc.). 4.5.2/3.G.6) Comprobar la temperatura de los cuadros eléctricos principales (para lo cual es suficiente pasar la mano por la tapa exterior del mismo. Si se nota templado o caliente, es señal de alarma). Verificar existencia de alfombras de goma. 4.5.2/3.G.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUBSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUS DESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUBSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.H.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto H anterior). 4.5.2/3.H.2) Tomar algunas fotografías en especial del área en concreto y de su etiquetado. Fotografiar también su manipulación por los trabajadores y de los equipos de protección individual (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.H.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto H anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.H.4) Identificar las sustancias peligrosas existentes. Básicamente se tratará de disolventes para la limpieza, y de los distintos productos químicos utilizados en los procesos de producción (en caso de ser aplicables). 4.5.2/3.H.5) Verificar también que están identificados y almacenados correctamente y que se dispone de las instrucciones de seguridad para la utilización de estos materiales, y que estas instrucciones son conocidas y aplicadas por el personal autorizado. 4.5.2/3.H.6) Verificar por otro lado su correcta manipulación por parte de los trabajadores (utilización de equipos de protección individual). 4.5.2/3.H.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.I.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto I anterior). 4.5.2/3.I.2) Tomar algunas fotografías en especial de las instalaciones que puedan emitir este tipo de radiaciones (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.I.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto I anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.I.4) Identificar estas instalaciones (si es aplicable) y verificar la existencia y utilización de equipos de protección individual en las mismas. 4.5.2/3.I.5) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.J.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto J anterior). 4.5.2/3.J.2) Tomar algunas fotografías en especial de maquinaria o instalaciones ruidosas (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.J.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto J anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.J.4) Identificar aquellas instalaciones (si es aplicable) particularmente ruidosas (hilaturas, etc.). Verificar la existencia y utilización de equipos de protección individual en las mismas, así como sobre la existencia de mediciones sonoras. 4.5.2/3.J.5) Verificar la adecuada protección de los trabajadores (utilización de equipos de protección individual). 4.5.2/3.J.6) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.K.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto K anterior). 4.5.2/3.K.2) Tomar algunas fotografías en especial de las instalaciones que puedan producir este tipo de factores ambientales (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.K.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto K anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.K.4) Identificar estas instalaciones (si es aplicable) y verificar la existencia y utilización de equipos de protección individual en las mismas. 4.5.2/3.K.5) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.L.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto L anterior). 4.5.2/3.L.2) Tomar algunas fotografías en especial de las instalaciones o situaciones que existan en este sentido (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.L.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto L anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.L.4) Identificar estas instalaciones o situaciones (si son aplicables) y verificar la existencia y utilización de equipos de protección individual en las mismas. 4.5.2/3.L.5) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN

M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.M.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto M anterior). 4.5.2/3.M.2) Tomar algunas fotografías en especial de los medios de extinción (extintores, mangueras, etc.), ubicación señalización y mantenimiento (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.M.3) Tomar fotografías de los planes de prevención (planos de evacuación y salidas más cercanas en paredes) en caso de emergencia. 4.5.2/3.M.4) Tomar fotografías de posibles instrucciones en paneles en caso de emergencia (teléfonos, fotos, gráficos, etc.). 4.5.2/3.M.5) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto M anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.M.6) Comprobar la adecuación de los medios de extinción (extintores, mangueras, etc.): cantidad, ubicación, características, señalización y mantenimiento (fechas de caducidad). Hacer una especial incidencia en los almacenes y otras áreas de riesgo. 4.5.2/3.M.7) Comprobar la existencia de evidencias de formación en aspectos de prevención de incendios y explosiones a partir de fotografías, aulas, etc. (utilización maquinaria, restos de material, limpieza, chispas, etc.). 4.5.2/3.M.8) Comprobar la existencia de posibles instrucciones en paneles en materia de prevención de incendios y explosiones en caso de emergencia: teléfonos, fotos, gráficos, etc. (ver punto Q). 4.5.2/3.M.9) Comprobar la existencia y adecuación de los planes de prevención, asegurando que cumplan la legislación si es aplicable (planos de evacuación y salidas más cercanas en paredes) en caso de emergencia (ver punto Q). 4.5.2/3.M.10) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

N) DISEÑO, FABRICACIÓN, SUMINISTRO, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRUEBA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPAS DE PROTECCIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.N.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto N anterior). 4.5.2/3.N.2) Tomar algunas fotografías en especial de los equipos de protección individual: guantes protectores, botas de goma en lavado, cascos y correas de seguridad en limpieza y mantenimiento, etc. (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.N.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto N anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.N.4) Verificar la existencia y adecuación de los equipos de protección individual: especialmente los guantes protectores, botas de goma en lavado, cascos y correas de seguridad en limpieza y mantenimiento, etc. 4.5.2/3.N.5) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIO, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LOCALES DE DESCANSO

O1.1) AGUA POTABLE

O1.2) VESTUARIOS, DUCHAS, LAVABOS Y RETRETES

O1.3) LOCALES DE DESCANSO (INCLUYE DORMITORIOS, CANTINAS, ETC.)

O1.4) LOCALES PROVISIONALES Y TRABAJOS AL AIRE LIBRE

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.O.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto O anterior). 4.5.2/3.O.2) Tomar algunas fotografías en especial de estas instalaciones: dormitorios, cantinas, lavabos y retretes, fuentes de agua potable y zonas de descanso, taquillas, etc. (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.O.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto O anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.O.4) Verificar la adecuación: número, limpieza, existencia de agua corriente, jabón, etc. de este tipo de instalaciones: dormitorios, cantinas, lavabos y retretes, fuentes de agua potable y zonas de descanso, taquillas, etc. Comprobar asimismo los posibles malos olores en estas instalaciones. 4.5.2/3.O.5) Comprobar el libre acceso a estos servicios. 4.5.2/3.O.6) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

P) PRIMEROS AUXILIOS**P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS**

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.P.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto P anterior). 4.5.2/3.P.2) Tomar algunas fotografías en especial de los equipos de primeros auxilios (botiquines, etc.), de su adecuado contenido y mantenimiento (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.P.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto P anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.P.4) Verificar la adecuación de los equipos de primeros auxilios (botiquines): ubicación, señalización, contenido, caducidades, etc. 4.5.2/3.P.5) Verificar la eventual información sobre primeros auxilios en paneles, anuncios y/o carteles. 4.5.2/3.P.6) Comprobar la existencia de área de primeras curas (salas). 4.5.2/3.P.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

Q) EL ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.Q.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto Q anterior). 4.5.2/3.Q.2) Tomar fotografías de los planes de prevención (planos de evacuación y salidas más cercanas en paredes) en caso de emergencia (ver punto M) (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.Q.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto Q anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.Q.4) Comprobar la existencia y adecuación de los planes de prevención, asegurando que cumplan la legislación si es aplicable (planos de evacuación y salidas más cercanas en paredes) en caso de emergencia. (ver punto M). 4.5.2/3.Q.5) Verificar la existencia de evidencias de formación en materia de planes de acción en caso de emergencia a partir de fotografías, aulas, etc. (formación de equipos de extinción, fotografías de ejercicios de evacuación, etc.). 4.5.2/3.Q.6) Comprobar la existencia de información en paneles (en caso de emergencia), tableros de anuncios o carteles, así como de posibles instrucciones concretas acerca de los mismos. (teléfonos, fotos, gráficos, etc.). 4.5.2/3.Q.7) Verificar la existencia de puntos de encuentro señalizados. 4.5.2/3.Q.8) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/3.R.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos en todos los puntos descritos anteriormente (punto R anterior). 4.5.2/3.R.2) Tomar algunas fotografías en especial de las zonas de atención médica y de sus instalaciones (en especial de cara a documentar el informe). En particular, tomar fotografías también en los casos en que destaquen favorablemente. 4.5.2/3.R.3) Asegurarse de que quedan evidenciados todos los puntos descritos anteriormente (punto R anterior) y, en concreto, las posibles incidencias o incumplimientos.					
Otros procedimientos: 4.5.2/3.R.4) Identificar la presencia de una habitación para el médico/sanitario, así como los equipamientos de la dicha sala, y los registros que en ella pudieran existir, en el caso de que sea aplicable (tratar también en su caso el tema de confidencialidad de los registros médicos, en función de la legislación del país) 4.5.2/3.R.5) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/4.1) En el caso de existir locales de reunión de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores (actividades, etc.), fotografiarlos. 4.5.2/4.2) En el caso de que existan paneles de noticias de los representantes de los trabajadores, fotografiarlos. 4.5.2/4.3) En el caso de que existan paneles con otras actividades (deportes, fiestas, etc.), fotografiarlos. 4.5.2/4.4) En el caso de que exista un buzón de sugerencias, fotografiarlo identificando el entorno donde está ubicado.					
Otros procedimientos: 4.5.2/4.5) Preguntar y verificar la existencia, si es aplicable, de locales de reunión de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores (actividades, etc.). 4.5.2/4.6) Preguntar y verificar la existencia, si es aplicable, de paneles de noticias de los representantes de los trabajadores. 4.5.2/4.7) Preguntar y verificar la existencia, si es aplicable, de actividades (deportes, fiestas, etc.) 4.5.2/4.8) Preguntar la posible existencia de un buzón de sugerencias y de su ubicación. 4.5.2/4.9) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

5. DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/5.1) Zonas de producción (visión general).					
Otros procedimientos:					
4.5.2/5.2) Realizar una verificación visual de la composición del personal para preguntar posteriormente (presencia en especial de determinadas personas en algunos puestos más penosos o duros, presencia solamente de mujeres, presencia solamente de hombres, presencia solamente de gente muy joven, presencia solamente de una etnia, etc.).					
4.5.2/5.3) Obtener información de posibles diferencias claras entre trabajadores (entre hombre y mujeres, etc.) en las condiciones de trabajo de los diferentes puestos.					
4.5.2/5.4) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/6.1) En el caso de que existan avisos (o imágenes) de sanciones fotografiarlos (en especial de cara a documentar el informe).					
Otros procedimientos:					
4.5.2/6.2) Comprobar posibles advertencias de sanciones en las instalaciones.					
4.5.2/6.3) Asegurarse de que no se observa ninguna situación anómala (conversaciones, discusiones, gritos, etc.) por parte de los responsables hacia los trabajadores.					
4.5.2/6.4) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

7. HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/7.1) Tomar fotografías en el caso de que existan paneles con los horarios (estarán en idioma local).					
4.5.2/7.2) Tomar fotografías de las entrada/salidas y descansos (si es posible) quedando evidencia de la hora.					
Otros procedimientos:					
4.5.2/7.3) Verificar la existencia de paneles, carteles, anuncios, etc. con los horarios, tomando nota de los mismos para verificar que coincida con el declarado por la dirección de la empresa y lo expresado por los trabajadores.					
4.5.2/7.4) Verificar la existencia y el tipo de sistema de control de entrada de la empresa.					
4.5.2/7.5) Si la presencia en fábrica coincide con alguna de las horas de entrada o salida de trabajadores, verificar el horario, así como la utilización efectiva se los mecanismos de control de tiempo (fichaje) comprobando que se realice adecuadamente.					
4.5.2/7.6) En casos sospechosos volver con una excusa para comprobar si efectivamente se trabaja fuera de las horas o días que nos han comentado.					
4.5.2/7.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

8. REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/8.1) En el caso de que existan paneles con las remuneraciones expuestas, fotografiarlos (estarán en el idioma local).					
Otros procedimientos:					
4.5.2/8.2) Verificar la posible existencia de paneles expuestos con las remuneraciones.					
4.5.2/8.3) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

9. SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.”

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/9.1) Fotografiar la zona de producción y capacidad general de la fábrica (visión general) (en especial de cara a documentar el informe).					
Otros procedimientos:					
4.5.2/9.2) Tomar datos sobre las capacidad de producción de la fábrica (maquinaria necesaria, etc.).					
4.5.2/9.3) Tomar la información para posteriormente hacer un cálculo de razonabilidades de producción para la organización y contrastar con control de calidad de la organización, si es aplicable.					
4.5.2/9.4) Controlar, en los almacenes, la ausencia de entradas de material terminado o de salidas /entradas de material semielaborado.					
4.5.2/9.5) En el caso de que en el momento de la auditoría se trabaje un pedido/s para la organización, comprobar que el etiquetaje/documentación corresponde al país de origen correcto.					
4.5.2/9.6) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

10. MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

“Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/10.1) Tomar fotografías en el caso de posibles incidencias o incumplimientos de todos los puntos siguientes, asegurándose de que quedan recogidas todas las instalaciones de tratamiento de aguas, calderas, generadores, depósitos, materiales peligrosos, chimeneas, emisión de gases, residuos, etc. 4.5.2/10.2) Tomar alguna fotografía en especial de estas instalaciones (en especial de cara a documentar el informe).					
Otros procedimientos: 4.5.2/10.3) Comprobar visualmente la adecuación de las instalaciones, sus correctas condiciones de uso, señalización, acceso, seguridad, medios de extinción, etc. 4.5.2/10.4) Controlar la existencia de sistemas de recogida, y, en su caso, separación/tratamiento de residuos sólidos. 4.5.2/10.5) Verificar visualmente la opacidad de los humos de la caldera, si la hay. En el caso de la existencia de efluentes líquidos, verificar la existencia de planta de tratamiento antes de su evacuación a la red. 4.5.2/10.6) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías: 4.5.2/11.1) Fotografiar paneles de posibles aspectos legales no recogidos en los puntos anteriores expuestos en las instalaciones, recogidos en paneles, etc. (estarán en idioma local).					
Otros procedimientos: 4.5.2/11.2) Observar cualquier elemento o comportamiento que parezca transgredir la legislación del país en que nos encontremos. 4.5.2/11.3) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

4.6 SELECCIÓN Y ENTREVISTAS A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

4.6.1 INTRODUCCIÓN

A) METODOLOGÍA A SEGUIR/CRITERIOS DE SELECCIÓN/TAMAÑO DE LA MUESTRA

La selección de los trabajadores se realizará de acuerdo con las características de cada fábrica, desde dos ámbitos diferentes:

- a) Directamente de las listas de personal de la fábrica: en este caso la muestra se realizará de forma aleatoria, de acuerdo con los criterios del auditor. En este sentido, se seleccionará siempre una muestra suficientemente representativa teniendo en cuenta la totalidad del personal de la organización (en el caso que el personal no esté en un solo listado prenumerado se tomará la suma de listados).
- b) Directamente de la cadena de producción (cuando se realiza la inspección de las instalaciones): en este caso se seleccionarán de forma dirigida, de acuerdo con los criterios del auditor. En particular se tratará de seleccionar a personas que presenten una mayor vulnerabilidad tales como: gente con apariencia más mayor, mujeres embarazadas, personas con apariencia más joven, personal de limpieza (que trabajan básicamente con los retales de las cadenas, lavabos, etc.), un hombre y una mujer en un puesto idéntico (para comparar sueldos), etc. En el caso de existir representantes de los trabajadores, se seleccionará una muestra o la totalidad de los mismos (en función del tamaño de la fábrica y de su número) para incluirlos en las entrevistas, siempre que se considere conveniente.
- c) Tener en cuenta la posibilidad de entrevistar a algún trabajador fuera de la fábrica bien directamente o bien a través de algún tipo de organización local.

B) ASPECTOS PREVIOS AL INICIO DE LA ENTREVISTA

Antes de iniciar la entrevista con el trabajador, hay que agradecerle su presencia y disponibilidad. Por otro lado, es necesario explicarle claramente el motivo de la visita (auditoría del Código de Conducta de la organización en aspectos sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales), que es la primera visita o que es o será un proceso recurrente y la razón de la entrevista (procedimiento que se realiza en todas estas auditorías que probablemente conozca o ha visto realizar en otras ocasiones).

Es preciso que se sienta lo más cómodo y tranquilo posible, para ello hay que comentarle que la entrevista es anónima (no quedará constancia de ningún nombre) y que la hacen más personas.

También es necesario preguntarle si conocía nuestra visita de antemano y si cuando lo ha avisado el responsable o el jefe de personal le ha indicado para que era (normal) y se le ha hecho algún comentario de lo que tiene que decir (esto último preguntar en aquellas situaciones o fábricas que se crea conveniente).

4.6.2 CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

FECHA AUDITORÍA	
NOMBRE DE LA COMPAÑÍA	
EDAD	
SEXO	
PUESTO / CARGO	
FECHA DE ENTRADA EN LA COMPAÑÍA	

Al realizar las preguntas seguir el orden del Código de Conducta, variándolo si se considera conveniente (orden y enfoque) en función de las circunstancias, para dar más confianza al trabajador o de como evolucione la entrevista.

1. ASPECTOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA (INTRODUCCIÓN)
2. TRABAJO INFANTIL
3. TRABAJOS FORZOSOS Y OBLIGATORIOS
4. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
5. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA
6. DISCRIMINACIÓN
7. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS
8. HORARIO DE TRABAJO
9. REMUNERACIONES
10. MEDIO AMBIENTE
11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE
12. OTROS ASPECTOS
13. REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN RECOPIADA DEL TRABAJADOR (CONTRATO, HOJA DE NÓNIMA, HOJAS DE MARCAJE, ETC.)

A) ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

0. INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este Código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código estará expuesto en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/0.1) ¿Tienen conocimiento los trabajadores sobre la existencia y los compromisos del Código de Conducta de la organización u otros códigos de conducta?					
¿A través de que vía lo ha conocido?					
4.6.2/0.2) ¿Está expuesto el Código de Conducta de la organización en inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional de influencia hablado en la zona)/ idioma local en las zonas de entrada/salida de los trabajadores?					
¿Se realiza alguna divulgación o formación a los trabajadores en materia de RSC?					

B) CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los Convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las Recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/1.1) ¿Conoce si la empresa tiene o ha tenido trabajando alguna vez a niños menores de 15 años? ¹					
4.6.2/1.2) ¿Hay alumnos de escuelas en prácticas?					
¿Hay aprendices?					

¹ El auditor decidirá en función de la legislación del país.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/2.1) ¿Existe algún tipo de obligatoriedad para los trabajadores en la realización de determinados trabajos, etc.?					
4.6.2/2.2) ¿Las horas extraordinarias son obligatorias?					
4.6.2/2.3) ¿Se les retiene a los trabajadores algún concepto en el sueldo hasta la finalización de la prestación del trabajo?					
4.6.2/2.4) ¿Se les retiene algún tipo de documento legal hasta la finalización de la prestación del trabajo?					
4.6.2/2.5) ¿Pueden los trabajadores dejar libremente la empresa siguiendo el procedimiento legal vigente previsto?					
4.6.2/2.6) ¿Pueden los trabajadores salir libremente de las instalaciones, tanto dentro del horario de trabajo (en caso de necesidad) como fuera de él (dormitorios, etc. en el caso de que existan este tipo de instalaciones)?					
4.6.2/2.7) ¿Pueden los trabajadores acceder libremente a los aseos, agua potable, servicios médicos (en caso de necesidad) de forma ordenada, durante la jornada de trabajo?					

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.”

ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA

- A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL
- A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS
- A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES Y BARANDILLAS
- A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS
- A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN
- A6) PUERTAS Y PORTONES
- A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO
- A8) ESCALAS FIJAS
- A9) ESCALERAS DE MANO
- A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.A.1) ¿Están en condiciones adecuadas los edificios donde se trabaja, las instalaciones y su mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo así como sus medios de acceso y salida?					
4.6.2/3.A.2) ¿Se han producido alguna vez accidentes de trabajo por la falta de adecuación de los edificios y/o instalaciones?					
¿Qué tipos de accidentes?					

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

- B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO
- B2) VENTILACIÓN
- B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.B.1) ¿La iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo son los adecuados?					

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.C.1) ¿La temperatura, humedad y renovación del aire en los lugares de trabajo son los adecuados?					

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRAÑAR RIESGOS Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.D.1) ¿Las características de la maquinaria, así como su utilización y mantenimiento son seguros y no entrañan riesgos para los empleados en su utilización?					
4.6.2/3.D.2) ¿Se realiza un adecuado mantenimiento de la maquinaria?					

E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJUDICIALES PARA LA SALUD

CUESTIONARIO TRABAJADORES	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.E.1) ¿La presión en el lugar de trabajo es la adecuada y razonable para cumplir con el día a día de la producción?					

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.F.1) ¿La manipulación de las cargas y de materiales se realiza de forma adecuada?					

G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD

G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES (GENERADORES DE VAPOR PARA PLANCHAS, SISTEMAS DE CALEFACCIÓN, ETC.)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.G.1) ¿La utilización de la electricidad y el mantenimiento general de las instalaciones eléctricas es correcto?					

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUS DESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.H.1) ¿Existe una identificación y control sobre las sustancias peligrosas (por ejemplo en los procesos de lavado, si es aplicable, o en el caso de combustibles, etc.). ¿Se almacenan de forma adecuada y son manipuladas sólo por las personas autorizadas?					

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.I.1) ¿Están expuestos los trabajadores a radiaciones de cualquier tipo (radioisótopos, nucleares, térmicas, etc.)? ¿En caso afirmativo, de que medidas protectoras se dispone?					

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.J.1) ¿Existe algún área donde se produzcan ruidos o vibraciones excesivas?					
¿En caso de producirse se toman las medidas necesarias de cara a los trabajadores: información y medios de protección?					

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.K.1) ¿Están expuestos los trabajadores a atmósferas contaminadas con polvo, partículas o gases de cualquier tipo? ¿En caso afirmativo, de qué medidas protectoras dispone?					

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.L.1) ¿Se realizan en la empresa trabajos a gran altitud, o en profundidad (buzos, minería, etc.)? ¿En caso afirmativo, de qué medidas protectoras se dispone?					

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN

M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.M.1) ¿Ha recibido formación en cuanto a prevención de incendios?					
4.6.2/3.M.2) ¿Se ha producido alguna vez un incendio?					

N) DISEÑO, FABRICACIÓN, SUMINISTRO, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRUEBA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPAS DE PROTECCIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.N.1) ¿Se facilitan a los trabajadores, en aquellos casos que sea necesario, equipos de protección individual tales como: guantes protectores, botas de goma en las zonas de lavado (si es aplicable), gafas, etc.?					

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIO, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LOCALES DE DESCANSO

O1.1) AGUA POTABLE

O1.2) VESTUARIOS, DUCHAS, LAVABOS Y RETRETES

O1.3) LOCALES DE DESCANSO (INCLUYE DORMITORIOS, CANTINAS, ETC.)

O1.4) LOCALES PROVISIONALES Y TRABAJOS AL AIRE LIBRE

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.O.1) ¿Las instalaciones sanitarias, los medios de aseo (lavabos, retretes, etc.), el vestuario (si es aplicable), el suministro de agua potable, los comedores, los dormitorios (si es aplicable), etc. son adecuados (acceso, limpieza, número, etc.)?					

P) PRIMEROS AUXILIOS**P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS**

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.P.1) ¿Hay responsables de primeros auxilios?					
4.6.2/3.P.2) ¿Se recibe formación en primeros auxilios?					
4.6.2/3.P.3) ¿Hay botiquines?					
¿Disponen de todo lo necesario?					
4.6.2/3.P.4) ¿Hay dispensario médico?					
4.6.2/3.P.5) ¿Hay enfermero o médico en las instalaciones?					
¿Está disponible fuera de las instalaciones?					
¿Los equipamientos médicos son adecuados?					

Q) EL ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.Q.1) ¿Sabe que hacer en caso de emergencia?					
¿Ha recibido formación al respecto?					
4.6.2/3.Q.2) ¿Existen planos de evacuación?					
¿Están expuestos en las paredes de la fábrica?					
4.6.2/3.Q.3) ¿Se han realizado simulacros de evacuación?					
¿Con qué frecuencia?					

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/3.R.1) ¿Existe algún tipo de servicio médico disponible en las horas de trabajo?					
4.6.2/3.R.2) ¿Les hacen revisiones médicas periódicas?					
¿Cada cuanto tiempo?					
¿Qué tipos de pruebas les realizan?					

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/4.1) ¿Existe alguna asociación de trabajadores o representantes de los mismos (delegados, comités, etc.)?					
4.6.2/4.2) ¿Pueden los empleados asociarse libremente a cualquier tipo de organización independiente de trabajadores incluyendo sindicatos (si es aplicable en este último caso por la legislación del país)?					
4.6.2/4.3) En el caso de que no se contemplen estas organizaciones en la legislación, ¿pueden los trabajadores organizarse y ejercer sus derechos de forma individual o agrupada?					
4.6.2/4.4) ¿Se han producido protestas o huelgas por parte de los trabajadores?					
En caso afirmativo ¿qué medidas ha tomado la sociedad y a que acuerdos se ha llegado con los trabajadores?					
4.6.2/4.5) En caso de que un trabajador tenga un problema, tanto personal como de trabajo ¿a quién se puede dirigir?					
¿Se hablan y solucionan estos problemas o conflictos?					
4.6.2/4.6) ¿Cómo se gestionan los conflictos entre trabajadores y empresa?					
¿Cómo se lleva a cabo el diálogo entre la dirección y los trabajadores: sueldos, horas extra, condiciones, consultas, problemas, etc.?					
4.6.2/4.7) ¿Existe un buzón de sugerencias para los trabajadores?					
¿Cómo se gestionan las mismas?					
¿Está en una situación adecuada para que se ejerza en libertad, de forma anónima y con total confidencialidad?					
4.6.2/4.8) ¿Cual es la relación con sus superiores?					
¿Cree que son justos?					
¿Cree que es una buena empresa para trabajar?					
¿Les puede plantear sus problemas?					
¿Son accesibles?					
En el caso de que no se pueda dirigir a su superior, ¿puede acceder a otra persona/departamento?					
4.6.2/4.9) ¿Se facilita y promueve la relación entre trabajadores fuera de horario de trabajo mediante actividades (deportivas, lúdicas, etc.)?					

5. DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/5.1) ¿Existe en la empresa algún tipo de discriminación basada en la raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, asociación o afiliación política?					
4.6.2/5.2) ¿Existe alguna persona discapacitada trabajando en la fábrica? ¿Qué tipo de trabajo desarrolla?					
4.6.2/5.3) ¿Todo el mundo recibe el mismo trato?					
¿Es justo?					
4.6.2/5.4) ¿Cuándo una mujer está embarazada, se aplican todos los criterios previstos en la ley (especificarlo nosotros) durante y después del embarazo?					
¿A parte de lo previsto en la ley se realiza algún tipo de acción complementaria?					
¿Ha estado la trabajadora entrevistada, si es el caso, trabajando en la empresa estando embarazada?					
¿Se ha adecuado todo el procedimiento a la ley?					
4.6.2/5.5) ¿Todos los trabajadores con la misma experiencia y habilidades pueden acceder a las horas extraordinarias, en el caso de que quieran hacerlas?					
4.6.2/5.6) ¿Existe algún tipo de favoritismo?					

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/6.1) ¿Existe en la compañía algún tipo de práctica o situación en la que se produzca algún tipo de castigo físico?					
4.6.2/6.2) ¿Se ha dado algún caso de presiones o coacciones mentales o físicas así como abusos físicos, psicológicos, sexuales o cualquier otra tipología de acoso?					
4.6.2/6.3) ¿Ha habido despidos en el último año?					
¿Cuáles han sido las causas?					

7. HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/7.1) ¿Cuántas horas trabajan por día/semana/mes/año los empleados? ¿Cuál es su horario de trabajo?					
4.6.2/7.2) ¿Tiene descansos y tiempo para comer? ¿Cuánto? ¿En qué horarios?					
4.6.2/7.3) ¿Cuántas horas extras se trabajan normalmente por día? ¿Y a la semana?					
4.6.2/7.4) ¿En el caso de realizar horas extraordinarias corresponden a periodos puntuales de carga de trabajo o se realizan de forma permanente durante todo el año?					
4.6.2/7.5) ¿Sabe si las horas extras están remuneradas adecuadamente de acuerdo con la legislación (dar nosotros el dato, el trabajador puede no conocerlo)?					
4.6.2/7.6) ¿Le pagan más por las horas extras?					
4.6.2/7.7) ¿Cómo le calculan las horas extras?					
4.6.2/7.8) ¿A través de que sistema se controlan las entradas y salidas?					
4.6.2/7.9) ¿Los trabajadores disponen mínimo de un día completo de descanso después de seis de trabajo continuado?					
4.6.2/7.10) ¿Disfrutan de las vacaciones y festivos de acuerdo con lo estipulado en la legislación?					
4.6.2/7.11) ¿Se pueden solicitar días libres si hay necesidad?					
4.6.2/7.12) ¿Cómo se comunican las bajas?					

En el caso de empleados que cobren en base a las piezas fabricadas:

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/7.13) Si ustedes trabajan por piezas, ¿reciben al menos el salario mínimo que correspondería trabajando una jornada normal?					
4.6.2/7.14) ¿Como se lleva a cabo el cómputo y el pago de las horas extraordinarias realizadas por piezas?					

8. REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/8.1) ¿Le pagan de acuerdo con la legislación vigente (salario mínimo, etc.)?					
¿Sabe cuánto cobra al mes?					
¿Sabe leer o interpretar su nómina?					
¿Sabe cuanto cobra por las horas extras?					
¿Las horas extras están diferenciadas claramente en su nómina o las puede calcular o diferenciar?					
4.6.2/8.2) ¿Cobra usted por horas o por piezas?					
4.6.2/8.3) ¿Está garantizado el cobro del salario mínimo en todos aquellos casos en que se cobra de acuerdo con la producción realizada (piezas)?					
4.6.2/8.4) ¿Dispone de una hoja de nómina a final de cada mes?					
¿Los detalles son claros y correctos (retenciones, etc.)?					
¿Cobra semanalmente, quincenalmente o mensualmente?					
¿Se pueden pedir anticipos?					
¿Se pueden solicitar préstamos con o sin interés?					
¿Cobra en efectivo o por transferencia bancaria?					
¿Se cobra puntualmente o hay retrasos?					

9. SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización."

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/9.1) ¿Sabe si la empresa subcontrata parte de la producción principal?					
¿Sabe si lo hace para la organización?					
4.6.2/9.2) ¿Sabe de la existencia de control de calidad por parte de la organización?					
4.6.2/9.3) ¿Sabe si la empresa subcontrata algunas de las operaciones secundarias (es normal): lavado, si es aplicable, etc.?					
4.6.2/9.4) ¿Sabe si lo hace para la organización?					
4.6.2/9.5) ¿Saben ustedes para que marca trabajan en todo momento?					

10. MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

"Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/10.1) ¿Se producen muchos residuos en la producción o generales (papel, embalajes, etc.)? ¿Qué se hace con ellos?					
¿Existen procesos que generen aguas residuales? ¿Se tratan?					
¿En caso de existir calderas, emiten humos densos u opacos?					

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
N/A					

4.7 INFORMACIÓN ADICIONAL A OBTENER Y VERIFICAR PARA CADA UNO DE LOS PUNTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, COMPLEMENTARIA A LA DE LOS PUNTOS 4.2 A 4.6 ANTERIORES

4.7.1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo obtendremos la información necesaria, complementaria a la de los puntos 4.2 a 4.6 anteriores, con el objetivo de tener toda la evidencia necesaria y suficiente para poder concluir si la fábrica cumple o no para cada punto del Código de Conducta.

Esto incluye obtener otras fuentes de evidencia tales como:

1. Obtención y verificación de documentación adicional y complementaria.
2. Cálculos y comprobaciones.
3. Verificación del cumplimiento de la legislación.
4. Análisis de razonabilidades, etc.

4.7.2. GUÍA DE INFORMACIÓN ADICIONAL A OBTENER Y VERIFICAR PARA CADA UNO DE LOS PUNTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, COMPLEMENTARIA A LA DE LOS PUNTOS 4.2 A 4.6 ANTERIORES

A) ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

0. INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este Código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código estará expuesto en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/0.1) Preguntar por otros clientes u organizaciones que tienen implantado y exigen el cumplimiento de sus códigos de conducta y aquellos que además realizan la auditoría de los mismos en la fábrica en cuestión.					
4.7.2/0.2) Específicamente solicitar ver, en caso de existir, los códigos de conducta, las auditorías, los informes, etc.					
4.7.2/0.3) Solicitar ver la documentación existente en relación a las empresas que se agrupan en algún tipo de organización y realizan la auditoría de forma conjunta: WRAP, BSCI, etc.					
4.7.2/0.4) Cotejar la documentación de que se dispone con la solicitada previamente en relación con los códigos (ver punto 4.3).					

B) CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los Convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las Recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/1.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/1.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/1.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/1.4) Tener en cuenta el entorno (país/zona) y de la ubicación de la fábrica para prever posibles situaciones de riesgo en este sentido.					
4.7.2/1.5) Recoger las impresiones (percepción) sobre este aspecto en la visita realizada a las instalaciones.					
4.7.2/1.6) Verificar la documentación relacionada, si se da el caso, de las personas seleccionadas con apariencia más joven. Verificar su documentación, con particular énfasis en la información sobre la edad.					
4.7.2/1.7) Verificar la documentación, si es aplicable, relacionada con las personas que se encuentran en situación de aprendizaje, comprobando que se ajusta a la legislación (contratos, acuerdos, etc.).					

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/2.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/2.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/2.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/2.4) Tener en cuenta el entorno (país/zona) y de la ubicación de la fábrica para prever posibles situaciones de riesgo en este sentido.					
4.7.2/2.5) Analizar en los expedientes seleccionados de los trabajadores posible información (anotaciones, existencia de retenciones poco claras en las nóminas, etc.) acerca de estos aspectos y, en caso de existir, profundizar en ellos.					
4.7.2/2.6) En el caso de subcontratar cualquier tipo de trabajo con instituciones especiales (centros penitenciarios, centros de personas con discapacidades, centros psiquiátricos, etc.), documentar y asegurarse de que se ajustan a la legalidad vigente (condiciones de remuneración, dignidad de los trabajadores, etc.).					

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.”

ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA

- A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL
- A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS
- A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES Y BARANDILLAS
- A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS
- A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN
- A6) PUERTAS Y PORTONES
- A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO
- A8) ESCALAS FIJAS
- A9) ESCALERAS DE MANO
- A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.A.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.A.2) Verificar la existencia y cumplimiento de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.A.3) Verificar la existencia y cumplimiento de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.A.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones así como la solicitada previamente (planos, permisos, certificaciones, etc.).					
4.7.2/3.A.5) Solicitar posibles sanciones y/o multas en relación al edificio y sus instalaciones.					

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

B2) VENTILACIÓN

B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.B.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.B.2) Verificar la existencia y cumplimiento de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.B.3) Verificar la existencia y cumplimiento de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.B.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.B.5) Verificar, en caso de existir, los indicadores y registros de las últimas revisiones, limpiezas, mantenimientos, en todos los locales susceptibles de los mismos (iluminación, ventilación, limpieza, etc.).					

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.C.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.C.2) Verificar la existencia y cumplimiento de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.C.3) Verificar la existencia y cumplimiento de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.C.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.C.5) Verificar, en caso de existir, la existencia de cualquier tipo de registros, ya sean propios o procedentes de análisis de terceros, de temperatura y/o humedad del ambiente.					

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRAÑAR RIESGOS Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.D.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.D.2) Verificar la existencia y de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.D.3) Verificar la existencia y de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.D.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones así como la solicitada previamente.					
4.7.2/3.D.5) Verificar, en caso de existir, los registros rutinarios (tomados por la propia organización) de las últimas revisiones, limpiezas, mantenimientos, efectuados a la maquinaria e instalaciones.					
4.7.2/3.D.6) En los casos de maquinaria aplicables (producción, etc.) y de equipos aplicables (calderas, aire comprimido, sistema eléctrico, etc.), revisar los certificados de revisiones reglamentarias y obligatorias establecidas por la legislación local.					
4.7.2/3.D.7) Recopilar y valorar los datos obtenidos acerca de la inspección visual de los diferentes tipos de maquinaria (maquinaria de producción, etc.) en la visita realizada.					

**E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJU-
DICIALES PARA LA SALUD**

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.E.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos					
4.7.2/3.E.2) Verificar la existencia y de códigos de conducta (u otros procedimientos) propios de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.E.3) Verificar la existencia y de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.F.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos, en particular la existencia de algún tipo de permiso o habilitación para conductores de carretillas elevadoras.					
4.7.2/3.F.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.F.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.F.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					

G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD

G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES (GENERADORES DE VAPOR PARA PLANCHAS, SISTEMAS DE CALEFACCIÓN, ETC.)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.G.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.G.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.G.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.G.4) En los casos aplicables, verificar la documentación y revisar los certificados de adecuación de la instalación eléctrica obligatorios establecidos por la legislación local. (Ver ficha país) (Ver punto 4.3.4).					
4.7.2/3.G.5) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUBSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUS DESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUBSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.H.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.H.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.H.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.H.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.I.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.I.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.I.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.I.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.I.5) En el caso de que durante la visita se hayan identificado estas situaciones, solicitar registros de mediciones y, si no existen, pedir que se efectúen estas mediciones.					

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.J.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.J.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.J.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.J.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.J.5) En el caso de que durante la visita se hayan percibido niveles sonoros elevados, solicitar registros de mediciones de nivel sonoro, y, si no existen, pedir que se efectúen estas mediciones.					

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.K.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.K.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.K.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.K.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.K.5) En el caso de que durante la visita se hayan identificado estas situaciones, solicitar registros de mediciones y, si no existen, pedir que se efectúen estas mediciones.					

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.L.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.L.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.L.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.L.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.L.5) En el caso de que durante la visita se hayan identificado estas situaciones, solicitar registros de mediciones y, si no existen, pedir que se efectúen estas mediciones.					

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN

M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.M.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.M.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.M.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.M.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.M.5) Verificar, en caso de existir, los registros de los mantenimientos realizados a los medios de extinción, así como los certificados de pruebas o características disponibles.					
4.7.2/3.M.6) Solicitar el plan de prevención, en caso de existir o que legalmente sea exigible, asegurando su adecuación.					

N) DISEÑO, FABRICACIÓN, SUMINISTRO, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRUEBA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPAS DE PROTECCIÓN

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.N.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.N.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.N.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.N.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías recogidas durante la visita a las instalaciones, asegurando la utilización de estos equipos cuando sea aplicable.					

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIO, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LOCALES DE DESCANSO

O1.1) AGUA POTABLE

O1.2) VESTUARIOS, DUCHAS, LAVABOS Y RETRETES

O1.3) LOCALES DE DESCANSO (INCLUYE DORMITORIOS, CANTINAS, ETC.)

O1.4) LOCALES PROVISIONALES Y TRABAJOS AL AIRE LIBRE

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.O.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.O.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.O.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.O.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.O.5) Verificar, en caso de existir, los indicadores de las últimas revisiones, limpiezas, mantenimientos, en todos los locales susceptibles de los mismos.					

P) PRIMEROS AUXILIOS

P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.P.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.P.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.P.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.P.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones. En particular, registros gráficos de botiquines y salas de curas.					
4.7.2/3.P.5) Revisar los registros de formación del personal entrenado para primeros auxilios, si lo hay.					
4.7.2/3.P.6) Revisar los registros de accidentes, si existen.					

Q) EL ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.Q.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.Q.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.Q.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.Q.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/3.Q.5) Solicitar el plan de emergencia, en caso de existir o que legalmente sea exigible, asegurando su adecuación.					
4.7.2/3.Q.6) Verificar, en caso de existir, los registros existentes de ejercicios de evacuación realizados, analizando también la información previa solicitada.					

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/3.R.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/3.R.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan alguno de estos puntos.					
4.7.2/3.R.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan alguno de estos puntos de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/3.R.4) Recopilar y valorar la información, y posibles fotografías, recogidas durante la visita a las instalaciones. En particular, presencia de una sala para visitas médicas.					
4.7.2/3.R.5) Revisar los contratos existentes con médicos o entidades de vigilancia de la salud, así como los registros disponibles (respetando la debida confidencialidad). Averiguar también cómo se transmite la información a los trabajadores y que información guarda la empresa.					

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/4.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/4.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/4.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/4.4) Analizar la información existente obtenida previamente a través de los sindicatos, internacionales y/o locales, en caso de existir, de la situación general.					
4.7.2/4.5) Verificar la adecuación a la ley en relación a los representantes de los trabajadores (comités representantes, etc.) y solicitar toda la documentación al respecto (actas o evidencias de reuniones, etc.)					
4.7.2/4.6) Preguntar por la existencia de un sindicato propio o de representantes sindicales y realizar una entrevista con los mismos, si se considera conveniente (ver cuestionario trabajadores punto 3.4), acerca de las condiciones de la fábrica, (de los diferentes puntos previstos en nuestro Código de Conducta).					
4.7.2/4.7) Comprobar la adecuación de la información expuesta en paneles (en caso de ser aplicable), en relación a las condiciones laborales, con lo previsto en la legislación.					
4.7.2/4.8) Obtener toda la información sobre las posibles actividades colectivas organizadas por la empresa (deportivas, fiestas, etc.)					

5. DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/5.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/5.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/5.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/5.4) Recopilar la información recogida durante la visita a las instalaciones, en referencia a la percepción visual sobre la composición y ocupación de los trabajadores. En particular, diferencias claras de los distintos puestos de trabajo, presencia igualitaria de hombres y mujeres, inmigrantes y nativos.					
4.7.2/5.5) Solicitar la totalidad de las hojas de nóminas de los trabajadores del último mes disponible, verificado, en las hojas de nóminas, que el salario de hombres y mujeres es el mismo (en los casos que sea aplicable), así como los salarios por el mismo tipo de trabajo. Para llevar a cabo lo anterior se preguntará al responsable sobre las distintas categorías de salario y lo que es comparable, obteniendo las explicaciones pertinentes (antigüedades, etc.).					

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/6.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/6.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/6.3) Verificar la existencia de reglamentos de régimen interno (RRI) que incluyan aspectos sancionadores y verificar su contenido y aplicación.					
4.7.2/6.4) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/6.5) Recopilar y valorar la información recogida (percepción y posibles imágenes y avisos) durante la visita a las instalaciones, en particular, el tipo de trato entre superiores jerárquicos y sus trabajadores.					

7. HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/7.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/7.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/7.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/7.4) Recopilar la información y fotografías recogidas durante la visita a las instalaciones, en particular, sistemas de fichaje y horarios.					
4.7.2/7.5) Examinar los registros de fichaje, ya sean manuales o mecanizados, identificando en los resúmenes (informatizados) o por bloques de fichas (manual) de forma semanal o mensual (en función de las características de la fábrica), la razonabilidad general de las horas realizadas, comprobando que se ajusten a la legislación.					
4.7.2/7.6) Seleccionar algunos trabajadores (de forma aleatoria) a partir de estos registros, verificando que los mismos concuerdan con los datos que figuran en sus nóminas, comprobando asimismo que están, asimismo, entre valores adecuados.					
4.7.2/7.7) Seleccionar las hojas de nómina de los trabajadores que efectúan más horas extraordinarias (a partir de los citados registros) y comprobar: 1) que las cobran correctamente, y 2) que no sobrepasan las máximas permitidas por la legislación.					
4.7.2/7.8) Verificar, asimismo, todos estos puntos (desde el 3.5.2/7.5 al 3.5.2/7.6) para los trabajadores entrevistados.					
4.7.2/7.9) Si se da el caso de trabajar por horas o por piezas pero no se cubre la totalidad del día, comprobar los sistemas de control de entradas y salidas y de control de piezas fabricadas.					
4.7.2/7.10) Verificar, en el caso de que se trabaje por piezas, el sistema de control de producción, asegurando que se ajuste a la legislación (salario mínimo, etc.).					

8. REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/8.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/8.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/8.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/8.4) Solicitar para la muestra de trabajadores escogida (entrevistas), toda la documentación relacionada con las remuneraciones: contrato, hojas de salario, complementos, hojas de marcaje, etc.					
El número de periodos que se solicitará dependerá en cada caso o circunstancia: un mes, un trimestre o un año completo para cada trabajador o el periodo que se considere necesario.					
Asegurar que el detalle de todos los conceptos incluidos en la nómina y/o los registros soporte están suficientemente claros y son correctos (porcentajes y cálculos) y completos.					
Tener en cuenta que puede variar (la estructura de la nómina) entre departamentos (por ejemplo admón. será diferente de producción, unos pueden cobrar por horas y otros por meses).					
Poner especial atención a los sueldos mínimos si se cobra por piezas así como al cálculo de las horas extraordinarias, en este caso.					
4.7.2/8.5) Se comprobará, en las hojas de nómina (o documentos similares) del último mes disponible para la totalidad de la plantilla, y, si no es posible, para una amplia relación, que todos los trabajadores están afiliados a la Seguridad Social (si es aplicable), según la legislación de país, y que se les practican, por tanto, las retenciones correspondientes.					
Para la selección anterior de trabajadores, se comprobará, asimismo, la adecuación y corrección de otros tipos de retenciones (si es aplicable: renta, etc.) así como otros conceptos (anticipos, préstamos, transportes, cantina, dormitorios, etc.).					
4.7.2/8.6) Se solicitará a la empresa el registro del pago a la Seguridad Social, y se cotejará el número de trabajadores con los existentes en la plantilla en el momento del pago y que cuadre con el global (resumen) de las nóminas.					
Verificar para algún trabajador al azar que la retención coincide con el importe pagado por la empresa a la seguridad social.					
Verificar, asimismo todos los puntos anteriores desde el 4.7.2/8.4) al 4.7.2/8.6) para los trabajadores entrevistados.					

9. SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización."

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/9.1) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/9.2) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/9.3) Recopilar la información recogida durante la visita a las instalaciones. En particular, movimientos extraños de material.					
4.5.2/9.4) En los casos en que sea posible, verificar la capacidad de la fábrica (en función de las líneas ocupadas por material de la organización) para producir la cantidad semanal entregada (con razonabilidad y orden de magnitud), contrastándolo con el departamento de control de calidad (si es aplicable).					
En caso de sospecha profundizar y calcular adecuadamente.					
4.7.2/9.5) Comprobar que se etiqueta con el origen del país correcto.					

10. MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

“Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/10.1) Verificar las disposiciones de la legislación local respecto de estos puntos.					
4.7.2/10.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/10.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/10.4) comprobar en la documentación solicitada la adecuación de la licencia medioambiental, en general de la fábrica o de los elementos necesarios (si es aplicable) en especial de los siguientes conceptos: - Calderas - Calefacción - Generadores - Planta de tratamiento de aguas (en el caso de ser aplicable) - Etc.					
4.7.2/10.5) Recopilar la información y fotografías recogidas durante la visita a las instalaciones.					
4.7.2/10.6) Solicitar los contratos existentes con empresas de retirada de residuos o reciclaje.					
4.7.2/10.7) Solicitar a la empresa, si dispone de ellos, los planes de eficiencia energética, cálculo de emisiones y políticas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.					

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/11.1) Verificar las disposiciones de la legislación local respecto de puntos no previstos en el Código de Conducta de la organización.					
4.7.2/11.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a la que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/11.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/11.4) Verificar que, aún no estando en el Código de Conducta de la organización, no observamos incumplimientos respecto de la legislación de su país.					
4.7.2/11.5) Solicitar, en caso de existir, la documentación sobre política en relación con la corrupción (interna y externa).					

4.8 RECOPILOC N DEL PROGRAMA DE TRABAJO Y CONCLUSIONES PARA CADA ÁREA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. UTILIZAC N DE LAS DIFERENTES HERRAMIENTAS (CUESTIONARIOS Y GUÍAS) PREVISTAS EN ESTE MANUAL

4.8.1 SECUENCIA DE GUÍAS Y CUESTIONARIOS A RECOPILOCAR

Cada uno de los documentos (guías y cuestionarios) incluidos en este manual, pueden descargarse para su cumplimentación y utilización independiente desde la página web de la Cátedra Mango. A continuación detallamos, a título de ejemplo, para el punto: "1. TRABAJO INFANTIL" del Código de Conducta, la recopilación de los principales cuestionarios y guías aplicables, a realizar para poder llegar a una conclusión de cada área del Código de Conducta. Este mismo orden debería aplicarse para el resto de puntos del Código. Dichos cuestionarios se detallan a continuación:

REFERENCIA 4.4.2: "CUESTIONARIO A LA PROPIEDAD/DIRECCIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE RSC DE LA FÁBRICA Y SU RELAC N CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA"



REFERENCIA 4.5.2: "GUÍA A SEGUIR EN LA INSPECCIÓN COMPLETA DE LAS INSTALACIONES Y TOMA DE FOTOGRAFÍAS"



REFERENCIA 4.6.2: "CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES"



REFERENCIA 4.7.2: "GUÍA DE LA INFORMAC N ADICIONAL A OBTENER Y VERIFICAR PARA CADA UNO DE LOS PUNTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, COMPLEMENTARIA A LA OBTENIDA EN LOS PUNTOS 4.2 A 4.6 ANTERIORES"



CONCLUSIONES, INCUMPLIMIENTOS Y RECOMENDACIONES

4.8.2 GUÍA DE LA RECOPIACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO PARA CADA ÁREA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. CONCLUSIONES DE CADA ÁREA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

REFERENCIA 4.4.2: "CUESTIONARIO A LA PROPIEDAD/DIRECCIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE RSC DE LA FÁBRICA Y SU RELACIÓN CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA"

1. TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

"Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño."

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.4.2/1.1) ¿Existe alguna política o procedimiento (códigos de conducta, reglamento de régimen interior, etc.) documentado por parte de la fábrica en este sentido?					
4.4.2/1.2) ¿La contratación del personal se realiza teniendo en cuenta la edad legal mínima de contratación en el país?					
4.4.2/1.3) ¿Se sigue el criterio establecido en la legislación en cuanto a tipología de trabajo a realizar, de acuerdo con los tramos de edad, en el caso de ser aplicable, (por ejemplo: la no realización de trabajos peligrosos por parte de personas entre la franja de edad de 16 a 18 años)?					
4.4.2/1.4) ¿Existen contratos individualizados de aprendizaje?					
¿Están documentados?					
¿Existen acuerdos con organizaciones externas en estos aspectos (centros de formación, universidades, etc.)?					
¿Están ajustados a la legalidad vigente?					

REFERENCIA 4.5.2: "GUÍA A SEGUIR EN LA INSPECCIÓN COMPLETA DE LAS INSTALACIONES Y TOMA DE FOTOGRAFÍAS"

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
Fotografías:					
4.5.2/1.1) En el caso de observar un trabajador con aspecto claramente infantil, fotografiarlo.					
4.5.2/1.2) En el caso de que existan trabajadores bajo la figura de aprendices, fotografiarlos.					
Otros procedimientos:					
4.5.2/1.3) Verificar visualmente la no existencia de personal infantil durante la inspección de las instalaciones, realizándolo simultáneamente en las diferentes zonas de la fábrica, si se considera conveniente (posibles movimientos), y sin dejar zonas de la fábrica sin inspeccionar.					
4.5.2/1.4) Seleccionar algunos trabajadores con aspecto más joven para las entrevistas.					
4.5.2/1.5) En el caso de observar un trabajador con aspecto claramente infantil, seleccionarlo de inmediato para la entrevista y/o solicitar su documentación, para verificar su edad.					
4.5.2/1.6) En el caso de que sea aplicable, seleccionar para las entrevistas, algunos trabajadores en prácticas/aprendices.					
4.5.2/1.7) Comprobar que todos los aspectos recogidos en este punto cubren lo previsto finalmente en el punto 4.7					

REFERENCIA 4.6.2: "CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES"

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.6.2/1.1) ¿Conoce si la empresa tiene o ha tenido trabajando alguna vez a niños menores de 15 años? ¹					
4.6.2/1.2) ¿Hay alumnos de escuelas en prácticas?					
¿Hay aprendices?					

REFERENCIA 4.7.2: "GUÍA DE LA INFORMACIÓN ADICIONAL A OBTENER Y VERIFICAR PARA CADA UNO DE LOS PUNTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, COMPLEMENTARIA A LA OBTENIDA EN LOS PUNTOS 4.2 A 4.6 ANTERIORES"

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.7.2/1.1) Verificar las disposiciones de la legislación respecto de estos puntos.					
4.7.2/1.2) Verificar la existencia de códigos de conducta propios (u otros procedimientos) de la fábrica o de la organización a que pertenezcan que incluyan este punto.					
4.7.2/1.3) Verificar la existencia de códigos de conducta que incluyan este punto de terceras organizaciones (clientes, asociaciones u organizaciones externas, etc.).					
4.7.2/1.4) Tener en cuenta el entorno (país/zona) y de la ubicación de la fábrica para prever posibles situaciones de riesgo en este sentido.					
4.7.2/1.5) Recoger las impresiones (percepción) sobre este aspecto en la visita realizada a las instalaciones.					
4.7.2/1.6) Verificar la documentación relacionada, si se da el caso, de las personas seleccionadas con apariencia más joven. Verificar su documentación, con particular énfasis en la información sobre la edad.					
4.7.2/1.7) Verificar la documentación, si es aplicable, relacionada con las personas que se encuentran en situación de aprendizaje, comprobando que se ajusta a la legislación (contratos, acuerdos, etc.).					

4.8.2 CONCLUSIONES, INCUMPLIMIENTOS Y RECOMENDACIONES

	SI	NO	N/A	Comentario	Ref.
4.8.2/1.1) Conclusiones. Explicar en un breve memorándum las percepciones y conclusiones provisionales acerca de los puntos anteriores (4.4.2/4.4.3/4.4.4/4.4.5/4.4.6/4.4.7) para este capítulo.					
4.8.2/1.2) Establecer si existen incumplimientos y/o recomendaciones, una vez realizados, los pasos previstos en los puntos anteriores (4.4.2/4.4.3/4.4.4/4.4.5/4.4.6/4.4.7) para este capítulo.					

4.9 MANTENIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

El mantenimiento y seguimiento del Código se realizará de acuerdo con los siguientes criterios;

- a) Interno: Según normativa de la organización.
- b) Externo:
 - b.1) Informes de mantenimiento: cada dos años (coincide con la validez del certificado).
 - b.2) Incumplimientos: a los seis meses de la emisión de la Carta de no Conformidad.

05

ANEXOS

5.1. ANEXO 1: LEGISLACIÓN Y NORMATIVA INTERNACIONAL GENERAL DE REFERENCIA

Convenios OIT (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>)

Recomendaciones OIT (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>)

Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (<http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>)

Convenio de Naciones Unidas sobre los derechos del niño (<https://www.unicef.es/causas/derechos-ninos/convencion-derechos-ninos>)

Para la legislación específica de cada país consultar los documentos específicos: "Ficha de país", publicadas también por la Cátedra MANGO.

5.2. ANEXO 2: GUÍA ORIENTATIVA DE SEÑALES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

En el caso de que en algún país/zona la legislación no disponga de modelos de señales de seguridad (o para una necesidad específica), se podrán utilizar como referencia los expuestos en este manual y que corresponden a normativa específica desarrollada en el ámbito de la UE¹.

Entendemos por señal de seguridad y salud en el trabajo una señalización que referida a un objeto, actividad o situación determinada, proporcione una indicación o una obligación relativa a la seguridad o a la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una seña gestual según proceda. Existen diferentes tipos de señales:

SEÑALES DE PROHIBICIÓN

Una señal que prohíbe un comportamiento susceptible de provocar un peligro. Las señales de prohibición son de forma redonda, pictograma negro sobre fondo blanco, cuyo borde y banda son de color rojos.



PROHIBIDO
COMER O BEBER



PROHIBIDO EL USO DE
TELÉFONOS MÓVILES



PROHIBIDO EL USO
ANDAMIO INCOMPLETO



PROHIBIDO EL PASO
CON MARCAPASOS

¹ Real decreto 485/1997, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.



PROHIBIDO
FUMAR



PROHIBIDO FUMAR
Y ENCENDER FUEGO



PROHIBIDO PASAR
A LOS PEATONES



PROHIBIDO APAGAR
CON AGUA



ENTRADA PROHIBIDA
A PERSONAS
NO AUTORIZADAS



AGUA
NO POTABLE



PROHIBIDO
A LOS VEHÍCULOS
DE MANUTENCIÓN



NO TOCAR

SEÑALES DE ADVERTENCIA

Advierte de un riesgo o peligro tienen forma triangular pictograma negro sobre fondo amarillo, bordes negros. Como excepción, el fondo de la señal sobre “materias nocivas o irritantes” será de color naranja, en lugar de amarillo, para evitar confusiones con otras señales similares utilizadas para la regulación del tráfico por carretera.



MATERIAS
INFLAMABLES



MATERIAS
EXPLOSIVAS



MATERIAS
TÓXICAS



MATERIAS
CORROSIVAS



MATERIAS
RADIATIVAS



CARGAS
SUSPENDIDAS



VEHÍCULOS
DE MANUTENCIÓN



RIESGO
ELÉCTRICO



PELIGRO
EN GENERAL



RADIACIONES
LÁSER



MATERIAS
COMBURENTES



RADIACIONES
NO IONIZANTES



CAMPO MAGNÉTICO
INTENSIVO



RIESGO
DE TROPEZAR



CAÍDA A
DISTINTO NIVEL



RIESGO
BIOLÓGICO



BAJA
TEMPERATURA



MATERIAS NOCIVAS
O IRRITANTES

SEÑALES DE OBLIGACIÓN

Estas señales son de forma redonda, con pictograma blanco sobre fondo azul. Obligan a un comportamiento determinado.



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
DE LA VISTA



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
DE LA CABEZA



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
DE OÍDO



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA DE LAS
VÍAS RESPIRATORIAS



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
DE LOS PIES



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA DE
LAS MANOS



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
DEL CUERPO



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
DE LA CARA



PROTECCIÓN INDIVIDUAL
OBLIGATORIA CONTRA
CAÍDAS



PROTECCIÓN
OBLIGATORIA
PARA PEATONES



OBLIGACIÓN GENERAL
(ACOMPAÑADA, SI PROCEDE,
DE UNA SEÑAL ADICIONAL)

SEÑALES DE SALVAMENTO O SOCORRO

Estas señales tienen forma cuadrada o rectangular, con un pictograma blanco sobre fondo verde y proporcionan indicaciones relativas a las salidas de socorro, a los primeros auxilios o a los dispositivos de salvamento.



VÍA / SALIDA
DE SOCORRO



TELÉFONO
DE SALVAMENTO



DIRRECCIÓN QUE DEBE SEGUIRSE

(SEÑAL INDICATIVA ADICIONAL A LAS SIGUIENTES)



PRIMEROS
AUXILIOS



CAMILLA



DUCHA DE
SEGURIDAD



LAVADO DE
LOS OJOS

SEÑALES DE EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIOS

Estas señales son de forma rectangular o cuadrada, con un pictograma blanco sobre fondo rojo.



MANGUERA
PARA IN-
CENDIOS



ESCALERA
DE MANO



EXTINTOR



TELÉFONO PARA
LA LUCHA CON-
TRA INCENDIOS



DIRECCIÓN QUE DEBE SEGUIRSE
(SEÑAL INDICATIVA ADICIONAL A LAS ANTERIORES)

SEÑALES DE ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUÍMICOS

Estas señales son en forma de rombo y tienen un contorno rojo con fondo blanco y pictograma negro.



EXPLOSIVOS



INERTES



MEDIO AMBIENTE



INFLAMABLE



CORROSIVO



PELIGRO



COMBURENTE



TÓXICO



ATENCIÓN

Existen otros tipos de señales adicionales que proporcionan otras informaciones distintas que por la combinación de una forma geométrica, de colores y de un símbolo o pictograma, proporcionan una determinada información, cuya visibilidad está asegurada por una iluminación de suficiente intensidad.

También hay señales luminosas emitidas por medio de un dispositivo formado por materiales transparentes o translúcidos, iluminados desde atrás o desde el interior de tal manera que aparezca por sí misma como una superficie luminosa, así como señales acústicas que son señales sonoras codificadas, emitidas y difundidas por medio de un dispositivo apropiado sin intervención de voz humana o sintética.

5.3 ANEXO 3: EJEMPLOS DE UNA ADECUADA APLICACIÓN DE LOS DIFERENTES PUNTOS DEL CÓDIGO APLICABLES EN IMAGENES

Consultar los documentos específicos: "Ficha de País", publicados también por la Cátedra MANGO.

5.4 ANEXO 4: DOCUMENTACIÓN FINAL DE LA AUDITORÍA¹

5.4.1 INFORME DE AUDITORÍA INICIAL COMPLETA (LBD)

5.4.2 INFORME DE AUDITORÍA DE MANTENIMIENTO / SEGUIMIENTO (LBD)

5.4.3 CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO (LBD)

5.4.4 CARTA DE NO CONFORMIDADES (LBD)

¹ La empresa Learning by Doing, S.L. (LBD) nos ha facilitado sus Modelos de Informe (resumen), Certificado de Cumplimiento y Carta de no Conformidades.

5.4.1

INFORME DE AUDITORÍA INICIAL COMPLETA (LBD)



Este informe, que ha de identificarse claramente como tal, debería incorporar el siguiente contenido:

PORTADA

- 1) Identificación del tipo de informe
- 2) Identificación de la fábrica auditada y de su dirección
- 3) Empresa que ha realizado la auditoría
- 4) Fecha

CONTENIDOS

- 1) Una breve descripción del concepto de una auditoría social
- 2) Tipo de trabajo y orden en el que se ha llevado a cabo
- 3) Fases y procedimientos
- 4) Legislación y regulaciones usadas como base de la estructura de la auditoría
- 5) Información general de la fábrica auditada
- 6) Resumen con una conclusión general (indicando el cumplimiento o no del Código por parte de la fábrica) y detalle de los puntos auditados (ver detalle en punto 7 siguiente): identificando los posibles incumplimientos y/o recomendaciones.

LEARNING BY DOING, S.L. • C/ Lepant, 287 ent. 1  - 08025 Barcelona -
Tel. 931 292 366 • info@learningbydoing.es



7) Resultados del cumplimiento de cada punto del Código de Conducta (desarrollar con detalle los procedimientos realizados y las conclusiones alcanzadas, incluyendo las imágenes que se consideren adecuadas):

7.0 Introducción: exposición del Código de Conducta de la organización en la fábrica.

7.1 Trabajo infantil

7.2 Trabajos forzados y obligatorios

7.3 Salud y seguridad en el trabajo

7.4 Libertad de asociación

7.5 Discriminación

7.6 Medidas disciplinarias, acosos y abusos

7.7 Horario de trabajo

7.8 Remuneraciones

7.9 Subcontratación

7.10 Medio ambiente

7.11 Cumplimiento de la legalidad vigente

8) Conclusiones y Certificado de Cumplimiento o Carta de no Conformidades.

9) Anexos:

9.1 Lista de los Convenios y las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Convenciones y Declaraciones de las Naciones Unidas (ONU), consultadas por los auditores.

9.2 Ampliación del punto 10 del Código "Medio ambiente": Evaluación del sistema de gestión medioambiental y cálculo de los gases efecto invernadero emitidos por la fábrica.

5.4.2

INFORME DE AUDITORÍA DE MANTENIMIENTO / SEGUIMIENTO (LBD)



Este informe, que ha de identificarse claramente como tal, debería incorporar el siguiente contenido:

PORTADA

- 1) Identificación del tipo de informe
- 2) Identificación de la fábrica auditada y de su dirección
- 3) Empresa que ha realizado la auditoría
- 4) Fecha

CONTENIDOS

- 1) Información general de la fábrica auditada
- 2) Conclusión general y detalle de los puntos auditados
- 3) Legislación principal de referencia
- 4) Imágenes de la fábrica
- 5) Anexo 1: Certificado de Cumplimiento o Carta de no Conformidades
- 6) Anexo 2: Ampliación del punto 10 del Código "Medio ambiente": Evaluación del sistema de gestión medioambiental y cálculo de los gases efecto invernadero emitidos por la fábrica.

LEARNING BY DOING, S.L. • C/ Lepant, 287 ent. 1ª - 08025 Barcelona -
Tel. 931 292 366 • info@learningbydoing.es

5.4.3

CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO (LBD)



LEARNING BY DOING, S.L.

CERTIFICA QUE LA SOCIEDAD:

NOMBRE DEL FABRICANTE

Dirección del fabricante

Cumple de manera satisfactoria el Código de Conducta que la organización XXX tiene establecido para sus fabricantes, de acuerdo con los Convenios y Recomendaciones establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que son de aplicación.

A todos los efectos oportunos, la presente certificación se emite en Barcelona a 8 de Noviembre de 2016

Esta certificación es válida hasta 8 de Noviembre de 2018

Director de Auditoria
Learning By Doing, S.L (LBD)

LEARNING BY DOING, S.L. • C/ Lepant, 287 ent. 1ª - 08025 Barcelona -
Tel. 931 292 366 • info@learningbydoing.es

5.4.4

CARTA DE NO CONFORMIDADES (LBD)



Barcelona, a ...

LEARNING BY DOING, S.L. (LBD), sociedad responsable de efectuar auditorías de cumplimiento del Código de Conducta de la organización XXX para sus fabricantes, declara:

El día ..., un equipo auditor efectuó auditoría social a la empresa ..., y detectó algunas incidencias. El informe de auditoría adjunto ofrece una información más amplia acerca de las incidencias detectadas, las cuales se describen a continuación:

- XXX
- YYY

Estas incidencias nos han impedido facilitar a la empresa ... el Certificado de Cumplimiento del Código de Conducta de la organización XXX. De acuerdo con la organización XXX, concedemos a la empresa ... un período de tiempo de seis meses, a partir de la fecha de envío de la presente carta, para que propongan y desarrollen las acciones correctivas adecuadas.

Posteriormente, el equipo auditor de LEARNING BY DOING, S.L. (LBD) verificará la adecuación y el efectivo cumplimiento de las acciones correctivas.

Cordialmente,

Director de Auditoría
Learning By Doing, S.L (LBD)

LEARNING BY DOING, S.L. • C/ Lepant, 287 ent. 1ª - 08025 Barcelona -
Tel. 931 292 366 • info@learningbydoing.es

