

Código de Conducta amfori BSCI

La presente **versión 1/2014 del Código de Conducta amfori BSCI** establece los valores y los principios que los Participantes de amfori BSCI se esfuerzan en implementar a través de sus cadenas de suministro. Fue aprobado por la Asociación de Comercio Exterior (**amfori** a partir del 1/1/2018) el 28 de noviembre del 2013 y deroga la versión del Código de Conducta amfori BSCI del 2009 en todas sus traducciones. El presente Código de Conducta amfori BSCI consta de tres secciones principales de información: a) Preámbulo, Interpretación, Nuestros Valores e Implementación, que son aplicables a todas las empresas comerciales; b). Principios, que se dirigen más específicamente a los actores comerciales relacionados con los Participantes de amfori BSCI y, c) los Términos de Implementación amfori BSCI; las Referencias amfori BSCI y el Glosario amfori BSCI. Todas ellas son partes integrantes del Código y ofrecen información más detallada sobre la interpretación y la implementación de amfori BSCI.

La versión 1/2014 del Código de Conducta amfori BSCI entra en vigor el 1 de Enero del 2014. Sólo la versión en inglés del presente documento es jurídicamente vinculante.

I. Preámbulo

amfori BSCI fue creada por la Asociación de Comercio Exterior y reconoce que el comercio internacional es un vehículo esencial para la prosperidad de la humanidad y el crecimiento económico social.

Este código de conducta (**el Código de Conducta amfori BSCI**) es un conjunto de principios y valores que refleja las convicciones de los Participantes de amfori BSCI y las expectativas que depositan en los actores comerciales relativos a sus cadenas de suministro.

El Código de Conducta amfori BSCI hace referencia a convenios internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Derechos del Niño y Principios Empresariales, los Principios Rectores de Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y las Convenciones y las Recomendaciones del de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos ellos relevantes para la mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro.

Las empresas comerciales que se adhieren al Código de Conducta amfori BSCI se comprometen a respetar los principios establecidos en este documento y a asumir, en su esfera de influencia, su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

amfori BSCI y sus participantes (**los Participantes de amfori BSCI**) mantienen un diálogo constructivo y abierto con los diferentes actores comerciales y partes interesadas, con el objeto de reforzar los principios de la empresa socialmente responsable. Además, consideran que la construcción de relaciones industriales maduras entre los trabajadores y la gerencia es fundamental para lograr una empresa sostenible.

II. Interpretación

En el Código de Conducta amfori BSCI, el término “empresas” cubre, tanto a los Participantes de amfori BSCI, como a los actores comerciales de sus cadenas de suministro, especialmente a los productores.

Los apéndices a los que remite el Código de Conducta amfori BSCI al final del texto (Términos de Implementación, Referencias amfori BSCI y Glosario amfori BSCI) forman parte integral del Código de Conducta amfori BSCI. El Código amfori BSCI debe leerse e interpretarse en combinación con dichos apéndices.

Cada empresa deberá cumplir con unos Términos de Implementación específicos, dependiendo del papel que desempeñe en la cadena de suministro y de si van a ser objeto de monitoreo por parte de amfori BSCI.

III. Nuestros Valores

Al adherirse al Código de Conducta amfori BSCI y comunicarlo a través de su cadena de suministro, los Participantes de amfori BSCI se guían por los siguientes valores:

- **Mejora Continua:** Los Participantes de amfori BSCI se comprometen a aplicar el Código de Conducta amfori BSCI con un enfoque de progreso paulatino. Los participantes de amfori BSCI esperan de los actores comerciales que hacen parte de su cadena de suministro, que aseguren la mejora continua de las condiciones laborales en el seno de sus organizaciones.
- **Cooperación:** Mediante un trabajo conjunto y una visión común, los Participantes de amfori BSCI promoverán un impacto mayor y tendrán más probabilidades de mejorar las condiciones laborales en su cadena de suministro. El valor de la cooperación es igualmente importante en la relación con los actores comerciales de la cadena de suministro, sobre todo con aquellos que precisen de ayuda para mejorar. De igual modo, el espíritu de cooperación será esencial en la relación entre las empresas y las diferentes partes interesadas en los diferentes niveles.
- **Empoderamiento:** Un objetivo esencial de amfori BSCI será el empoderamiento de sus Participantes y de sus actores comerciales, especialmente aquellos productores que sean objeto de monitoreo, con el objetivo de que desarrollen sus cadenas de suministros de manera que se respeten los derechos humanos y laborales así como que proporcionen a las unidades empresariales de la cadena de suministros las

herramientas necesarias para mejorar las condiciones laborales de manera sostenible. El desarrollo de sistemas de gestión internos desempeña un papel esencial cuando se trate de colocar los principios de amfori BSCI en el epicentro de la cultura empresarial.

IV. Implementación

Los principios que figuran en el Código de Conducta amfori BSCI representan **las aspiraciones y las expectativas mínimas** de los Participantes de amfori BSCI en cuanto a la conducta socialmente responsable de sus cadenas de suministro.

Mientras que las aspiraciones pueden mantenerse invariables, las expectativas mínimas del Código de Conducta amfori BSCI, que se traducen en criterios sociales verificables, pueden variar conforme a los cambios que se producen en la sociedad.

Los Participantes de amfori BSCI se comprometen a realizar esfuerzos razonables para alcanzar los objetivos estipulados en el Código de Conducta amfori BSCI. Aunque estos no puedan garantizar el total cumplimiento de todos los actores comerciales en sus cadenas de suministro en todo momento, los participantes de amfori BSCI se comprometen a adoptar medidas razonables para respetar los principios del Código de Conducta amfori BSCI, sobre todo en aquellas regiones y/o sectores en donde exista un mayor riesgo de incumplimiento del Código de Conducta amfori BSCI. Sobra decir que el cumplimiento total del Código, es un proceso que conlleva tiempo, recursos y esfuerzos considerables; lagunas, deficiencias, e incidentes imprevisibles son siempre posibles. En cualquier caso, los Participantes de amfori BSCI se comprometen seriamente a la detección temprana, supervisión y rectificación de tales fallas **en sus cadenas de suministro** y se muestran abiertos a una relación constructiva con aquellas partes interesadas que estén genuinamente preocupadas por el cumplimiento de la responsabilidad social.

Observancia del Código

El respeto de la legislación nacional es la primera obligación de las empresas comerciales. En países donde la legislación y los reglamentos nacionales entren en conflicto con el Código de Conducta amfori BSCI o definan estándares de protección diferentes a aquéllos referidos en el Código de Conducta amfori BSCI, las empresas comerciales buscarán la manera de cumplir con aquellos principios que brinden el mayor nivel de protección a los trabajadores y el medio ambiente.

Gestión de la Cadena de Suministro y Efecto Cascada

Los Participantes de amfori BSCI reconocen su capacidad para influir en la responsabilidad social de sus cadenas de suministro a través de sus actividades de compra. Sus relaciones comerciales con todos los actores de la cadena de suministro son gestionadas de manera responsable y esperan que esto sea recíproco.

Para ello es necesario un enfoque cooperativo, en el que cada empresa comercial (a) implique a los respectivos actores comerciales de sus cadenas de suministro, (b) adopte todas las medidas razonables y apropiadas en su esfera de influencia para aplicar el Código de Conducta amfori BSCI, e (c) intercambie información para detectar de manera anticipada cualquier desafío que precise ser mitigado.

Los Participantes de amfori BSCI y los actores comerciales de sus cadenas de suministro se esfuerzan en identificar las causas de cualquier efecto adverso contra los derechos humanos, especialmente cuando se produzca en regiones o sectores de alto riesgo. Para asumir esta responsabilidad, las empresas comerciales deberán actuar con la diligencia debida y desarrollar los sistemas de gestión, políticas y procesos necesarios en la medida de lo razonable, así como prevenir y gestionar de manera adecuada, cualquier efecto adverso sobre los derechos humanos que pueda ser detectado en la cadena de suministro.

Los sistemas de gestión interna están especialmente recomendados para aquellos productores cuya responsabilidad social sea objeto de monitoreo, ya que son una manera eficaz de incorporar el Código de Conducta amfori BSCI en sus prácticas comerciales.

La rescisión unilateral de una relación comercial o un contrato individual, como consecuencia de las dificultades del actor de la cadena de suministro para aplicar el Código de Conducta amfori BSCI, debe considerarse como último recurso. Sin embargo, rescindir la relación comercial o un contrato individual, puede considerarse necesario, si la contraparte comercial no consigue actuar de manera coherente con los principios establecidos en el Código de Conducta amfori BSCI y/o no se muestra dispuesto a adoptar las medidas necesarias para cumplir plenamente con las obligaciones recogidas en el Código de Conducta amfori BSCI o que le sean inherentes.

Implicación de los Trabajadores y Protección

Las empresas comerciales deben establecer buenas prácticas de gestión que impliquen a los trabajadores y a sus representantes en un intercambio de información sólido sobre cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, y velar por que se tomen las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores, de acuerdo con las aspiraciones del Código de Conducta amfori BSCI. Las empresas comerciales deben tomar los pasos necesarios para informar adecuadamente a los trabajadores acerca de sus derechos y responsabilidades.

Por otro lado, las empresas comerciales deben desarrollar las competencias necesarias entre los empleadores, los gerentes, los trabajadores y sus representantes, para que dichas buenas prácticas de gestión sean incorporadas de manera eficaz en las operaciones comerciales. La educación y la formación continuadas son esenciales en todos los niveles del trabajo, en particular en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las empresas comerciales deben establecer o participar en mecanismos de reclamación a nivel operativo, eficaces tanto para individuos como para comunidades que hayan podido ser objeto de un impacto negativo. Incluso cuando los sistemas judiciales sean eficaces y cuenten con recursos suficientes, los mecanismos de resolución de conflictos pueden ofrecer ventajas concretas, tales como rapidez de acceso y reparación; costes reducidos y alcance transnacional.

V. Principios

Los participantes de amfori BSCI esperan que todos los actores de sus cadenas de suministro cumplan el Código de Conducta amfori BSCI. Además, cualquier actor comercial que sea monitoreado de acuerdo a los principios abajo descritos, deberá demostrar que toma (a) todas las medidas necesarias para garantizar el propio cumplimiento del Código de Conducta amfori BSCI así como (b) medidas razonables para garantizar que todos los actores comerciales implicados en el/los proceso(s) de producción, cumplan el Código de Conducta amfori BSCI.

Los Derechos de Libertad de Asociación y de Negociación Colectiva

Los actores comerciales: (a) respetarán el derecho de los trabajadores a formar sindicatos de manera libre y democrática, (b) no discriminarán a los trabajadores por su pertenencia a un sindicato, y (c) respetarán los derechos de los trabajadores a establecer negociaciones colectivas.

Los actores comerciales no impedirán que los representantes de los trabajadores tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo, o que interactúen con ellos.

Cuando operen en países donde la actividad sindical sea ilegal o donde la actividad sindical libre y democrática no esté permitida, los actores comerciales respetarán este principio y permitirán que los trabajadores elijan libremente a sus propios representantes, con quienes la empresa podrá entablar un diálogo sobre las cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo.

No Discriminación

Los actores comerciales no discriminarán, excluirán o tendrán ciertas preferencias hacia las personas por razón de género, edad, religión, raza, casta, nacimiento, origen social, discapacidad, etnia y origen nacional, nacionalidad, pertenencia a un sindicato o cualquier otra organización legítima, opinión u afiliación política, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, enfermedades o cualquier otra condición que pudiera dar lugar a discriminación. En particular, los trabajadores no deberán ser acosados o sancionados por cualquiera de los motivos enunciados anteriormente.

Remuneración Justa

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando respetan el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración justa que sea suficiente para proporcionarles una vida digna, a ellos y a sus familias, así como a recibir las prestaciones sociales legales, sin perjuicio de las expectativas específicas presentadas más adelante.

Los actores comerciales deben cumplir, como mínimo, con los salarios fijados por la legislación de los gobiernos sobre salario mínimo o con los estándares industriales acordados por la negociación colectiva, si estos fueran más elevados.

Los salarios se abonarán de manera puntual, regularmente y en moneda de curso legal. Se aceptará el pago parcial en forma de retribución “en especie”, de acuerdo con las especificaciones de la OIT. El nivel de los sueldos debe reflejar las competencias y la educación de los trabajadores y deberá referirse a una jornada laboral ordinaria.

Las deducciones solo se permitirán en la medida y bajo las condiciones estipuladas por la ley o fijadas en el convenio colectivo.

Jornada Laboral Digna

Los actores comerciales cumplen con este principio al asegurar que los trabajadores no trabajen más de 48 horas semanales, sin perjuicio de las expectativas específicas fijadas más adelante. En todo caso, amfori BSCI reconoce las excepciones contempladas por la OIT.

La legislación nacional en vigor, las normas industriales de referencia o los convenios colectivos se interpretarán dentro del marco internacional estipulado por la OIT.

En casos excepcionales definidos por la OIT, el límite de horas de trabajo descrito anteriormente podrá excederse, en cuyo caso se permitirán horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán excepcionales, voluntarias, remuneradas a una tarifa superior de al menos, un 1.25 respecto de la tarifa habitual y no supondrán una probabilidad significativamente superior de riesgo laboral. Además, los actores comerciales deberán conceder a sus trabajadores el derecho a periodos de descanso en cada jornada laboral y el derecho a, como mínimo, un día libre por cada siete días de trabajo, a menos que se apliquen excepciones definidas en el convenio colectivo.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando respetan el derecho de los trabajadores y de las comunidades locales a gozar de condiciones de trabajo y vida saludables, sin perjuicio de las expectativas específicas descritas más adelante. Individuos en situación de vulnerabilidad - tales como trabajadores jóvenes, trabajadoras encinta o en periodo de maternidad, y discapacitados - recibirán protección especial.

Los actores comerciales cumplirán con la reglamentación en materia de salud y seguridad en el trabajo, o con las normas internacionales, cuando la legislación nacional sea débil o se aplique de forma incorrecta.

La cooperación activa entre la dirección y los trabajadores y/o los representantes de estos, es esencial para desarrollar y aplicar sistemas que garanticen un entorno laboral seguro y sano. Esto puede lograrse mediante la creación de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Los actores comerciales garantizarán que haya sistemas que permitan detectar, evaluar, evitar y responder a amenazas potenciales contra la salud y la seguridad de los trabajadores. Deberán adoptar medidas eficaces para evitar que los trabajadores sufran accidentes,

lesiones o enfermedades, que se deban al trabajo, estén asociadas con él o hayan ocurrido durante su desempeño. Estas medidas deben aspirar a minimizar, en la medida de lo razonable, las causas de los riesgos inherentes al lugar de trabajo.

Los actores comerciales procurarán una mejor protección de los trabajadores en caso de accidente mediante la inclusión de planes de seguros obligatorios.

Los actores comerciales adoptarán todas las medidas apropiadas dentro de su esfera de influencia, a fin de velar por la estabilidad y la seguridad de los equipos y edificios que utilizan, incluidas las instalaciones residenciales donde se alojen los trabajadores, cuando éstas las proporcione el empleador. Así mismo, adoptarán medidas de protección frente a cualquier emergencia previsible. Los actores comerciales deberán respetar el derecho del trabajador a abandonar las instalaciones cuando haya un peligro inminente, sin necesidad de pedir permiso.

Los actores comerciales garantizarán una asistencia médica laboral adecuada e instalaciones donde prestarla.

Los actores comerciales garantizarán el acceso al agua potable, a alimentos seguros y limpios y a lugares de descanso, así como a zonas limpias y seguras para cocinar y almacenar los alimentos. Además, los actores comerciales proporcionarán siempre a todos los trabajadores, Equipos de Protección Personal (EPP) gratuitos.

No al Trabajo Infantil

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando no emplean, directa o indirectamente, a menores por debajo de la edad mínima de terminación de la enseñanza obligatoria, tal y como estipule la ley, no debiendo ser ésta inferior a los 15 años, a menos de que se apliquen las excepciones contempladas por la OIT.

Los actores comerciales deberán establecer mecanismos sólidos de comprobación de la edad, como parte del proceso de contratación, que en ningún caso podrá ser degradante o irrespetuoso con el trabajador. Este principio tiene como objetivo proteger a los menores de cualquier forma de explotación. Se prestará especial atención al despido de menores, ya que podrían ser víctimas de trabajos más peligrosos, como la prostitución o el tráfico de drogas. Al alejar a los menores del lugar de trabajo, los actores comerciales buscarán, de manera proactiva, medidas para garantizar la protección de los niños afectados. En caso necesario, deberán intentar ofrecer un trabajo decente a los adultos de la familia del niño afectado.

Protección Especial para Jóvenes Trabajadores

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando garantizan que los trabajadores jóvenes no trabajen en la noche y estén protegidos frente a aquellas condiciones laborales que sean perjudiciales para su salud, seguridad, integridad moral y desarrollo, sin perjuicio de las expectativas específicas recogidas en este principio.

Cuando se contrate a trabajadores jóvenes, los actores comerciales velarán por que (a) el tipo de trabajo no sea perjudicial para su salud o su desarrollo, (b) la jornada laboral no perjudique su asistencia al colegio, su participación en la orientación profesional aprobada

por la autoridad competente o su capacidad de participar en programas de formación o instrucción.

Los actores comerciales crearán los mecanismos necesarios para evitar, identificar y atenuar cualquier perjuicio a los trabajadores jóvenes, prestando especial atención al acceso de los jóvenes a mecanismos de reclamación eficaces, así como a los planes y programas de formación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

No al Trabajo Precario

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando, sin perjuicio de las expectativas específicas contempladas en este capítulo, (a) garantizan que sus relaciones laborales no provoquen inseguridad y vulnerabilidad social o económica entre sus trabajadores y (b) el trabajo se desempeña sobre la base de una relación laboral reconocida y documentada, establecida en el cumplimiento de la legislación nacional, la costumbre o la práctica, y las normas laborales internacionales, aplicando aquella que brinde una mayor protección.

Antes de contratarles, los actores comerciales proporcionarán a los trabajadores información clara sobre sus derechos, responsabilidades y condiciones laborales, incluida la jornada laboral, su remuneración y las condiciones de pago.

Los actores comerciales proporcionarán unas condiciones de trabajo dignas que brinden apoyo a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, en su papel como padres o cuidadores, sobre todo cuando se trate de migrantes o trabajadores temporeros cuyos hijos se encuentren en su ciudad natal.

Los actores comerciales no utilizarán arreglos laborales de manera que, deliberadamente, no correspondan con el propósito genuino de la ley. Esto incluye, por ejemplo, (a) programas de prácticas en los cuales no haya intención de enseñar competencias o de brindar un empleo regular, (b) temporalidad o trabajo de contingencia, cuando el objetivo sea socavar la protección del trabajador, y (c) prestación ilícita de mano de obra. Del mismo modo, el recurso a la subcontratación no debe servir para minar los derechos de los trabajadores.

No al Trabajo Forzoso

Los actores comerciales no incurrirán en ningún tipo de servidumbre, trabajo forzoso, trabajo con contrato de cumplimiento forzoso, tráfico o trabajo no voluntario.

Los actores comerciales correrán el riesgo de que se les acuse de complicidad si se benefician cuando sus actores comerciales se sirvan de dichas formas de trabajo.

Los actores comerciales deberán actuar con especial diligencia cuando contraten, directa o indirectamente a trabajadores migrantes.

Los actores comerciales deberán conceder a sus trabajadores el derecho a abandonar el trabajo y dar por terminado su empleo libremente, siempre y cuando lo comuniquen al empleador con suficiente antelación.

Los actores comerciales deberán garantizar que los trabajadores no sean objeto de tratos inhumanos o degradantes, de castigos corporales, de coerciones mentales o físicas y/o de abusos verbales.

Todos los procedimientos disciplinarios deberán ponerse por escrito y deberán explicarse verbalmente a los trabajadores en términos claros y comprensibles.

Protección del Medio Ambiente

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando adoptan las medidas necesarias para evitar la degradación medioambiental, sin perjuicio de las expectativas específicas recogidas en este capítulo.

Los actores comerciales evaluarán cualquier impacto medioambiental importante de sus operaciones y adoptarán políticas y procedimientos eficaces que reflejen su responsabilidad medioambiental. Velarán por aplicar medidas adecuadas para evitar o minimizar los efectos adversos en la comunidad, en los recursos naturales y en el medio ambiente en general.

Comportamiento Ético Empresarial

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando, sin perjuicio de los objetivos y expectativas recogidos en este capítulo, no estén implicados en **ningún acto de corrupción**, extorsión o malversación, así como en ninguna forma de soborno, como por ejemplo, la promesa, ofrecimiento, entrega o aceptación de cualquier dinero inapropiado o incentivo de otro tipo.

Los actores comerciales deberán recabar información precisa sobre sus actividades, **estructura y rendimiento**, y difundirla de acuerdo con los reglamentos de aplicación y las prácticas de referencia de la industria.

Los actores comerciales no participarán en la falsificación de dicha información, ni en ningún acto de tergiversación de su función en la cadena de suministro.

Además, deberán recabar, utilizar y procesar la información personal (incluida la de los trabajadores, actores comerciales, clientes y consumidores en su esfera de influencia) con un cuidado razonable. La compilación, uso y demás procesamiento de la información personal deberá cumplir con la legislación en materia de privacidad y de seguridad de la información, así como con los requisitos reglamentarios.

VI. Apéndices

1. Términos de Implementación
2. Referencias amfori BSCI: Compilación de Normas Internacionales relevantes para la Aplicación del Código de Conducta, tales como los Convenios y las Recomendaciones de la OIT
3. Glosario amfori BSCI

* * * * *

amfori es la principal asociación comercial global dedicada al comercio abierto y sostenible. Nuestra misión es contribuir a un mundo en el que el comercio ofrezca beneficios sociales, medioambientales y económicos para todos.

amfori BSCI

Av. De Cortenbergh, 172

1000 Bruselas

Bélgica

Tel: +32-2-762 05 51

Fax: +32-2-762 75 06

info@amfori.org

www.amfori.org