



Fair Trade USA

Criterios de cumplimiento del estándar para la Fábrica de Prendas de Vestir y Productos del Hogar 1.2

FTUSA_AHGFactory_CC_1.2v1_SP_05092014

9 de Mayo de 2014

En las páginas a continuación, cada uno de los estándares está seguido de una tabla con sus correspondientes Criterios de cumplimiento, según los cuales se realizan las auditorías a las fábricas. En las tablas, el año máximo en el cual debe cumplirse el requisito aparece en la columna "Año". Los requisitos marcados con el Año 0 deben cumplirse antes de la certificación inicial. Además, algunos de los criterios que hay en las tablas se identifican como requisitos "Mayor". Estos criterios, identificados como requisitos "Mayor", representan los valores y principios fundamentales de Comercio Justo, y su falta de cumplimiento es muy grave.

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
EM	Empoderamiento			
MS	Sistemas de Administración de Comercio Justo			
EM-MS 1	EM-MS 1.1	Como parte del programa de responsabilidad corporativa, la empresa incorpora el concepto de Comercio Justo a su política o declaración de misión.	0	
	EM-MS 1.2	Se implementaron medidas para que todos los niveles de la fábrica conozcan el concepto y el sistema de Comercio Justo, incluidos el Comité Comercio Justo y los representantes de los trabajadores.	1	
EM-MS 2	EM-MS 2.1	La alta gerencia tiene la responsabilidad general respecto de la implementación de los Estándares de Comercio Justo.	0	
	EM-MS 2.2	Se ha designado un Oficial de Comercio Justo (CJ), quien se reporta al Gerente Ejecutivo.	0	
	EM-MS 2.3	Las responsabilidades del Oficial de CJ son claras, adecuadas y están documentadas.	0	
EM-MS 3	EM-MS 3.1	Se desarrollan los sistemas de administración de Recursos Humanos (RR. HH.), Salud, Seguridad y Ambiente (SSA). La gerencia se compromete a invertir en la mejora continua de estos sistemas.	1	
	EM-MS 3.2	Hay un gerente de Recursos Humanos competente y calificado en el lugar.	1	
	EM-MS 3.3	La fábrica lleva a cabo autoevaluaciones regulares (a través de auditorías internas) de las prácticas laborales.	3	
EM-MS 4	EM-MS 4.1	La fábrica capacita al personal de administración en la mejora de las habilidades necesarias para comprender e implementar los estándares sociales, las leyes laborales y las políticas de los Recursos Humanos de la fábrica.	3	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
EM-MS 4	EM-MS 4.2	La fábrica capacita a los trabajadores para garantizar que tengan conocimiento de los estándares sociales y éticos en el lugar de trabajo, y cumplan las políticas de Recursos Humanos.	1	
	EM-MS 4.3	La mayoría de los trabajadores entrevistados (al menos el 51 %) conocen las políticas de Recursos Humanos de la fábrica.	3	
	EM-MS 4.4	La fábrica tiene políticas de Recursos Humanos que, como mínimo, versan sobre los siguientes temas: salarios, beneficios y deducciones, tarifas de horarios regulares y de horas extra, medidas disciplinarias y despido, procedimientos para presentar quejas, y casos de acoso y maltrato. Las políticas están estipuladas por escrito en los idiomas que los trabajadores entienden y se distribuye una copia de estas para los trabajadores.	0	
EM-MS 5	EM-MS 5.1	Acceso a educación primaria disponible para los niños de los trabajadores permanentes con residencia.	3	
PTA	Participación de los Trabajadores, Transparencia y Responsabilidad Financiera			
EM-PTA 1	EM-PTA 1.1	Los trabajadores participan y tienen la oportunidad de revisar y comentar los resultados de las auditorías de terceros. No son sancionados por participar ni por proporcionar información o comentarios a los auditores.	0	
EM-PTA 2	EM-PTA 2.1	Los trabajadores, el sindicato (cuando corresponda) y la gerencia conforman el Comité Comercio Justo, que está compuesto por trabajadores, representantes sindicales y gerentes, y se basa en los estándares de Comercio Justo.	0	M
	EM-PTA 2.2	Hay en vigencia una constitución en la que se definen objetivos, funciones, composición, medios y procedimientos implementados del Comité Comercio Justo.	0	
	EM-PTA 2.3	La constitución fue debidamente aprobada por la Asamblea General de trabajadores.	0	
	EM-PTA 2.4	La constitución del Comité Comercio Justo define claramente los esquemas de representación o delegación en caso de ser necesario.	0	
EM-PTA 3	EM-PTA 3.1	Se abre una cuenta bancaria separada para la Prima Comercio Justo.	0	
	EM-PTA 3.2	Al menos un representante de los trabajadores y un representante de la administración del Comité Comercio Justo son signatarios conjuntos de la cuenta.	0	
EM-PTA 4	EM-PTA 4.1	Se establece un organismo legal antes de que se adquieran activos fijos con fondos de la Prima Comercio Justo.	0	
	EM-PTA 4.2	La entidad legal incluye y representa a todos los empleados de la compañía como propietarios de la Prima Comercio Justo y cualquier activo adquirido con esta.	0	
	EM-PTA 4.3	La constitución define a la Asamblea General (AG) de todos los trabajadores/miembros como la autoridad suprema en la toma de decisiones de la entidad legal.	0	
EM-PTA 5	EM-PTA 5.1	Los trabajadores constituyen una mayoría en el Comité Comercio Justo.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
EM-PTA 5	EM-PTA 5.2	Los representantes de los trabajadores han sido elegidos sin la influencia de la administración y a través de un proceso democrático que queda documentado.	0	M
	EM-PTA 5.3	Todos los grupos de trabajadores pueden participar de las elecciones del Comité Comercio Justo con igualdad de derechos para votar y ser nominados para el Comité Comercio Justo.	0	
	EM-PTA 5.4	La fábrica mantiene un registro de todos los casos de despido de miembros del Comité Comercio Justo.	0	
EM-PTA 6	EM-PTA 6.1	Los representantes de la gerencia han sido nombrados por la gerencia y el nombramiento está documentado correctamente.	0	
	EM-PTA 6.2	La gerencia proporciona recursos para que las reuniones del Comité Comercio Justo tengan lugar regularmente durante el horario de trabajo sin deducciones.	1	
EM-PTA 7	EM-PTA 7.1	El Comité Comercio Justo actúa de enlace con la Asamblea General de trabajadores para asignar los fondos de la Prima Comercio Justo.	1	
	EM-PTA 7.2	Todos los gastos de la Prima Comercio Justo y los temas relacionados son determinados exclusivamente por el Comité Comercio Justo luego de consultar a los trabajadores.	1	
	EM-PTA 7.3	Las decisiones del Comité Comercio Justo sobre el uso de la Prima Comercio Justo se toman por consenso; si no se llega al consenso, la decisión se toma por la mayoría de los representantes de los trabajadores.	1	
	EM-PTA 7.4	El Comité Comercio Justo ha preparado un plan de trabajo de la Prima Comercio Justo.	1	
	EM-PTA 7.5	El Plan de trabajo de la Prima Comercio Justo cuenta con un presupuesto razonable basado en los ingresos previstos de la Prima Comercio Justo y establece prioridades para el uso de la Prima Comercio Justo.	1	
	EM-PTA 7.6	El Plan de trabajo de la Prima Comercio Justo es aprobado democráticamente y con antelación por la Asamblea General de los trabajadores.	1	
	EM-PTA 7.7	Se imparte una capacitación inicial a los nuevos miembros del Comité Comercio Justo sobre las funciones y responsabilidades del Comité Comercio Justo.	1	
	EM-PTA 7.8	Se llevan a cabo capacitaciones regulares para los representantes de los trabajadores en el Comité Comercio Justo con el fin de garantizar que puedan llevar a cabo sus funciones.	3	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
EM-PTA 8	EM-PTA 8.1	La administración y el uso de la Prima Comercio Justo son transparentes y coherentes.	1	M
	EM-PTA 8.2	La información sobre la prima recibida, las comisiones y los cargos bancarios es de fácil acceso para todos los miembros del Comité Comercio Justo a través de la gerencia.	1	
	EM-PTA 8.3	La Prima Comercio Justo no se utiliza para cubrir los gastos corrientes de la empresa, o el costo de cumplimiento de los requisitos de estos criterios de Comercio Justo.	1	
	EM-PTA 8.4	El Comité Comercio Justo pone a disposición de todos los trabajadores un informe financiero anual con información sobre los ingresos de la Prima Comercio Justo, los gastos, y el saldo, así como también información sobre sus actividades y el progreso de los proyectos existentes relativos a la Prima Comercio Justo. En los años en los que se generan o se gastan altos volúmenes de la Prima Comercio Justo (más de EUR 10 000), se llevan a cabo auditorías financieras externas.	1	
EM-PTA 9	EM-PTA 9.1	Dentro del primer año de recibida la certificación se implementan las reglas, regulaciones y los procedimientos del Comité Comercio Justo establecidos como parte de la constitución que se exige en EM-PTR 2, y están a disposición de los trabajadores.	1	
EM-PTA 10	EM-PTA 10.1	El Comité Comercio Justo implementa medidas para mejorar la planificación y el análisis en la preparación del plan de trabajo para la Prima Comercio Justo (evaluación de necesidades, fijación de prioridades, estudios de factibilidad, análisis de costos, implementación y monitoreo, y elaboración de presupuestos).	3	
EM-PTA 11	EM-PTA 11.1	El Comité Comercio Justo tiene acceso a las herramientas de administración y comunicación (teléfono, correo electrónico o fax) y cuenta con su propia cuenta de correo electrónico independiente en los casos en que la infraestructura lo permita.	3	
GP	Procedimiento de Quejas			
EM-GP 1	EM-GP 1.1	La administración garantiza el derecho de los trabajadores a reunirse para debatir sobre las quejas relativas al lugar de trabajo sin temor a sufrir represalias ni otras consecuencias negativas.	0	
	EM-GP 1.2	El lugar para las reuniones se brindará cuando sea solicitado a fin de permitir a los representantes de los trabajadores desempeñar sus funciones.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
EM-GP 1	EM-GP 1.3	Se mantienen los registros de las quejas, incluida una descripción de estas, los procedimientos de investigación y las personas involucradas, así como también las medidas tomadas para solucionarlas.	1	
	EM-GP 1.4	El procedimiento de quejas protege a los trabajadores de posibles represalias, le permite a un trabajador realizar una queja en contra de un supervisor ante alguien distinto a tal supervisor, y favorece el seguimiento por parte de la administración.	0	M
EM-GP 2	EM-GP 2.1	Hay políticas escritas de la fábrica sobre los procedimientos de quejas; estas son informadas debidamente a todos los trabajadores.	0	
	EM-GP 2.2	La administración de la fábrica no sanciona a los empleados por hablar con Fair Trade USA o sus representantes ni por utilizar el proceso de quejas y denuncias de Fair Trade USA.	0	
	EM-GP 2.3	La fábrica coordina con el sindicato o los representantes de los trabajadores para supervisar e informar todas las quejas y las medidas correspondientes que se tomen con respecto a la Libertad de Asociación.	1	
ED	Desarrollo Económico			
FTP	Prima Comercio Justo			
ED-FTP 1	ED-FTP 1.1	Los compradores pagan una Prima Comercio Justo sobre todas las órdenes de Comercio Justo, en beneficio de todos los trabajadores de producción. La Prima Comercio Justo es al menos la que se indica en el Apéndice del Estándar.	1	M
CE	Condiciones de Trabajo; SA 8000: Horas de trabajo y remuneración			
ED-CE 1	ED-CE 1.1	El lugar de trabajo está libre de castigo corporal, acoso físico y maltrato. El lugar de trabajo está libre de acoso sexual y abusos. El lugar de trabajo está libre de acoso y maltrato psicológico o verbal.	0	M

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 1	ED-CE 1.2	Las instalaciones cuentan con una política contra el acoso y el maltrato establecida por escrito. Los procedimientos establecidos por escrito de las instalaciones incluyen: a. Informar los casos de acoso y maltrato a. Investigar los casos de acoso y maltrato c. Aplicar sanciones estándares según el tipo de maltrato	0	
	ED-CE 1.3	La fábrica cuenta con una política sobre disciplina y rescisión establecida por escrito. La política establecida por escrito incluye información sobre: a. Código de conducta para todos los gerentes, supervisores y trabajadores b. Actos que constituyan infracciones o violaciones c. Medidas disciplinarias correspondientes	0	
	ED-CE 1.4	La política describe claramente la disciplina y el proceso de despido. El proceso incluye: a. Comunicación de la infracción o violación al trabajador en cuestión b. Respuesta o explicación del trabajador c. Implementación de medidas disciplinarias progresivas (p. ej., advertencias verbales y advertencias escritas) d. Sistema de apelación de quejas o medidas disciplinarias resueltas de manera desfavorable	0	
	ED-CE 1.5	La fábrica realiza capacitaciones periódicas en contra del acoso y el maltrato para los gerentes y supervisores. Las instalaciones cuentan con un programa de educación continua para los trabajadores en contra del acoso y el maltrato. Las instalaciones cuentan con una unidad asignada o personal dedicado a recibir y procesar las denuncias de acoso y maltrato del trabajador. La unidad asignada o el personal dedicado están correctamente capacitados para manejar casos de acoso y maltrato.	1	
	ED-CE 1.6	En las instalaciones se orienta o capacita a los supervisores y gerentes en el manejo del personal, la disciplina y las prácticas de despido.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 1	ED-CE 1.7	Las instalaciones cuentan con un programa de educación continua para gerentes y supervisores sobre técnicas de gestión positiva.	3	
	ED-CE 1.8	Todas las notificaciones sobre medidas disciplinarias y despidos (p. ej., advertencias por escrito, sanciones y demás documentos soporte) se documentan y archivan. Los contenidos de las notificaciones sobre medidas disciplinarias (marcar los que correspondan) incluyen: a. Resumen de la infracción (cuándo ocurrió, dónde, testigos, respuesta del empleado) b. Fecha de emisión de la notificación sobre la medida disciplinaria c. Resultados de la deliberación y la correspondiente medida disciplinaria d. Firma de la administración e. Comprobante de recepción de la notificación sobre medidas disciplinarias por parte del empleador	0	
	ED-CE 1.9	Los trabajadores nunca son forzados a firmar una carta de renuncia, un papel en blanco o un formulario vacío o incompleto.	0	M
	ED-CE 1.10	Los trabajadores entrevistados no informaron ningún incidente de intimidación por parte de los guardias de seguridad.	1	
	ED-CE 1.11	Los procedimientos establecidos para imponer medidas disciplinarias y despedir a los trabajadores son estándares en toda la fábrica.	1	
	ED-CE 1.12	Los procedimientos disciplinarios comprenden una serie de advertencias verbales y escritas progresivas que se imponen antes de la suspensión o el despido.	0	
	ED-CE 1.13	Las deducciones por tardanza u horas perdidas no superan el salario equivalente a las horas reales perdidas.	1	
	ED-CE 1.14	Los procedimientos disciplinarios y de despido son debidamente comunicados a los trabajadores.	1	
	ED-CE 1.15	La mayoría de los trabajadores entrevistados considera que estas medidas disciplinarias son razonables.	1	
	ED-CE 1.16	Las medidas disciplinarias no incluyen la aplicación de deducciones correctivas (multas) de la paga del trabajador.	0	
	ED-CE 1.17	Las instalaciones cuentan con un sistema claro y establecido para la determinación de objetivos de producción y programas para garantizar que se base en tasas de rendimiento realistas y razonables.	1	
	ED-CE 1.18	A los trabajadores no se los sanciona por no alcanzar las cuotas de producción.	1	
	ED-CE 1.19	Los trabajadores entrevistados indican que las cuotas son razonables.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 2	ED-CE 2.1	Los trabajadores no deben trabajar más de 48 horas regulares por semana, o el límite legal, el que fuera menor.	0	
	ED-CE 2.2	La fábrica cuenta con una política que define los horarios temporales, permanentes, de tiempo parcial, tiempo completo, las horas extra y el máximo de horas permitido.	0	
	ED-CE 2.3	El horario de trabajo regular de los trabajadores se corresponde con lo establecido por ley.	0	
	ED-CE 2.4	Los trabajadores reciben los descansos establecidos legalmente.	0	
	ED-CE 2.5	En los países donde rige un Acuerdo de Negociación Colectiva en el sector, la empresa firma y cumple este acuerdo.	1	
ED-CE 3	ED-CE 3.1	El personal debe recibir al menos un día libre después de seis días consecutivos de trabajo. Las excepciones a esta regla se aplican solamente en los casos en que existan las dos condiciones indicadas a continuación: a) La ley nacional permite un tiempo de trabajo que supera este límite; y b) Se encuentra vigente un acuerdo de negociación colectiva negociado libremente que permite promediar el tiempo de trabajo, incluidos los períodos de descanso adecuado.	0	
	ED-CE 3.2	Si no existen límites legales de horas extra, los trabajadores no trabajan más de 60 horas en total por semana. La única excepción al límite de horas laborales es por fuerza mayor, como condiciones climáticas adversas, un desastre natural o corte eléctrico.	0	
ED-CE 4	ED-CE 4.1	Toda hora extra es estrictamente voluntaria a menos que se indique lo contrario expresamente en un contrato laboral o Acuerdo de Negociación Colectiva.	0	M
	ED-CE 4.2	Las instalaciones cuentan con procedimientos escritos en lo referente a las horas extra que establecen o determinan que las horas extra son siempre voluntarias.	0	
	ED-CE 4.3	Las horas extra no deben superar las 12 horas por semana. (Donde no lo defina la ley nacional o local, horas extra se define como cualquier trabajo realizado después de ocho horas en un día).	0	
	ED-CE 4.4	No hay efectos negativos o sanciones para los trabajadores que se niegan a trabajar horas extra.	1	
ED-CE 5	ED-CE 5.1	Cuando la planificación y el pago de una tarifa especial no atraigan a suficientes trabajadores para realizar horas extra, la empresa puede solicitar que se trabajen horas extra solo si cumple con la legislación nacional y es parte de un acuerdo de negociación colectiva negociado libremente con las organizaciones de trabajadores (según se define más arriba) que representan una porción significativa de su personal. Tales acuerdos deben cumplir con los requisitos de este estándar.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 6	ED-CE 6.1	A todos los trabajadores, incluidos los que trabajan a una tarifa por unidad, se les paga el salario mínimo legal como salario base. Estos salarios base por lo general no incluyen horas extra o bonos.	0	M
	ED-CE 6.2	Las instalaciones cuentan con políticas estipuladas por escrito sobre beneficios, licencias y deducciones que se corresponden con las leyes nacionales o locales de beneficios sociales o con lo que se establece en un Acuerdo de Negociación Colectiva. La política incluye información acerca de los siguientes rubros: a. Tarifas de salarios regulares y de horas extra para todos los tipos de trabajadores/ b. Explicación de cómo se calcula el salario c. Cronograma de pagos d. Descripción completa de todas las deducciones	0	
ED-CE 7	ED-CE 7.1	Todas las deducciones de los salarios de los trabajadores que no son obligatorias por ley para el beneficio del trabajador solo se pueden realizar con el consentimiento total y por escrito del trabajador.	0	
	ED-CE 7.2	En los casos en que la empresa proporciona vivienda a los trabajadores, esta se proporciona a un costo razonable o sin costo.	0	
ED-CE 8	ED-CE 8.1	Las instalaciones cuentan con procedimientos por escrito acerca de lo siguiente: a. Forma de pago de los salarios b. Procedimientos para realizar quejas y los ajustes correspondientes al salario	0	
	ED-CE 8.2	Las instalaciones cuentan con políticas establecidas por escrito sobre beneficios, licencias y deducciones que se corresponden con las leyes nacionales o locales de beneficios sociales, o con lo que se establece en un Acuerdo de Negociación Colectiva.	0	
	ED-CE 8.3	El pago se efectúa en moneda de curso legal.	0	M
	ED-CE 8.4	A los trabajadores siempre se les paga a tiempo según el cronograma establecido.	0	M
	ED-CE 8.5	Todo pago de salario anterior no efectuado se reembolsa con interés por los 12 meses anteriores.	0	M
	ED-CE 8.6	Todos los trabajadores reciben todos los beneficios que les corresponden legalmente. Los beneficios se reciben una vez realizada la contratación o dentro del periodo indicado por ley.	0	M
	ED-CE 8.7	Todos los bonos obligatorios por ley se pagan por completo en tiempo y forma.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 8	ED-CE 8.8	Las tarjetas de horas registran las horas trabajadas, incluidas las horas extra.	0	
	ED-CE 8.9	Se deben respetar las regulaciones locales sobre licencias por enfermedad con y sin goce de sueldo, licencia por vacaciones, licencias anuales y licencias ocasionales. Las vacaciones anuales, que no incluyen las licencias por enfermedad y las licencias ocasionales, deberán incluir como mínimo dos semanas de licencia con goce de sueldo por año.	0	M
ED-CE 9	ED-CE 9.1	A todos los trabajadores se les paga la tarifa legal de hora extra.	0	M
	ED-CE 9.2	Si no se especifica una tarifa, la hora extra debe ser equivalente al menos a una vez y media la tarifa por hora regular; el día libre semanal y los feriados nacionales son compensados, como mínimo, el doble de la tarifa por hora.	0	
	ED-CE 9.3	Si el trabajo en horas extra es parcial o totalmente compensado con la asignación de días libres, se debe aplicar el factor especial a la compensación de horas.	1	
ED-CE 10	ED-CE 10.1	Están prohibidos los acuerdos de contratación solo de trabajo, como los programas de pasantías, con el fin de evitar obligaciones legales o del seguro social.	0	M
	ED-CE 10.2	No están permitidas las prácticas laborales como capacitación o salarios de pasantías, tarifas previas al empleo, depósitos u otras prácticas que reduzcan efectivamente el pago de un empleado por debajo del salario mínimo legal, excepto en los casos explícitamente permitidos por ley.	0	
	ED-CE 10.3	La fábrica guarda un perfil y un registro de cada empleado para garantizar que ninguno esté contratado con carácter no permanente más allá de los límites legales.	1	
	ED-CE 10.4	Las instalaciones cuentan con un procedimiento claro para contratar empleados temporales que especifica cuándo se los necesita y para qué funciones.	1	
	ED-CE 10.5	Las instalaciones cuentan con un procedimiento claro y estándar para contratar trabajadores en capacitación.	1	
	ED-CE 10.6	La fábrica tiene un sistema de ascenso de trabajadores por el cual pueden pasar de un contrato por tiempo determinado a contratos por tiempo indefinido.	3	
	ED-CE 10.7	La fábrica tiene un sistema en funcionamiento para evaluar y ascender a los trabajadores temporales a un estado de regularidad.	3	
	ED-CE 10.8	La fábrica tiene un sistema en funcionamiento para evaluar y ascender a los trabajadores en capacitación a un estado de regularidad.	3	
	ED-CE 10.9	Los trabajadores temporales son ascendidos al estado permanente después de nueve meses o antes, según lo indique la ley.	1	
	ED-CE 10.10	Los trabajadores en capacitación o a prueba son ascendidos al estado permanente después de tres meses o antes, según lo indique la ley.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 11	ED-CE 11.1	Cada período de pago, todos los empleados reciben una nómina de pago que contiene la siguiente información: a. Día de pago y período de pago b. Tasa regular/salario base c. Horas regulares trabajadas d. Horas extras trabajadas e. Salarios regulares f. Salarios por horas extras g. Beneficios h. Bonificaciones i. Ganancias brutas j. Deducciones detalladas k. Salario neto	0	
	ED-CE 11.2	Si se usan las horas de los trabajadores para calcular los salarios, la fábrica conserva un reloj de horario de trabajo donde los trabajadores pueden registrar la entrada y salida formalmente al llegar y al partir.	1	
	ED-CE 11.3	La fábrica orienta a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a destajo, sobre cómo se calculan sus salarios y los vuelve a orientar cuando hay cambios en la estructura del salario. La fórmula para el cálculo de la tasa a destajo incluye el precio por pieza, basado en una tasa a destajo establecida por modelo o estilo del producto.	1	
	ED-CE 11.4	Al menos el 75 por ciento de los trabajadores entiende cómo se calculan sus salarios.	1	
	ED-CE 11.5	Al menos el 80 por ciento de los trabajadores entrevistados estaba al tanto de los beneficios que le corresponden.	1	
ED-CE 12	ED-CE 12.1	El salario base y las tasas por horas extras, así como también el calendario de pagos de salarios, se encuentran especificados en el contrato escrito de empleo de todos los trabajadores.	1	
	ED-CE 12.2	La fábrica le exige al personal a cargo de las contrataciones que les explique el acuerdo de empleo a todos los trabajadores recién contratados, incluidas las disposiciones que establecen sus derechos a renunciar voluntariamente y a rehusarse a trabajar horas extras. Esto se hace antes de pedirles a los trabajadores que firmen el acuerdo de empleo.	1	
ED-CE 13	ED-CE 13.1	La tasa por horas extras queda acordada por escrito antes de trabajar cualquier hora extra.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ED-CE 14	ED-CE 14.1	La administración proporciona a los trabajadores un periodo de vacaciones que cumple o supera lo indicado en las legislaciones nacionales o locales.	0	
	ED-CE 14.2	La administración proporciona a los empleados permanentes a tiempo completo al menos 12 días de vacaciones pagas al año. Los días de vacaciones son prorrateados para los trabajadores a tiempo parcial y estacionales.	1	
ED-CE 15	ED-CE 15.1	Los trabajadores locales o inmigrantes, temporarios o permanentes reciben los mismos beneficios en cuanto a salario y horas extra por igual trabajo desempeñado.	0	
SR	Responsabilidad social			
PC	Protección de Menores y Personas Jóvenes; SA8000: Trabajo Infantil			
SR-PC 1	SR-PC 1.1	No se contrata a niños menores de 15 años o menores a la edad de terminación de la escolaridad obligatoria, la que sea mayor.	0	M
	SR-PC 1.2	La fábrica tiene una política que establece su compromiso a no involucrarse en o respaldar la contratación de niños menores de 15 años o menores a la edad de terminación de la escolaridad obligatoria, la que sea mayor.	0	
	SR-PC 1.3	La fábrica tiene una política escrita sobre el trabajo infantil que cumple con la legislación nacional. La política incluye lo siguiente: a. Edad mínima de contratación b. Descripción de los procedimientos de contratación c. Documentos obligatorios de verificación de edad d. Procedimientos de informe para situaciones en que se encuentre trabajo infantil	0	
	SR-PC 1.4	Los procedimientos de la fábrica para verificar las edades de los trabajadores son efectivos.	1	M
	SR-PC 1.5	La fábrica proporciona un programa de capacitación para todos los administradores, supervisores y trabajadores sobre las políticas y los procedimientos de la empresa sobre el trabajo infantil.	1	
	SR-PC 1.6	Se asigna a una unidad o persona de RR. HH. para el reclutamiento, la selección y la contratación. Esta persona o unidad está capacitada en entrevistas y otras técnicas de verificación de edad. Se asigna a alguien del personal para supervisar a los trabajadores jóvenes.	0	
	SR-PC 1.7	No se puede traer a menores al lugar de trabajo, ya sea para ayudar a los padres o para otro trabajo.	0	
SR-PC 2	SR-PC 2.1	En donde anteriormente hayan trabajado o se haya contratado a menores, se espera que la fábrica implemente una política correctiva para cumplir completamente el requisito estándar dentro de un año de la certificación. Los objetivos de la política correctiva son asegurar que cualquier menor que alguna vez haya trabajado para el empleador y que ya no lo haga no ingrese a peores formas de trabajo.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-PC 2	SR-PC 2.2	La fábrica asegura que las soluciones están desarrolladas para que (a) el problema no se repita y (b) la solución no cree otros problemas.	1	
SR-PC 3	SR-PC 3.1	El trabajo nocturno está prohibido para trabajadores de 15 a 18 años de edad.	0	M
	SR-PC 3.2	La fábrica tiene una política escrita sobre los trabajadores jóvenes con arreglo a la legislación local que describe las restricciones de trabajo. La política contiene detalles de lo siguiente: a. Tipos de trabajo b. Calendarios de trabajo c. Otras restricciones	0	
	SR-PC 3.3	El acuerdo escrito de empleo de trabajadores jóvenes indica claramente la restricción en las horas de trabajo y tareas de trabajo que adhieren a normas internacionales y legislaciones locales sobre las restricciones de trabajo.	1	
	SR-PC 3.4	La fábrica conserva un registro de trabajadores jóvenes que incluye, como mínimo, nombre, fecha de contratación, fecha de nacimiento, edad, asignación de departamento, función o posición, calendario de trabajo y nombre del supervisor directo.	1	
	SR-PC 3.5	La fábrica asegura que el trabajo no comprometa la escolarización de los trabajadores menores de 18 años.	0	
	SR-PC 3.6	Los trabajadores jóvenes que requieran restricciones protectoras se contratan en estricto cumplimiento con la legislación (por ej., horas, salarios, exámenes físicos, registración, tipo de trabajo).	0	
	SR-PC 3.7	La empresa debería aplicar siempre el principio de igualdad salarial e igualdad de oportunidad para trabajos de igual valor sin tener en cuenta la edad de trabajador.	0	
	SR-PC 3.8	Se les debe dar a los trabajadores jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y capacitación, y todas las obligaciones legales respecto de sus salarios y empleo.	1	
SR-PC 4	SR-PC 4.1	Los trabajadores menores de 18 años no se encuentran expuestos a situaciones que puedan comprometer su salud, seguridad, desarrollo o moralidad, como manipular químicos o trabajar en turnos nocturnos.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
FL	Libertad de Trabajo Forzado y Tráfico de Personas (TF); SA8000: Trabajo Forzado y Obligatorio			
SR-FL 1	SR-FL 1.1	Todos los trabajadores ofrecen trabajo o servicio voluntario sin ninguna amenaza de castigo y no se los contrata bajo seguro, deuda u otra obligación.	0	M
	SR-FL 1.2	La instalación tiene una política escrita que defiende los derechos de los trabajadores al empleo voluntario y prohíbe las siguientes formas de trabajo forzado o prácticas similares: a. Servidumbre por deuda b. Trabajo bajo contrato de cumplimiento obligatorio c. Uso de mano de obra penitenciaria involuntaria d. Mano de obra esclava e. Venta o tráfico de niños	0	
SR-FL 2	SR-FL 2.1	La fábrica no guarda copias originales de ningún documento personal de los trabajadores, excepto por pedido escrito del trabajador.	0	M
SR-FL 3	SR-FL 3.1	La instalación tiene una política escrita que establece que la libertad de movimiento no se encuentra restringida de modo irrazonable, dados los intereses legítimos por la seguridad del trabajador.	0	
	SR-FL 3.2	Ninguna puerta de salida se encuentra cerrada mientras los trabajadores están dentro de la fábrica.	0	M
	SR-FL 3.3	Los trabajadores tienen acceso ilimitado a los servicios sanitarios y a agua potable.	0	M
	SR-FL 3.4	No hay ninguna otra restricción a la libertad de movimiento de un trabajador más allá de lo que es razonable, dados los intereses legítimos por la seguridad personal y consideración de la seguridad de otros trabajadores.	0	M
	SR-FL 3.5	La instalación tiene guías y procedimientos para otorgar permiso a trabajadores para dejar la instalación durante las horas de trabajo.	1	
	SR-FL 3.6	Los trabajadores tienen la libertad de dejar al empleador luego de una notificación con anticipación razonable.	0	
	SR-FL 3.7	El empleo no depende del empleo de un cónyuge. Los cónyuges tienen el derecho a trabajar en lugares diferentes.	0	
SR-FL 4	SR-FL 4.1	Los trabajadores no pagan ninguna comisión prelaboral o de contratación (aparte de los trabajadores extranjeros a contrato), ni pagan cauciones o depósitos, ni depositan papeles de identidad para su empleo.	0	M
	SR-FL 4.2	Los acuerdos de empleo de trabajadores extranjeros a contrato establecen el monto y el modo de las deducciones realizadas por la fábrica o el agente laboral y el acuerdo incluye una disposición que establece que en caso de repatriación, la fábrica asumirá los costos de repatriación.	3	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-FL 4	SR-FL 4.3	Todos los trabajadores de producción reciben salarios directamente de la instalación.	1	
	SR-FL 4.4	La fábrica no contrata trabajadores nacionales por medio de terceros o intermediarios con los que tienen contrato o que son responsables de pagar los sueldos y beneficios de los trabajadores.	1	
	SR-FL 4.5	Si la fábrica contrata a trabajadores extranjeros a contrato, conserva una lista de todos los trabajadores a contrato que incluye la siguiente información: nombre del trabajador a contrato, país o lugar de origen, fecha de contratación, duración del contrato y detalles de la agencia de selección.	1	
	SR-FL 4.6	La fábrica toma medidas para asegurar que el agente laboral o la agencia de selección contratada para suministrarle a la fábrica trabajadores extranjeros a contrato cumpla con las legislaciones que protegen el bienestar del trabajador tanto en el país emisor (de donde proceden los trabajadores) como en el país receptor (donde se ubica la fábrica).	0	
	SR-FL 4.7	El acuerdo de la fábrica con los agentes laborales tiene disposiciones que incluyen lo siguiente: (1) La fábrica paga los salarios directamente a los trabajadores; (2) Los términos o cargos de depósitos o comisiones que los trabajadores hayan pagado se encuentran dentro de los límites legales; (3) Las condiciones de regreso al país de origen del trabajador no crean un cargo financiero que resulte en condiciones de trabajo forzado; (4) Las tasas de interés sobre los préstamos requeridos para asegurar el empleo no crean un cargo financiero que resulte en condiciones de trabajo forzado; y (5) Cualquier depósito hecho a un agente laboral ha de ser devuelto por completo al final del contrato del trabajador, ya sea que el trabajador sea despedido o renuncie.	0	
	SR-FL 4.8	Cada trabajador recibe una copia de su acuerdo de empleo y el manual del empleado o las políticas de Recursos Humanos, con disposiciones hechas para que los trabajadores analfabetos entiendan los términos.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
OH	Seguridad y Salud Ocupacional; SA8000: Salud y Seguridad			
SR-OH 1	SR-OH 1.1	No existe ninguna condición en la fábrica ni en los terrenos de la fábrica que constituya un riesgo a la salud o seguridad de los trabajadores.	0	M
	SR-OH 1.2	Los extintores de fuego: : a. Se encuentran a menos de 75 pies (23 metros) de cada trabajador. b. Están completamente cargados. c. Están visibles y accesibles. d. Están claramente marcados. e. Tienen instrucciones de uso escritas. f. Son adecuados para los potenciales riesgos de incendio en sus respectivas áreas. g. Tienen etiquetas de mantenimiento actualizadas (inspeccionadas por la fábrica una vez al mes). h. Reciben mantenimiento por parte de personal calificado una vez al año (o según regulación).	0	
	SR-OH 1.3	Las salidas de emergencia cumplen con los siguientes requisitos: a. Las plantas de la fábrica que cuentan con hasta 500 trabajadores tienen al menos dos salidas que proporcionan un ancho de salida de 22 pulgadas/0,55 metros. b. Las plantas de la fábrica que cuentan con más de 500 trabajadores tienen por lo menos tres salidas que proporcionan un ancho de salida de 22 pulgadas/0,55 metros. c. Las salidas están lo suficientemente lejos la una de la otra. d. Cada puesto de trabajo está a menos de 200 pies de una salida. e. Las salidas están despejadas en todo momento. f. Las salidas están abiertas cuando los trabajadores están presentes o tienen pestillos que no requieren un manejo especial. g. Las puertas de salida giran hacia afuera. h. Las salidas llevan a una ubicación segura fuera del edificio.	0	
	SR-OH 1.4	Las rutas y pasillos de salidas de emergencia cumplen los siguientes requisitos: a. Los pasillos entre los puestos de trabajo son lo suficientemente amplios para un escape fácil (44 pulgadas/112 cm aprox.). b. Los pasillos se mantienen libres de equipos y materiales en todo momento. c. Los mapas actualizados de las rutas de salidas de emergencia se fijan visiblemente por toda la fábrica. d. La marca "Usted está aquí" en cada mapa se corresponde con las ubicaciones reales de los mapas.	0	
	SR-OH 1.5	Las luces de emergencia de trabajo respaldadas por batería están instaladas en las cajas de las escaleras y en otras ubicaciones clave para iluminar las rutas de salida.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 1	SR-OH 1.6	La fábrica está equipada con una o más alarmas audibles de incendio o evacuación de trabajo. Estas alarmas pueden hacerse sonar desde diversas ubicaciones de toda la fábrica. En las áreas en donde se usan equipos de protección auditiva, la fábrica está equipada con alarmas visuales, por ej., luces rojas parpadeantes.	0	M
	SR-OH 1.7	Instrucciones y procedimientos de seguridad que incluyen prevención de accidentes y cómo responder están ampliamente disponibles para los trabajadores en su lugar de trabajo.	1	
	SR-OH 1.8	La maquinaria de alto riesgo con el potencial de causar lesiones importantes o de provocar fatalidades debe tener protección y dispositivos de seguridad adecuados.	0	M
	SR-OH 1.9	Todas las maquinas tienen los siguientes elementos necesarios: a. Protectores de agujas para máquinas de coser b. Protectores de agujas para remalladoras c. Protectores oculares para máquinas para hacer puntadas de pespunte y colocar botones d. Operaciones con dos manos (prensas, estampadoras) e. Apagado de emergencia f. Cables aislados (planchas de vapor) g. Conexión/puesta a tierra (enchufes de tres clavijas). h. Cubiertas para cuchillas de electroventiladores. i. Cubiertas de seguridad para piezas móviles.	0	
	SR-OH 1.10	Las cajas de los paneles eléctricos y de cableado están en condiciones seguras y los cables y conductores eléctricos están ubicados de modo seguro. El equipamiento eléctrico, cableado y las tomas eléctricas se instalan, se conectan a tierra y se revisan regularmente en busca de sobrecargas y fugas mediante un profesional.	0	
	SR-OH 1.11	Ascensor a. Las puertas del hueco del ascensor están cerradas cuando el ascensor no está en uso. b. La capacidad de carga se muestra claramente adentro o en las entradas de las puertas del ascensor. c. Un cartel que advierte no usar en incendios está fijado sobre o cerca de las puertas del ascensor.	1	
	SR-OH 1.12	Calderas a. La caldera está en una ubicación segura (ubicación que no constituye ningún peligro para los trabajadores). b. Hay carteles de "No fumar" fijados en estas áreas.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 1	SR-OH 1.13	Se minimizan los riesgos de explosión a través las siguientes medidas: a. Los tanques/cilindros de gas propano líquido se almacenan de modo seguro (afuera, con advertencias que incluyen carteles de no fumar, lejos de las salidas). b. Los tanques de acetileno se almacenan de modo seguro (lejos de químicos inflamables, fuentes de calor). c. Luces e interruptores a prueba de explosiones se encuentran instalados en almacenamientos o bodegas de químicos que contienen materiales inflamables (encerrados en una carcasa hermética, recubierta de caucho).	0	
	SR-OH 1.14	La fábrica tiene los siguientes registros actualizados de mantenimientos o inspecciones archivados: a. Sistemas eléctricos b. Luces de emergencia c. Alarma de emergencia d. Registros de inspecciones y reparaciones de máquinas, equipos y cableados e. Registros de pruebas periódicas para asegurar que el agua sea segura (registros de prueba de agua) f. Monitoreos de la calidad del aire (pruebas) para áreas donde se usan químicos tóxicos o peligrosos	0	
	SR-OH 1.15	La fábrica tiene permisos válidos para lo siguiente: a. Ascensores b. Calderas c. Generadores d. Tanques de presión de aire e. Tanques GPL f. Sistemas de presión g. Receptores de aire comprimido h. Permiso de aguas residuales	0	
	SR-OH 1.16	Los niveles de ruido normalmente no superan los 85 decibelios .	0	
	SR-OH 1.17	Las temperaturas de las áreas de trabajo se mantienen para que así los trabajadores no reporten que el calor o el frío interfieren en su trabajo o su salud.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 1	SR-OH 1.18	La iluminación es adecuada para que los trabajadores realicen sus tareas (de acuerdo con las valoraciones de los auditores y trabajadores).	0	
	SR-OH 1.19	Las áreas de trabajo están adecuadamente ventiladas para el control de humo, para que así el humo no sea sino apenas perceptible.	0	
	SR-OH 1.20	Las áreas de trabajo están adecuadamente mantenidas y ventiladas para que así: - El polvo o las partículas no sean más que moderadamente visibles. - El aire fresco entre al área y circule.	0	
	SR-OH 1.21	No se asigna el trabajo peligroso a personas menores de 18 años de edad, mujeres embarazadas o en período de lactancia, personas que padezcan afecciones mentales, personas que padezcan enfermedades crónicas, hepáticas o renales, y personas que padezcan enfermedades respiratorias.	0	
SR-OH 2	SR-OH 2.1	La fábrica ha designado a un Oficial de salud y seguridad u otro representante de alta gerencia para supervisar la operacionalización de un sistema eficaz de gestión de salud y seguridad.	1	
	SR-OH 2.2	El representante de alta gerencia designado establecerá protocolos y políticas, proporcionará capacitación y educación, garantizará documentación apropiada y gestionará monitoreos regulares.	1	
	SR-OH 2.3	Las responsabilidades para el Oficial de salud y seguridad son claras y están documentadas.	1	
	SR-OH 2.4	El oficial de salud y seguridad prepara un plan de trabajo anual (que puede ser parte del Programa de Comercio Justo) y la administración lo aprueba.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 3	SR-OH 3.1	Se realizan simulacros de incendio en toda la fábrica (y otras capacitaciones para desastres adecuadas localmente) al menos dos veces al año.	0	M
	SR-OH 3.2	Veinte por ciento de la mano de obra recibe capacitación práctica en el uso de extintores de fuego.	0	
	SR-OH 3.3	Existe un programa de capacitación para que los trabajadores y sus representantes mejoren su nivel de conocimiento sobre cuestiones de salud y seguridad laboral, y las protecciones de salud relevantes. Anualmente, los trabajadores (incluidos los trabajadores nuevos y reasignados) y sus representantes reciben tal capacitación durante horas laborales. La capacitación en salud y seguridad incluye lo siguiente: a. Capacitación sobre el uso de extintores de fuego b. Plan de respuesta de emergencia, que incluye procedimientos de evacuación c. Modo de usar el Equipo de protección personal (EPP) suministrado d. Peligros de no utilizar el EPP e. Capacitación sobre seguridad en el uso de máquinas o equipos.	0	M
	SR-OH 3.4	Se proporciona capacitación regular para trabajadores involucrados en cualquier trabajo potencialmente peligroso. Los trabajadores que manipulan, almacenan o eliminan químicos usados en la producción reciben capacitación adecuada.	0	
SR-OH 4	SR-OH 4.1	La fábrica tiene un Política de Seguridad y Salud Laboral escrita, consolidada e integral.	1	
	SR-OH 4.2	La fábrica tiene un Plan de Seguridad contra Incendio escrito. El Plan de Seguridad contra Incendio incluye los siguientes detalles: a. Listas de importantes peligros de incendio en el lugar de trabajo y sus procedimientos de manejo y almacenamiento adecuados. b. Potenciales fuentes de ignición y sus procedimientos de control. c. Tipo de equipo de protección contra incendio o sistemas que pueden controlar un incendio que involucre diferentes fuentes de ignición. d. Procedimientos para el mantenimiento de todos los equipos de seguridad contra incendio.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 4	SR-OH 4.3	<p>La fábrica tiene un Plan de Preparación para Emergencias escrito. El Plan incluye lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Procedimientos para emergencias, incluidos desastres naturales relacionados con el clima b. Tipo de asignaciones de ruta de evacuación y salida c. Procedimientos para informar emergencias d. Procedimientos para empleados que se quedan para realizar operaciones de planta críticas antes de evacuar e. Designación de lugar y procedimientos de reunión para brindar explicaciones a todos los empleados luego de la evacuación f. Sistema de alarma para empleados, con registros de mantenimiento documentados g. Procedimientos que tienen que seguir los empleados que realizan tareas médicas o de rescate h. Plano de planta que identifica claramente todas las salidas y rutas de salidas 	1	
	SR-OH 4.4	<p>La fábrica ha escrito y establecido procedimientos seguros para el uso de equipos y máquinas. Los procedimientos incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inventario de máquinas b. Procedimientos para el uso seguro de máquinas c. Procedimientos para el mantenimiento 	0	
	SR-OH 4.5	<p>La fábrica mantiene informes escritos de lesiones clasificados por departamento, incluso para lesiones menores. Estos incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nombre del trabajador b. Hora, fecha del incidente y lugar del accidente c. Descripción de circunstancias (incluye qué maquinaria o equipo, si hubiere alguno involucrado) d. Descripción de la lesión e. Descripción del tratamiento 	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 5	SR-OH 5.1	Los trabajadores reciben capacitación sobre seguridad en equipos o maquinaria y el uso de EPP.	0	
	SR-OH 5.2	<p>La fábrica tiene una política Médica y de Primeros Auxilios escrita. La política incluye lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Descripción de qué atención médica está disponible para los empleados b. Cómo acceder a la atención médica c. Estipulaciones para atención médica de emergencia d. Procedimientos de investigación de incidentes e. Mantenimiento del equipo de primeros auxilios que incluye la cadena de responsabilidad para asegurar que se controlen regularmente los equipos, que estén correctamente abastecidos y reabastecidos según sea necesario f. Capacitación en primeros auxilios g. Procedimientos para transportar trabajadores lesionados al hospital h. Procedimientos para notificar a miembros familiares en caso de lesiones 	0	
	SR-OH 5.3	En ausencia de un profesional médico a tiempo completo, el uno por ciento de la mano de obra está formalmente capacitado en primeros auxilios (con certificados disponibles en archivos).	1	
	SR-OH 5.4	<p>Hay un equipo de primeros auxilios por cada 100 empleados. Los equipos de primeros auxilios contienen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Vendas b. Gasa estéril/bolas de algodón c. Cinta adhesiva/apósitos d. Agente desinfectante/antiséptico e. Ungüento antibacteriano f. Guantes estériles/quirúrgicos 	0	
	SR-OH 5.5	Los equipos de primeros auxilios son visibles (o están claramente señalados por un cartel) y tienen un fácil acceso.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 5	SR-OH 5.6	<p>La fábrica tiene una política escrita sobre el Equipo de Protección Personal (EPP). La política incluye lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Descripción de áreas de trabajo relevantes con riesgos de producción que requieran EPP b. Tipos de EPP utilizados c. Tipo y frecuencia de capacitación brindada a los trabajadores en esas áreas d. Cómo se distribuye el EPP e. Protocolos para comprar, verificar, aceptar y descartar todos los EPP f. Si se necesita un respirador, la política de EPP incluye exámenes y accesorios médicos adecuados para empleados para asegurar el uso seguro y apropiado de los respiradores 	0	
	SR-OH 5.7	<p>Todas las áreas de trabajo que requieren EPP tienen carteles que indican el equipo a utilizarse. Todos los trabajadores que necesitan EPP lo utilizan, incluidos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Protección ocular: donde haya un brillo persistente, residuos o polvo en el aire o salpicaduras de pintura base, limpiadores u otro químicos. b. Tapones para oídos: donde la medición del nivel de ruido (tiempo promedio ponderado de un período de ocho horas) sea superior a 85 dB (A)85. c. Guantes resistentes a productos químicos: cuando se manipulen o apliquen químicos, como pegamentos, disolventes, adhesivos o acabados. d. Guantes metálicos: cuando se trabaje con instrumentos cortantes. e. Máscaras para partículas: donde los niveles de polvo excedan los límites de comodidad. f. Máscaras para vapores: donde los niveles de humo excedan los límites legales. g. Calzado apropiado: cuando se trabaje en superficies mojadas. h. Zapatos o botas reforzadas: cuando se opere o se mueva equipos pesados. 	0	
SR-OH 6	SR-OH 6.1	No se involucra involuntariamente a una mujer embarazada en un trabajo que constituya un riesgo para su salud o la salud del feto.	0	M
	SR-OH 6.2	La fábrica tiene un análisis de riesgo escrito para madres recientes y futuras. La fábrica cumple con todas las legislaciones nacionales de maternidad cuando se evalúan todos los riesgos del empleo y del lugar de trabajo para las madres recientes y futuras.	0	
	SR-OH 6.3	La fábrica comunica de modo eficaz los resultados de esta evaluación a sus trabajadores.	0	
	SR-OH 6.4	La fábrica modifica las tareas de madres recientes y futuras según sea necesario para minimizar cualquier riesgo.	0	
	SR-OH 6.5	Se hacen ajustes razonables en las tareas del trabajo en caso de embarazo (la opción de realizar trabajo más liviano por no menos del salario mínimo sin ningún recorte en el pago) durante el tercer trimestre o antes bajo recomendación de un médico.	1	M

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 6	SR-OH 6.6	El traslado de una empleada embarazada a un trabajo más liviano es voluntario a menos que las funciones realizadas constituyan un riesgo a la salud de la embarazada o de su feto.	1	M
	SR-OH 6.7	Las mujeres embarazadas reciben asientos adecuados para evitar estar de pie por períodos largos.	1	M
SR-OH 7	SR-OH 7.1	Hay al menos un baño cada 25 empleados de cada sexo. Los baños tienen ventilación y circulación de aire apropiadas, aseguran una privacidad adecuada, están limpios, funcionan y están abastecidos con jabón para manos. Los baños están equipados con agua corriente para lavarse las manos.	0	
	SR-OH 7.2	Hay agua potable disponible para todos los trabajadores de forma gratuita.	0	
	SR-OH 7.3	Los recipientes de agua potable se mantienen limpios y protegidos adecuadamente para prevenir la contaminación.	0	
	SR-OH 7.4	El agua potable está claramente etiquetada como tal.	0	
	SR-OH 7.5	Las condiciones de la cafetería y las prácticas de manipulación de alimentos son higiénicas.	0	
	SR-OH 7.6	Si la fábrica tiene una cafetería, se deben conservar registros de todas las inspecciones y certificaciones sanitarias gubernamentales.	0	
SR-OH 8	SR-OH 8.1	La norma de la vivienda sigue las legislaciones nacionales. El dormitorio está limpio, es confiable y seguro, está adecuadamente iluminado, adecuadamente ventilado y adecuadamente calefaccionado o enfriado. Cada huésped tiene su propia cama.	0	
	SR-OH 8.2	Los trabajadores en los dormitorios tienen acceso a lo siguiente: a. Suministro adecuado y conveniente de agua b. Duchas que proveen un privacidad adecuada c. Agua potable segura d. Cocina e. Baños limpios, en funcionamiento, con ventilación y circulación de aire apropiadas, privacidad adecuada y que están iluminados a la noche y abastecidos con jabón para manos	0	
	SR-OH 8.3	Los trabajadores que viven en dormitorios están capacitados en cómo usar extintores de fuego. Los extintores de fuego están: a. A menos de 75 pies (23 metros) de cada cama b. Completamente cargados c. Visibles y accesibles d. Claramente marcados	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-OH 8	SR-OH 8.4	En los dormitorios, las rutas de evacuación de emergencia se ajustan a lo siguiente: a. Hay dos salidas lo suficientemente lejos la una de la otra b. Las puertas de salida de emergencia abren hacia afuera c. Las salidas llevan a una ubicación segura fuera del edificio d. Los carteles de salida son visibles a 30 metros (100 pies) de distancia e. Los carteles tienen colores brillantes o están iluminados, y tienen un panel frontal fotoluminiscente f. Las luces de emergencia de trabajo respaldadas por batería están instaladas en las escaleras g. Las luces de emergencia de trabajo respaldadas por batería están instaladas en lugares para iluminar las rutas de salida	0	
	SR-OH 8.5	No hay restricciones a la libertad de movimiento de un huésped más allá de lo que es razonable dados los intereses legítimos por la seguridad personal y la consideración por la privacidad y seguridad de otros huéspedes.	0	M
	SR-OH 8.6	En ningún momento se cierra ninguna de las puertas de salida de los dormitorios.	0	M
	SR-OH 8.7	Los límites de horario son razonables y voluntarias.	0	
	SR-OH 8.8	Hay responsabilidades y restricciones claras y establecidas para los guardias de seguridad asignados a los terrenos de la fábrica y a los dormitorios controlados por la fábrica.	0	
	SR-OH 8.9	No existe ninguna otra restricción más allá de aquellas necesarias por seguridad.	0	
SR-OH 9	SR-OH 9.1	Los trabajadores tienen el derecho de alejarse por sí mismos de un peligro serio e inminente.	0	M
SR-OH 10	SR-OH 10.1	La fábrica garantiza el acceso a instalaciones médicas y de atención médica secundarias adecuadas, incluido el transporte en caso de emergencia.	0	
SR-OH 11	SR-OH 11.1	Se suministra vestimenta de trabajo necesaria y apropiada de forma gratuita.	0	
FA	Libertad de Asociación; SA8000: Libertad de Asociación y Derecho a Negociación Colectiva			
SR-FA 1	SR-FA 1.1	La instalación tiene una política escrita que establece su compromiso a respetar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	0	M
	SR-FA 1.2	Los administradores de la fábrica no cooperan con organizaciones que dependen de los poderes del estado para prevenir que los trabajadores ejerzan su derecho a la libertad de asociación.	0	
	SR-FA 1.3	La administración permite a los sindicatos, sin presencia todavía en la fábrica, compartir información con la mano de obra en un lugar y una hora acordados sin interferencia.	0	M

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-FA 1	SR-FA 1.4	Sin interferencia, la administración permite que los representantes libremente elegidos se reúnan y tengan acceso a todos los trabajadores en el lugar de trabajo y que los trabajadores tengan reuniones y se organicen durante la jornada laboral.	0	M
	SR-FA 1.5	Aplicable si existe una organización de trabajadores activa: La administración proporciona tiempo durante la jornada laboral (sin deducciones o requisitos de pago) a petición y dentro de límites razonables para que los representantes realicen sus reuniones entre sí por lo menos una vez al mes.	1	
	SR-FA 1.6	La fábrica realiza un programa de orientación y capacitación para todos los administradores y supervisores sobre las políticas de la empresa sobre la Libertad de Asociación, con énfasis en la no discriminación de sindicatos.	1	
	SR-FA 1.7	Aplicable si existe una organización de trabajadores activa: Se llevan a cabo reuniones periódicas (al menos una vez por trimestre) entre la alta gerencia y los representantes de las organizaciones de trabajadores.	1	
	SR-FA 1.8	Aplicable si existe una organización de trabajadores activa: Un calendario de reuniones regulares entre los representantes de trabajadores está establecido y aprobado por la administración.	0	
	SR-FA 1.9	Sus representantes documentan y comparten los resultados de estas reuniones con los trabajadores.	1	
	SR-FA 1.10	Aplicable si existe una organización de trabajadores activa: La fábrica coordina con el sindicato o los representantes de los trabajadores asuntos relacionados con las políticas y decisiones de la empresa que tienen un efecto directo en los trabajadores.	1	
SR-FA 2	SR-FA 2.1	En situaciones en las que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido en virtud de la ley, la administración permite a los trabajadores que elijan libremente a sus propios representantes.	0	M
SR-FA 3	SR-FA 3.1	La fábrica no impone términos o condiciones irrazonables para el acceso a los trabajadores.	0	M
	SR-FA 3.2	No hay ningún esfuerzo por parte de la administración o de los empleados supervisores, por medio de palabra o acción, coactivo o de otra manera, para influenciar la decisión de cualquier trabajador sobre la sindicalización o participación en actividades del sindicato (con la excepción de comunicar la actitud receptiva de la fábrica a la sindicalización y su compromiso a acatar las normas descritas aquí).	0	M
	SR-FA 3.3	La participación o afiliación de un trabajador a un sindicato no será una condición para la contratación; la base de ascenso, descenso de categoría laboral o traslado; la base para medidas disciplinarias o la base para el despido.	0	M

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-FA 3	SR-FA 3.4	Hay políticas claras y establecidas que protegen a los trabajadores del acoso y maltrato que puedan derivarse de la actividad sindical.	0	
	SR-FA 3.5	La fábrica tiene un proceso claro y establecido para informar las quejas por acoso y maltrato y discriminación antisindical que identifica a quién informarle, cuándo informarlo y qué forma debería adoptar el informe.	0	
	SR-FA 3.6	La fábrica conserva un registro de todos los casos de despido de miembros (líderes) del sindicato o Comité de Trabajadores.	0	
	SR-FA 3.7	La fábrica conserva y mantiene un registro de todos los contratos finalizados con detalles sobre las circunstancias o razones de despido al menos por tres años.	1	
SR-FA 4	SR-FA 4.1	La administración se asegura de que todos los trabajadores reciban, de una fuente independiente, información sobre sus derechos a la libertad de asociación y todas las opciones disponibles, dentro de un año de otorgada la certificación.	1	
ND	No Discriminación; SA8000: Discriminación			
SR-ND 1	SR-ND 1.1	No existe discriminación, particularmente en base a la raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, obligaciones familiares, edad, religión, opinión política, membresía en algún sindicato o cuerpo de representación de los trabajadores o Comité Comercio Justo, extracción nacional u origen social, o cualquier otra condición que pudiera ocasionar la discriminación en: contratación, ascenso, acceso a capacitación, remuneración, asignación de trabajo, finalización del empleo, jubilación u otras actividades.	0	M
	SR-ND 1.2	La fábrica tiene una política escrita que respeta la no discriminación en la contratación y el ascenso o progreso.	0	
	SR-ND 1.3	La fábrica tiene un método de contratación claro y establecido (por ej., anuncios, publicaciones, postulantes sin cita previa) que no excluye injustamente a individuos o grupos particulares.	3	
	SR-ND 1.4	La fábrica tiene un criterio de selección escrito para cada grupo de trabajadores que se basa en claras descripciones de trabajo y competencias requeridas y utiliza herramientas y criterios de selección objetivos para todos los tipos de trabajadores (por ej., prueba de aptitudes, guía de entrevistas).	1	
	SR-ND 1.5	La fábrica tiene un Sistema de Gestión de Rendimiento que estipula la evaluación del desempeño de los trabajadores como base para el ascenso, la determinación del valor del trabajo con respecto al salario, aumentos por méritos y acceso a capacitaciones y estabilidad laboral.	3	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-ND 1	SR-ND 1.6	Se permiten las diferencias salariales cuando se basan en antigüedad, mérito, cantidad o calidad de producción u otro factor que no sea sexo o género, y deben demostrarse mediante el Sistema de Gestión de Rendimiento.	0	
	SR-ND 1.7	Al corregir una diferencia salarial, no se puede reducir el salario de ningún trabajador. En lugar de ello, el salario del trabajador al que menos le pagan debe aumentarse.	1	
	SR-ND 1.8	A los trabajadores se les brinda igualdad de acceso a capacitaciones.	3	
	SR-ND 1.9	La fábrica tiene un proceso claro y establecido para informar casos de discriminación que identifica a quién informarle, cuándo informarlo y qué forma debería adoptar el informe.	1	
SR-ND 2	SR-ND 2.1	La administración no interfiere con el ejercicio de los derechos de los trabajadores de acatar principios o prácticas, o de satisfacer necesidades relativas a raza, nacionalidad u origen social, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, membresía en un sindicato, opiniones políticas o cualquier otra condición que pudiera dar lugar a discriminación.	0	
SR-ND 3	SR-ND 3.1	La fábrica asegura que ofrece a los trabajadores un ambiente laboral sin riesgos sexuales, libre de pornografía u otros materiales sexualmente sugerentes, bromas sexuales o insinuaciones sexuales.	0	
SR-ND 4	SR-ND 4.1	No se le solicita a ninguna postulante mujer que se realice una prueba de embarazo ni se le pregunta sobre su condición de embarazada cuando se postula a un trabajo.	0	M
	SR-ND 4.2	No se le solicita a ninguna trabajadora mujer que se realice una prueba de embarazo ni se le pregunta sobre su condición de embarazada durante su empleo (a menos que sea requerido por legislación del país anfitrión).	0	M
WR	Derechos de la Mujer	<i>Dado el contexto de las mujeres que trabajan en fábricas, especialmente en instalaciones de producción de prendas de vestir, Fair Trade USA considera que es importante centrarse aún más en la responsabilidad social y el empoderamiento de las mujeres. Si bien algunos de estos criterios están contemplados en el marco de los requisitos generales de no discriminación y responsabilidad social, se repiten aquí con el objetivo de enfatizarlos. Los derechos de las mujeres son un aspecto clave de toda la capacitación de auditores y construcción de capacidad en el sitio de producción.</i>		
SR-WR 1	SR-WR 1.1	Los empleadores no pueden pagar salarios desiguales a hombres y mujeres que realicen trabajos que requieran esencialmente iguales aptitudes, esfuerzos y responsabilidades, y que se realicen bajo condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento.	0	M
SR-WR 2	SR-WR 2.1	NO ES NECESARIO VOLVER A REVISAR: Mismo CC en cuanto al SR-ND 4 anterior.		

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
SR-WR 3	SR-WR 3.1	No hay deducciones de salarios o despidos de trabajadoras con licencia por maternidad.	0	M
	SR-WR 3.2	A las trabajadoras que regresan de la licencia por maternidad se les devuelve su trabajo anterior con el mismo sueldo y los mismos beneficios.	0	M
SR-WR 4	SR-WR 4.1	La licencia por maternidad no puede ser inferior a ocho semanas con pago completo, sin incluir la licencia anual. Una vez de regreso al trabajo, se deben conceder descansos por lactancia materna durante el horario de trabajo.	1	
SR-WR 5	SR-WR 5.1	No existe ninguna presión directa ni indirecta sobre los trabajadores para que usen métodos anticonceptivos.	0	M
SR-WR 6	SR-WR 6.1	NO ES NECESARIO VOLVER A REVISAR: Mismo CC en cuanto al SR-OH 6 anterior.		
SR-WR 7	SR-WR 7.1	La administración implementa una política para asegurar que las necesidades de habilidades y desarrollo de grupos desfavorecidos o minorías (incluidas las mujeres) sean objeto de capacitaciones y de otros programas.	0	
	SR-WR 7.2	La administración implementa una política para asegurar que todo el personal o todos los trabajadores puedan ganar (más) cualificaciones.	1	
ERM	Responsabilidad y Administración Ambiental			
MS	Sistema de Monitoreo			
ERM-MS 1	ERM-MS 1.1	La fábrica tiene establecida una Política Ambiental escrita. La política establece el compromiso de la fábrica para identificar riesgos ambientales y para hacer planes para progresar en reducir esos riesgos.	0	M
ERM-MS 2	ERM-MS 2.1	La fábrica tiene establecido un sistema de administración ambiental para cumplir los requisitos ambientales de esta norma. El EMS incluye un plan de eficiencia energética y de recursos.	1	
	ERM-MS 2.2	La fábrica tiene una lista de proveedores acreditados de quienes la fábrica consigue PVC y otros materiales sintéticos potencialmente peligrosos. La fábrica asegura que se les ha comunicado a los mencionados proveedores sobre los requisitos de administración y eliminación responsable de residuos.	1	
ERM-MS 3	ERM-MS 3.1	La fábrica tiene un plan orientado a incrementar la eficiencia y de ese modo minimizar la contaminación y los desechos; la reducción en el uso de recursos naturales que incluyen materias primas, energía y agua; una administración de residuos adecuada y cualquier problema ambiental asociado con la eliminación de residuos.	3	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
HM	Materiales Peligrosos			
ERM-HM 1	ERM-HM 1.1	<p>La fábrica tiene una política escrita sobre almacenamiento, administración y manipulación de químicos. La política incluye lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inventario de todos los materiales peligrosos usados en procesos de producción Cantidades almacenadas Procedimientos para almacenamiento, manipulación y eliminación Tipo y frecuencia de capacitación para todos los empleados que manipulan materiales Plan para la eliminación progresiva de químicos y materiales peligrosos y tóxicos Procedimientos e instrucciones por escrito para asegurar que las operaciones de rociado se hagan de manera segura. Los rociadores no rocían más de cuatro horas por día. Un esquema de rotación de labores para los trabajadores que manipulan productos químicos, dependiendo del nivel de exposición. Un plan apropiado de derrame de químicos, incluidos los procedimientos sobre la recolección y eliminación de derrames. 	0	
	ERM-HM 1.2	<p>El uso de químicos en puestos de trabajo cumple los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los químicos que se conservan en los puestos de trabajo se almacenan de modo seguro y se etiquetan claramente en un idioma que los trabajadores entiendan. Las áreas donde se usan los químicos cuentan con carteles de seguridad y advertencia. La administración y combinación de químicos se realiza en una habitación o área separada y bien ventilada. Hay carteles fijados que requieren que los trabajadores se laven las manos luego de manipular, almacenar o eliminar químicos en baños, cocinas y áreas de producción. 	0	
	ERM-HM 1.3	<p>El almacenamiento de químicos cumple los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> El almacenamiento masivo de químicos se encuentra en un área separada de almacenamiento. Los químicos se encuentran en recipientes seguros y están etiquetados en un idioma que los trabajadores entiendan. El área de almacenamiento de químicos tiene una ventilación adecuada. Las instrucciones para la manipulación de químicos están publicadas en el área de almacenamiento. Las Hojas de Datos sobre la Seguridad de los Materiales (MSDS) están publicadas o se encuentran fácilmente disponibles. Las Hojas de Datos sobre la Seguridad de los Materiales (MSDS) están escritas en un idioma que los trabajadores entiendan. Los químicos derramados se recogen en un recipiente aparte. El contenido del recipiente se elimina de acuerdo con las regulaciones de la fábrica y la legislación nacional y no se vierte en las corrientes de agua o alcantarillas. 	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
ERM-HM 1	ERM-HM 1.4	Los trabajadores que manipulan cualquier producto químico potencialmente peligroso reciben exámenes médicos gratuitos periódicamente por un médico que ellos escogen (de acuerdo con los riesgos y los niveles de exposición).	0	
	ERM-HM 1.5	Se informa a los trabajadores sobre los resultados de modo confidencial.	0	
	ERM-HM 1.6	Se analizan los resultados y se implementa un plan para la remediación si se detectan problemas.	0	
ERM-HM 2	ERM-HM 2.1	La fábrica ha eliminado los siguientes químicos de los productos de Comercio Justo y su fabricación: la lista de Sustancias Restringidas de la Asociación Estadounidense de Vestido y Calzado (AAFA) está disponible en: https://www.apparelandfootwear.org/Resources/RestrictedSubstances.asp	1	
	ERM-HM 2.2	Si la fábrica está utilizando alguno de los químicos de la Lista REACH de sustancias que suscitan especial preocupación de la Unión Europea (disponible en: http://echa.europa.eu/web/guest/candidate-list-table), la fábrica ha producido y está implementando un plan para eliminar gradualmente el uso de ese químico para el tercer año de certificación.	1	
WM	Manejo de Residuos			
ERM-WM 1	ERM-WM 1.1	Los residuos químicos y peligrosos que se van a eliminar son recogidos por un camión transportador autorizado de residuos peligrosos y se los lleva a un sitio autorizado de eliminación y recuperación de residuos.	0	
	ERM-WM 1.2	Las aguas residuales domésticas, como agua de cocinas y baños, no se vierten directamente en masas abiertas de agua. Si no hay ninguna instalación de tratamiento público disponible, se instala un sistema de fosa séptica.	0	M
	ERM-WM 1.3	Hay un sistema de tratamiento de aguas residuales que funciona adecuadamente en planta o las aguas residuales se vierten en una instalación de tratamiento de aguas residuales central que funciona adecuadamente.	0	
	ERM-WM 1.4	Los resultados de pruebas de aguas residuales se envían al Gobierno o a las autoridades locales y los permisos válidos para operar la instalación de tratamiento están archivados.	1	
	ERM-WM 1.5	La planta de tratamiento de aguas residuales está bien mantenida.	1	
	ERM-WM 1.6	El área de almacenamiento de residuos sólidos está: adecuadamente mantenida, cubierta, pavimentada y protegida del clima y de cualquier riesgo de incendio.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
TR	Requisitos de Comercialización			
BR	Requisitos Básicos			
TR-BR 1	TR-BR 1.1	La fábrica debe asegurar el acceso a todos los sitios donde se realiza la actividad de Comercio Justo, lo que incluye todas sus instalaciones y alojamientos de los trabajadores, registros relevantes, administración de la fábrica y trabajadores a auditores autorizados.	0	M
	TR-BR 1.2	No hay interferencia por parte de la administración en la realización de auditorías sociales, incluida la selección de documentos o trabajadores a ser elegidos por auditores.	0	M
	TR-BR 1.3	La administración está dispuesta a admitir hallazgos y no hay ningún esfuerzo para ocultar problemas, mentir a los auditores u ofuscar de otra manera las condiciones de la fábrica.	0	M
	TR-BR 1.4	No hay ninguna indicación de que los trabajadores hayan sido capacitados para desorientar a los auditores.	0	M
	TR-BR 1.5	La administración, el personal responsable y la documentación están listos y dispuestos a ser entrevistados, lo cual hace que la auditoría sea eficaz.	0	
	TR-BR 1.6	La alta gerencia está presente, como mínimo, durante las reuniones de apertura y cierre.	0	
	TR-BR 1.7	La administración ha accedido a realizar planes de acción correctiva integrales para todos los problemas descubiertos.	0	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
TR-BR 2	TR-BR 2.1	La fábrica debe mantener un solo juego de documentación verificable, exacta y completa de todas las prácticas y los registros relacionados con el trabajo (incluidos aquellos relacionados con salarios pagados y horas trabajadas) respecto de cada trabajador. En adelante, estos registros se van a almacenar por tres años.	0	M
	TR-BR 2.2	Los registros de la fábrica están disponibles para los auditores y se almacenan por un período de tres años.	3	
	TR-BR 2.3	Los registros de nóminas contienen, como mínimo, columnas separadas para la siguiente información: período de pago, tasas de horas regulares y de horas extras, horas regulares trabajadas, horas extras trabajadas, salarios de horas regulares y de horas extras, beneficios, bonificaciones, ganancias en bruto, deducciones y salarios netos.	0	
	TR-BR 2.4	La fábrica conserva un registro de todos los cambios en los estados de empleo de los trabajadores y los cambios correspondientes en salarios y beneficios en los archivos individuales de los trabajadores. Estos registros escritos de cambios de estado incluyen la fecha en que el cambio entró en vigencia.	1	
ST	Trazabilidad de la Cadena de Suministro			
TR-ST 1	TR-ST 1.1	La fábrica envía una lista de todas las entidades en la cadena de suministro de productos de Comercio Justo, la cual incluye una persona de contacto clave y detalles de contacto. Esta lista debería incluir instalaciones de embalaje, talleres de teñido, bordadores, instalaciones de accesorios y embellecimiento, las personas que trabajan desde su casa y los subcontratistas. Si los materiales certificados de Comercio Justo se están usando, la instalación también envía una lista de aquellos productores, por ejemplo, bosques y fincas.	0	
	TR-ST 1.2	La fábrica informa a Fair Trade USA sobre cualquier cambio en la lista de proveedores y subcontratistas.	1	
SC	Subcontratación			
TR-SC 1	TR-SC 1.1	La fábrica asegura, mediante acuerdos escritos, el cumplimiento del estándar laboral principal de la OIT con cada subcontratista y persona que trabaja desde su casa que maneje los productos de Comercio Justo.	0	
	TR-SC 1.2	La fábrica debe asegurar que los acuerdos escritos autoricen a Comercio Justo u otros auditores externos a realizar auditorías en planta de cada subcontratista.	1	

Número de referencia estándar	N.º de Cumplimiento	Criterios de Cumplimiento	Año	Mayor
TR-SC 1	TR-SC 1.3	La fábrica tiene una política establecida de compromiso con proveedores y subcontratistas que promueve a que sus socios comerciales mantengan las políticas de cumplimiento social de la instalación. La fábrica tiene criterios y procedimientos de selección de subcontratistas o proveedores que incorporan estándares de cumplimiento ético y social.	0	
	TR-SC 1.4	Los acuerdos de fabricación y servicio de la fábrica con los subcontratistas y proveedores incluyen una cláusula que establece que el proveedor o subcontratista es responsable de satisfacer las políticas de cumplimiento social de la fábrica (incluidos los Estándares de Comercio Justo).	0	
	TR-SC 1.5	Los trabajadores subcontratados o las personas que trabajan desde su casa reciben al menos el salario mínimo legal, lo cual está estipulado en sus contratos.	0	M
	TR-SC 1.6	Los trabajadores subcontratados o las personas que trabajan desde su casa reciben todos los beneficios obligatorios por ley y cualquier beneficio adicional prescrito en sus contratos.	0	
	TR-SC 1.7	A los trabajadores subcontratados o las personas que trabajan desde su casa se les otorga la Libertad de Asociación según legislación local.	0	M
	TR-SC 1.8	La fábrica tiene establecida una política para el empleo de personas que trabajan desde su casa o subcontratistas.	0	
TR-SC 2	TR-SC 2.1	Los registros se deben mantener y actualizar regularmente con el nombre de cada unidad subcontratada o persona que trabaja desde su casa, el nombre de la persona a cargo, la ubicación y la cantidad de contratos de trabajo otorgados.	1	
TR-SC 3	TR-SC 3.1	En caso de violaciones repetidas y graves, se dará por terminada la relación con el subcontratista.	1	