



Fair Trade USA

**Estándar para Fábricas de Prendas de Vestir
y Productos del Hogar¹**

Versión 1.2

www.FairTradeUSA.org

Copyright © 2014 Fair Trade USA. Todos los derechos reservados.

¹ Este estándar se ha renombrado para aumentar el alcance de los productos pertinentes. El contenido no ha cambiado forma sustancial del documento "Estándar para Instalaciones CCA, Prendas de Vestir y Ropa de Cama Versión 1.0", que lo reemplaza.

Contenido

Introducción	2
1.0 Empoderamiento (EM)	5
2.0 Desarrollo Económico (ED)	7
3.0 Responsabilidad Social (SR)/Estándar SA8000	9
4.0 Responsabilidad y Administración Ambiental (ERM)	14
5.0 Requisitos de Comercialización (TR).....	14
Apéndice 1: Prima Comercio Justo	16
Apéndice 2: Lista de materiales restringidos	17

Introducción

Propósito

Este documento contiene los requisitos que comprenden el Estándar para Fábricas de Prendas de Vestir y Productos del Hogar de Fair Trade USA y define las reglas para la participación de fabricantes en la categoría de Prendas de Vestir y Productos del Hogar en la certificación de Comercio Justo.

Meta y Objetivo

El Estándar para Fábricas de Fair Trade USA sirve a trabajadores en instalaciones que producen prendas de vestir y productos del hogar. El objetivo del estándar es incrementar el empoderamiento, incluso el liderazgo, el desarrollo económico y la organización de trabajadores empleados en dichas instalaciones, y garantizar condiciones justas de trabajo y métodos de producción responsables en materia ambiental. El estándar está fundamentado en los cuatro principios indicados a continuación:

- 1. Desarrollo Económico.** Los trabajadores reciben una Prima Comercio Justo, que pagan los compradores y administra el Comité Comercio Justo, que se puede distribuir como un bono en efectivo o se puede invertir en forma colectiva para cubrir necesidades sociales identificadas por los trabajadores.
- 2. Empoderamiento.** Los trabajadores se pueden representar de manera eficaz en sus negociaciones con la administración para lograr mejores condiciones de trabajo así como asociarse con la administración de la fábrica para aumentar el empoderamiento de todos los trabajadores. Existen procedimientos de queja a fin de brindar un mecanismo de comunicación entre los trabajadores y la administración.
- 3. Responsabilidad Social.** Las fábricas se comprometen a respetar estándares laborales reconocidos internacionalmente y a brindar mayores beneficios a los trabajadores. Las condiciones de empleo igualan o superan lo dispuesto en las reglamentaciones del sector, el promedio regional y los salarios mínimos oficiales. Las medidas de salud y seguridad se establecen con el fin de evitar lesiones relacionadas con el trabajo. Los compradores se comprometen a realizar compras a largo plazo de las fábricas, lo que proporciona un clima de negocios estable y permite a las fábricas invertir en mejores condiciones laborales.
- 4. Responsabilidad y Administración Ambiental.** Las fábricas realizan esfuerzos para proteger y restituir el ambiente natural e impulsan la mejora continua en aras de una producción limpia, lo que apunta a reducir los efectos de la producción industrial mediante la reducción de desechos y del uso de agua, sustancias químicas y energía. No se podrán utilizar químicos peligrosos, y se debe disponer de los desechos de manera adecuada.

Fair Trade reúne a los consumidores, las fábricas y las marcas para respaldar una transformación hacia cadenas de suministro sustentables. Las prácticas tradicionales de abastecimiento pueden ser muy desfavorables para los trabajadores que fabrican el producto. Mediante el establecimiento de estándares, la creación de un sistema estricto de certificación y la participación del consumidor final, Fair Trade brinda una oportunidad única de cambiar la naturaleza de las relaciones de abastecimiento, agregar valor en toda la cadena de suministro y brindar más beneficios a los trabajadores.

Referencias

El Estándar para Fábricas de Prendas de Vestir y Productos del Hogar de Fair Trade USA (originalmente, Estándar para Instalaciones CCA) se desarrolló con el fin de adoptar o superar los códigos de conducta de mejores

prácticas y los estándares laborales establecidos por iniciativas globales de múltiples interesados tales como Responsabilidad Social Internacional (SAI), Asociación de Trabajo Justo (FLA), Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC), Iniciativa de Comercio Ético (ETI), Iniciativa Conjunta de Responsabilidad Corporativa y Derechos de los Trabajadores (Código Jo-In), y Fundación de Uso Justo (FWF).

Los estándares laborales principales de este estándar, que se encuentran en la sección de Responsabilidad Social, provienen prácticamente en su totalidad de la versión más reciente del estándar SA8000 de Responsabilidad Social Internacional (SAI), actualmente, la versión del año 2008. Como prueba de cumplimiento con estos criterios, Fair Trade USA aceptará certificados válidos de SA8000 e intentará arreglar auditorías conjuntas de Comercio Justo/SA8000 cuando sea posible. Asimismo, este estándar sigue las condiciones mínimas en el lugar de trabajo sobre la base de los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y exige como punto de partida el cumplimiento con el derecho y la legislación nacional.

Estructura del estándar

El Estándar para Fábricas de Prendas de Vestir y Productos del Hogar de Fair Trade USA asume un enfoque de desarrollo en el sentido de que hace una diferencia entre criterios mínimos y criterios de progreso. Los criterios mínimos se evalúan durante la primera auditoría de certificación y representan las prácticas mínimas en empoderamiento social, desarrollo económico y responsabilidad ambiental. Estos criterios se cumplen antes de la certificación inicial (en todo aspecto pertinente). Los criterios de progreso se cumplen luego de la certificación inicial y representan el desarrollo continuo hacia un aumento del empoderamiento social y el desarrollo económico, así como mejores prácticas en responsabilidad ambiental. Los detalles respecto de en qué año se deben cumplir los requisitos se enumeran en los criterios de cumplimiento, que se encuentran disponibles por separado.

Implementación

Además de este documento estándar, Fair Trade USA observa criterios de cumplimiento, que son revisados por medio de auditorías in situ realizadas por organizaciones aprobadas por Fair Trade USA. Las decisiones sobre certificación se realizan sobre la base del cumplimiento de tales criterios.

Algunos criterios se identifican como requisitos “Principales”. La falta de cumplimiento con un Requisito Principal puede dar lugar a una decisión de suspender el contrato de certificación hasta que se haya garantizado el cumplimiento, o incluso denegar la certificación en el programa, según la gravedad y alcance del Incumplimiento. Asimismo, los criterios de cumplimiento reflejan la diferencia entre los criterios mínimos del “año 0” y los criterios de progreso de “año 1/año 3”/“año 6”. Puede encontrar información adicional sobre la implementación, p. ej., los requisitos previos del programa, una descripción paso a paso del proceso de certificación e información sobre las tarifas de certificación en el sitio web de Fair Trade USA: <http://www.fairtradeusa.org/certification/producers/apparel-linens>.

Los estándares de Fair Trade USA están destinados a incluir, en la mayor medida posible, los diferentes tipos de producción, incluso los talleres artesanales. Nuestros socios de certificación llevarán a cabo auditorías respetando estrictos requisitos de certificación y a la vez otorgarán una cierta flexibilidad cuando el caso lo amerite sobre la base del tamaño y la estructura de la operación.

Alcance

El Estándar contiene los requisitos para las instalaciones interesadas en fabricar productos de prendas de vestir y productos del hogar que cuenten con la certificación Fair Trade Certified™. En las prendas de vestir, el alcance de las fábricas que se puede certificar está limitado únicamente a la porción de Corte, Confección y Acabados (CCA) de la cadena de suministro.

Un estándar paralelo denominado “Estándar Comercial para Prendas de Vestir y Productos del Hogar” describe las expectativas de importadores, marcas y comercios minoristas interesados en comprar y vender prendas de vestir y productos del hogar que cuenten con la Certificación de Comercio Justo. Los compradores se comprometen a desarrollar prácticas de abastecimiento que permitan a los fabricantes respetar los estándares laborales más altos y brindar beneficios duraderos a los trabajadores.

Desarrollo del estándar y proyecto piloto

Fair Trade USA comenzó a investigar la viabilidad de la certificación de prendas de vestir en 2006, y produjo un estudio de factibilidad que consultó a más de 60 organizaciones en todo el mundo y destacó las cuestiones clave respecto de la certificación de Comercio Justo en esta categoría. Entre 2007 y 2009, Fair Trade USA analizó los estándares existentes y realizó consultas con ONG, sindicatos, marcas, comercios minoristas, proveedores y talleres de artesanos con el fin de redactar el primer estándar para la fabricación de prendas de vestir.

En noviembre de 2009, la versión preliminar de los estándares se sometió a consideración durante un período de 45 días para recibir comentarios del público, y se modificó sobre la base de las opiniones recibidas de 55 organizaciones en 15 países. En marzo de 2010, se publicó la primera versión pública del Estándar Piloto para Instalaciones CCA, y se iniciaron los trabajos piloto. Se ha creado un [Grupo de Múltiples Interesados respecto de Prendas de Vestir](#) con el fin de evaluar la implementación del Piloto para Prendas de Vestir, incluso el impacto sobre los trabajadores y las lecciones aprendidas, y dicho grupo emitirá recomendaciones por escrito a Fair Trade USA. El informe completo se encuentra disponible en el sitio web de Fair Trade USA: <http://www.fairtradeusa.org/sites/default/files/Apparel%20Pilot%20Report.pdf>. Fair Trade USA incorporó estas recomendaciones al Estándar para Fábricas de Prendas de Vestir y Productos del Hogar.

Certificación

Los certificados otorgados tienen una validez de 18 meses, y la renovación del certificado tiene lugar en el segundo año del ciclo de auditoría. Los certificados entran en vigencia a partir de la fecha de la decisión de certificación.

Control de cambios

Fair Trade USA está dispuesta a recibir comentarios sobre el estándar en cualquier momento (standards@fairtradeusa.org). Conforme las recomendaciones de ISEAL, Fair Trade USA revisará en forma regular el Estándar para Fábricas de Prendas de Vestir y Productos del Hogar.

Traducciones

Las traducciones de este estándar se encontrarán disponibles en el sitio web de Fair Trade USA en <http://fairtradeusa.org/certification/standards>. En caso de algún conflicto o desacuerdo entre la versión en inglés y las versiones traducidas, prevalecerá la versión en inglés.

1.0 Empoderamiento (EM)

1.1 Sistemas de Administración (MS) de Comercio Justo

EM-MS 1

La responsabilidad social corporativa es una parte integral de la misión o las declaraciones de políticas por escrito de la compañía. La compañía puede demostrar su implementación con evidencias concretas.

EM-MS 2

La administración de la fábrica debe designar un Oficial de Comercio Justo responsable de cuestiones de Comercio Justo. El Oficial de Comercio Justo reporta al Gerente Ejecutivo y cuenta con una jerarquía suficientemente alta en la compañía para garantizar un alto perfil de Comercio Justo. Este Oficial será responsable de la coordinación general del programa de Comercio Justo en la compañía, los procesos de quejas, y de garantizar todas las comunicaciones que sean necesarias. El Oficial de Comercio Justo se desempeña como representante de la administración en el Comité Comercio Justo.

EM-MS 3

Además del cumplimiento con estándares de Comercio Justo, las fábricas y cooperativas deben demostrar el progreso hacia la implementación de sistemas de administración que promuevan la mejora continua en el cumplimiento.

EM-MS 4

Estos sistemas de administración deben incluir políticas y procedimientos que se ocupen de la comunicación y responsabilidad de los trabajadores.

EM-MS 5

Dentro del primer año de recibida la certificación, la administración garantiza el acceso a la educación primaria para los hijos de todos los trabajadores. La administración también debe prestar especial atención a la educación de los hijos de los trabajadores en general.

1.2 Participación de Trabajadores, Transparencia y Responsabilidad Financiera (PTA)

EM-PTA 1

Todas las instalaciones deben contar con sistemas para una sólida participación por parte de los trabajadores en todos los aspectos de la implementación del estándar de Comercio Justo. En particular, los trabajadores deben participar en las evaluaciones realizadas por terceros, y se les debe brindar la oportunidad de analizar y realizar comentarios sobre las conclusiones de dichas evaluaciones.²

² En el informe de auditoría presentado a los trabajadores, no será necesario revelar información confidencial que pueda vulnerar la privacidad de los trabajadores, tales como personas involucradas en un caso de acoso sexual. Sin embargo, la necesidad de proteger la información confidencial no debe utilizarse como pretexto para ocultar información no sensible a los trabajadores.

EM-PTA 2

Los trabajadores, el sindicato (cuando corresponda) y la administración deberán formar juntos un Comité Comercio Justo con el propósito de decidir de qué manera asignar los fondos de la Prima Comercio Justo. Los trabajadores deciden en forma democrática si distribuir la Prima como un bono en efectivo, depositarla en una cuenta colectiva de trabajadores con fines de inversión social o una combinación de estas dos opciones.

EM-PTA 3

Se establece una cuenta bancaria por separado para la Prima Comercio Justo, y los representantes de los trabajadores del Comité Comercio Justo, junto con la administración, serán los signatarios conjuntos de la cuenta.

EM-PTA 4

Se establece un organismo legal antes de que se adquieran activos con fondos de la Prima Comercio Justo. Este organismo comprende y representa a todos los empleados de la compañía como propietarios de los bienes adquiridos con la Prima Comercio Justo.

EM-PTA 5

Los trabajadores deberán constituir una mayoría en el Comité Comercio Justo y serán elegidos de forma democrática e independiente de la influencia de la administración.

EM-PTA 6

La administración participa en forma activa y responsable en el Comité Comercio Justo por medio de sus representantes y presta asistencia y apoyo a los trabajadores en la administración de la prima. Los representantes de la administración no tienen derechos de voto, pero se les permite vetar las decisiones del Comité Comercio Justo en los casos en que tales decisiones sean claramente ilegales o contrarias a los estándares de Comercio Justo.

EM-PTA 7

El Comité Comercio Justo actuará de enlace con todos los empleados a fin de asignar los fondos de la Prima Comercio Justo que estén dirigidos al Comité provenientes de órdenes de Comercio Justo.

EM-PTA 8

El Comité Comercio Justo es responsable ante los trabajadores y el organismo de certificación por la administración y el uso de la Prima Comercio Justo. El pago y la distribución de la Prima deben ser transparentes y verificables.³

EM-PTA 9

Dentro del primer año de recibida la certificación, las reglas, las reglamentaciones y los procedimientos del Comité Comercio Justo, establecidos como parte de la constitución que se exige en EM-PTA 2, están implementados y a disposición de los trabajadores.

³ Las instalaciones deben publicar avisos que informen a los trabajadores de los detalles de los pagos de Primas Comercio Justo realizados por los compradores, incluidos los montos y las frecuencias de los pagos.

EM-PTA 10

Dentro de los dos años de recibida la certificación, el Comité Comercio Justo utiliza las herramientas de capacitación de Comercio Justo en la preparación del plan de trabajo especial *escrito* del Comité Comercio Justo.

EM-PTA 11

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.

1.3 Procedimiento de Quejas (GP)

EM-GP 1

La administración garantiza el derecho de los trabajadores a reunirse para discutir quejas en el lugar de trabajo sin temor a sufrir represalias y otras consecuencias negativas. El lugar para las reuniones se brindará cuando sea solicitado a fin de permitir a los representantes de los trabajadores desempeñar sus funciones. Todas las quejas deben estar documentadas y serán abordadas por la administración de manera clara para la persona que presenta la queja, así como para todos los demás trabajadores si fuera relevante.

EM-GP 2

Se establece un procedimiento de quejas por escrito que garantiza que todos los trabajadores tienen el derecho de ser escuchados y el derecho de apelar. La administración no aplicará sanciones, no realizará despidos ni discriminará a trabajadores con motivo de utilizar un procedimiento de quejas.

2.0 Desarrollo Económico (ED)

2.1 Prima Comercio Justo (FTP)

ED-FTP 1

Los compradores pagan una Prima Comercio Justo sobre todas las órdenes de Comercio Justo, en beneficio de todos los trabajadores de producción.⁴ Los compradores son responsables por el pago de la prima actual conforme figura en los requisitos de Prima Comercio Justo, en el Apéndice.

2.2 Condiciones de Trabajo (CE); SA 8000: Horas de trabajo y remuneración

Esta sección se adopta en su totalidad del Requisito de Responsabilidad Social del Estándar SA8000 de Responsabilidad Social Internacional (SAI) (versión del año 2008). Se ha numerado nuevamente con el fin de guardar referencia con el sistema de estándares de Fair Trade USA. En el caso de que un estándar de Fair Trade USA exija títulos que superen los indicados en SA8000, estos se identificarán como “Requisitos de Comercio Justo Adicionales”. Las definiciones de los términos específicos de SA8000 se pueden encontrar en el Glosario de Comercio Justo, que se encuentra disponible en el sitio web de Fair Trade USA.

⁴ Todos los trabajadores de producción contratados en la actualidad en la fábrica se beneficiarán de la Prima Comercio Justo, sin importar si trabajaron en el producto específico o no. El concepto de “trabajadores de producción” incluye a todos los trabajadores de línea/obreros que trabajen en productos con un salario por hora.

ED-CE 1

La compañía deberá tratar a todo el personal con dignidad y respeto. La compañía no participará ni tolerará el uso de castigos físicos, coerción mental o física, o el maltrato verbal del personal. No está permitido tratar a las personas de forma severa o cruel.

ED-CE 2

La compañía deberá cumplir con las leyes y los estándares de la industria relacionados con el horario de trabajo y las vacaciones. La semana de trabajo regular, que no incluye horas extra, será determinada por ley, pero no podrá superar las 48 horas.

ED-CE 3

El personal recibirá como mínimo un día libre luego 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.

ED-CE 4

Todo el trabajo en horas extra debe ser voluntario, excepto según se establece en ED-CE 5 más adelante, no podrá superar las 12 horas por semana y no se podrá solicitar de manera regular.

ED-CE 5

En los casos en que sea necesario el trabajo en horas extra con el fin de cumplir con una demanda comercial a corto plazo y la compañía 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, la compañía podrá requerir ese trabajo en horas extra de conformidad con lo dispuesto en esos acuerdos. Tales acuerdos deben cumplir con los requisitos que se mencionan más arriba.

ED-CE 6

La compañía deberá respetar el derecho del personal a un salario digno y garantizar que los salarios pagados por una semana de trabajo normal siempre cumplan, al menos, los estándares mínimos legales y de la industria, y deberán ser suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y otorgar ingresos discrecionales.

ED-CE 7

La compañía deberá garantizar que las deducciones de los salarios no se realicen con fines de imponer sanciones. Las excepciones a esta regla se aplican solo cuando se cumplen las dos condiciones indicadas a continuación:

- a) La ley nacional permite realizar deducciones de salarios con fines disciplinarios; y
- b) Se encuentra vigente un acuerdo de negociación colectiva negociado libremente.

ED-CE 8

La compañía debe garantizar que los salarios y beneficios del personal se detallan de manera clara y regular por escrito para cada período de pago. La compañía también debe garantizar que los salarios y beneficios se otorgan en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables y que la remuneración se entrega, ya sea en efectivo o con cheque, de un modo conveniente para los trabajadores.

ED-CE 9

Todas las horas extra se deben retribuir a una tarifa especial según se establece en la ley nacional. En países donde la tarifa especial para las horas extra no está regulada por ley o por un acuerdo de negociación colectiva, el personal será compensado por las horas extra a la tarifa especial o la tarifa equivalente a los estándares que prevalecen en la industria, la que sea más favorable para los intereses de los trabajadores.

ED-CE 10

La compañía no podrá utilizar acuerdos de contratación solo por mano de obra, contratos a corto plazo consecutivos o programas de pasantías falsos con el fin de evadir el cumplimiento de sus obligaciones ante el personal en el marco de las leyes aplicables que corresponden a legislación y reglamentaciones laborales y de seguridad social.

Requisitos Adicionales de Comercio Justo:

ED-CE 11

Todos los trabajadores tienen conocimiento de sus derechos y deberes, responsabilidades, salarios y horarios de trabajo.

ED-CE 12

Todos los trabajadores permanentes deben contar con un contrato de trabajo por escrito legalmente vinculante con una descripción del trabajo, firmado por el trabajador y el empleador.

ED-CE 13

La tarifa especial para el pago de horas extra se acordará por escrito y con antelación.

ED-CE 14

Las vacaciones anuales, sin contar las licencias por enfermedad y licencias ocasionales, deberán incluir como mínimo dos semanas de licencia con goce de sueldo por año.

ED-CE 15

Los trabajadores locales o inmigrantes, temporarios o permanentes reciben los mismos beneficios en cuanto a salario y horas extra por igual trabajo desempeñado.

3.0 Responsabilidad Social (SR)/Estándar SA8000

Esta sección se adopta en su totalidad del Requisito de Responsabilidad Social del Estándar SA8000 de Responsabilidad Social Internacional (SAI) (versión del año 2008). Se ha numerado nuevamente con el fin de guardar referencia con nuestro sistema de estándares. En el caso de que un estándar de Fair Trade USA exija títulos que superen los indicados en SA8000, estos se identificarán como “Requisitos de Comercio Justo Adicionales”. Las definiciones de los términos específicos de SA8000 se pueden encontrar en el Glosario de Comercio Justo, que se encuentra disponible en el sitio web de Fair Trade USA.

3.1 Protección de Menores y Jóvenes (PC); SA8000: Trabajo Infantil

SR-PC 1

La compañía no participará en el trabajo infantil ni lo apoyará.

SR-PC 2

La compañía deberá establecer, documentar, mantener y comunicar de manera efectiva al personal y a los demás interesados, las políticas y los procedimientos escritos para la remediación de menores que se encuentren trabajando en situaciones que se ajusten a la definición de trabajo infantil antes mencionada, y deberá brindar un respaldo financiero y otro tipo de apoyo suficiente para permitir que tales menores asistan y permanezcan en la escuela hasta que ya no sean menores según se establece más arriba.

SR-PC 3

La compañía podrá emplear a trabajadores jóvenes, pero en los casos en que tales trabajadores jóvenes estén sujetos a leyes de educación obligatoria, podrán trabajar solo fuera del horario escolar. En ninguna circunstancia el tiempo de escuela, trabajo y transporte de un trabajador joven podrá superar un total combinado de 10 horas por día, y en ningún caso los trabajadores jóvenes trabajarán más de 8 horas por día. Los trabajadores jóvenes no podrán trabajar en horario nocturno.

SR-PC 4

La compañía no expondrá a menores ni a trabajadores jóvenes a situaciones (ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo) que sean de riesgo o inseguras para su salud y desarrollo físico y mental.

3.2 Libertad de Trabajo Forzado y Tráfico de Personas (FL); SA8000: Trabajo Forzado y Obligatorio

SR-FL 1

La compañía no participará ni apoyará el uso de trabajo forzado u obligatorio según se define en el Convenio 29 de la OIT, y tampoco se le exigirá al personal que pague “depósitos” ni que entregue documentos de identificación a la compañía una vez iniciada la relación laboral.

SR-FL 2

Ni la compañía ni una entidad que proporcione mano de obra a la compañía retendrán una parte del salario, los beneficios, los bienes o los documentos de algún miembro del personal con el fin de forzar a esa persona a continuar trabajando para la compañía.

SR-FL 3

El personal tendrá el derecho de dejar el establecimiento del lugar de trabajo luego de finalizada la jornada de trabajo estándar y será libre de dar por terminada su relación laboral siempre que otorgue una notificación con anticipación razonable a su empleador.

SR-FL 4

Ni la compañía ni una entidad que proporcione mano de obra a la compañía participará ni apoyará el tráfico de personas.

3.3 Seguridad y Salud Ocupacional (OH); SA8000: Salud y Seguridad

SR-OH 1

La compañía deberá brindar un entorno de trabajo seguro y saludable, y deberá tomar medidas efectivas para evitar posibles accidentes o lesiones a la salud de los trabajadores que sean resultado del trabajo, que estén asociadas con este o que tengan lugar en el transcurso del trabajo, minimizando, en la medida que sea razonablemente factible, las causas de peligros inherentes al entorno de trabajo y teniendo en cuenta el conocimiento que prevalece en la industria y sobre los peligros específicos.

SR-OH 2

La compañía deberá designar a un representante superior de la administración que será responsable de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todo el personal, y de implementar los elementos de Salud y Seguridad establecidos en este estándar.

SR-OH 3

La compañía deberá proporcionar al personal, de manera regular, instrucciones efectivas sobre salud y seguridad, incluso instrucciones in situ y, cuando sea necesario, instrucciones específicas del trabajo. Tales instrucciones se deberán repetir en el caso de personal nuevo o reasignado, y cuando hayan ocurrido accidentes.

SR-OH 4

La compañía deberá establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas a la salud y seguridad del personal. La compañía deberá mantener registros por escrito de todos los accidentes que ocurran en el lugar de trabajo, y en residencias y propiedades controladas por la compañía.

SR-OH 5

La compañía deberá proporcionar, por su cuenta y cargo, el equipo de protección personal adecuado para los empleados. En el supuesto de una lesión relacionada con el trabajo, la compañía deberá brindar primeros auxilios y prestar asistencia al trabajador para obtener tratamiento médico de seguimiento.

SR-OH 6

La compañía se comprometerá a evaluar todos los riesgos para las madres que recién han tenido a sus bebés o que están embarazadas que puedan surgir de su actividad laboral, y a garantizar que se tomen todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos para su salud y seguridad.

SR-OH 7

La compañía deberá proporcionar, para el uso de todo el personal, acceso a baños limpios, acceso a agua potable y, cuando corresponda, instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos.

SR-OH 8

La compañía deberá garantizar que los dormitorios proporcionados al personal estén limpios, sean seguros y satisfagan las necesidades básicas del personal.

SR-OH 9

Todo el personal tendrá el derecho de retirarse en el caso de un peligro grave inminente sin obtener previamente la autorización de la compañía.

Requisitos de Comercio Justo Adicionales:

SR-OH 10

Los trabajadores deben contar con acceso a atención de salud secundaria apropiada.

SR-OH 11

Las prendas de trabajo necesarias y adecuadas deben ser entregadas sin costo.

3.3 Libertad de Asociación (FA); SA8000: Libertad de Asociación y Derecho a Negociación Colectiva

SR-FA 1

Todo el personal tendrá derecho de formar, unirse y organizar sindicatos de su elección y de negociar colectivamente en su nombre con la compañía. La compañía deberá respetar este derecho y deberá informar efectivamente a los miembros del personal de que son libres de unirse a la organización que elijan y que si lo hacen no habrá consecuencias negativas para ellos, ni represalias, por parte de la compañía. La compañía de ninguna manera interferirá con la creación, el funcionamiento o la administración de esas organizaciones de trabajadores o negociación colectiva.

SR-FA 2

En situaciones en las que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido en virtud de la ley, la compañía permitirá a los trabajadores que elijan libremente a sus propios representantes.

SR-FA 3

La compañía deberá garantizar que los representantes de los trabajadores y el personal que se desempeña en la organización de los trabajadores no sean objeto de discriminación, acoso, intimidación o represalias con motivo de ser miembros de un sindicato o de participar en actividades sindicales, y que tales representantes tengan acceso a sus miembros en el lugar de trabajo.

Requisito de Comercio Justo Adicional:

SR-FA 4

Los trabajadores deben recibir información sobre sus derechos y las organizaciones de trabajadores de una fuente independiente en un plazo de un año de otorgada la certificación. La fábrica debe otorgar acceso a expertos en derechos laborales y representantes de ONG y sindicatos para llevar a cabo el programa de capacitación de trabajadores. El costo de capacitación deber ser pagado por la administración.

3.5 No Discriminación (ND); SA8000: Discriminación

SR-ND 1

La compañía no participará ni apoyará la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a capacitación, la promoción, la desvinculación laboral o el retiro sobre la base de raza, nacionalidad u origen social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, membresía en un sindicato, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que podría dar lugar a discriminación.

SR-ND 2

La compañía no interferirá con el ejercicio de los derechos del personal de observar 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 podría dar lugar a discriminación.

SR-ND 3

La compañía no permitirá ningún comportamiento que implique amenaza, abuso, explotación o coerción sexual, incluidos gestos, lenguaje y contacto físico, en el lugar de trabajo y, cuando corresponda, en residencias y otras instalaciones proporcionadas por la compañía para el uso del personal.

SR-ND 4

La compañía no someterá al personal a pruebas de embarazo y de virginidad en ninguna circunstancia.

Requisitos de Comercio Justo Adicionales:

3.6 Derechos de las Mujeres (WR)

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.

SR-WR 1

Las trabajadoras reciben igual remuneración.

SR-WR 2

No se permiten las pruebas de embarazo con motivo de la contratación, despido o promoción.

SR-WR 3

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.

SR-WR 4

Queda prohibido realizar deducciones de salario o despedir a trabajadoras que gozan de una licencia por maternidad. Cuando regresan, las trabajadoras tendrán los mismos puestos que tenían antes de tomar la licencia, con el mismo salario y beneficios, o con un salario o beneficios equivalentes.

SR-WR 5

No se ejerce presión sobre las trabajadoras para que utilicen métodos de anticoncepción.

SR-WR 6

La administración brinda servicios adecuados y alojamiento para las trabajadoras embarazadas y garantiza que se les dé trabajo que no ponga en riesgo la salud de las mujeres ni del niño que llevan.

SR-WR 7

La administración implementa una política que describe los títulos necesarios para los puestos de empleados y obreros. Las necesidades de grupos en desventaja/minoritarios (incluidas las mujeres) se abordan con programas de capacitación y otros programas.

4.0 Responsabilidad y Administración Ambiental (ERM)

4.1 Sistemas de control (MS)

ERM-MS 1

Las instalaciones tienen un compromiso ambiental y realizan esfuerzos para proteger y restaurar el entorno natural. Como mínimo, se observan todos los requisitos legales locales. Hay un esfuerzo continuo para mejorar el desempeño ambiental a lo largo de un camino definido hacia una producción más limpia.

ERM-MS 2

Las instalaciones deben desarrollar un sistema de administración que demuestre el compromiso ambiental con un plazo estimado y un plan para su implementación.

ERM-MS 3

Las instalaciones deben desarrollar un plan e implementarlo, con progreso medible y orientado a: incrementar la eficacia y de ese modo minimizar la contaminación y los desechos; reducir el uso de recursos naturales incluidas las materias primas, la energía y el agua; y administrar los residuos adecuadamente, así como los problemas ambientales asociados con la disposición de residuos.

4.2 Materiales Peligrosos (HM)

ERM-HM 1

Todas las sustancias químicas se almacenan, se utilizan y se desechan de manera tal que minimicen el riesgo potencial y la exposición a los trabajadores, el medio ambiente y los productos fabricados.

ERM-HM 2

Las instalaciones deben eliminar las sustancias tóxicas y peligrosas de los productos y las operaciones. Deberán observar la Lista de materiales restringidos del Apéndice.

4.3 Manejo de desechos (WM)

ERM-WM 1

Todos los residuos se desechan de manera adecuada, incluidos los desechos químicos, las aguas residuales y los residuos líquidos.

5.0 Requisitos de Comercialización (TR)

5.1 Requisitos Básicos (BR)

TR-BR 1

La compañía facilita auditorías de Comercio Justo anunciadas o no anunciadas llevadas a cabo por certificadores que cuentan con la aprobación de Fair Trade USA y reporta a Fair Trade USA sus transacciones de Comercio Justo (de acuerdo con la frecuencia determinada por Fair Trade USA: en forma trimestral, semestral o mensual).

TR-BR 2

La instalación mantiene 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, por un período de al menos tres años.

5.2 Trazabilidad de la Cadena de Suministro (ST)

TR-ST 1

La instalación conoce a sus subcontratistas que manejarán los productos de Comercio Justo, así como a los proveedores de materiales de Comercio Justo (si corresponde) y divulga la información a Fair Trade USA antes de que comience la producción. Esto incluye instalaciones de embalaje, talleres de teñido, bordadores, instalaciones de accesorios y embellecimiento, las personas que trabajan desde su casa, los subcontratistas, bosques y fincas. Los cambios de la cadena de suministro de una fábrica en cuanto al abastecimiento y la fabricación de los productos de Comercio Justo se deben informar a Fair Trade USA de manera oportuna.

5.3 Subcontratación (SC)

TR-SC 1

La fábrica es responsable de asegurar que sus contratistas y las personas que trabajan desde su casa que manejan los productos de Comercio Justo cumplan con los estándares laborales principales de la OIT, y los beneficios y salarios mínimos legales. Los subcontratistas podrán ser objeto de inspecciones de terceros para verificar el cumplimiento.

TR-SC 2

Los registros se deben mantener y actualizar regularmente con el nombre de cada unidad subcontratada (incluidas las personas que trabajan desde su casa), el nombre de la persona a cargo, la ubicación y la cantidad de contratos de trabajo otorgados.

TR-SC 3

En caso de que ocurran repetidas violaciones graves, el subcontratista ya no estará autorizado a manejar el producto de Comercio Justo.

Apéndice 1: Prima Comercio Justo

La Prima Comercio Justo es de un mínimo del 1 % y un máximo del 10 % del valor libre a bordo (FOB, Free-on-Board) del pedido, según el nivel de salarios evaluado en la fábrica. Si los salarios evaluados alcanzan el límite del concepto de salario digno, la Prima Comercio Justo será de 1 %. Si los salarios evaluados se encuentran más cerca del límite del concepto de salario digno que del salario mínimo, la Prima Comercio Justo será del 5 %. Si los salarios evaluados están más cerca del salario mínimo que del concepto de salario digno, la Prima Comercio Justo será del 10 %.

Apéndice 2: Lista de Materiales Restringidos

1. Las siguientes sustancias no se podrán utilizar en la fabricación de productos de Comercio Justo:

Las sustancias incluidas en la Lista de sustancias restringidas de la Asociación Americana de Prendas de Vestir y Calzado se encuentran disponibles en: <https://www.wewear.org/industry-resources/restricted-substances-list/spanish/>

2. Adicionalmente, si la fábrica está usando alguno de los productos químicos que se encuentran en la lista de la Unión Europea de Sustancias de Alto Riesgo REACH (disponible en: <http://echa.europa.eu/web/guest/candidate-list-table>), la fábrica producirá e implementará un plan para eliminar gradualmente el uso de esa sustancia química en el tercer año de certificación.