



INTI

**Instituto Nacional de Tecnología
Industrial**

***PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN INTI
COMPROMISO SOCIAL COMPARTIDO
EMPRESAS DE INDUMENTARIA***

VERSIÓN AGOSTO 2006

ÍNDICE

PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN	
	Pág.
INDICE	2
INTRODUCCIÓN	3
Antecedentes	3
Objetivo	4
Alcance	4
Definiciones y abreviaturas	5
Referencias	6
PROCESO DE CERTIFICACIÓN – ETAPAS	7
Esquema A - Certificación	7
Esquema B - Sistema Progresivo de Certificación	11
PRINCIPIOS Y REQUISITOS DE COMPROMISO SOCIAL COMPARTIDO PARA EMPRESAS DE INDUMENTARIA	16
I - PRINCIPIOS	16
II - REQUISITOS	17
1. Organización y Planificación	17
2. Implementación en los procesos operativos y comerciales	19
3. Seguimiento y Mejora	23
III - DEFINICIONES	23
SOLICITUD DE INGRESO AL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN	
I - FORMULARIO DE SOLICITUD DE INGRESO AL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN	
II - FORMULARIO DE INFORMACIÓN PRELIMINAR	

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El fenómeno de la globalización, con el consecuente incremento en el intercambio de bienes y servicios y la redefinición del rol de los Estados, genera en la actualidad profundas modificaciones en el sistema mundial.

Estos cambios pueden constituirse en una oportunidad para generar una transformación cultural tendiente al logro del desarrollo sustentable, en el marco del cual se rescaten los valores, la conducta ética, la transparencia y la participación activa de todos los actores sociales.

En este escenario, las empresas constituyen un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sustentable. Hoy en día las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, de manera que se justifiquen sus actuaciones en esta área.

En el caso de Argentina la precarización en las condiciones de trabajo, producto entre otras cosas, de un entramado jurídico complejo y de la falta de acciones concretas por parte del Estado para evitar esta situación, ha ocasionado un profundo deterioro en todas las relaciones laborales. Esto ha llevado a la necesidad de establecer marcos regulatorios más amplios que exigen un mayor compromiso por parte de las empresas en el cumplimiento de la legislación laboral vigente. Particularmente el área de la producción de indumentaria se caracteriza por ser sumamente informal y producir a destajo. Además de la extensión horaria, se halla una extendida precarización contractual (trabajo en negro) con salarios variables y muchas veces por debajo de los mínimos legales. Las condiciones laborales –tanto espaciales como sanitarias– suelen ser de alto riesgo y se constatan sus consecuencias en elevada tasa de accidentes de trabajo.

Por todas estas razones el INTI, asumiendo su rol de brazo tecnológico del Estado y continuando con su política de asistencia y transferencia de tecnología hacia aquellos sectores más vulnerables de la cadena productiva, contribuirá con su experiencia de trabajo y conocimientos a que el país cuente con un sector de indumentaria con competitividad interna e internacional. En tal sentido se desarrollarán acciones tendientes a reducir la informalidad laboral en la cadena textil y de indumentaria para priorizar condiciones dignas de trabajo, un desarrollo sustentable y por último una integración con la comunidad de la que forma parte la empresa.

Denominamos a este Programa “Compromiso Social Compartido” entendiendo que, si bien es la empresa el sujeto central de esta certificación, los talleres y proveedores deben acompañar esta transformación y el INTI asume y comparte desde su rol específico dicho esfuerzo, manteniendo una convocatoria abierta a los consumidores y otros actores civiles y gubernamentales para trabajar por este desafío.

Objetivo

El objetivo de este Programa es promover y certificar, de manera independiente, el cumplimiento de los requisitos de Compromiso Social Compartido definidos por INTI para las empresas de indumentaria, demostrando que las actividades que se desarrollan en este ámbito, se realizan bajo condiciones humanas, éticas y legales, asegurando que:

- se tiene un comportamiento que trasciende el cumplimiento del marco normativo que regula la actividad de la empresa,
- forma parte de la cultura de empresa, actuar acorde a una conducta ética, fundamentalmente en todas las decisiones de directivos y personal con mando,
- se promueven las relaciones dignas hacia los trabajadores, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables,
- se asume una conducta de cuidado y respeto por el medio ambiente,
- la empresa se integra en la comunidad de la que forma parte, equilibrando sus intereses con los de la sociedad,
- se fomenta la concientización de todos los actores involucrados.

Las empresas que participen voluntariamente acuerdan que su gestión cumple con los requisitos desde este Programa de Certificación.

Alcance

El Programa contempla la certificación de los requisitos de Compromiso Social Compartido definidos por INTI, dirigido a empresas de indumentaria, incluyendo los talleres que realizan los procesos tercerizados y, gradualmente, proveedores y sub-proveedores.

Cada empresa podrá optar entre dos esquemas de certificación, según el grado de cumplimiento de los requisitos y el estado de implementación de su sistema de gestión socialmente responsable:

- A- Certificación.
- B- Sistema Progresivo de Certificación.

El formulario de Información Preliminar constituye una herramienta de ayuda para que la empresa pueda determinar cuál es el proceso más adecuado, acorde a su estado.

Esquema A- Certificación: aplicable a aquellas empresas que se encuentran en condiciones de demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido, a través de un sistema de gestión socialmente responsable.

Esquema B- Sistema Progresivo de Certificación: proceso constituido por varias etapas, durante las cuales se evalúa sistemáticamente el grado de avance en la implementación de un sistema de gestión que constituya un soporte eficaz para sostener el compromiso social asumido y promover la mejora. En este caso el sistema progresivo se basa en una orientación y guía durante la implementación, y la realización de una serie de evaluaciones de seguimiento, hasta lograr la certificación.

En ambos casos, la certificación se basa en los siguientes aspectos:

1. Condiciones Laborales Dignas:

Ausencia de:	Trabajo Infantil Trabajo Forzado Violencia Laboral Discriminación
Protección de los Derechos del Personal:	Remuneración legal y gradualmente recomendaciones OIT Libertad Sindical Ética Laboral Capacitación Profesional

2. Cuidado de la Salud y Seguridad Ocupacional
3. Respeto por el Medio Ambiente
4. Impulso del Desarrollo Humano
5. Lealtad Comercial
6. Evaluación del Compromiso Social de los Talleres y Proveedores
7. Sistema de Gestión para sostener el compromiso y promover la mejora

Definiciones y abreviaturas

Certificación: procedimiento por el cual una tercera parte, en este caso el Organismo de Certificación de INTI, asegura por escrito que un producto, servicio, proceso o sistema de gestión cumple con los requisitos especificados.

Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación: documento a través del cual, el solicitante declara la información requerida para iniciar un proceso de certificación.

Formulario de Información Preliminar: información a presentar ante el Organismo de Certificación.

Certificado: documento emitido de acuerdo con las reglas de certificación, que da confianza en que un producto, servicio, proceso o sistema de gestión debidamente identificado está en conformidad con una norma u otro documento normativo.

Comité de Certificación: grupo de personas responsables por la emisión, mantenimiento, suspensión y cancelación de la certificación.

Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener información que permita verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos, a través de entrevistas al personal, revisión de documentos y visita a las instalaciones.

Informe de Auditoría: documento donde el equipo evaluador registra los hallazgos, luego de haber llevado a cabo la evaluación de cumplimiento.

Plan de Acción Correctiva: es el conjunto de acciones planificadas que la empresa solicitante de la certificación propone para eliminar las causas de los desvíos detectados durante la Auditoría, respecto de los requisitos establecidos.

Recomendación de Certificación: es el documento emitido por los evaluadores intervinientes, con base en las evidencias del cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido, relevadas y evaluadas durante la Auditoría de Certificación.

Referencias

- Constitución Nacional
- Tratados Internacionales ratificados por la República Argentina (por ej. Pacto de San José de Costa Rica)
- Convenios y Recomendaciones de la OIT
- Declaraciones MERCOSUR
- Marco Legal nacional, provincial y municipal vigente en materia de derecho laboral, ambiental y de derechos humanos.

PROCESO DE CERTIFICACIÓN

ESQUEMA A – Certificación:

Condiciones Generales:

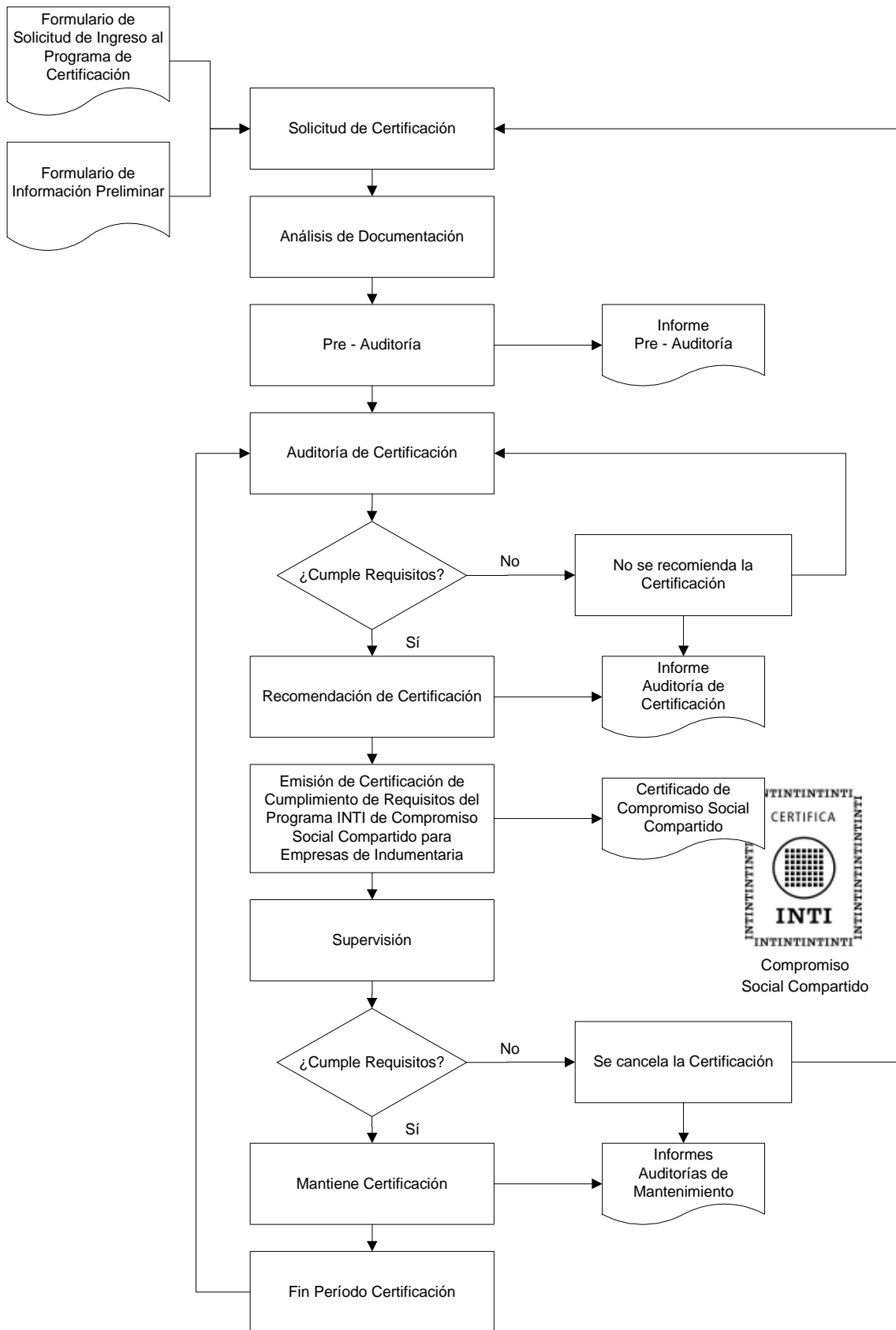
Una empresa se encuentra en condiciones de solicitar la certificación cuando:

- Puede demostrar que cumple los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para empresas de Indumentaria.
- Los talleres que realizan los procesos tercerizados y los proveedores críticos, cumplen las condiciones mínimas que, según el punto 2.6 “Evaluación de talleres y proveedores” del Programa INTI, la empresa debe verificar: trabajo registrado, ausencia de trabajo infantil y trabajo forzado, y cumplimiento de las pautas legales de seguridad e higiene.

Si la empresa solicitante presenta una sola instalación para la certificación según el esquema A, pero tuviera más de una planta destinada a la confección de indumentaria, deberá además de cumplir los mismos requisitos que sus proveedores, asumir el compromiso de adherirlas paulatinamente al Sistema Progresivo de Certificación (esquema B).

El proceso de certificación comprende las siguientes etapas:

- (1) Solicitud de Certificación
- (2) Pre-Auditoría
- (3) Auditoría de Certificación
- (4) Emisión de la Certificación
- (5) Supervisión de la Certificación



(1) Solicitud de Certificación

La empresa solicitante presentará al Organismo de Certificación de INTI, la Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación, acompañada del formulario de Información Preliminar.

En la Solicitud se deberá optar, en este caso, por la "Certificación de cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria", y completar la información requerida.

El formulario de Información Preliminar contiene los lineamientos básicos requeridos para demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa. Las preguntas formuladas están basadas en los 7 aspectos definidos en el Alcance de este documento. La información allí suministrada, permitirá al Organismo de Certificación seleccionar a los integrantes del equipo evaluador que intervendrá en las auditorías subsiguientes.

La Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación y el formulario de Información Preliminar, son analizados por un grupo de trabajo multidisciplinario.

Como resultado de este análisis documental, se envía a la empresa solicitante un informe donde se detallan las conclusiones del estudio. El Organismo de Certificación de INTI propone a la empresa un equipo evaluador, seleccionado a partir del Registro de evaluadores competentes. La empresa, conjuntamente con el INTI, acuerda la fecha conveniente para llevar a cabo la Pre-Auditoría en la planta.

(2) Pre-Auditoría

En esta etapa, el equipo evaluador verifica las evidencias que respaldan la información preliminar declarada por la organización, y releva información adicional para que tanto la empresa como los auditores se preparen para al Auditoría de Certificación.

El equipo evaluador está integrado por un auditor de sistemas de gestión y los especialistas en los aspectos que se consideren necesarios de acuerdo a la evaluación de la información suministrada por la empresa.

Una vez llevada a cabo la *Pre-Auditoría*, el equipo evaluador elaborará un informe con los hallazgos, y propondrá una fecha para la Auditoría de Certificación.

(3) Auditoría de Certificación

La Auditoría de Certificación tiene por objetivo complementar la verificación de evidencias encontradas durante la Pre-Auditoría, mediante entrevistas adicionales al personal y revisión de documentos y registros.

En esta etapa, tanto las instalaciones de la empresa como las de algunos talleres, serán visitadas por el equipo auditor.

Al concluir la Auditoría de Certificación, se entrega a la empresa el Informe de Auditoría.

Si la empresa ha podido demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa, el equipo evaluador emite por escrito una Recomendación de Certificación al Comité de Certificación INTI, la que es evaluada por el Comité para determinar la Certificación.

En caso contrario, el equipo auditor envía al Organismo de Certificación INTI el Informe de Auditoría, indicando la necesidad de que la empresa presente un Plan de Acción Correctiva, quedando la certificación supeditada al cumplimiento de las acciones correctivas propuestas por la empresa y aceptadas por el Organismo de Certificación.

(4) Emisión de la Certificación

El Comité de Certificación, basándose en la información recopilada durante el proceso completo (Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación, formulario de Información Preliminar, Informes de Auditoría y Recomendación de Certificación), tomará la decisión de emitir la certificación a la empresa por un período de validez de 1 año. El certificado emitido contendrá la siguiente información:

- Titular del certificado (Nombre de la empresa)
- Domicilio de la empresa
- No. de CUIT
- Identificación del Certificado
- Alcance (plantas incluidas en la certificación)
- Fecha de emisión y vencimiento
- Mención al cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Certificación de Compromiso Social Compartido (normativa aplicable)
- Firma del representante del Comité de Certificación

(5) Supervisión de la Certificación

Emitida la certificación, la empresa estará sujeta a auditorías no anunciadas durante el período de certificación, con el propósito de verificar que se continúan cumpliendo los requisitos establecidos en este Programa. La frecuencia de las visitas se determinará de acuerdo a la solidez de las evidencias de cumplimiento de los requisitos de Certificación, asegurando al menos una auditoría cada seis meses.

Al concluir el período de certificación original, la empresa puede resolicitar la re-certificación.

Si durante el desarrollo de alguna de las auditorías de supervisión, se verificara que la empresa no continúa cumpliendo con los requisitos establecidos, el Organismo de

Certificación de INTI, a través de su Comité de Certificación podrá dar lugar a la suspensión o cancelación de la certificación.

La emisión y la supervisión de la certificación, están sujetas a las condiciones establecidas en los procedimientos de emisión, mantenimiento, ampliación, suspensión y cancelación de la certificación, propios del Organismo de Certificación de INTI.

ESQUEMA B – Sistema Progresivo de Certificación:

Condiciones Generales:

Una empresa que actualmente no se encuentra en condiciones de solicitar la certificación, pero que se dispone a asumir un compromiso social del nivel requerido por este Programa, puede adherirse al Esquema B.

Este sistema progresivo permite a la empresa desarrollar las capacidades y condiciones necesarias, bajo la guía y monitoreo de un equipo de profesionales de INTI, durante un período apropiado hasta obtener la certificación.

Para ingresar al Programa de Certificación bajo esta modalidad, la empresa debe cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- Ausencia de Trabajo Infantil y Trabajo Forzado.
- Trabajo Registrado.
- Adecuadas Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

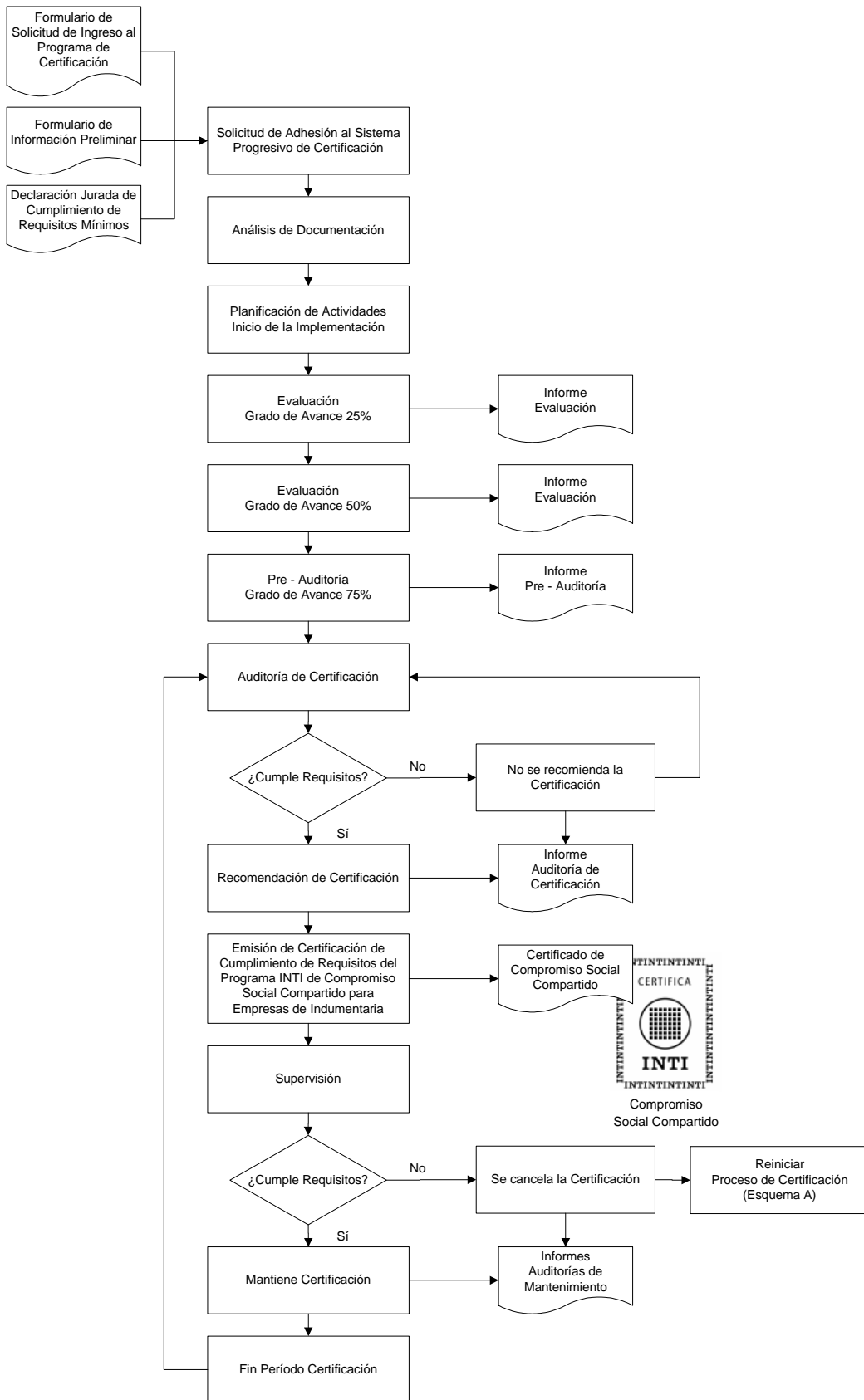
Si la empresa opta por adherirse al Sistema Progresivo de Certificación (Esquema - B), deberá además, presentar una nota con carácter de Declaración Jurada, manifestando el cumplimiento de los requisitos mínimos antes mencionados.

Asimismo, estos requisitos serán exigidos también al resto de sus plantas.

En las empresas que se hayan adherido al sistema progresivo de certificación, se desarrollarán una serie de evaluaciones para medir el grado de implementación del sistema de gestión de compromiso social.

El proceso de certificación comprende las siguientes etapas:

- (1) Adhesión al Sistema Progresivo de Certificación
- (2) Planificación de actividades e inicio de la implementación
- (3) Evaluación del grado de avance – 25% de la Planificación
- (4) Evaluación del grado de avance – 50% de la Planificación
- (5) Pre-Auditoría – 75% de la Planificación
- (6) Auditoría de Certificación – 100% de la Planificación
- (7) Emisión de la Certificación
- (8) Supervisión de la Certificación



(1) Adhesión al Sistema Progresivo de Certificación

La empresa solicitante presentará al Organismo de Certificación de INTI, la Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación, acompañada del formulario de Información Preliminar.

En la Solicitud se deberá optar, en este caso, por la "Adhesión al Sistema Progresivo de Certificación de cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria", y completar la información requerida.

El formulario de Información Preliminar contiene los lineamientos básicos requeridos para demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa. Las preguntas formuladas están basadas en los 7 aspectos definidos en el Alcance de este documento. La información allí suministrada, permitirá seleccionar a los integrantes del equipo multidisciplinario que brindará orientación a la empresa durante la implementación del sistema de gestión, y al equipo evaluador que intervendrá en las auditorías subsiguientes.

Como resultado de este análisis documental, se envía a la empresa solicitante un informe donde se detallan las conclusiones del estudio y se propone un equipo de trabajo para guiar la implementación.

(2) Planificación de actividades e inicio de la implementación

La empresa, conjuntamente con el equipo de trabajo asignado, planifican las tareas de implementación que, de acuerdo al informe realizado previamente, son necesarias para el cumplimiento de los requisitos de este Programa.

En esta instancia se definen las responsabilidades, actividades y plazos adecuados para el desarrollo del sistema de gestión correspondiente, y comienzan a desarrollarse las actividades planificadas.

(3) Evaluación del grado de avance – 25% de la Planificación

En esta etapa, el equipo de trabajo asignado verifica que la empresa haya alcanzado un 25% de cumplimiento de las actividades propuestas en la Planificación.

El equipo genera un informe a la empresa, en el cual se consigna los resultados de la evaluación, incluyendo las oportunidades de mejora y las recomendaciones a tener en cuenta para la siguiente etapa.

(4) Evaluación del grado de avance – 50% de la Planificación

De acuerdo a los plazos establecidos en la Planificación, en esta instancia se evalúa el grado de avance, verificándose el cumplimiento del 50% de la Planificación.

Finalizada esta etapa, el informe elaborado por el equipo de trabajo incluye las observaciones surgidas de la evaluación y podrá recomendar que la empresa se encuentra en condiciones de continuar el proceso de certificación, siendo la siguiente etapa la de Pre-Auditoría.

(5) Pre- Auditoría – 75% de la Planificación

A partir de este momento, las auditorías son realizadas por un equipo evaluador, independiente del grupo de trabajo asignado para la implementación.

En esta etapa, el equipo evaluador verifica las evidencias que respaldan el cumplimiento de lo establecido en la Planificación, y releva información adicional para que tanto la empresa como los auditores se preparen para al Auditoría de Certificación.

El equipo evaluador está integrado por un auditor de sistemas de gestión y los especialistas en los aspectos que se consideren necesarios de acuerdo a la evaluación de la información suministrada por la empresa.

(6) Auditoría de Certificación – 100% de la Planificación

La Auditoría de Certificación tiene por objetivo complementar la verificación de evidencias encontradas durante la Pre-Auditoría, mediante entrevistas adicionales al personal y revisión de documentos y registros.

En esta etapa, tanto las instalaciones de la empresa como las de algunos talleres, serán visitadas por el equipo auditor.

Al concluir la Auditoría de Certificación, se entrega a la empresa el Informe de Auditoría.

Si la empresa ha podido demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa, el equipo evaluador emite por escrito una Recomendación de Certificación al Comité de Certificación INTI, la que es evaluada por el Comité para determinar la Certificación.

En caso contrario, el equipo auditor envía al Organismo de Certificación INTI el Informe de Auditoría, indicando la necesidad de que la empresa presente un Plan de Acción Correctiva, quedando la certificación supeditada al cumplimiento de las acciones correctivas propuestas por la empresa y aceptadas por el Organismo de Certificación.

(7) Emisión de la Certificación

El Comité de Certificación, basándose en la información recopilada durante el proceso completo (Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación, formulario de Información Preliminar, Informes de Auditoría y Recomendación de Certificación), tomará la decisión de emitir la certificación a la empresa por un período de validez de 1 año. El certificado emitido contendrá la siguiente información:

- Titular del certificado (Nombre de la empresa)
- Domicilio de la empresa
- No. de CUIT
- Identificación del Certificado
- Alcance (plantas incluidas en la certificación)
- Fecha de emisión y vencimiento
- Mención al cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Certificación de Compromiso Social Compartido (normativa aplicable)
- Firma del representante del Comité de Certificación

(8) Supervisión de la Certificación

Emitida la certificación, la empresa estará sujeta a auditorías no anunciadas durante el período de certificación, con el propósito de verificar que se continúan cumpliendo los requisitos establecidos en este Programa. La frecuencia de las visitas se determinará de acuerdo a la solidez de las evidencias de cumplimiento de los requisitos de Certificación, asegurando al menos una auditoría cada seis meses.

Al concluir el período de certificación original, la empresa puede solicitar la re-certificación.

Si durante el desarrollo de alguna de las auditorías de supervisión, se verificara que la empresa no continúa cumpliendo con los requisitos establecidos, el Organismo de Certificación de INTI, a través de su Comité de Certificación podrá dar lugar a la suspensión o cancelación de la certificación.

La emisión y la supervisión de la certificación, están sujetas a las condiciones establecidas en los procedimientos de emisión, mantenimiento, ampliación, suspensión y cancelación de la certificación, propios del Organismo de Certificación de INTI.

PRINCIPIOS Y REQUISITOS DE COMPROMISO SOCIAL COMPARTIDO PARA EMPRESAS DE INDUMENTARIA

En esta sección del Programa se especifican las exigencias que debe cumplir una empresa que desee obtener la "Certificación del cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria".

Asumiendo que los requisitos legales aplicables a la organización son de acatamiento obligatorio por definición y naturaleza, su consideración en este Programa de Certificación atiende a garantizar su cumplimiento a través de una adecuada sistematización de su identificación, análisis, incorporación al sistema de gestión y monitoreo.

I - Principios

Los siguientes principios son lineamientos fundamentales para interpretar los requisitos del presente Programa. En este caso, serán orientadores del cumplimiento del mismo y tendrán la función de promover la conciencia de trabajo digno y decente.

Progresividad

La empresa se compromete a adoptar medidas en forma gradual para el cumplimiento de los requisitos del presente Programa, sin retroceder sobre derechos o condiciones laborales adquiridos.

Evitar la producción de un daño

La empresa se compromete al cuidado y protección de la integridad psicofísica de todos sus trabajadores, tomando los recaudos necesarios, cumpliendo con la normativa de seguridad e higiene y capacitando en el uso de los elementos de protección personal.

Integralidad

La empresa promueve la participación de todos sus integrantes, quienes conociendo y comprendiendo los principios y requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria, trabajan en forma solidaria para su cumplimiento.

Desarrollo y Formación

La empresa se compromete a mantener un sistema de capacitación continuo para desarrollar el máximo potencial de sus trabajadores.

Respeto de los Derechos Humanos

La empresa fomenta el respeto de los derechos humanos del personal, y lo promueve en los talleres que realizan procesos tercerizados, los proveedores y la comunidad.

Confianza y Transparencia

La empresa se compromete a mantener disponible la documentación laboral de todos sus trabajadores y la documentación comercial de las transacciones con los talleres que realizan los procesos tercerizados, proveedores y clientes.

Diálogo, concertación e inclusión de los grupos de interés de la empresa

La empresa habilita todos los canales de comunicación disponibles con el fin de prevenir o solucionar controversias y mejorar el ambiente laboral.

Buena Fe

La empresa procede en forma leal y sincera en las relaciones entre las diferentes partes involucradas, fomentando el diálogo social para la solución de conflictos.

Sustentabilidad

La empresa promueve una gestión apropiada del ambiente, de manera tal que no comprometa las posibilidades de las generaciones presentes y futuras.

II - Requisitos

1. Organización y Planificación

La dirección de la empresa debe manifestar su compromiso social estableciendo de manera documentada la política y los objetivos, que constituyan la base de una conducta alineada con los principios definidos en este Programa.

Esta política debe incluir básicamente lo siguiente:

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la empresa.
- Cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria.
- Adhesión a otras normas y convenios a los que la empresa desee suscribir voluntaria y expresamente.
- Compromiso social con el personal de la empresa.
- Promoción de una cultura de seguridad y salud ocupacional.
- Compromiso ambiental de la empresa con la sociedad civil y con la prevención de la contaminación.

- Mejora continua del sistema de gestión que asegure el cumplimiento de sus metas.

La política y los objetivos mencionados deben ser difundidos de manera eficaz al personal, a los talleres que realizan los procesos tercerizados, y a los proveedores, asegurando su comprensión, y deben permanecer accesibles al público.

Deben establecerse metas y acciones que contribuyan al logro de los objetivos definidos, conformando un programa de trabajo en el que se definan responsabilidades, recursos y plazos apropiados.

La dirección debe nombrar un Coordinador, al que se le asigne la responsabilidad y autoridad para asegurar que se establecen, implementan, mantienen y mejoran los mecanismos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos definidos. También es parte de su función informar a la dirección y gestionar los recursos necesarios.

Debe designar además un Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente idóneo, que se encargue de identificar las necesidades y oportunidades de mejora, gestionar la implementación de acciones y monitorear el mantenimiento de las prácticas definidas en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional y de cuidado del medio ambiente, asegurando el cumplimiento de los requisitos aplicables. Esta función puede estar apoyada, pero no reemplazada, por un servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo contratado externamente.

Asimismo se debe nombrar un Responsable de Desarrollo de Personal, encargado de gestionar las acciones que garanticen el cumplimiento de los requisitos aplicables en el ámbito de las relaciones laborales, actuar de interlocutor con los delegados sindicales para atender a sus consultas y resolver conflictos, y asegurar la inducción del personal nuevo.

Las funciones de Coordinador, Responsable de SySO y MA, y Responsable de Desarrollo de Personal, mencionadas anteriormente, pueden ser individuales o recaer en una misma persona que reúna las competencias necesarias, y pueden ser asignadas a personas que desempeñen habitualmente otras actividades dentro de la empresa, no requiriéndose exclusividad de tarea.

Se deben establecer y mantener canales de comunicación interna y externa eficaces, tanto para atender a los reclamos y sugerencias del personal y/o de las partes interesadas, como para la difusión de información relacionada con el compromiso social de la empresa y con las medidas implementadas para el cumplimiento de los requisitos de este Programa.

Se deben planificar las acciones de capacitación y concientización necesarias para que el personal, los talleres que realizan los procesos tercerizados, y los proveedores comprendan y respeten los principios y requisitos, incluyendo las acciones de inducción al personal que se incorpora.

Se deben establecer mecanismos que garanticen la seguridad de los registros que evidencian el cumplimiento de este Programa, y la disponibilidad de las versiones vigentes de los documentos internos y externos que rigen las actividades relacionadas con el compromiso social de la empresa, evitando la utilización de documentos obsoletos.

2. **Implementación en los procesos operativos y comerciales**

2.1. **Condiciones Laborales**

La empresa debe mantener un procedimiento documentado que indique la metodología y los criterios adoptados para la Selección de Personal.

2.1.1. Trabajo Infantil

La empresa debe contratar en su plantel de trabajadores a personas mayores de 16 años. A su vez, debe efectuar acciones de concientización y fomento entre sus empleados y la comunidad contra el trabajo de menores y sus efectos nocivos en la sociedad.

Los trabajadores jóvenes de 16 a 18 años tendrán un seguimiento de formación del oficio a cargo de un superior que elaborare un informe anual de sus tareas y de sus progresos.

2.1.2. Trabajo forzado u obligatorio

La empresa debe contratar personas que se ofrezcan libre y voluntariamente para realizar una actividad determinada. Los empleados podrán desvincularse cuando lo deseen de acuerdo con la ley que reglamenta su ejercicio.

La documentación personal del trabajador no será retenida por ninguna circunstancia.

La remuneración no podrá ser reemplazada total o parcialmente por alimentos y/o vivienda.

Los requisitos en materia de limitación de la jornada laboral son los que determina la legislación laboral vigente.

2.1.3. Salario digno

La empresa se compromete a abonar el salario y las prestaciones complementarias a sus trabajadores respetando la legislación vigente y el convenio colectivo de trabajo respectivo, e incorporando progresivamente las recomendaciones de la OIT al respecto.

2.1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La empresa debe promover la eliminación de todo tipo de discriminación en sus establecimientos y alentar conductas de integración y diálogo.

En este sentido también se debe garantizar igual remuneración por igual tarea, especialmente entre sexo femenino y masculino.

No se podrá despedir a ningún trabajador por razones de afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, huelga o ausencia del ámbito de trabajo durante el tiempo de maternidad.

2.1.5. Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva

La empresa debe garantizar la libertad sindical en sus 3 aspectos (afiliarse, desafiliarse o constituir nuevas asociaciones sindicales), y favorecer el diálogo y la cooperación entre los representantes de los trabajadores y los empleadores.

Se debe asegurar la protección necesaria de los representantes sindicales para el cumplimiento de su gestión sindical y garantizar la estabilidad de su empleo.

La empresa debe habilitar y mantener canales de comunicación con la totalidad de sus trabajadores e impulsar los mecanismos de auto composición de conflictos para asegurar la paz social.

Cuando en el establecimiento existan diversas representaciones sindicales, unas con personería jurídica y otras simplemente inscriptas, la empresa deberá dialogar indistintamente con ambas.

2.1.6. Capacitación Profesional

La empresa debe fomentar la motivación de su personal, y mantener un sistema de desarrollo permanente que les permita obtener la calificación exigida para poder realizar la tarea productiva asignada.

2.1.7. Violencia Laboral

La empresa se compromete a evitar toda acción que, ejercida contra un trabajador por personal jerárquico o compañero, mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, ofensa o maltrato físico, psicológico y/o social , atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.

2.1.8. Ética Laboral

La empresa se compromete a preservar el carácter privado de la documentación de su personal.

Ante medidas disciplinarias, el afectado tendrá derecho a ser escuchado.

Asimismo se fomentarán dentro de la unidad productiva los valores éticos contemplados en los principios de este Programa y los que se consideren necesarios para promover una cultura de compromiso social.

2.2. **Salud y Seguridad Ocupacional:**

La empresa se compromete a cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad e higiene, a definir un plan de emergencias y a adoptar medidas preventivas para evitar amenazas potenciales para la salud y seguridad de sus trabajadores.

La empresa debe asegurar que todos sus empleados reciban periódicamente, educación e instrucción sobre salud ocupacional y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también al personal nuevo. Todas estas acciones deben quedar documentadas.

Se deben mantener instalaciones sanitarias higiénicas para el uso de todo el personal, garantizando la disponibilidad de agua potable. Si se ofrece servicio de comedor interno, el almuerzo debe ser equilibrado y saludable.

2.3. **Medio Ambiente:**

La empresa debe identificar, documentar y mantener actualizada la legislación ambiental aplicable, determinando las obligaciones asociadas y considerando la verificación de la gestión de los residuos peligrosos/especiales/industriales, efluentes líquidos y gaseosos.

La empresa debe identificar las necesidades de capacitación y planificar las acciones correspondientes. Se requiere que todo el personal cuyo trabajo pueda originar un impacto significativo sobre el ambiente reciba una capacitación apropiada.

La empresa debe documentar y mantener las comunicaciones internas entre los diferentes niveles y las inquietudes de la sociedad civil (o partes interesadas externas) sobre los impactos ambientales significativos, y actuar en consecuencia.

Se deben documentar y mantener procedimientos de prevención y respuestas ante emergencias.

2.4. **Desarrollo Humano:**

La empresa debe establecer, documentar y mantener un sistema de formación y desarrollo profesional continuo para su personal.

Se deben fomentar actividades de motivación, recreación e integración y habilitar un mecanismo eficaz para monitorear la satisfacción de todo el personal del establecimiento.

Es recomendable que la empresa promueva el desarrollo de actividades solidarias de ayuda dentro de la empresa y hacia la comunidad en donde interactúa.

2.5. **Lealtad comercial:**

La empresa debe especificar lealmente los productos que comercializa, brindando al cliente la información adecuada respecto de sus características (composición, dimensiones, tratamientos particulares, condiciones de uso, etc.), e identificando unívocamente al producto para evitar que se lo asocie con una especificación que no le corresponda.

Se deben adoptar las medidas de control necesarias para asegurar el cumplimiento del producto con sus especificaciones, tanto tratándose de productos elaborados por la empresa como productos de reventa.

Deben implementarse medidas para asegurar que ningún material o producto de reventa comprado provenga de circuitos de comercio ilegal, o se inserten en estos circuitos los productos vendidos por la empresa.

La empresa debe implementar medidas de seguridad para restringir el ingreso de personas ajenas a la empresa y/o limitar el acceso del personal a sectores críticos, en los casos en que se presuma que puede existir riesgo de daños o adulteraciones voluntarias o involuntarias del producto o de los materiales, que puedan afectar el cumplimiento de los requisitos anteriores.

2.6. **Evaluación de Talleres y Proveedores:**

La empresa debe documentar y mantener actualizado el procedimiento aplicable para la selección y evaluación periódica (al menos dos veces por año) de los talleres que realizan los procesos tercerizados y, gradualmente, de los proveedores y sub-proveedores, considerando como mínimo la verificación de las siguientes condiciones: trabajo registrado, ausencia de trabajo infantil y trabajo forzado, y cumplimiento de las pautas legales de seguridad e higiene..

Tanto para poder realizar estas verificaciones, como para permitir la auditoría por parte del Organismo de Certificación, la empresa deberá asegurar que sus talleres y proveedores acepten que sus instalaciones sean visitadas por los evaluadores, y se comprometan a cooperar brindando la información que les sea requerida.

Se deben conservar registros de las acciones que la empresa efectúe para extender los valores y la conciencia de responsabilidad social entre los talleres que realizan los procesos tercerizados y, gradualmente, proveedores y sub-proveedores, y del compromiso social asumido por ellos.

3. **Seguimiento y Mejora:**

Debe establecerse un mecanismo de monitoreo sistemático del cumplimiento de los requisitos del presente Programa (ej. auditorías internas).

La empresa debe documentar y mantener actualizado un procedimiento que garantice el tratamiento eficaz de los reclamos del personal y de otras partes interesadas (organismos públicos, ONGs, clientes, vecinos, etc.), relacionados con el compromiso social de la empresa. Este procedimiento debe considerar tanto la solución de contingencia de los desvíos, como el establecimiento de acciones correctivas que, actuando sobre las causas del problema, eviten su reincidencia. Del mismo modo deben ser tratados los desvíos detectados durante el seguimiento o monitoreo interno y externo del cumplimiento de los requisitos de este Programa.

Asimismo deben promoverse y tratarse sistemáticamente las sugerencias y oportunidades de mejora detectadas, para analizarlas y decidir la conveniencia de su implementación.

La dirección de la empresa debe realizar periódicamente una revisión general del grado de cumplimiento de su compromiso social y de la adecuación del sistema de gestión para el logro de los objetivos correspondientes. Tanto la política como los objetivos deben mantenerse actualizados considerando la evolución interna y las influencias e intereses externos que afecten su adecuación. La frecuencia de revisión no debe ser superior a la anual y se deben conservar registros que evidencien los temas tratados y las acciones generadas.

III – Definiciones y abreviaturas

Compromiso social: es el conjunto de acciones, políticas y responsabilidades que asume la empresa con el fin de proporcionar condiciones laborales y medioambientales dignas y sustentables para sus trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Buena Fe: actitud correcta y honrada en materia contractual.

Trabajo a Domicilio: trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros lugares distintos de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo,

los materiales u otros elementos utilizados para ello. A menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de las decisiones judiciales. (OIT)

Trabajo Decente: aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social además de diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. (OIT)

Trabajo Registrado: Se considera trabajo registrado cuando el empleador inscribe al trabajador:

a) en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

b) en los registros mencionados en el artículo 18, inciso a) de la ley 24.013 o sus modificatorios.

Trabajo Forzado u Obligatorio: es el desempeño de una labor o servicio al que se obliga una persona bajo la amenaza de un castigo.

Salario: es la remuneración que el empleador paga al trabajador en forma periódica a cambio de la realización de alguna tarea o trabajo.

Salud Ocupacional: disciplina que busca proteger y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Seguridad en el Trabajo: conjunto de técnicas, procedimientos y actividades destinadas a la identificación y control de riesgos, cuyo objetivo es la prevención de accidentes en el trabajo.

Higiene Industrial: conjunto de técnicas, procedimientos y actividades destinadas al reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales del lugar de trabajo, que pueden causar perjuicios a la salud, cuyo objetivo es la prevención de enfermedades profesionales.

Discriminación laboral: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, estado civil, religión, opinión política o sindical, preferencias culturales, artísticas, ascendencia nacional u origen social o de otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Desarrollo Humano: proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través de un incremento de los bienes y servicios con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos.

OIT: es la agencia de las Naciones Unidas que reúne, para un objetivo común, a Gobiernos, Empresarios y Trabajadores de todos los países miembros. Su principal objetivo se basa en la comprobación de que se respeten los derechos de los trabajadores de todo el mundo, el aumento del nivel de vida, la justa distribución de los beneficios del progreso, la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

Representante de los trabajadores (según Convención 135 de la OIT):

Comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o las prácticas nacionales, ya se trate de:

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

Tutela sindical o estabilidad gremial: es una específica institución del derecho laboral, que tiene por objeto preservar la actividad de los representantes sindicales de hechos o actos ilegítimos, en que pueda incurrir la empresa en detrimento de la labor que estos desempeñan por mandato de los trabajadores y en defensa de sus derechos.

Libertad Sindical: es el derecho de afiliarse voluntariamente a las entidades sindicales constituidas, no afiliarse o desafilarse.

Proveedor: organización o persona que proporciona un producto o servicio requerido por la empresa.

Proceso tercerizado: actividades u operaciones que se delegan en un tercero (ej. taller de corte, confección, estampado, bordado, etc.).

Sub-proveedor: organización o persona que provee un producto o servicio al proveedor .

Desarrollo sustentable (Sustentabilidad): desarrollo donde las actividades productivas satisfacen las necesidades presentes sin comprometer la capacidad para satisfacer las necesidades de las generaciones futuras.

Sistema de Gestión: conjunto de mecanismos, herramientas y/o elementos interrelacionados que permiten establecer y actualizar la política y los objetivos de la empresa y, a través de la sistematización, mantener y mejorar los procesos necesarios para el logro de esos objetivos y sus correspondientes metas.