



**Grupo Calvo<sup>®</sup>**

# **Código de conducta para proveedores de Grupo Calvo**

*(Este documento contiene una traducción literal del Código de conducta de la BSCI,  
versión 1/2014)*



## Índice

- I. Introducción
- II. Preámbulo
- III. Interpretación
- IV. Nuestros valores
- V. Implementación
- VI. Principios
- VII. Apéndices

## I. Introducción

Grupo Calvo mantiene un firme compromiso con la gestión responsable en todo su ámbito de actuación. Garantizar un suministro responsable materializa el esfuerzo de la empresa por lograr una mayor coherencia entre sus diferentes políticas y compromisos con la sostenibilidad, mejorando su competitividad global y liderando nuevas pautas de relación con sus proveedores.

El futuro del negocio pasa necesariamente porque todos los involucrados en la cadena de valor ejerzan una actividad empresarial responsable basada en la búsqueda de la excelencia y en la reducción de impactos negativos asociados a dicha actividad.

Este Código de Conducta para proveedores de Grupo Calvo (en adelante, el Código) define los estándares mínimos de conducta empresarial ética y responsable que deben ser observados por todos los proveedores de Grupo Calvo en línea con los principios recogidos en su propio Código Ético. Grupo Calvo se compromete a poner los medios necesarios para que los fabricantes y proveedores conozcan y comprendan el presente código y puedan asumir su cumplimiento.

Además, como parte del modelo de cumplimiento de Grupo Calvo, la compañía cuenta con canales de denuncias abiertos a todos sus grupos de interés y accesibles desde su página web ([www.grupocalvo.es](http://www.grupocalvo.es)) como forma efectiva de prevenir, detectar y corregir cualquier comportamiento o actuación de sus empleados, directivos y órganos de gobierno que se aparte de la ética y la legalidad. También pueden denunciarse a través de él comportamientos de proveedores que se alejen de lo establecido en este Código.

El presente Código está basado en la versión 1/2014 del Código de conducta BSCI (Business Social Compliance Initiative) elaborado por Amfori, antes FTA (Asociación de Comercio Exterior), asociación de la que Grupo Calvo es miembro desde diciembre de 2016.

## II. Preámbulo

La versión 1/2014 del Código de Conducta BSCI establece los valores y los principios que los Participantes de la BSCI se esfuerzan en implementar a través de sus cadenas de suministro. Fue aprobado por Amfori el 28 de noviembre del 2013 y deroga la versión del Código de Conducta BSCI del 2009 en todas sus traducciones.

El Código de Conducta BSCI consta de tres secciones principales de información: a) Preámbulo, Interpretación, Nuestros Valores e Implementación, que son aplicables a todas las empresas comerciales; b). Principios, que se dirigen más específicamente a los actores comerciales relacionados con los Participantes de la BSCI y, c) los Términos de Implementación BSCI; las Referencias BSCI y el Glosario BSCI. Todas ellas son partes integrantes del Código y ofrecen información más detallada sobre la interpretación y la implementación de la BSCI.

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

El Código de Conducta BSCI hace referencia a convenios internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Derechos del Niño y Principios Empresariales, los Principios Rectores de Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y las Convenciones y las Recomendaciones del de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos ellos relevantes para la mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro.

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

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

### III. Interpretación

El presente Código de Grupo Calvo, está basando en el Código de Conducta BSCI, el término "empresas" cubre, tanto a los Participantes de la BSCI, como a los actores comerciales de sus cadenas de suministro, especialmente a los productores.

Los apéndices a los que remite el Código de Conducta BSCI al final del texto, junto con los Términos de Implementación, forman parte integral del Código de Conducta BSCI. El Código de Grupo Calvo debe leerse e interpretarse en combinación con dichos documentos.

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

### IV. Valores BSCI

Al adherirse al presente Código de Conducta y comunicarlo a través de su cadena de suministro, nuestros proveedores se deben guiar por los siguientes valores:

**Mejora Continua:** nuestros proveedores se comprometen a aplicar el Código de Conducta con un enfoque de progreso paulatino. Grupo Calvo espera que sus proveedores aseguren la mejora continua de las condiciones de trabajo dentro de sus organizaciones.

**Cooperación:** mediante un trabajo conjunto y una visión común, Grupo Calvo promoverá un impacto mayor y tendrán más probabilidades de mejorar las condiciones laborales en su cadena de suministro. El valor de la cooperación es igualmente importante en la relación con los proveedores de la cadena de suministro, sobre todo con aquellos que precisen de ayuda para mejorar. De igual modo, el espíritu de cooperación será esencial en la relación entre las empresas y las diferentes partes interesadas en los diferentes niveles.

**Empoderamiento:** un objetivo esencial de Grupo Calvo será el empoderamiento de nuestros proveedores, especialmente aquellos que sean objeto de monitoreo, con el objetivo de desarrollar una cadena de suministro que respete los derechos humanos y laborales así como que las herramientas necesarias para mejorar las condiciones laborales de manera sostenible. El desarrollo de sistemas de gestión internos desempeña un papel esencial cuando se trate de colocar los principios del Código en el epicentro de la cultura empresarial.

## V. Implementación

Los principios que figuran en el Código de Conducta para la Cadena de Suministro del Grupo Calvo representan las aspiraciones y las expectativas mínimas en cuanto a la conducta socialmente responsable de su cadena de suministro.

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

Grupo Calvo se compromete a realizar esfuerzos razonables para alcanzar los objetivos estipulados en el presente Código. Aunque no se pueda garantizar el total cumplimiento de todos los proveedores en la cadena de suministro en todo momento, Grupo Calvo se comprometen a adoptar medidas razonables para respetar los principios, sobre todo en aquellas regiones y/o sectores en donde exista un mayor riesgo de incumplimiento del Código. Sobra decir que el cumplimiento total del Código, es un proceso que conlleva tiempo, recursos y esfuerzos considerables; lagunas, deficiencias, e incidentes imprevisibles son siempre posibles. En cualquier caso, Grupo Calvo se compromete seriamente a la detección temprana, supervisión y rectificación de tales fallas en su cadena de suministro y se muestra abierto a una relación constructiva con aquellas partes interesadas que estén genuinamente preocupadas por el cumplimiento de la responsabilidad social.

### Observancia del Código

El respeto de la legislación nacional es la primera obligación de los proveedores. En países donde la legislación y los reglamentos nacionales entren en conflicto con el presente Código o definan estándares de protección diferentes a aquéllos referidos en este, los proveedores buscarán la manera de cumplir con aquellos principios que brinden el mayor nivel de protección a los trabajadores y el medioambiente.

### Gestión de la Cadena de Suministro y Efecto Cascada

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

Para ello es necesario un enfoque cooperativo, en el que cada proveedor (a) implique a los respectivos proveedores de sus cadenas de suministro, (b) adopte todas las medidas razonables y apropiadas en su esfera de influencia para aplicar el Código, e (c) intercambie información para detectar de manera anticipada cualquier desafío que precise ser mitigado. Grupo Calvo junto con todos los participantes de su cadena de suministro se esfuerzan en identificar las causas de cualquier efecto adverso contra los derechos humanos, especialmente cuando se produzca en regiones o sectores de alto riesgo. Para asumir esta responsabilidad, nuestros proveedores deberán actuar con la diligencia debida y desarrollar los sistemas de gestión, políticas y procesos necesarios en la medida de lo razonable, así como prevenir y gestionar de manera adecuada, cualquier efecto adverso sobre los derechos humanos que pueda ser detectado en la cadena de suministro.

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

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

### Implicación de los Trabajadores y Protección

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

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

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

## VI. Principios

Grupo Calvo espera que todos los proveedores de su cadena de suministro cumplan el Código de Conducta. Además, cualquier actor comercial que sea monitoreado de acuerdo a los principios abajo descritos, deberá demostrar que toma (a) todas las medidas necesarias para garantizar el propio cumplimiento del Código así como (b) medidas razonables para garantizar que todos sus proveedores implicados en el/los proceso(s) de producción, cumplan el Código.

### Los Derechos de Libertad de Asociación y de Negociación Colectiva

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

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

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

## No Discriminación

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

## Remuneración Justa

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

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

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

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

## Jornada Laboral Digna

Nuestros proveedores cumplen con este principio al asegurar que los trabajadores no trabajen más de 48 horas semanales, sin perjuicio de las expectativas específicas fijadas más adelante. En todo caso, Grupo Calvo reconoce las excepciones contempladas por la OIT.

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

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

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

Para los trabajos realizados en actividades de pesca, los requerimientos aplicables serán los recogidos en el Convenio 188 de la OIT sobre trabajos en la pesca.

## Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

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

Nuestros proveedores garantizarán que haya sistemas que permitan detectar, evaluar, evitar y responder a amenazas potenciales contra la salud y la seguridad de los trabajadores. Deberán adoptar medidas eficaces para evitar que los trabajadores sufran accidentes, lesiones o enfermedades, que se deban al trabajo, estén asociadas con él o hayan ocurrido durante su desempeño. Estas medidas deben aspirar a minimizar, en la medida de lo razonable, las causas de los riesgos inherentes al lugar de trabajo.

Nuestros proveedores procurarán una mejor protección de los trabajadores en caso de accidente mediante la inclusión de planes de seguros obligatorios.

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

Nuestros proveedores garantizarán una asistencia médica laboral adecuada e instalaciones donde prestarla.



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

### No al Trabajo Infantil

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

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

### Protección Especial para Jóvenes Trabajadores

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

Cuando se contrate a trabajadores jóvenes, nuestros proveedores velarán por que (a) el tipo de trabajo no sea perjudicial para su salud o su desarrollo, (b) la jornada laboral no perjudique su asistencia al colegio, su participación en la orientación profesional aprobada por la autoridad competente o su capacidad de participar en programas de formación o instrucción.

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

### No al Trabajo Precario

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

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

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

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

## No al Trabajo Forzoso

Nuestros proveedores no incurrirán en ningún tipo de servidumbre, trabajo forzoso, trabajo con contrato de cumplimiento forzoso, tráfico o trabajo no voluntario.

Nuestros proveedores correrán el riesgo de que se les acuse de complicidad si se benefician cuando sus proveedores se sirvan de dichas formas de trabajo.

Nuestros proveedores deberán actuar con especial diligencia cuando contraten, directa o indirectamente a trabajadores migrantes.

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

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

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

## Protección del Medioambiente

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

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

(\*) Los proveedores de atún deberán adoptar además las medidas relativas a la protección de la biodiversidad contenidas en el Módulo para proveedores de atún.

## Comportamiento Ético Empresarial

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

Como parte del programa de Cumplimiento de Grupo Calvo, la compañía ha definido medidas preventivas en materia anticorrupción, a aplicar en el proceso de selección de proveedores.

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

Nuestros proveedores no participarán en la falsificación de dicha información, ni en ningún acto de tergiversación de su función en la cadena de suministro.

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

## VII. Apéndices

- Anexo 1. Módulo para proveedores de atún
- Anexo 2. Módulo para proveedores de sardina y otras especies pesqueras distintas del atún
- Anexo 3. Referencias BSCI: compilación de Normas Internacionales relevantes para la Aplicación del Código de Conducta, tales como los Convenios y las Recomendaciones de la OIT
- Anexo 4. Glosario BSCI

Para más información puede contactar directamente con su interlocutor de compras en Grupo Calvo o con el departamento de Responsabilidad Social Corporativa enviando un correo electrónico a la dirección:

[rsc@calvo.es](mailto:rsc@calvo.es)

## Anexo 1. Módulo para proveedores de atún

Adicionalmente a los compromisos incluidos en el Código para Proveedores de Grupo Calvo, basado en el Código BSCI (Business Social Compliance Initiative), los suministradores de materia prima atún deberán observar los siguientes requerimientos:

**1. Actuar de conformidad con las normas y resoluciones nacionales e internacionales para la pesca del atún. De modo que todos los barcos suministradores de Grupo Calvo:**

- i. Estarán autorizados en los registros de las Organizaciones Regionales de Pesca (ORP) y contarán con un número IMO (matrícula válida universal) en vigor (o un UVI (Unique Vessel Identifier) en su defecto)
- ii. Pertencerán a un país que figure o haya solicitado figurar como parte contratante o cooperante de la correspondiente Organización Regional de Pesca (ORP).
- iii. Contarán con todas las licencias de pesca que le correspondan de acuerdo a las zonas donde esté faenando.
- iv. Respetarán las vedas impuestas, así como cualquier otra obligación establecida por las ORP o los países costeros.
- v. Respetarán las áreas de conservación establecidas por las ORP o los países costeros.
- vi. Utilizarán métodos legales de pesca de acuerdo a lo contemplado en la normativa internacional y de la UE.

**2. Evitar de forma activa la pesca ilegal y la comercialización de sus productos**

- i. La empresa suministradora no tendrá ningún barco en las listas oficiales de IUU (illegal, unreported and unregulated) y se asegurarán de que ninguno de sus proveedores lo esté.

**3. Prohibir prácticas como el aleteo de tiburones que supongan daño intencional a alguna especie.**

- i. No existirán indicios ni evidencias de aleteo de tiburones (mutilación y retención de aletas de tiburón) o cualquier otra práctica que suponga un daño intencional a las especies.

**4. Registrar de forma permanente los datos asociados a la pesca.**

- i. Se proporcionará al departamento de Compraventa de atún de Grupo Calvo toda la información relacionada con el origen de los lotes de atún (lomo, pescado entero y maquila). A saber: especie, método de pesca utilizado, periodo temporal en el que se realizó la captura, zona FAO y región oceánica donde se realizó la pesca, nombre del barco, IMO, bandera y planta procesadora). La información solicitada se facilitará en la forma requerida por el equipo de Compraventa de atún de Grupo Calvo.

- ii. La mercancía se entregará correctamente identificada asegurándose que los lotes se separan adecuadamente de acuerdo a la forma requerida por el equipo de Compraventa de atún de Grupo Calvo.

**5. Controlar de forma exhaustiva el cumplimiento de los requisitos sanitarios**

- i. Toda la materia prima será sometida a estrictos controles de sanidad y calidad de acuerdo a los requerimientos de Grupo Calvo.

**6. No realizar descartes de atún a bordo**

- i. El proveedor está obligado a no realizar selección de capturas y descartes en favor de los mejores ejemplares a bordo de los barcos porque supondría un impacto en la sostenibilidad de los stocks atuneros.

**7. No realizar trasbordos en alta mar**

- i. El pescado capturado por el buque no puede ser trasbordado en el mar, ni en alta mar ni dentro de las EEZ (Zonas Económicas Exclusivas), aguas territoriales o aguas archipelágicas, salvo en las excepciones previstas por ISSF (Internacional Seafood Sustainability Foundation).

**8. Comprometerse con la devolución de especies no objetivo y la reducción de la captura incidental.**

- i. Las actividades de pesca deben llevarse a cabo con un compromiso firme de devolución de especies no objetivo y de reducción de la captura incidental como forma de limitar al máximo el impacto de las tareas de pesca en la biodiversidad.

**9. Formar periódicamente a la tripulación en buenas prácticas pesqueras y medidas de conservación.**

- i. El cumplimiento de las anteriores especificaciones implica que la tripulación esté plenamente informada de cuáles son sus derechos y obligaciones a bordo, así como que reciba la formación adecuada en buenas prácticas pesqueras y medidas de conservación.

**10. En el caso de barcos atuneros cerqueros de gran escala, formar parte del registro PVR (Proactive Vessel Register) de ISSF (Internacional Seafood Sustainability Foundation)**

- i. Todos los barcos atuneros cerqueros de gran escala que sean proveedores de Grupo Calvo deberán estar registrados, sin excepción, en el Registro de Barcos PVR de la ISSF y cumplir con todos los principios, que incluye, entre otros, la obligatoriedad de uso de FAD (Fish Aggregating Device) no enmallantes.
- ii. Los principios del PVR se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://issf-foundation.org/knowledge-tools/databases/proactive-vessel-register>

---

<sup>1</sup> Nota sobre vigencia: El "Código de proveedores de atún" anterior a este documento seguirá vigente para los proveedores que lo hayan suscrito hasta tanto suscriban el presente "Código de conducta para proveedores de Grupo Calvo".

## Anexo 2. Módulo para proveedores de sardina y otras especies pesqueras distintas del atún

Adicionalmente a los compromisos incluidos en el Código para Proveedores de Grupo Calvo, basado en el Código BSCI (Business Social Compliance Initiative), los suministradores de materia prima sardina y otras especies pesqueras distintas del atún deberán observar los siguientes requerimientos:

**1. Actuar de conformidad con las normas y resoluciones nacionales e internacionales para la pesca de cada especie. De modo que todos los barcos suministradores de Grupo Calvo:**

- i. Estarán autorizados para la pesca y cumplirán con los requerimientos legales oportunos.
- ii. Contarán con todas las licencias de pesca que le correspondan de acuerdo a las zonas donde esté faenando.
- iii. Respetarán las vedas impuestas, así como cualquier otra obligación establecida por las autoridades competentes.
- iv. Respetarán las áreas de conservación establecidas por los países costeros y autoridades competentes.
- v. Utilizarán métodos legales de pesca de acuerdo a lo contemplado en la normativa internacional y de la UE.

**2. Evitar de forma activa la pesca ilegal y la comercialización de sus productos**

- i. La empresa suministradora no tendrá ningún barco en las listas oficiales de IUU (illegal, unreported and unregulated) y se asegurarán de que ninguno de sus proveedores lo esté.

**3. Prohibir prácticas que supongan daño intencional a alguna especie.**

- i. No existirán indicios ni evidencias de prácticas que suponga un daño intencional a las especies.

**4. Registrar de forma permanente los datos asociados a la pesca.**

- i. Se proporcionará al departamento de Compra de Grupo Calvo toda la información relacionada con el origen de la materia prima. La información solicitada se facilitará en la forma requerida por el equipo de Compra de Grupo Calvo.
- ii. La mercancía se entregará correctamente identificada asegurándose que los lotes se separan adecuadamente de acuerdo a la forma requerida por el equipo de Compra de Grupo Calvo.

**5. Controlar de forma exhaustiva el cumplimiento de los requisitos sanitarios**

- i. Toda la materia prima será sometida a estrictos controles de sanidad y calidad de acuerdo a los requerimientos de Grupo Calvo.

**6. Comprometerse con la devolución de especies no objetivo y la reducción de la captura incidental.**

- i. Las actividades de pesca deben llevarse a cabo con un compromiso firme de devolución de especies no objetivo y de reducción de la captura incidental como forma de limitar al máximo el impacto de las tareas de pesca en la biodiversidad.

## Anexo 3. Referencias BSCI

La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948); la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (1977); el Pacto Mundial (2000); los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011) y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales desarrolladas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2011), definen los marcos más aceptados para empresas comerciales responsables.

### I. Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya estructura tripartita incluye a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, tiene la responsabilidad de establecer normas laborales internacionales y es la fuente legítima de las normas internacionales en materia de trabajo, así como de su interpretación.

Los estándares de la OIT se recogen en Convenios, que tienen la fuerza del derecho internacional y son vinculantes para los Estados que los han ratificado. También incluyen Recomendaciones que proveen de orientaciones adicionales sobre su interpretación.

La adopción de la [Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) (1998), implica que todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación, de respetar y cumplir con los principios recogidos en los Convenios Fundamentales de la OIT, independientemente de que los hayan ratificado o no.

#### Convenios Fundamentales

- o [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)
- o [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)
- o [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)
- o [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)
- o [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)
- o [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)
- o [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)
- o [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

El Consejo de Administración de la OIT también ha señalado otros cuatro convenios que considera instrumentos "prioritarios", debido a la importante función que desempeñan en el fortalecimiento de instituciones nacionales y capacidades que fomentan el empleo y aseguran el cumplimiento de las normas laborales. Estos convenios están identificados en la [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), y se presentaron en el Plan de Acción de la OIT 2010-2016 como Convenios de Gobernanza

#### Convenios de Gobernanza

- o [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\)](#)
- o [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#)
- o [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(núm. 129\)](#)



- o [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#)

Además, otros Convenios y Normas de la OIT son especialmente relevantes para la BSCI y constituyen las mejores referencias posibles para los Términos de Implementación.

A continuación, aparecen clasificados de acuerdo con cada principio de la BSCI.

## II. Referencias Internacionales en el contexto de los principios de la BSCI

### **El Derecho a la Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva**

[C011 - Convenio sobre el derecho de asociación \(agricultura\), 1921](#)

[C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971](#)

[C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975](#)

[C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981](#)

[R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951](#)

[R092 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951](#)

[R143 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971](#)

[R158 - Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978](#)

### **No a la Discriminación**

[C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)

[C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983](#)

[R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)

### **Remuneración Justa**

[C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949](#)

[C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)

[C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970](#)

[R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949](#)

[R135 - Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970](#)

[R180 - Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992](#)

### **Jornada Laboral Digna**

[C001 - Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919](#) [C014 - Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921](#) [C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970](#) [C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas \(agricultura\), 1952](#) [C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990](#)

[C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958](#)

[R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962](#)

[R110 - Recomendación sobre las plantaciones, 1958](#)

### **Salud y Seguridad en el Trabajo**

[C148 - Convenio sobre el medioambiente de trabajo \(contaminación del aire, ruido y vibraciones\), 1977](#)

[C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#)  
[C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000](#)  
[C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001](#)  
[C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006](#)  
[C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007](#)  
[R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#)

#### **No al Trabajo Infantil**

[C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970](#)  
[R014 - Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores \(agricultura\), 1921](#) [R190 - Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999](#)

#### **Protección Especial para Jóvenes Trabajadores**

[C010 - Convenio sobre la edad mínima \(agricultura\), 1921](#)  
[C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores \(trabajo marítimo\), 1921](#) [C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores \(industria\), 1946](#)  
[R014 - Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores \(agricultura\), 1921](#) [R146 - Recomendación sobre la edad mínima, 1973](#)

#### **No al Trabajo Precario**

[C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad \(industria\), 1927](#)  
[C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad \(agricultura\), 1927](#)  
[C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949](#)  
[C117 - Convenio sobre política social \(normas y objetivos básicos\), 1962](#)  
[C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982](#)  
[C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994](#)  
[C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996](#)  
[C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997](#)

**No al Trabajo Forzoso** (Ver Convenios Fundamentales)

#### **Protección del Medioambiente**

#### **Comportamiento Ético Empresarial**

### **III. Otras fuentes relevantes**

- o Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948)  
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- o La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (1977)  
[http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_124924/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm)
- o Pacto Mundial de Naciones Unidas  
[http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools\\_resources/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html)
- o Derechos del Niño y Principios Empresariales de Naciones Unidas  
[http://www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/childrens_principles.html)
- o Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011)

- <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- o Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011) [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)
- o Los Derechos Humanos Traducidos: Una guía de referencia para los negocios (2008) [http://human-rights.unqlobalcompact.org/doc/human\\_rights\\_translated.pdf](http://human-rights.unqlobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf)
- o Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción [http://www.unodc.org/pdf/corruption/publications\\_unodc\\_convention-s.pdf](http://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-s.pdf)
- o Herramienta de aprendizaje on-line para la lucha contra la corrupción: <http://thefightagainstcorruption.org/certificate/>
- o Programa Trabajo sin Riesgo de la OIT (International Occupational Safety and Health Knowledge Network) <http://www.ilo.org/safework/cis/lang--en/index.htm#a2>
- o Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm>
- o Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura 2010: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_160708.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160708.pdf)
- o Plan de Acción de la OIT 2010- 2016: Hacia una amplia ratificación y eficaz aplicación de los Convenios de Gobernanza: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_156441.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_156441.pdf)
- o Social Accountability International (SAI) <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

## Anexo 4. Glosario BSCI

El presente glosario se debe entender en el contexto de la BSCI y se aplica a los participantes de la BSCI y a sus actores comerciales, especialmente a los productores. Deroga todas las versiones anteriores del Glosario BSCI.

### **Acción correctiva**

En el contexto de la BSCI, la acción correctiva se refiere a la aplicación de medidas o cambios sistémicos para eliminar o paliar la/s causa/s de una desviación con respecto del Código de Conducta BSCI y evitar que vuelva a producirse.

### **Actor comercial**

Cualquier parte externa de la que se obtengan los bienes o servicios o con quien se celebren contratos para el suministro de dichos bienes y servicios. Esta relación puede ser contractual y puede contar o no con un vínculo de exclusividad, o no. Estos son ejemplos de actores comerciales:

Un productor

Un proveedor

Un cliente

Un intermediario (como un agente o un revendedor),

Un vendedor de ofertas complementarias (por ejemplo, una parte vende el hardware, mientras que la otra vende el software).

Para los fines de la BSCI, no es necesario que se incluyan todos los actores comerciales en el proceso BSCI, pero por lo menos, aquellos más significantes.

En este contexto, 'significante' se refiere a aquellos actores comerciales (sobre todo productores) que sean:

- los principales proveedores de un tipo específico de bien o servicio, que represente una parte importante del volumen de compras o de la percepción de la reputación, o
- aquellos que hayan sido identificados como susceptibles de estar relacionados a riesgos de impacto negativo a los derechos humanos (sobre todo en el ámbito laboral).

Para más información sobre el público destinatario del proceso de monitoreo véase la definición de "auditado".

### **Tercera parte**

En virtud de los Términos de Implementación de la BSCI para los actores comerciales, "tercera parte" es la empresa que tiene una relación con el actor comercial. Es el actor comercial del actor comercial signatario. Este término solo se utiliza en los Términos de Implementación de la BSCI para actores comerciales, con el objeto de establecer una distinción clara entre el actor comercial signatario y el actor comercial "tercera parte". Sin embargo, los actores "tercera parte" son los mismos actores que los definidos como "actor comercial".

## **Agente**

Actor de la cadena de suministro que hace de enlace entre la empresa comercial compradora y la empresa comercial vendedora. El agente ni es propietario de los bienes, ni los produce. Para los fines de la BSCI, un agente es un actor comercial.

## **Amfori**

Amfori es la asociación de comercio europeo e internacional que representa y defiende el valor del comercio libre y sostenible. Agrupa a cientos de minoristas, importadores, empresas de marca y asociaciones nacionales para mejorar el marco político y legal del comercio de manera responsable.

## **Aprendiz**

Persona que sigue un sistema de aprendizaje de un oficio o que adquiere conocimientos específicos dentro de una empresa comercial de este sector de conocimiento.

## **Aprendizaje**

Formación sistemática a largo plazo que alterna periodos en una escuela o centro de formación y en el lugar de trabajo. El aprendiz está vinculado contractualmente con el empleador y recibe una remuneración (salario o prestación). Las condiciones del aprendizaje están generalmente reguladas por ley, así como por acuerdos laborales. A través de estos términos, el empleador asume la responsabilidad de proporcionar al aprendiz una formación que le conduzca a una ocupación específica.

## **Asamblea General de Amfori**

Asamblea anual que incluye a todos los miembros asociados y ordinarios. Todos los votos se basan en un sistema de votación ponderado, que tiene en cuenta el volumen de negocios de la empresa comercial o asociación.

## **Auditado**

Organización (o parte de una organización) objeto de una auditoría. Las organizaciones pueden incluir a una o a varias entidades legales. Para los fines de la BSCI, los **productores** se someterán a una auditoría sólo cuando lo determine el participante de la BSCI como resultado del ejercicio de su debida diligencia. Por ello, los participantes de la BSCI y los actores comerciales que no tengan un **entorno de trabajo destinado a la producción** no son elegibles para ser incluidos en el proceso de monitoreo de la BSCI.

## **Auditor**

Persona nombrada y autorizada para realizar un juicio cualificado sobre el desempeño social del auditado. El auditor deberá compilar pruebas mediante el examen de documentos, entrevistas e inspecciones del sitio de trabajo.

Para los fines de la BSCI, los auditores deberán ser expertos pertenecientes a empresas de auditoría acreditadas por SAAS (véase definición más adelante). Deben cumplir con elevados criterios de calidad y satisfacer las competencias requeridas por SAAS y la BSCI.

## **Auditoría**

Examen metódico o revisión de una condición o situación, con el objeto de recabar pruebas satisfactorias. Las auditorías deben ser **objetivas, imparciales e independientes**. El proceso

de auditoría debe ser sistemático y estar documentado. Para los fines de la BSCI, las auditorías comprobarán el desempeño social en la cadena de suministro de los participantes de la BSCI con respecto a las normas que emanan del Código de Conducta y de los Términos de Implementación de la BSCI. Las auditorías utilizarán la metodología y las herramientas de auditoría apropiadas. El término auditoría abarca todos los tipos, independientemente de la metodología utilizada y/o del alcance.

### **Autoevaluación**

Proceso en el que una persona u organización planea, organiza, ejecuta y evalúa sus acciones y determina el nivel de desempeño alcanzado.

En el contexto de la BSCI, se trata del proceso de compilación de información para preparar la implementación. La BSCI proporciona a los productores **cuestionarios de autoevaluación** para que los utilicen a tal efecto. La información recabada en estos documentos es una auto-declaración y no puede compararse con una auditoría.

### **Cadena de suministro**

Sistema coordinado de organizaciones, personas, actividades, información y recursos que se encarga del desplazamiento de un producto o de un servicio de manera física o virtual del proveedor al cliente. Para los fines de la BSCI, la cadena de suministro está compuesta por los **principales actores comerciales de los participantes de la BSCI**.

### **Capacidad de influencia**

Posición ventajosa que da **poder para influir** en otros y/o la **capacidad de cambiar** las prácticas erróneas del socio comercial que está causando o contribuyendo a un impacto negativo.

### **Certificación**

Proceso a través del cual una organización externa concede reconocimiento a un individuo, organización, proceso, servicio o producto que cumple con unos determinados criterios establecidos.

La BSCI se basa en un enfoque multidisciplinar que ayuda a sus participantes y a sus actores comerciales a mejorar el desempeño social en la cadena de suministro. Las auditorías de la BSCI no conducen a un certificado, pero actúan en combinación con los demás componentes de la BSCI para lograr mejoras.

### **Clasificación de riesgo por países**

Herramienta desarrollada por la BSCI con el propósito de asistir a los participantes de la BSCI en una mejor identificación de los riesgos sociales potenciales y las prioridades de implementación relativas a sus países abastecedores.

### **Cliente**

Persona que compra bienes o servicios de una tienda o empresa. O una persona de un tipo específico con quien se tiene un acuerdo.

### **Código de Conducta**

Declaración formal de los valores y principios que reflejan las convicciones de los participantes de la BSCI y las expectativas que depositan en los actores comerciales de su cadena de suministro.

El Código está a disposición del público y se dirige a cualquier persona que tenga interés en las actividades de las empresas comerciales y la manera en que hacen negocios. El Código de Conducta debe leerse e interpretarse junto con los apéndices (Términos de Implementación, Referencias de la BSCI y Glosario de la BSCI).

### **Comité Financiero de Amfori**

Comité que se centra en asuntos financieros compuesto por tres miembros del Consejo de Administración de Amfori (el tesorero + otros dos miembros, uno de los cuales debe también formar parte de la Junta Directiva de Amfori BSCI).

### **Complicidad**

Tiene significados de índole tanto jurídica como no jurídica. Cuando el término no tiene significado jurídico, las empresas comerciales pueden percibirse como "cómplices" de los actos de otra parte, por ejemplo, si se considera que se benefician de un abuso cometido por dicha parte.

En el significado jurídico, la complicidad supone estar implicado en el abuso causado por otra empresa comercial, gobierno, individuo, grupo etc. El riesgo de complicidad en el abuso de los derechos humanos puede ser especialmente elevado en zonas con escasa gobernanza y/o en donde el abuso de los derechos humanos esté extendido.

La complicidad se suele componer de dos elementos:

1. Un acto u omisión (falta de acción) por parte de una empresa comercial o de un individuo que represente a una empresa comercial, que "ayude" (facilite, legitime, asista, aliente) a otra, de alguna manera, a llevar a cabo un abuso de los derechos humanos, y
2. El conocimiento de una empresa comercial de que **su** actuación u omisión podría estar facilitando dicha ayuda.

### **Compromiso BSCI**

Se refiere a la declaración pública según la cual los participantes de la BSCI asumen su responsabilidad social. La BSCI proporciona una **fórmula de compromiso** para asistir a los participantes en su plan de incluir a sus actores comerciales en el proceso de mejora continua en aras del cumplimiento social.

### **Consejo de Administración de Amfori**

Órgano que administra Amfori y que está compuesto por un mínimo de dos y un máximo de diez representantes de los miembros ordinarios.

### **Consejo de Partes Interesadas de la BSCI**

Órgano de gobierno de Amfori. Puede constar, como máximo, de 20 representantes de partes interesadas. Se encarga de nombrar a un delegado para que haga de asesor en la Junta Directiva de la BSCI.

### **Consumidor**

Persona que compra bienes y servicios para uso personal.

### **Contratación sólo de mano de obra**

Acuerdo prohibido en el que el contratista o subcontratista únicamente contrata, suministra o coloca a trabajadores para desempeñar un trabajo o servicio para un tercero. En una

contratación sólo de mano de obra, están presentes los siguientes elementos: (a) el contratista o subcontratista no tiene el capital o la inversión suficientes para desempeñar realmente el trabajo o el servicio por su propia cuenta y responsabilidad, y (b) los empleados contratados, suministrados o colocados por el contratista o subcontratista desempeñan actividades que están directamente relacionadas con el negocio del tercero.

### **Convenios de la OIT**

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) tiene la responsabilidad de establecer normas internacionales en materia de trabajo y es la **fuerza legítima de las normas laborales internacionales y de su interpretación.**

Las normas de la OIT están recogidas en Convenios, que tienen carácter de derecho internacional y son vinculantes para los Estados que los han ratificado, y en Recomendaciones, que proporcionan orientación adicional para su interpretación.

En particular, todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación, independientemente de la ratificación, de **respetar, promover y cumplir con los principios recogidos en los Convenios Fundamentales de la OIT.**

La BSCI remite a los Convenios, Recomendaciones y directrices de interpretación de la OIT, en la medida de lo posible.

### **Convenios Fundamentales de la OIT**

El Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo ha establecido **8 Convenios** que abarcan temas considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: *libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

Estos principios también están incluidos en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) (1998). En la actualidad, el número de ratificaciones de estos convenios representa el 86% del total posible.

Los países ratificantes se comprometen a aplicar el convenio en su legislación y práctica nacional y a informar periódicamente sobre su puesta en práctica. (véase <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>)

### **Desarrollo de capacidad**

Proceso en el que se ayuda a un individuo o a un grupo, a identificar y abordar un asunto y a adquirir la comprensión, el conocimiento y la experiencia necesarios para resolver los problemas y emprender cambios.

La BSCI organiza actividades para desarrollar competencias y capacidades, tanto para los participantes de la BSCI, como para sus actores comerciales (sobre todo los productores que son auditados), con el objeto de integrar el cumplimiento social en sus operaciones diarias.

### **Derechos Humanos**

Conjunto de principios definido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), basado en el reconocimiento de la dignidad inherente y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad como cimientos de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.



## **Diálogo social**

Proceso de intercambio entre interlocutores sociales para fomentar la consulta, el diálogo y la negociación colectiva.

## **Debida Diligencia**

Hace referencia a una serie de medidas preventivas adoptadas para observar un nivel de **atención razonable** cuando se realice cualquier acto que pueda previsiblemente perjudicar a otros.

Una atención razonable nos remite a lo que "una persona razonable" haría en circunstancias iguales o parecidas. Una "persona razonable" es un elemento del **juicio de una comunidad relevante** sobre cómo se deberá comportar un típico miembro de dicha comunidad (por ejemplo una empresa comercial) en situaciones que podrían suponer una amenaza o perjuicio para los demás (por acción o inacción).

El deber de atención abarca implícitamente las **responsabilidades** asumidas por individuos y empresas comerciales con respecto al resto de la sociedad. Por ello, cabe esperar que se respete, independientemente de si lo contempla o no la ley.

## **Debida diligencia sobre Derechos Humanos**

Proceso que deberán llevar a cabo las empresas comerciales para identificar, evitar, mitigar y responsabilizarse de su impacto negativo en materia de derechos humanos. Deberá cubrir el impacto negativo en los derechos humanos al que pueda contribuir o provocar la empresa comercial a través de sus propias actividades, o que pueda estar directamente vinculado a las operaciones, productos o servicios de sus relaciones comerciales.

## **Educación obligatoria**

Periodo de educación que se exige a cada persona y cuya duración varía de una legislación a otra. Su finalidad es garantizar el derecho a la educación, que es un derecho en sí mismo y un derecho capacitador. La educación proporciona a los individuos las competencias, las capacidades y la confianza para defender sus derechos. La educación brinda a las personas la capacidad de acceder a la información y analizarla libremente.

## **Efecto Cascada**

"Cadena de acontecimientos" imprevista, provocada por un acto que afecta a un conjunto de componentes o relaciones que interactúan o son interdependientes.

El efecto cascada puede conducir a una cadena de acontecimientos que tienda a adquirir cada vez más impulso, de manera que cuanto más progrese, más difícil sea pararla. Para los fines de la BSCI, sus participantes deben **inspirar un efecto cascada positivo**, de manera que sus actores comerciales cumplan con el Código de Conducta BSCI.

## **Emisiones**

En el contexto de una auditoría BSCI, se refiere a los gases de combustión o a los gases de escape, que deben gestionarse adecuadamente para evitar cualquier posible daño al medioambiente.

## **Empleado**

Alguien que trabaja para una entidad, en el marco de las condiciones de un **contrato de trabajo**. Dicho contrato podrá ser escrito, oral, o implícito. Para los fines de la BSCI, tanto los empleados como los trabajadores (ya sean temporales o permanentes) están cubiertos por el mismo término "trabajador".

## **Empresa comercial**

Organización que se encarga de la comercialización de bienes y/o servicios con consumidores o clientes, independientemente de su forma de propiedad o estructura (responsabilidad limitada, ventajas fiscales o criterios de conformidad...). Para los fines de la BSCI, las empresas comerciales son los participantes BSCI y sus actores comerciales, especialmente (aunque no limitado a) los productores cuyo cumplimiento social vaya a ser objeto de monitoreo.

## **Equipo de Protección Personal (EPP)**

El Equipo de Protección Personal (EPP) abarca toda la indumentaria de protección, los cascos, las gafas o cualquier otra vestimenta o equipamiento diseñado para proteger el cuerpo de lesiones. El equipo de protección puede llevarse por motivos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Su finalidad es reducir la exposición del empleado al peligro, cuando los controles administrativos y de ingeniería no sean viables o eficaces para reducir estos riesgos a niveles aceptables.

## **Esfera de Influencia**

Para los fines de la BSCI, se refiere al poder de influencia que tiene una empresa comercial con respecto a sus actores comerciales para hacer cumplir las responsabilidades recogidas en el Código de Conducta BSCI. La esfera y la magnitud de la influencia resultarán del **poder de influencia** (*coercitivo, institucional, inspirador*) y de la **posición de la empresa comercial** en las distintas redes comerciales (*red de interés crucial, red de contactos directos, red activa, red perdida, red futura*).

## **Evaluación de riesgos**

**Estimación formal de la probabilidad de sufrir daños** como resultado de los riesgos identificados. La evaluación de riesgos es una parte integral de la implementación de la BSCI, tanto entre los participantes de la BSCI, como entre sus actores comerciales. Les permite gestionar y planificar sus actividades en el seno de la BSCI. Pueden estudiar la probabilidad, el impacto y el efecto de todo riesgo conocido en un proyecto, así como la acción correctiva a emprender si este riesgo ocurriera.

## **Gerencia**

Actividades coordinadas para establecer y alcanzar objetivos definidos. El término "gestión" también puede referirse a una persona o grupo de personas con autoridad y responsabilidad para dirigir y controlar una empresa o entidad comercial.

## **Grupos de Trabajo de la BSCI**

Órganos de Amfori establecidos por la Junta Directiva. Están compuestos por representantes de los participantes de la BSCI y su papel es el de ayudar a la Junta Directiva de la BSCI, que define su mandato y sus tareas específicas.

## **Importador**

Empresa comercial que vende bienes, pero no los produce. El suministro de los bienes se realiza

dentro o fuera de la UE. Para los fines de la BSCI, un importador puede ser un participante de la BSCI o un actor comercial.

### **Junta Directiva de la BSCI**

Órgano de Amfori que decide las actividades de la BSCI. Está compuesto por nueve miembros ordinarios que usan servicios relacionados con la BSCI. Los miembros de la Junta Directiva de la BSCI deberán representar la diversidad de los miembros ordinarios en cuanto a su tamaño expresado en volumen de negocios/facturación. También incluye a un representante del Consejo de Partes Interesadas que cuenta con derechos consultivos.

### **Mecanismos de queja y reclamación**

Un mecanismo de queja y reclamación es un **procedimiento no-judicial** que brinda medios formales, a través de los cuales, particulares o grupos pueden presentar sus preocupaciones acerca de las repercusiones que tiene sobre ellos la empresa comercial – incluidos, entre otros, los derechos humanos – y solicitar su reparación.

Estos mecanismos pueden servirse de procesos arbitrales, basados en el diálogo, o de otro tipo, siempre que sean culturalmente apropiados y compatibles con los derechos humanos.

De acuerdo con las Naciones Unidas, para que un mecanismo de reparación sea eficaz, debe ser **legítimo, accesible, previsible, equitativo, transparente, compatible con los derechos humanos y una fuente de constante aprendizaje.**

### **Metas aspiracionales**

Metas que ayudan a las organizaciones a alcanzar un propósito superior en el marco de su misión y que se establecen generalmente a través de una serie de objetivos a corto y largo plazo, diseñados para ayudar a la organización a alcanzar un hito específico.

### **Metodología de Auditoría de Producción Primaria**

Enfoque de auditoría sistemática desarrollado por la BSCI para evaluar el desempeño social de un auditado, que puede constar de diferentes unidades de producción (independientemente de si se trata o no de entidades legalmente separadas). Evalúa la eficacia de las medidas adoptadas por el auditado principal y realiza una comprobación cruzada de dichas medidas con una muestra al azar de las unidades de producción cubiertas en la misma auditoría.

Una auditoría en la que se utilice dicha metodología sólo puede realizarse si (i) el auditado ha asumido la responsabilidad de involucrar y monitorear a sus actores comerciales con anterioridad de la auditoría de la BSCI y (ii) el auditado ha establecido un Sistema de Gestión Social Interno que esté en funcionamiento para garantizar que sus actores comerciales trabajen en aras del cumplimiento de los valores y principios del Código de Conducta de la BSCI.

Esta metodología se suele usar para monitorear a las empresas agrícolas, que tienden a tener una estructura piramidal (por ejemplo, diversas explotaciones agrícolas que suministran verduras a una planta de empaquetado). Sin embargo, la metodología puede utilizarse para monitorear el efecto cascada de la BSCI de una empresa comercial determinada, hacia sus distintos actores comerciales (por ejemplo, una fábrica que monitorea una red de pequeñas unidades de producción). Auditorías de BSCI que sean realizadas con esta metodología deben ser reportadas bajo la Fórmula de Compromiso de Producción Primaria de la BSCI.

### **Miembros ordinarios de Amfori**

Empresas que realizan actividades comerciales en el mundo entero y asociaciones comerciales. Los miembros ordinarios ejercen plenos derechos de afiliación.

### **Niño**

Para los fines de la **Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas**, un niño es todo ser humano menor de 18 años, a menos que, en virtud de la legislación en vigor, se alcance antes la mayoría de edad. El objetivo de la Convención es el de proporcionar cobertura a todos los menores, incluidos los "niños" y los "jóvenes trabajadores".

Para los fines de la BSCI, el término se aplica a todos los menores de 15 años o a aquellos por debajo de la edad de terminación de la escuela obligatoria (la que sea superior), salvo en aquellos países en donde la economía y las instituciones educativas estén insuficientemente desarrolladas y una edad mínima por debajo de los 15 años haya sido establecida. La OIT especifica cuáles son estos países tras atender la solicitud especial presentada por el país en cuestión y consultar a las organizaciones que representan a empleadores y trabajadores.

### **Organización Internacional de Trabajo (OIT)**

Organización internacional con sede en Ginebra (Suiza) cuyo objetivo es fomentar el trabajo digno para todos los hombres y mujeres del mundo. La OIT tiene un enfoque tripartito de manera que sus países miembros están representados por los trabajadores, los empleadores y los gobiernos.

### **Partes interesadas**

Un particular, comunidad u organización que esté afectada por y a su vez, pueda afectar algunos aspectos de los productos, operaciones, mercados, industrias y resultados de otra organización. Las partes interesadas pueden ser **internas** (por ejemplo, empleados) o **externas** (por ejemplo, clientes, proveedores, accionistas, financieros, sindicatos, ONGs, medios de comunicación, gobiernos o comunidades locales).

### **Participante de la BSCI**

Miembro ordinario de Amfori que se adhiere a la BSCI.

### **Plan de acción correctiva (CAP, por sus siglas en inglés)**

Plan de acciones necesarias para poner remedio a las desviaciones detectadas durante la auditoría. Deberá incluir a la persona responsable, así como el límite temporal en el que dichas medidas deberán aplicarse.

### **Plataforma BSCI**

Conjunto de elementos y tecnologías de la información (TI) establecido por la BSCI, que permite a sus participantes intercambiar información sobre la aplicación de la BSCI en sus cadenas de suministro. La plataforma incluye, entre otros, la organización de auditorías BSCI y la puesta en común de informes de auditoría.

### **Política social**

Documento escrito que establece las intenciones globales y la orientación comercial de una empresa en relación con un Estándar Social y sus requisitos. La BSCI insta a las empresas comerciales a que creen un documento de este tipo para desarrollar el contenido del Código de

Conducta BSCI y de los términos de implementación.

### **Prestación social**

Prestación que debe pagarse en el marco de un sistema de seguridad social.

### **Proceso de monitoreo**

Enfoque sistemático que permite a las empresas comerciales medir y analizar desempeño social para identificar problemas críticos de manera proactiva y usar los datos para tomar decisiones que mejoren la calidad y la eficacia de su Responsabilidad Social Corporativa. Para los fines de la BSCI, el proceso de monitoreo se lleva a cabo sobre todo mediante auditorías BSCI.

### **Productor**

Para los fines de la BSCI, un productor es un actor comercial de la cadena de suministro de un participante de la BSCI que fabrica un bien (alimenticio o no) o produce una materia prima utilizando mano de obra, máquinas, herramientas, procesos químicos y biológicos o fórmulas.

### **Programa de Integridad de Auditorías**

Conjunto de procedimientos concebido para garantizar que los valores y los principios de la BSCI se respeten sistemáticamente cuando se realicen auditorías BSCI. Esto incluye, por ejemplo,

- a) Que se garantice la coherencia y la fiabilidad del proceso de monitoreo y de las actividades conexas,
- b) Que se garantice la coherencia y la fiabilidad del desempeño de la empresa auditora.

### **Proveedor**

Un vendedor o un proveedor es un individuo o una entidad jurídica que abastece de bienes o servicios a una cadena de suministro. Puede funcionar o no como distribuidor de bienes. Puede operar o no como fabricante de bienes. Puede que no sea propietario de los bienes (por ejemplo, agentes, operadores). Puede ser el propietario de los bienes (importadores).

### **Queja**

Tiene significados de índole tanto jurídica como no jurídica. Cuando no tiene un significado legal, una denuncia es una expresión de insatisfacción o una alegación de que las expectativas generadas por un sistema, una organización comercial o un individuo no fueron satisfactorias o no se cumplieron.

Como término jurídico, una queja es un documento legal oficial que recoge los hechos y las razones jurídicas que la parte depositante considera suficientes para interponer una acción contra otra parte y exigir un remedio.

### **Recomendaciones de la OIT**

Instrumentos legales elaborados por los constituyentes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) para abordar las normas laborales internacionales y establecer principios y derechos básicos en el trabajo. A diferencia de los Convenios de la OIT, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por estados miembros, las Recomendaciones de la OIT sirven como directrices no vinculantes.

En muchos casos, los convenios estipulan los principios básicos que deberán aplicar los países que los hayan ratificado, mientras que una recomendación complementa el convenio, brindando

unas directrices más detalladas sobre cómo podría aplicarse.

Las Recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no estar vinculadas a ningún convenio.

### **Remediación para el Trabajo Infantil**

Combinación de medidas preventivas y correctivas. Las medidas preventivas se aplican para evitar que se produzcan casos de Trabajo Infantil. Las medidas correctivas tienden a rectificar y mejorar la situación, cuando se detecte un caso de Trabajo Infantil.

Los actores comerciales, especialmente aquellos que vayan a ser monitoreados, deben contar con un procedimiento de remediación para el trabajo infantil. Este deberá, al menos, incluir medios para: a) una comprobación fiable de la edad, b) pedir apoyo externo para fomentar soluciones a largo plazo, c) esforzarse porque el niño regrese al sistema escolar y garantizar que no vuelva al lugar de producción.

El **trabajo infantil** es una **violación** de los **derechos humanos** fundamentales. Como tal, podrá exigirse una compensación para la víctima.

### **Residencia**

Estructura que concede un alojamiento seguro a los trabajadores. Lo proporciona el empleador y puede estar en las inmediaciones del lugar de trabajo o fuera de él. También conocido como dormitorio.

### **Responsabilidad**

**Papel activo** asumido por los Participantes de la BSCI que se suscriben al Código de Conducta BSCI para trabajar activamente junto con sus actores comerciales (sobre todo los productores) para guiarles en el proceso de mejoras. Esta responsabilidad depende de la capacidad de los Participantes de la BSCI para actuar o tomar decisiones conforme el espíritu, los valores y los principios recogidos en el Código de Conducta, **sin necesidad de supervisión alguna**.

### **Responsabilidad Social 8000 (SA8000)**

SA8000 es una norma voluntaria y puede aplicarse a organizaciones o empresas de cualquier tamaño y sector. El objetivo de la SA8000 es garantizar un abastecimiento ético de bienes y servicios. La norma puede sustituir o complementar los códigos de responsabilidad social de empresas comerciales o sectores específicos. La SA8000 establece las normas básicas para: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, jornada laboral, remuneración y sistemas de gestión.

### **Reuniones de calibración**

Reuniones organizadas por la BSCI con las empresas auditoras acreditadas, donde los auditores pueden debatir sobre su interpretación de los procedimientos y criterios de auditoría. Estas reuniones garantizan que los auditores interpreten correctamente la misión, visión y expectativas de la BSCI, y adquieran un conocimiento exhaustivo de las herramientas y metodologías de auditoría.

### **Riesgo**

Medición de la probabilidad de que se produzca un daño para la vida, la salud, la propiedad y/o el

medioambiente como resultado de un peligro determinado. El riesgo se mide en términos de impacto y probabilidad.

### **Salario mínimo legal**

Remuneración mínima por hora, día o mes que los empleadores están obligados por ley a pagar a sus trabajadores y empleados por una **jornada laboral ordinaria**. Aquellos países que no tienen un salario mínimo estipulado por ley, dependen de los grupos de empleadores y sindicatos para fijar unas ganancias mínimas a través de la negociación colectiva.

### **Salario para las necesidades básicas**

Sueldo que permite cubrir las necesidades básicas de los trabajadores (alojamiento, energía, alimentación, ropa, atención sanitaria, educación, agua potable, atención infantil, transporte y ahorros), incluye unos ingresos discrecionales adicionales y tiene en cuenta a las personas a cargo. También se conoce como **Salario Digno**. En el marco del sistema de la BSCI, los auditores deberán calcular el sueldo que cubre las necesidades básicas a nivel del auditado, sirviéndose del método desarrollado por Responsabilidad Social Internacional (SAI) e informarán de su cálculo en los datos maestros de su informe de auditoría.

### **Seminario de información BSCI**

Presentación formal organizada por la BSCI con miras a proporcionar a las empresas participantes la información necesaria para implementar la BSCI con éxito. Los miembros de Amfori que se adhieren a la BSCI deben asistir a uno de estos seminarios de información en los 6 meses siguientes a su adhesión a Amfori.

### **Sindicato**

Organización de trabajadores que se agrupan voluntariamente para alcanzar objetivos comunes y mejores condiciones de trabajo. El sindicato, a través de su liderazgo, negocia con la empresa en nombre de los afiliados (miembros de base) y negocia con ellos contratos laborales (negociaciones colectivas). El principal propósito de estas asociaciones o sindicatos es "mantener o mejorar las condiciones de empleo". Esto incluye negociación de la remuneración, normas de trabajo, procedimiento de quejas, normas de contratación, despido y promoción de los trabajadores, beneficios y políticas así como seguridad en el lugar de trabajo.

### **Sistema de gestión medioambiental (EMS, por sus siglas en inglés)**

Enfoque sistemático para desarrollar y cumplir con los objetivos medioambientales de una organización, así como para gestionar actividades que tengan un impacto medioambiental. Un EMS incluirá la estructura de la organización, sus actividades y la evaluación de aquellas que tengan un impacto medioambiental. También podrán incluirse otras responsabilidades legislativas y medioambientales, objetivos, formación y evaluaciones relevantes.

### **Sistema de Gestión Social Interna (ISMS, por sus siglas en inglés)**

Conjunto dinámico de políticas y procedimientos que debe aplicar el principal auditado para difundir los valores y los principios del Código de Conducta BSCI a los diferentes actores de su cadena de suministro.

### **Situaciones cruciales**

Aquellas relacionadas generalmente con los Convenios Fundamentales de la OIT (Convenios centrales) o con temas que se consideren cruciales dentro del sistema BSCI porque:

- presenten un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores o un riesgo para la vida y constituyan una importante infracción de los derechos humanos de los trabajadores, y/o,
- supongan un intento de tergiversar el curso de la auditoría, a través del fraude, la coerción, el engaño o la interferencia.

### **Social Accountability Accreditation Services (SAAS, por sus siglas en inglés)**

El Servicio de Acreditación de Responsabilidad Social (SAAS) es una agencia de acreditación creada para acreditar y supervisar a otras organizaciones como certificadoras del cumplimiento con las normas sociales, incluida la norma SA8000 sobre condiciones de trabajo éticas. SAAS inició su labor en 1997 como un departamento dentro de la organización Social Accountability International. (SAI, por sus siglas en inglés) y se estableció formalmente como organización sin ánimo de lucro en 2007.

### **Social Accountability International (SAI, por sus siglas en inglés)**

Organización de derechos humanos sin ánimo de lucro que fija normas a nivel mundial y que aspira a mejorar los lugares de trabajo.

La SAI ha desarrollado la **norma de certificación SA8000** para la responsabilidad social, referente de "mejores prácticas para la industria" para la BSCI.

### **Subcontratista**

Un particular o una entidad jurídica que firma un contrato para desempeñar parte o todas las obligaciones del contrato de otro. Para los fines de la BSCI, se refiere a actores comerciales nombrados por el productor para asumir, total o parcialmente, la producción final de los bienes.

### **Subproveedor**

Para los fines de la BSCI, un subproveedor es una empresa comercial que suministra bienes al productor o al subcontratista. Sin embargo, los subproveedores no se rigen por las obligaciones contractuales del productor.

### **Términos de Implementación (TOI, por sus siglas en inglés)**

Para los fines de la BSCI, los Términos de Implementación son documentos integrantes del Código de Conducta de la BSCI, que describen los compromisos específicos inherentes a la implementación del mismo. Existen tres términos de implementación distintos: a) para los participantes de la BSCI, b) para los actores comerciales de los participantes de la BSCI que no estén incluidos en el proceso de monitoreo, c) para los actores comerciales de los participantes de la BSCI que sí están incluidos en el proceso de monitoreo. Una vez firmados, los Términos de Implementación actúan como contrato unilateral presentado por el actor comercial y/o el productor. Como tal, cualquier infracción de las cláusulas de los términos de implementación puede dar lugar a una responsabilidad contractual.

### **Trabajador**

Persona que trabaja para una empresa comercial, independientemente de su función y de la relación con dicha empresa. Puede estar empleado directamente, estar contratado o tener una relación de otro tipo.



### **Trabajador a domicilio**

Persona que desempeña un trabajo remunerado para una empresa comercial en virtud de un contrato directo o indirecto, fuera de las instalaciones de dicha empresa comercial, dando lugar al suministro de un producto o a la prestación de un servicio, tal y como especifique el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros insumos.

### **Trabajador al destajo o por producción**

Trabajador de una empresa comercial que no reciben un sueldo de manera regular (de conformidad con la legislación local), sino que se le paga con base en el número de unidades producidas. Puede que no se les considere trabajadores habituales, pero son "de facto" parte de la estructura de la empresa comercial. En el Cuestionario de Auditoría de la BSCI aparecen como "trabajadores basados en la producción".

### **Trabajador joven**

Cualquier trabajador, mayor que un niño (véase definición) pero menor de 18 años y que no sea sujeto de escolarización obligatoria a tiempo completo, en virtud de la legislación nacional. La extensión de esta condición puede definirse mediante diferentes instrumentos políticos cuyo objetivo sea ampliar la protección de la juventud.

### **Trabajador temporal**

Trabajador que trabaja a corto plazo o sólo trabaja en ciertas estaciones. En el contexto de una auditoría BSCI, se les denomina trabajadores temporales, trabajadores esporádicos o trabajadores eventuales.

### **Trabajo de preso**

Tipo de trabajo no libre. El término puede referirse a **dos nociones diferentes**: el trabajo como forma de castigo y el trabajo como manera de ocupar a convictos.

### **Trabajo digno**

Suma de las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Engloba oportunidades de trabajo que sean productivas y generen unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias. Esto implica unas mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus preocupaciones e igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

### **Trabajo infantil**

Término que se refiere a todo trabajo que prive a un niño de su infancia, de su potencial o de su dignidad o que sea nocivo para su desarrollo físico y mental. Se trata de un trabajo que sea mental, física, social o moralmente peligroso o perjudicial para los niños; o que interfiera en su escolarización ya sea:

- privándoles de la oportunidad de ir al colegio
- obligándoles a abandonar la escuela prematuramente o
- exigiéndoles que intenten combinar la asistencia a la escuela con un trabajo excesivamente largo y pesado