



MANUAL PARA FÁBRICAS

**REQUISITOS
SOCIALES DE ICS
2026**



Índice

Presentación de ICS.....	2
Estructura de ICS	2
Metodología común de ICS	4
Nuestros socios locales	5
Código de conducta de ICS	5
Proceso de intercambio de información	Erreur ! Signet non défini.
Intercambio de datos y confidencialidad	Erreur ! Signet non défini.
Documentos de auditoría de ICS compartidos con el proveedor o la fábrica.....	Erreur ! Signet non défini.
Auditoría de ICS.....	6
Alcance de la auditoría ICS	7
Proceso de auditoría ICS	7
Contenido de la auditoría ICS	10
Metodología.....	14
Tipos de auditoría ICS.....	14
Tipos de anuncios de auditoría de ICS	15
Duración de la auditoría	16
Tamaño de la muestra de entrevistas a los trabajadores	16
Tamaño de la muestra de documentación	16
Calificación de la auditoría ICS	17
Sistema de doble calificación de ICS.....	17
Notificaciones de alertas	17
Acceso denegado a la fábrica	17
Quejas presentadas por la fábrica.....	18
Anexo 1: Revisión de la documentación.....	19
Anexo 2: Glosario	22
Anexo 3: Preguntas de la auditoría social de ICS.....	27
Anexo 4: Cumplimiento y sostenibilidad: textos de referencia vinculantes y no vinculantes	44

Presentación de ICS

Esta versión del Manual Social para Fábricas es una versión simplificada y se proporciona únicamente con fines informativos. No sustituye la versión completa en inglés, que puede consultarse aquí:

- [Manual social completo para fábricas](#)

Estructura de ICS

La Iniciativa para el Cumplimiento y la Sostenibilidad (ICS) es una iniciativa multisectorial liderada por minoristas que lleva a cabo auditorías sociales y ambientales en los sectores de textiles, confección, bazar, ocio, muebles, equipamiento, electrodomésticos, alimentación, electrónica, mantenimiento de automóviles y energías renovables, con el objetivo de:

-  **Fortalecer el cumplimiento de las cadenas de suministro de sus miembros con los requisitos de debida diligencia en sostenibilidad corporativa, tales como, pero no limitándose a:** los Principios Rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre las Empresas y los Derechos Humanos en relación con el Marco de la ONU «Proteger, Respetar y Remediar», las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes locales relativas a los derechos laborales, así como cualquier normativa futura a la que puedan estar sujetos y relacionada con el deber de vigilancia respecto a proveedores y subcontratistas, y
-  **Contribuir a la transición hacia cadenas de suministro mundiales sostenibles, justas e inclusivas,** proporcionando a sus miembros y a sus proveedores las normas, los procesos, las metodologías y las herramientas de debida diligencia para identificar, prevenir y corregir los riesgos de violaciones de los derechos humanos en su cadena de suministro.

En este sentido, los miembros de ICS unen esfuerzos mediante la implantación de un marco de auditoría compartido en sus fábricas de producción proveedoras y el intercambio de información sobre sus fábricas comunes a través de la base de datos de ICS. En esta base de datos interna, los miembros de ICS comparten los resultados y toda la documentación relacionada con las auditorías (cuestionario de auditoría, perfil de la fábrica, plan de acción correctiva, etc.) y esto únicamente con los miembros de ICS que trabajan con las fábricas auditadas. ICS permite a sus empresas miembro colaborar con herramientas comunes, mutualizar las auditorías, lo que contribuye a reducir la «fatiga por auditorías», y compartir conocimientos y buenas prácticas. ICS no es una plataforma de aprovisionamiento, ya que los minoristas y las marcas miembros solo pueden acceder a la información sobre las fábricas con las que ya están vinculados.

La lista de minoristas y marcas miembros de ICS está disponible en el sitio web de ICS:

www.ics-asso.org

El objetivo del presente Manual es acompañar a la fábrica en su conocimiento y concienciación sobre el cumplimiento social. Representa una oportunidad para que la fábrica inicie o demuestre su



Manual para fábricas

Requisitos sociales de ICS

cumplimiento ante sus socios comerciales, asegurando así las condiciones de sus trabajadores, su bienestar en el trabajo, su productividad justa, así como el atractivo de la empresa en el comercio internacional y su resiliencia a largo plazo frente a las crecientes normas y los retos económicos mundiales relacionados con los requisitos de desarrollo sostenible. Este Manual puede ser enviado a la fábrica ya sea por la empresa auditora encargada de realizar una auditoría social ICS o por el miembro de ICS antes de la auditoría. El presente Manual es una herramienta preparatoria para la fábrica.

La calificación global de la auditoría, así como las calificaciones por capítulos, no se comunican durante la reunión de cierre de la auditoría. La fábrica recibirá los resultados completos de la auditoría (calificación global y calificación detallada por capítulo, incluyendo la lista de cumplimientos y no conformidades) en un plazo de 10 días posteriores al cierre de la auditoría. Posteriormente, la fábrica podrá iniciar su Plan de Acción Correctiva en la base de datos de ICS, siguiendo las acciones recomendadas y las fechas establecidas.

El día de la reunión de cierre de la auditoría, la fábrica recibirá, comentará y firmará el informe provisional de hallazgos, que incluye la lista de hallazgos (buenas prácticas e incumplimientos), los comentarios del/de los auditor(es) y las acciones recomendadas por ICS.

Consultas y recomendaciones relacionadas con el esquema de ICS

Las solicitudes de interpretaciones, aclaraciones y recomendaciones deben dirigirse al equipo de ICS a través de la dirección de correo electrónico contact@ics-asso.org, para su posterior distribución entre los miembros de ICS.

Contacto de ICS: Oficina de ICS – 14, rue Bassano, París, FRANCIA
Iniciativa para el Cumplimiento y la Sostenibilidad / Federación de Empresas de Comercio y
Distribución
contact@ics-asso.org
www.ics-asso.org

10 pasos para saber si estoy preparado para la auditoría

- ✓ He completado con precisión el perfil de la fábrica de ICS en la base de datos, incluyendo todos los idiomas que hablan los trabajadores y la ubicación de cualquier residencia de trabajadores, incluso cuando no sea propiedad directa de la fábrica. Entiendo que las declaraciones incorrectas o incompletas pueden afectar al resultado de la auditoría.
- ✓ He reunido todos los documentos enumerados en el Anexo 1 y entiendo que, si no los presento antes de las 14:00 horas del primer día de la auditoría (o del segundo día en el caso de auditorías de varios días), se obtendrán calificaciones de incumplimiento para los elementos pertinentes.
- ✓ He recibido el calendario de la auditoría y me he asegurado de que:
 - Al menos un responsable estará presente en las instalaciones durante toda la auditoría;
 - Se ha informado a los demás ocupantes de las instalaciones compartidas de posibles revisiones de riesgos en todo el edificio;
 - Se ha notificado al miembro de ICS si los niveles de producción son demasiado bajos durante el periodo de auditoría;
 - Hay una sala privada disponible para entrevistas confidenciales con los trabajadores, a las que no asistiré.
- ✓ He revisado el manual de auditoría y comprendo el proceso de auditoría, incluida la participación de los representantes de los trabajadores en las reuniones de apertura y clausura, así como la realización de entrevistas a los trabajadores.
- ✓ Me comprometo a dar una bienvenida profesional, cooperativa y transparente a los auditores y a utilizar la auditoría como una oportunidad para mejorar el cumplimiento, la sostenibilidad y la seguridad en el lugar de trabajo.
- ✓ Entiendo que no tendré acceso a los datos de contacto de los auditores y que cualquier intento de influir en ellos puede dar lugar a una evaluación severa por parte del miembro de ICS.
- ✓ Reconozco que los resultados de la auditoría no se comunicarán el mismo día de la auditoría. Los resultados estarán disponibles en la base de datos de ICS en un plazo de 10 días tras la validación por parte del cliente, junto con las instrucciones para elaborar un plan de medidas correctivas. Al finalizar la auditoría se emitirá un informe provisional de conclusiones.
- ✓ Reconozco que la apertura y la transparencia son esenciales. Cualquier ocultación de información se considerará una infracción grave y podrá dar lugar a calificaciones severas y consecuencias comerciales.
- ✓ En caso de reclamaciones, entiendo que puedo ponerme en contacto con el miembro de ICS para seguir el procedimiento formal descrito en el manual.

Metodología común de ICS

La piedra angular del sistema ICS es el cuestionario del informe de auditoría ICS, utilizado en más de 70 países. Las acciones de ICS se basan en una metodología común aplicada por todos los miembros de ICS y garantizan un control total del proceso de auditoría por parte de las marcas.

- Las auditorías ICS son solicitadas y gestionadas por los minoristas y marcas miembros. La puesta en marcha de la auditoría es una prerrogativa de los miembros, lo que garantiza un control total del uso de ICS. El objetivo es garantizar la imparcialidad del proceso de auditoría.
- Las auditorías de ICS solo las realizan empresas de auditoría externas autorizadas por ICS.

- Los miembros de ICS comparten normas de supervisión comunes cuando se identifican incumplimientos graves en las fábricas.
- Las auditorías sociales de ICS son semi-anunciadas o sin previo aviso.
- **La auditoría de ICS no es ni un certificado ni una etiqueta.** El objetivo de la auditoría de ICS es evaluar el cumplimiento social de una fábrica e informar sobre los incumplimientos observados y las mejores prácticas en una fecha determinada.

Nuestros socios locales

La calidad de las auditorías es supervisada por ICS a través de indicadores estadísticos, auditorías de observación in situ, análisis comparativos de informes, comentarios y revisiones colaborativas de los miembros de ICS. La lista de empresas de auditoría autorizadas para auditar según las normas de ICS está disponible en nuestro sitio web externo: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

La transparencia y la apertura son requisitos previos incondicionales para reforzar el cumplimiento de las fábricas.

La falta de información, la falsificación de documentos, la denegación de acceso (incluidas las omisiones en la declaración del perfil de la fábrica previa a la auditoría), la presión y las acusaciones ejercidas sobre los auditores habilitados por ICS se evalúan con severidad y pueden dar lugar a la rescisión de la relación comercial.

Código de Conducta de ICS

Todos los miembros de ICS exigen a sus proveedores que cumplan el Código de Conducta de ICS, que puede complementarse con el propio Código de Conducta detallado del miembro. Al firmar este Código, los proveedores se comprometen a cumplirlo y a velar por su respeto por parte de sus propios subcontratistas y socios: la responsabilidad compartida es un concepto clave.

Consulte el Código de Conducta de ICS disponible en el sitio web de ICS:

- [Código de Conducta de ICS](#)

Gestión de datos

Gestión de datos y confidencialidad

Los miembros de ICS vinculados a una misma fábrica comparten los resultados y documentos de auditoría a través de la base de datos de ICS. Las conclusiones de las auditorías de ICS son confidenciales y no son accesibles para los miembros de ICS que no estén vinculados a la fábrica auditada. Los miembros de ICS deben indicar a sus proveedores y las fábricas asociadas en la base de datos de ICS para poder acceder a la información y los resultados de las auditorías. Los miembros de ICS comparten una metodología y unas herramientas comunes que no pueden utilizarse para la selección de proveedores, sino únicamente para supervisar el cumplimiento social de las fábricas.

Documentación de auditoría de ICS compartida con proveedores y fábricas

El informe de auditoría de ICS no puede compartirse con el proveedor o la fábrica para proteger la confidencialidad de los datos que los trabajadores puedan haber compartido con los auditores. La fábrica recibirá documentos específicos, con todas las conclusiones pertinentes y las medidas correctivas que debe aplicar para mejorar y garantizar su cumplimiento en el futuro.

- El perfil de la fábrica:
 - Es un componente clave del proceso de auditoría de ICS y sirve como el primer documento compartido entre los miembros de ICS, la fábrica, el proveedor y la empresa auditora. Su propósito es proporcionar una comprensión clara de la organización de la fábrica y apoyar la preparación y planificación adecuadas de la auditoría.
 - El perfil de la fábrica será revisado y validado formalmente por el auditor y la dirección de la fábrica durante la reunión de apertura de la auditoría.
 - Debe completarse con **todos los idiomas que hablan los trabajadores en las instalaciones** (si no hablan el idioma oficial local) y la información de los subcontratistas y proveedores
 - Si la fábrica proporciona dormitorios para los trabajadores, su ubicación debe indicarse en el perfil de la fábrica antes de la auditoría. Todos los dormitorios proporcionados por la fábrica, ya se encuentren dentro o fuera de las instalaciones de la misma, se incluyen en el alcance de la auditoría cuando así lo confirmen la dirección de la fábrica y/o los trabajadores.
- El **Informe de hallazgos** es firmado en el idioma local durante la reunión de clausura de la auditoría por la dirección de la fábrica. El **Informe de hallazgos** recoge los incumplimientos identificados durante la auditoría.
- El **Resumen de Contenidos (SOC)** indica la calificación de cada capítulo de la auditoría y la calificación global (una letra y un porcentaje) y se envía a la fábrica a través de la base de datos de ICS tras la revisión de la empresa auditora y la validación de la marca. El SOC proporciona a la fábrica auditada los incumplimientos detallados, los cumplimientos y las mejores prácticas en un informe PDF completo.

Auditoría ICS

Planificación de la auditoría ICS

Cualquier intento de ponerse en contacto con los auditores durante o después de la auditoría con el fin de ejercer presión, realizar amenazas o proponer sobornos puede dar lugar a la rescisión de la relación comercial.

- Si la tasa de producción es demasiado baja en la fábrica en un día determinado incluido en el periodo de la ventana de auditoría, la fábrica es responsable de informar de ello a la empresa auditora y al miembro de ICS que haya solicitado la auditoría.
- Si el auditor solo tiene acceso al 25 % o menos de la plantilla, la auditoría se considerará no conforme y se activará una notificación de alerta.

- El periodo de ventana de auditoría lo define el miembro y debe ser de un mínimo de 2 semanas (la dirección de la fábrica puede declarar fechas no disponibles, incluidos los días festivos nacionales y locales y los días festivos bancarios, pero el periodo de ventana debe ser de un mínimo de 2 semanas completas al sumar las fechas disponibles para la fábrica).

Alcance de la auditoría de ICS

El objetivo general de la auditoría in situ de ICS es evaluar el nivel de cumplimiento de la fábrica con el Código de Conducta de ICS, la normativa local y las normas internacionales enumeradas en el anexo 5, así como identificar las medidas correctivas necesarias y las oportunidades de mejora continua. La auditoría de ICS también recoge las mejores prácticas observadas por los auditores en la fábrica.

Las áreas físicas cubiertas por el alcance de la auditoría de ICS deben incluir:

- Áreas de producción, y
- Áreas de almacenamiento, y
- Las zonas de descanso y comedor de los trabajadores, si procede, y
- Todos los edificios asociados cercanos al lugar de producción.
- Cualquier edificio administrativo u oficina
- Todos los dormitorios situados dentro o fuera de las instalaciones de la fábrica se incluyen en el alcance de la auditoría, independientemente de su ubicación, si la dirección de la fábrica y/o los trabajadores confirman que el dormitorio es proporcionado por la fábrica.

Las fábricas auditadas deben informar, antes de la auditoría de ICS, a la dirección y a los propietarios de las fábricas ubicadas en los mismos edificios (si son distintos de la dirección de la fábrica auditada) **sobre el requisito de ICS de que los auditores visiten todo el edificio y las zonas comunes** (por ejemplo, las escaleras del edificio) **y, si es necesario, también visiten las demás fábricas presentes en el edificio, ya que los riesgos pueden originarse en instalaciones compartidas.**

Denegar el acceso a cualquier parte requerida de las instalaciones o no obtener el consentimiento de otras fábricas para entrar en sus instalaciones en caso de edificio compartido se considerará una denegación de acceso por parte del miembro de ICS y puede dar lugar a la suspensión de la auditoría.

Proceso de auditoría de ICS

Identificación de incumplimientos:

- La mayoría de las preguntas de ICS se evalúan en función de los requisitos legales locales.
- Varias preguntas se evalúan en función de los requisitos de ICS.



Manual para fábricas

Requisitos sociales de ICS

- Sin embargo, cuando la legislación local sea más estricta que las normas establecidas por las preguntas basadas en los requisitos de ICS, las prácticas de la fábrica se evaluarán en función de la legislación local.

En el caso de un incumplimiento que pueda resolverse fácil y rápidamente (por ejemplo, un objeto en una vía de evacuación), los auditores deben incluir el incumplimiento en el informe (y, por ejemplo, en el informe de hallazgos, los auditores pueden indicar que el incumplimiento se ha subsanado de inmediato).

- Si los auditores no pueden confirmar el pleno cumplimiento, la observación se notificará como incumplimiento.

La preparación de los documentos solicitados que figuran en el anexo 1 antes de la auditoría ayudará a evitar que la fábrica sea calificada como no conforme si no puede demostrar su conformidad.

El proceso de auditoría de ICS consta de los seis pasos siguientes:

Los auditores son las personas encargadas del proceso de auditoría. La auditoría propiamente dicha puede seguir o no este orden.

Manual para fábricas

Requisitos sociales de ICS

Fase de la auditoría	Asistentes	Objetivo / Actividades	Notas clave / Requisitos
Reunión de apertura	Audidores, dirección de la fábrica, representantes de las organizaciones de trabajadores	• Presentación de los auditores • Recordar el motivo de la auditoría y las obligaciones del deber de vigilancia de ICS • Debatir la importancia de proteger los derechos de los trabajadores • Repasar el alcance de la auditoría y formular preguntas • Explicar los procedimientos de la auditoría e identificar a las partes implicadas • Estimar la duración de la auditoría	• La fábrica debe conceder permiso para tomar fotografías • Las fotos son confidenciales; solo para el informe de auditoría; no se muestran rostros • Fotos de la distribución de la fábrica, las plantas de trabajo, el comedor, los almacenes y los dormitorios • La fábrica debe notificar a los auditores si se están llevando a cabo auditorías o visitas paralelas
Revisión de la documentación	Audidores	• Revisar documentos: registros salariales, las fichas de asistencia, contratos, informes de capacitación en seguridad • Confirmar el cumplimiento, identificar incumplimientos e informar sobre las mejores prácticas	• La fábrica prepara los documentos enumerados en el anexo 1 del manual • Abarcar los últimos 12 meses; se pueden incluir documentos adicionales si se solicitan • Los documentos deben estar listos antes de las 14:00 h del primer o segundo día, dependiendo de la duración de la auditoría
Entrevistas a trabajadores y directivos	Audidores; dirección y trabajadores (entrevistas realizadas por separado)	• Evaluar las condiciones de trabajo: remuneración, horario, contratos, deducciones, prestaciones sociales • Realizar entrevistas individuales y en grupo con trabajadores de todas las categorías	• Las entrevistas a los trabajadores son privadas; sin presencia de la dirección • Los intentos de influir en las respuestas de los trabajadores o de supervisarlas constituyen infracciones graves • La fábrica no tiene acceso a los informes de las entrevistas • Las entrevistas no deben aumentar las horas de trabajo de los trabajadores
Visita a la fábrica (recorrido)	Audidores, representantes de la fábrica	• Evaluar las prácticas de salud y seguridad y otras prácticas • Inspeccionar las áreas donde hay trabajadores: producción, almacenes, almacenamiento de productos químicos, aseos, enfermería, comedor, dormitorios • Revisar los documentos físicamente in situ (etiquetas, registros, etc.)	• Se toman fotografías del exterior (puerta, edificios, nombre) y del interior (plantas, comedor, almacenes, dormitorios) • La fábrica informa a los auditores si hay alguna zona cerrada o inaccesible
Reunión previa al cierre	Solo para auditores	• Preparar la reunión de cierre con la dirección de la fábrica	• Debate interno para ultimar las conclusiones de la auditoría
Reunión de cierre	Audidores, dirección de la fábrica, representantes de las organizaciones de trabajadores	• Presentar y comentar los resultados de la auditoría • Responder a preguntas y ofrecer aclaraciones • Llegar a un acuerdo sobre los hechos observados • Asegurarse de que la dirección comprenda los fundamentos legales y del Código que sustentan los incumplimientos	• La dirección se compromete a resolver los incumplimientos • Emisión del informe de resultados in situ, firmado por la dirección, el representante de los trabajadores y el auditor principal • La fábrica conserva copias y se envían a los miembros de ICS • Los incumplimientos se documentan en inglés y en el idioma local; se valida la auditoría y el reconocimiento de la dirección

Tras la reunión

- **La calificación no se comunica durante la reunión de cierre, ya que primero será revisada y validada por el miembro de ICS que solicitó la auditoría. Una vez que el informe de auditoría haya sido validado por el miembro de ICS, en un plazo máximo de 10 días, se generará automáticamente el SOC, que estará disponible en la base de datos. Además, se enviará automáticamente a las direcciones de correo electrónico indicadas en el cuadro de contacto. Si es necesario añadir nuevas direcciones de correo electrónico, solicíteselo al miembro de ICS que inició la auditoría. Encuentre el resumen de su auditoría de ICS en la base de datos: <https://ics.art-informatique.com/login.action>.**
- **Notificación de la fábrica:** La fábrica debe indicar a los auditores si se ha realizado alguna otra visita o auditoría en paralelo a la auditoría actual (si no se ha mencionado durante la reunión de apertura y en caso de que la auditoría se haya llevado a cabo durante varios días).
- **CAP en línea:** una vez que el miembro de ICS haya validado la auditoría y haya iniciado el CAP en línea con las fechas límite pertinentes en la base de datos de ICS, las fábricas recibirán una notificación 15 días antes de la primera fecha límite del CAP. Se les pedirá que pongan en marcha las medidas correctivas y que suban a la base de datos de ICS los comentarios y documentos que demuestren que dichas medidas se han aplicado. El CAP en línea también ofrece la oportunidad de compartir las dificultades a la hora de aplicar las medidas correctivas y solicitar el asesoramiento del miembro de ICS.

Una auditoría es solo una parte del proceso de cumplimiento de la diligencia debida. El objetivo principal de la auditoría es poner en marcha, a través del diálogo en línea con el miembro de ICS, utilizando el CAP en línea, las medidas correctivas que harán que la fábrica cumpla con la normativa y sea competitiva en el comercio sostenible mundial.

Contenido de la auditoría de ICS

Consulte la versión completa en inglés del manual para obtener información detallada sobre los convenios específicos de la OIT a los que se hace referencia en cada capítulo de la Norma Social de ICS:

➤ [Manual completo](#)

El cuestionario de auditoría de ICS se compone de 9 capítulos divididos en subsecciones y preguntas que se describen en el Anexo 3. En el Anexo 5, «Referencias de los capítulos de la Norma Social de ICS para el cuestionario», se ofrece una descripción más exhaustiva de cada capítulo y las referencias a las directrices internacionales.

Capítulo 0: Sistema de gestión, transparencia y trazabilidad

En esta sección, el auditor evalúa la transparencia de la fábrica mediante la valoración de la gestión de la información, la exactitud y accesibilidad de los registros, y las prácticas cotidianas. Estos elementos indican la capacidad y el compromiso de la fábrica con el cumplimiento sostenido de las normas de derechos humanos y seguridad.

- **Un buen desempeño en el Capítulo 0 demuestra que la fábrica cuenta con los sistemas, la **mentalidad** y los controles internos necesarios para identificar, prevenir y abordar los riesgos potenciales. En otras palabras, refleja una capacidad no solo para cumplir de forma reactiva, sino para gestionar el cumplimiento de manera proactiva y sostenible.**

Puntos clave

Sistema de gestión

- Evalúa la capacidad de la fábrica para proporcionar información veraz y precisa sobre cómo se gestiona y organiza.
- Evalúa si se han implementado mecanismos internos alineados con las normas sociales.

Contratación y despido

- Tiene como objetivo evaluar el conocimiento de los trabajadores sobre sus condiciones de contratación y sus derechos en materia de despido.
- Destaca las prácticas laborales justas y la claridad en la comunicación con los trabajadores.
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores a domicilio
- Condiciones de empleo de los trabajadores jóvenes

Cadena de suministro

- Evalúa la relación de la fábrica con los subcontratistas, lo cual es esencial para identificar posibles riesgos en materia de derechos humanos y problemas de cumplimiento a lo largo de la cadena de suministro.
- Transparencia y accesibilidad de los documentos.

Capítulo 1: Edad mínima, trabajo infantil y trabajadores jóvenes

En esta sección, el auditor evalúa el cumplimiento por parte de la fábrica de la normativa sobre trabajo infantil y la protección de los jóvenes, identificando cualquier caso presente o pasado de trabajo infantil.

Puntos clave

- Identificar los casos actuales o pasados de trabajo infantil, si los hubiera.
- Asegurarse de que los niños presentes en las instalaciones se encuentren en las zonas de cuidado infantil designadas y no estén expuestos a entornos peligrosos.
- Verificar si la fábrica cuenta con un sistema fiable de verificación de la edad durante el proceso de contratación.
- Comprobar si la fábrica emplea a aprendices o becarios, y evaluar cómo se les gestiona.

Capítulo 2 - Trabajo forzoso

En esta sección, el auditor evalúa el cumplimiento por parte de la fábrica de las normativas que prohíben el trabajo forzoso y obligatorio, identificando cualquier forma de coacción o trabajo involuntario.

Puntos clave

- Identificar cualquier forma de trabajo forzoso
- Asegúrese de que la fábrica no retenga los documentos personales de los trabajadores (por ejemplo, pasaportes, documentos de identidad) sin su consentimiento y de que los trabajadores tengan libre acceso para recuperarlos.
- Verificar que los trabajadores tengan libertad de movimiento durante y después de la jornada laboral, y que puedan renunciar sin enfrentarse a restricciones o sanciones.
- Evaluar si se retienen los salarios de los trabajadores para obligarlos a permanecer en el empleo, y asegurarse de que los trabajadores no estén endeudados debido a los costes de contratación o a prácticas coercitivas.
- Asegurarse de que la fábrica esté libre de cualquier forma de trabajo forzoso o penitenciario y, en caso de que lo utilice, que cumpla con los convenios de la OIT.

Capítulo 3 - Discriminación

En esta sección, el auditor evalúa las prácticas de la fábrica para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación a lo largo de todo el ciclo de empleo, incluyendo la contratación, la remuneración, la formación, la promoción, el despido y la jubilación. Se presta especial atención a la identificación de cualquier práctica discriminatoria que afecte a las mujeres embarazadas y a las mujeres que regresan de la baja por maternidad.

Puntos clave

- No debe haber discriminación por motivos de: raza, origen nacional, territorial o social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, afiliación sindical, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.
- **Igual salario por igual trabajo:** la remuneración debe reflejar el valor del trabajo y no las características personales.

Capítulo 4 - Prácticas disciplinarias, acoso y abuso

En esta sección, el auditor evalúa las prácticas disciplinarias de la fábrica para garantizar que todas las medidas disciplinarias sean justas, legales, proporcionadas y no abusivas. La evaluación se centra en verificar que los trabajadores estén protegidos contra cualquier forma de acoso, intimidación o maltrato.

Puntos clave

- ¿Son legales las medidas disciplinarias y se aplican de conformidad con la legislación local?
- ¿Las personas autorizadas a tomar medidas disciplinarias, como los gerentes y los guardias de seguridad, están debidamente capacitadas para hacerlo de manera justa y no abusiva?
- ¿Se mantienen registros de las medidas disciplinarias?

Capítulo 5: Libertad de asociación y mecanismos de reclamación

En esta sección, el auditor evalúa si los trabajadores son libres de asociarse y participar en la negociación colectiva sin temor a represalias. En contextos en los que la legislación local no permite la formación de sindicatos, también examina si los trabajadores son libres de designar representantes para expresar sus derechos y preocupaciones.

Además, en este capítulo se evalúa si la fábrica ha establecido mecanismos de reclamación para los trabajadores y si existe un sistema para gestionar y hacer un seguimiento eficaz de los reclamos presentados.

Puntos clave

- Libertad de asociación
- Negociación colectiva

Capítulo 6: Horas de trabajo y horas extras

En esta sección, el auditor evalúa el cumplimiento por parte de la fábrica de los requisitos legales y éticos relacionados con la jornada laboral y las horas extras. La evaluación se basa en un examen de las disposiciones legales locales aplicables, así como en una evaluación en profundidad de las prácticas reales de la fábrica en materia de jornada laboral.

Puntos clave

- Evaluar si la fábrica cumple con las normas legales y éticas sobre la jornada laboral y las horas extras
- Identificar posibles manipulaciones o falsificaciones de documentos relativos a la jornada laboral
- Determinar los peores escenarios de jornada laboral de la fábrica (por ejemplo, temporadas altas, semanas consecutivas)
- Horario laboral
- Horas extras
- Descansos y días libres

Capítulo 7 - Remuneración y prestaciones

En esta sección, el auditor evalúa las prácticas salariales y de compensación de la fábrica para garantizar una remuneración justa y el cumplimiento de la legislación laboral aplicable. La evaluación se centra en el sistema de pagos de la fábrica, incluida la puntualidad y regularidad de los pagos salariales, y examina si se producen retrasos en el pago de los salarios, así como la duración y frecuencia de dichos retrasos.

Puntos clave

- Igualdad salarial
- Seguridad social y prestaciones
- Deducciones salariales

Capítulo 8 - Salud y seguridad (centros de producción y residencias de la fábrica)

En esta sección, el auditor evalúa las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de la fábrica, centrándose en el cumplimiento de la legislación, las observaciones in situ durante la visita a la fábrica y la documentación de apoyo. Al ser la sección más extensa de la auditoría de cumplimiento social, abarca aspectos clave de la seguridad en el lugar de trabajo, la preparación para emergencias, los equipos y la maquinaria, los materiales peligrosos, las medidas de protección de los trabajadores, el saneamiento, la atención médica, el transporte y las condiciones de los dormitorios.

Puntos clave

- Salud y seguridad
- Productos químicos
- Equipos contra incendios
- **Saneamiento**
 - Documentación sobre seguridad de edificios y protección contra incendios.
 - Gestión de la evaluación de riesgos de salud y seguridad.
 - Formación en salud y seguridad para todos los trabajadores.
 - Formación para el personal de respuesta a emergencias.
 - Modalidades de simulacros de incendio.
 - Existencia y comunicación de planes y procedimientos de accidentes y emergencias.
 - Visibilidad y accesibilidad de las vías de evacuación.
 - Visibilidad y accesibilidad de las puertas y ventanas de salida de emergencia.
 - Visibilidad y accesibilidad del equipo contra incendios (extintores, detectores de humo, bocas de incendio, etc.).
 - Equipos eléctricos (cuadros eléctricos, cables y enchufes).
 - Seguridad de la maquinaria de producción.
 - Materiales peligrosos, inflamables y combustibles.
 - Equipo de protección personal (EPP).
 - **Saneamiento** (zonas de lavado, aseos y agua potable).
 - Atención médica y botiquín de primeros auxilios.
 - Formación de los trabajadores en la administración de cuidados médicos.

Metodología

Tipos de auditorías de ICS

Tras haber realizado una auditoría por primera vez en una fábrica (denominada «auditoría inicial»), los miembros de ICS deciden cuándo iniciar un seguimiento o una nueva auditoría dentro de los plazos establecidos por el ICS y descritos a continuación.

Existen tres tipos de auditoría de ICS:

- Auditoría inicial: es una auditoría que se lleva a cabo por primera vez en la fábrica. La duración de la auditoría inicial se define en función del tamaño de la fábrica, siguiendo los criterios de tamaño de ICS.
- Auditoría de seguimiento: es una auditoría que se lleva a cabo para supervisar la resolución efectiva de los incumplimientos señalados en una evaluación anterior (inicial, de seguimiento o de reauditoría). Debe iniciarse en un plazo máximo de 12 meses. La duración de la auditoría de seguimiento es de un día-hombre, independientemente del tamaño de la fábrica evaluada.
- Reauditoría: se trata de una auditoría completa de ICS que sigue la misma metodología, normas y alcance que una auditoría inicial. El término «reauditoría» pretende destacar el hecho de que la fábrica ya ha sido auditada con arreglo a las normas de ICS en el pasado. Aunque la auditoría se realice más de dos años después de la auditoría inicial, se considera una reauditoría (y no una auditoría inicial).

El proceso de ICS permite a los miembros de ICS iniciar una auditoría de seguimiento o una reauditoría sobre la base de una auditoría inicial, independientemente del miembro de ICS que solicitara la auditoría anterior. Los miembros de ICS pueden elegir una empresa auditora diferente para la auditoría de seguimiento respecto a la de la auditoría inicial (solo las empresas auditoras autorizadas por ICS pueden realizar auditorías de ICS).

Tipos de anuncio de auditoría de ICS

El proceso de ICS permite tanto **auditorías con preaviso parcial** dentro de un plazo mínimo de dos semanas laborables como auditorías **totalmente sin previo aviso**. De acuerdo con su proceso de diligencia debida, los miembros de ICS seleccionan el tipo de anuncio de la auditoría y la empresa auditora autorizada para realizar auditorías de ICS.

- **En el caso de las auditorías con preaviso parcial**: la fábrica será informada por una de las firmas de auditoría autorizadas por el ICS de que se llevará a cabo una auditoría de ICS en la fábrica en nombre de un miembro de ICS. La firma auditora indicará a la fábrica un periodo de ventana de auditoría de un mínimo de dos semanas (el periodo de ventana lo define el miembro de ICS). La fábrica no conocerá la fecha exacta prevista antes de la auditoría.

Es un requisito incondicional que la fábrica se asegure de que al menos un representante de la fábrica esté disponible in situ durante el periodo de ventana de auditoría, con el fin de estar presente el día de la auditoría.

- **En el caso de las auditorías sin previo aviso**: no se informará a la fábrica sobre la auditoría de ICS.
- Es responsabilidad de la empresa auditora conocer los días festivos del país y no acudir a la fábrica durante un día festivo.

Duración de la auditoría

La duración de una auditoría de seguimiento es siempre de 1 día-hombre, y la duración de las auditorías iniciales y de reauditoría se establece entre 1 y 4 días-hombre según la siguiente escala móvil:

Número de trabajadores y personal de la fábrica	Número de días-hombre de auditor
hasta 150	1
151 - 500	2
501-1200	3
1201 y más	4

Tamaño de la muestra de entrevistas a los trabajadores

En función del número de trabajadores y personal de la fábrica auditada (tal y como se indica en el perfil de la fábrica), se debe entrevistar a entre 8 y 32 trabajadores que representen las principales funciones y niveles. De los trabajadores entrevistados, aproximadamente dos tercios deben ser entrevistados en grupos focales de entre 3 y 4 trabajadores durante unos 30 minutos, y un tercio de los trabajadores debe ser entrevistado individualmente durante aproximadamente 15 minutos. **La protección de los datos de los trabajadores es la razón principal por la que los informes de auditoría de ICS no se comparten íntegramente con las fábricas.**

Número de trabajadores y personal de la fábrica	Número de entrevistas
hasta 150	8
151 - 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3201 y más	A partir de esta escala, se requerirá un mínimo de 32 empleados, y los miembros de ICS pueden optar por aumentar este número tras consultarlo con la firma auditora.

Tamaño de la muestra de documentación

La escala móvil anterior también es aplicable a la hora de determinar el tamaño de la muestra de documentos que se van a comprobar: se debe analizar un conjunto de documentos de cada trabajador seleccionado, correspondientes a tres meses seleccionados que determinarán los auditores de entre diferentes periodos, como el mes actual o el anterior, y los periodos de máxima y mínima producción.

Calificación de auditoría de ICS

Sistema de doble calificación de ICS

La auditoría social de ICS se basa en un sistema de doble calificación compuesto por un porcentaje (0-100 %) y una letra (A, B, C, D, E); por ejemplo: la calificación global de la auditoría puede ser 90 % B, 60 % C, etc. El porcentaje indica el grado de cumplimiento de la fábrica y la letra indica el grado de gravedad relacionado con los incumplimientos graves definidos.

El sistema de calificación de ICS se basa en una tabla de umbrales junto con los hallazgos de incumplimientos críticos que requieren atención y acción inmediatas. Por ejemplo, si se emite una notificación de alerta, la calificación de la fábrica puede ser 85 % E: la fábrica cumple en su mayor parte con los requisitos sociales, pero se ha identificado un problema grave que ha dado lugar a una notificación de alerta (por ejemplo, una salida de emergencia bloqueada). El sistema de auditoría ICS está diseñado para informar del nivel global de la fábrica y, al mismo tiempo, señalar claramente los incumplimientos graves.

Notificaciones de alerta

Las notificaciones de alerta son activadas por la base de datos de ICS cuando se detectan incumplimientos críticos definidos que requieren la atención inmediata de los miembros de ICS:

Acceso denegado a la fábrica

La fábrica debe permitir el acceso de los auditores a las instalaciones para realizar la auditoría social de ICS. En caso de que la fábrica se niegue a permitir el acceso de los auditores a las instalaciones, o a parte de ellas, se aplicará el siguiente procedimiento:

- El equipo de auditores se ofrecerá a explicar el propósito de la visita y el procedimiento de la auditoría al representante de la fábrica o a la persona de contacto.
 - A continuación, se recomienda a la dirección de la fábrica que se ponga en contacto con su proveedor/cliente para verificar la validez y la importancia de la auditoría social de ICS.
- El equipo de auditores tomará nota de todos los detalles de la situación para informar al miembro de ICS.
- Si lo anterior fracasa y la fábrica se niega a permitir el acceso de los auditores a las instalaciones, los auditores enviarán inmediatamente una notificación de «Acceso denegado» al miembro de ICS. Por lo tanto, la auditoría se clasificará como «Acceso denegado».
- Cualquier restricción en el acceso a cualquiera de los tres pilares de la triangulación durante la auditoría se indicará en el cuestionario de auditoría (es decir, restricción a uno o más de los siguientes pilares: entrevistas confidenciales con los trabajadores, revisión de documentos, acceso a una o más secciones de la planta/granja).
 - Sí, todos los pilares de la triangulación disponibles
 - NO: acceso denegado a una sección de la fábrica
 - NO: acceso denegado o condiciones no conformes para las entrevistas



Manual para fábricas

Requisitos sociales de ICS

- NO: acceso denegado a registros y documentos (parcial o total)
- NO: acceso denegado a una sección de la fábrica Y a las entrevistas
- NO: acceso denegado a una sección de la fábrica Y a registros y documentos
- NO: acceso denegado a las entrevistas Y a los registros y documentos
- NO: acceso denegado a los tres pilares de la triangulación (sección de la fábrica Y registros Y entrevistas)

Quejas presentadas por la fábrica

En caso de quejas o apelaciones relacionadas con la auditoría o la empresa auditora, las fábricas deben ponerse en contacto con el miembro de ICS que solicitó la auditoría y, si es necesario, con el equipo de ICS en contact@ics-asso.org, detallando el problema. Si la fábrica fuera testigo de un comportamiento inusual y poco profesional por parte de los auditores, puede pedir al miembro de ICS que rellene la lista de verificación de comportamiento de los auditores de ICS para iniciar una investigación detallada.

Anexo 1: Revisión de la documentación

Tipo	Documento
LICENCIA DE OPERACIÓN	Licencia comercial
	Póliza/certificados de seguro (edificio)
	Certificado de seguridad contra incendios del edificio
	Número de identificación fiscal
	Certificado de seguridad estructural del edificio / Certificado de propiedad inmobiliaria
	Plano de aprobación del edificio / Certificado de construcción del edificio
	Plano de distribución del edificio
NORMAS DE LA FÁBRICA	Manual del trabajador
	Directrices de contratación / política / anuncio
	Acuerdo con los contratistas / acuerdo con las agencias de contratación
	Documento escrito en el que se describen las condiciones de empleo
	Normas de la fábrica, incluida la política disciplinaria
	Normas de alojamiento (si procede)
	Sistema de ascensos / historial
	Procedimientos y sistemas de reclamación
	Organigrama
	Políticas en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, prácticas disciplinarias, acoso, abuso, libertad de asociación, horario laboral y horas extras, remuneración y prestaciones, salud y seguridad, y lucha contra el soborno
	Política de empleo, incluida la política de baja por maternidad
SALUD Y SEGURIDAD	Informe de inspección contra incendios
	Programa y registros de simulacros de incendio, y plan y procedimiento de evacuación en caso de incendio
	Certificado de primeros auxilios
	Registro y certificado de inspección anual de calderas
	Certificado de registro e inspección anual de recipientes a presión
	Planes y registros de mantenimiento y reparación de máquinas
	Permiso o certificado de operador de equipos especiales (incluido electricista)
	Registro y expedientes de accidentes y lesiones / medidas para evitar su repetición
	Lista de equipos contra incendios y registro de inspecciones
	Registro de capacitación (incluida la salud y seguridad en el trabajo)
	Certificado de responsable de incendios
	Registro y certificado de inspección anual de ascensores, carretillas elevadoras y otros aparatos especiales

Manual para fábricas

Requisitos sociales de ICS

	Informe de pruebas del generador eléctrico
	Control de ruido y temperatura
	Pruebas periódicas del agua potable y certificados
	Registro de equipos especiales / registro de inspección anual
	Registros de inspección de instalaciones eléctricas
	Permiso medioambiental, autorizaciones de contaminación, registros legales relacionados con el medio ambiente.
	Certificado legal de higiene de la cocina/comedor y certificado de salud del personal
	Certificado de cualificación de médico o enfermero (dependiendo del tamaño de la fábrica y de si es legalmente obligatorio)
	Lista de operadores autorizados para manipular productos químicos
	Lista de productos químicos + fichas de datos de seguridad (incluida la lista de materiales peligrosos, si está disponible)
	Registros periódicos de desinsectación
	Revisión médica laboral (si es obligatorio por ley)
DOCUMENTOS DE LOS TRABAJADORES	Lista de trabajadores, incluyendo las diferentes clasificaciones, p. ej., aprendices, contratistas independientes, trabajadores temporales
	Expedientes personales
	Copia de los documentos de identidad
	Lista de trabajadores menores de edad y programas aplicables
	Contratos de trabajo (todo el personal), incluido el personal de seguridad y los trabajadores temporales (lista exhaustiva que incluya a todos los trabajadores con cualquier tipo de relación con la fábrica)
	Documento oficial sobre el salario mínimo legal
	Expedientes disciplinarios
	Notificaciones de solicitud de permisos
	Registros de dimisiones
	Registros de producción a destajo
	Fichas de control horario o registros de asistencia (1 año)
	Aprobación del sistema integral de horas de trabajo / solicitud de ampliación de horas extras con autorización
	Pago de la seguridad social, lista de nombres de la seguridad social, certificado de inscripción en la seguridad social/autorización de los asegurados
	Lista de salarios con las firmas de los trabajadores como verificación
	Nóminas (registro de nóminas de un año) entregadas a los trabajadores y registro de pagos
	Documentación del comité de trabajadores
	Convenios colectivos
	Actas de reuniones de sindicatos/representantes de los trabajadores
	Sindicatos / Pruebas de la elección de los representantes de los trabajadores
	Permisos de trabajo para inmigrantes y migrantes y personal de agencias de contratación
	Lista de subcontratistas



Manual para fábricas
Requisitos sociales de ICS

OTROS TRABAJADORES	Registros de seguimiento del cumplimiento de las responsabilidades sociales de los subcontratistas
	Lista de nombres de los trabajadores a domicilio / registros de seguimiento del desempeño de los trabajadores a domicilio
SISTEMA DE GESTIÓN	Política de responsabilidad social / Sistema de gestión / Registros de auditorías internas periódicas

Anexo 2: Glosario

Programa de aprendizaje / prácticas	Se refiere a las condiciones de contratación y empleo de los aprendices, es decir, si el programa de aprendizaje es legal, las horas de trabajo, los contratos, el tipo de trabajo, la supervisión de los formadores, etc. Los aprendices pueden ser mayores de 18 años.
Buenas prácticas	Una buena práctica es un aspecto que, a juicio del auditor, supera los estándares sectoriales y la legislación aplicable con arreglo a los cuales se ha auditado el centro. El informe también debe destacar cualquier buena práctica observada. Las buenas prácticas se refieren a áreas en las que el centro supera los requisitos al proporcionar beneficios adicionales o gestionar cuestiones de una manera particularmente eficaz.
Menores	Según el Convenio 182 de la OIT, el término se aplica a todas las personas menores de 18 años. Los trabajadores jóvenes siguen siendo menores, pero pueden estar autorizados a trabajar entre los 15 y los 18 años, según la legislación local.
Fábrica con guardería	Cualquier sala de la fábrica destinada a los niños que no trabajan.
Trabajo infantil	El trabajo infantil consiste en el trabajo realizado por niños que supone una explotación económica o que puede ser peligroso, interferir en la educación del niño o ser perjudicial para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. La OIT define el «trabajo infantil» como aquel trabajo que «priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental», y que se refiere a: a) Niños de entre 5 y 11 años (o 12, cuando sea compatible con la OIT y la legislación nacional) en todas las formas de actividad económica b) Niños de entre 12 y 14 años (o de entre 13 y 15, cuando sea compatible con la OIT y la legislación nacional) en todas las formas de actividad económica, excepto el trabajo «ligero» permitido c) Niños de entre 15 y 17 años en trabajos peligrosos. Los tipos específicos de empleo o trabajo que constituyen trabajo peligroso son determinados por las leyes o reglamentos nacionales o por la autoridad competente. El trabajo peligroso también incluye a los niños de entre 15 y 17 años que trabajan muchas horas, definidas como más de 43 horas semanales. d) Niños de 5 a 14 años que realizan tareas domésticas durante al menos 21 horas a la semana.
Clasificación	Situación del trabajador según la definición legal. Ejemplos de clasificación son: asalariado, por horas, exento de horas extras, en prácticas, aprendiz, temporal, a tiempo parcial y becario.
Negociación colectiva	La negociación colectiva se refiere a un proceso o actividad voluntaria a través de la cual los trabajadores y los empleadores debaten y negocian sus relaciones, en particular los términos y condiciones de trabajo y la regulación de las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones. Los participantes en la negociación colectiva incluyen a los propios empleadores o sus organizaciones, y a los sindicatos o, en su

	ausencia, a representantes designados libremente por los trabajadores.
Proceso de reclamación confidencial	La reclamación no puede asociarse directamente con la persona que la presenta, ya que el método de comunicación no permite identificar a dicha persona, por ejemplo, una línea de atención telefónica gestionada por terceros, un buzón sin vigilancia o una persona de confianza que se encargue de mantener el secreto de . La respuesta a las reclamaciones anónimas debe publicarse en lugares visibles para todos los trabajadores.
Contratista	En el marco de ICS, los contratistas son trabajadores que no están empleados directamente por la fábrica, pero cuyo lugar de trabajo actual es la fábrica auditada con el fin de realizar un servicio o un trabajo. Por lo tanto, los contratistas se diferencian de los subcontratistas, ya que estos últimos producen en sus propias instalaciones, mientras que los contratistas trabajan directamente en las instalaciones de la fábrica auditada, aunque no estén empleados directamente por ella. Algunos ejemplos de contratistas son los electricistas, el personal de mantenimiento, de comedor, de limpieza y de seguridad, que pueden ser contratados a título individual o a través de una empresa. Los contratistas pueden incluir el empleo a través de agencias de trabajo temporal, en el que un trabajador es contratado por la agencia de trabajo temporal y luego cedido para realizar su trabajo en (y bajo la supervisión de) la fábrica. Se considera que no existe una relación laboral directa entre el trabajador de la agencia de trabajo temporal y la fábrica, aunque la fábrica tiene obligaciones legales hacia el trabajador de la agencia de trabajo temporal, especialmente en lo que respecta a la salud y la seguridad. El contrato de trabajo correspondiente es de duración limitada o indeterminada, sin garantía de continuidad.
Deducciones	Importes deducidos del salario, la diferencia entre el importe bruto de los ingresos del trabajador y el importe neto que realmente percibe.
Discriminación en el empleo	Tratar a las personas de manera diferente o menos favorable debido a características que no están relacionadas con sus méritos o con los requisitos inherentes al puesto de trabajo.
Dormitorios	Se deben evaluar los dormitorios para cualquier trabajador o directivo que se utilicen a diario u ocasionalmente.
Igual salario por trabajo de igual valor	El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor significa que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en ningún motivo de discriminación —véase la lista anterior—, sino en una evaluación objetiva del trabajo realizado. Son aceptables las disparidades en la remuneración que reflejen diferencias en los años de formación y experiencia laboral.
Salida de emergencia	Puerta o ventana identificada como salida de emergencia en el plan de evacuación.
Vía de evacuación	Vía de evacuación continua y sin obstáculos desde cualquier punto de un edificio o estructura hasta una vía pública (es decir, un punto de reunión).

Escaleras de salida de emergencia	Escaleras utilizadas para la evacuación del edificio, de acuerdo con el plano de evacuación.
Ventana de salida de emergencia	Ventanas identificadas como salida de emergencia en el plan de evacuación.
Condiciones de empleo	Las condiciones que acuerdan el empleador y el trabajador para un puesto de trabajo. Las condiciones de empleo incluyen el salario, las prestaciones, el horario laboral, las responsabilidades del puesto y los períodos de prueba.
Perfil de la fábrica	Cuestionario cumplimentado por la fábrica antes de la auditoría con los datos que necesita la empresa auditora para preparar la auditoría. El perfil de la fábrica incluye datos como el perfil de la plantilla, el tamaño de la fábrica, los procesos de producción, los proveedores de materias primas, etc.
Falsificación	Proceso de crear, adaptar o imitar documentos con la intención de engañar para aparentar el cumplimiento de las leyes locales, las normas internacionales o el Código de Conducta del cliente. Por ejemplo, una licencia comercial falsificada.
Migrante extranjero	Trabajadores que han entrado en el país de empleo procedentes de otro país y no poseen un pasaporte del país de empleo.
Libertad de asociación	La libertad de asociación implica el respeto del derecho de los empleadores y los trabajadores a constituir y afiliarse libre y voluntariamente a organizaciones de su elección, sin injerencias ni control externos.
Queja	Declaración de una queja sobre algo que se considera incorrecto o injusto.
Proceso de reclamación	Procedimiento formalizado para aceptar, evaluar y resolver reclamaciones.
Trabajador a domicilio	Un trabajador a domicilio es una persona que, a cambio de una remuneración fija (que puede ser a destajo), realiza un trabajo en su domicilio para una fábrica, y dicha fábrica no es el consumidor final del producto o servicio prestado.
Idioma comprendido por los trabajadores afectados	Idioma local o idioma(s) declarado(s) que hablan los trabajadores.
Idioma que entiende la mayoría de los trabajadores	Idioma local o los idiomas declarados que hablan más del 50 % de los trabajadores.
Trabajo ligero	El Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima define el «trabajo ligero» como aquel que: a) no es susceptible de perjudicar su salud o su desarrollo; y b) no es de tal naturaleza que perjudique su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación profesional o de formación aprobados por la autoridad competente, ni su capacidad para beneficiarse de la instrucción recibida
Salario digno	La Coalición Global por el Salario Digno ha acordado una definición sucinta de salario digno que incorpora las ideas principales que se encuentran en más de 60 descripciones y definiciones de salario digno procedentes de declaraciones de derechos humanos; constituciones nacionales; códigos de conducta de ONG, multinacionales y empresas; documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y declaraciones de figuras históricas destacadas (Anker 2011).

	Un salario digno es: la remuneración que recibe un trabajador en un lugar determinado por una semana laboral estándar, suficiente para garantizar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención sanitaria, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluida la previsión para imprevistos. Fuente: Coalición Global por el Salario Digno, https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ El acuerdo de la OIT de 2024 establecía además que «el concepto de salario digno es: 1) el nivel salarial necesario para garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país y calculado para el e o laboral realizado durante la jornada laboral normal; 2) calculado de conformidad con los principios de la OIT para la estimación del salario digno; 3) que debe alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios de conformidad con los principios de la OIT sobre la fijación de salarios. Véase: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang--en/index.htm
Manipulación	Modificación de los datos de la documentación mediante medios desleales para servir a los propios intereses. Por ejemplo, la manipulación de los registros de tiempo para ocultar horas de trabajo excesivas.
Trabajadores migrantes	Incluyen tanto a los trabajadores internos como a los extranjeros que se han trasladado desde su hogar original (en el país o en el extranjero) a un nuevo hogar en el lugar de trabajo.
Niños no trabajadores	Personas menores de 18 años que se encuentran en la fábrica pero que no están empleadas por la fábrica para realizar ningún trabajo.
Exención de horas extras	Documento o autorización expedida por las autoridades locales o concedida por cualquier organismo o marco oficial, por ejemplo, un convenio colectivo que permita a la fábrica trabajar por encima del límite legal de horas de trabajo dentro de un período de tiempo determinado (por ejemplo, al mes o al año), siempre que las horas trabajadas sean iguales o inferiores a la media de horas de trabajo permitidas para todo el período de la exención (por ejemplo, 6 meses, 1 año, etc.).
Obstrucción permanente	El acceso está obstruido por maquinaria fija, objetos atascados en el suelo, etc.
Política	Conjunto de principios de actuación o normas y estándares documentados por escrito que la fábrica y/o sus trabajadores deben cumplir.
Posibilidad de recuperación	El trabajador debe tener libre acceso a estos documentos y no tiene que recurrir a un tercero para acceder a ellos. El trabajador siempre tiene acceso personal a los documentos (por ejemplo, una

	caja de seguridad de la que el trabajador tiene la llave y a la que puede acceder las 24 horas del día, los 7 días de la semana).
Empleo penitenciario	Recluso utilizado como parte de la mano de obra. En el marco de los acuerdos de mano de obra penitenciaria, los reclusos pueden ser trasladados a la fábrica, o la producción puede tener lugar en las instalaciones penitenciarias.
Procedimiento	Una serie de acciones documentadas que se llevan a cabo en un orden o de una manera determinados.
Cuota	Cantidad fija de trabajo (por ejemplo, unidades de productos) que un trabajador o varios trabajadores deben fabricar, producir, montar o en la que deben trabajar durante un plazo de tiempo específico.
Depósito de retención	Los tanques de almacenamiento industrial son recipientes utilizados para el almacenamiento de gas, petróleo, agua, residuos y productos químicos, empleados para usos industriales. Pueden ser subterráneos, horizontales y verticales, y estar fabricados de hormigón, piedra, fibra de vidrio, acero o plástico. Los tanques a los que se refiere esta exigencia son tanques construidos en los que se requiere la intervención humana para garantizar su limpieza y mantenimiento.
Evaluación de riesgos	Una evaluación de riesgos es un proceso sistemático de evaluación de cada proceso, función laboral y ubicación para identificar los peligros potenciales, quién podría resultar afectado y en qué circunstancias, y para definir los requisitos necesarios para abordarlos. Esto debe realizarse para cada función, cada puesto de trabajo, cada máquina y cada categoría de trabajador e , etc. , y constituye una medida proactiva antes de que se produzcan los peligros. La metodología utilizada para los trabajadores vulnerables es la misma, pero deben tenerse en cuenta sus necesidades especiales.
Trabajador cualificado	Un trabajador cualificado posee habilidades especiales, experiencia o formación para realizar un trabajo concreto. Puede incluir a trabajadores semicualificados y altamente cualificados.
Subcontratista	2.11
Proveedor	Entidad que suministra productos a la fábrica. Los fabricantes de componentes se considerarán proveedores de la fábrica. Por ejemplo, las empresas designadas por una fábrica para suministrar este tipo de componentes deben identificarse como proveedores (lista no exhaustiva): hilo, cajas de cartón, etiquetas, etiquetas de identificación, tejido, cremalleras, botones, forros, bolsas de plástico, forros...
Obstrucción temporal	El acceso está obstruido por objetos móviles, cajas de almacenamiento, etc.
Registros de tiempo	Los registros de tiempo deben incluir, como mínimo, la hora a la que los trabajadores llegaron a la fábrica, la hora a la que salieron de la fábrica y las horas de descanso durante la jornada, etc. Se tendrá en cuenta la legislación local si esta es más estricta y exige más detalles en los registros de tiempo.

Triangulación	Las técnicas de triangulación son la observación, la revisión de la documentación y las entrevistas.
Trabajador no cualificado	Los trabajadores no cualificados son personas que no poseen habilidades laborales específicas
Trabajadores	Los trabajadores incluyen tanto a los empleados como a los empleadores, es decir, cualquier persona que trabaje para una empresa, independientemente de su función. Los trabajadores incluidos en el ámbito de la auditoría son todos aquellos que ocupan un puesto de trabajo en las instalaciones de la fábrica, independientemente de su contrato de trabajo (trabajadores fijos, temporales, contratistas, aprendices). Los empleadores son trabajadores que, por cuenta propia o con uno o varios socios, en el marco de una actividad por cuenta propia, han contratado a una o varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como empleados o, de manera más general, como trabajadores tal y como se ha descrito anteriormente.
Organización de trabajadores	Cualquier organización de trabajadores cuyo objetivo sea promover y defender los intereses de los trabajadores en lo que respecta a las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo.
Niños trabajadores	Un niño trabajador es menor de 18 años Y: • no asiste a la escuela y trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial en su domicilio o en otro lugar, O • sigue asistiendo a la escuela, pero trabaja a tiempo parcial en una empresa a domicilio o en un pequeño taller (ya sea con ingresos o sin ellos, como aprendiz) O • sigue asistiendo a la escuela y ayuda regularmente a un progenitor que trabaja a domicilio, contribuyendo de manera significativa a los ingresos de este
Jóvenes trabajadores	<u>Trabajadores menores de 18 años</u> , cuya edad mínima no debe ser inferior a los 15 años. Sin embargo, si la edad mínima legal local se establece en 14 años de conformidad con las excepciones para países en desarrollo del Convenio 138 de la OIT, podrá aplicarse esta edad más baja.

Anexo 3: Preguntas de la auditoría social de ICS

No todas las preguntas de ICS tienen la misma puntuación y esta se calcula automáticamente mediante el sistema de ICS.

Advertencia: tenga en cuenta que, dado que se solicita a los auditores que evalúen, mediante triangulación, cualquier cuestión relacionada con los derechos humanos y laborales, y que informen de ello a los miembros de ICS, la siguiente lista de preguntas no debe considerarse como un alcance limitado.

CAPÍTULO 0: SISTEMA DE GESTIÓN, TRANSPARENCIA Y TRAZABILIDAD

¿Ha sido sometida la fábrica a inspecciones por parte de las autoridades locales sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y la salud y la seguridad en los últimos 12 meses?
Comente la antigüedad media de los trabajadores actuales en la fábrica y la tasa de rotación.
Indique el porcentaje de trabajadores en cada una de las siguientes categorías (incluidos los trabajadores a domicilio, los trabajadores contratados a través de agencias de empleo, los trabajadores a destajo, los contratistas, otros, etc.).
- Trabajadores fijos - Trabajadores temporales - Trabajadores a destajo - Trabajadores a domicilio - Contratistas no contratados a través de una agencia de empleo - Trabajadores contratados a través de una agencia de empleo
¿Se ha comprobado que todos los documentos revisados están libres de cualquier manipulación o falsificación?
¿Coincide la información del perfil de la fábrica con la información revisada durante la auditoría?
¿Se han facilitado los documentos solicitados para su revisión?
¿Se ha comprobado que los documentos solicitados son válidos?
¿Ha establecido la fábrica un mecanismo para mantenerse al día con los requisitos legales de cumplimiento social aplicables y relacionados?
¿Se ha designado a una persona de la dirección para coordinar el cumplimiento social en la fábrica?
¿Ha documentado la fábrica sus objetivos, metas y plan de acción para abordar los principales impactos sociales?
¿La fábrica ha establecido políticas en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, prácticas disciplinarias, acoso, abuso, libertad de asociación, horario laboral y horas extras, remuneración y prestaciones, salud y seguridad?
¿Dispone la fábrica de un sistema documentado para revisar y modificar anualmente sus políticas?
¿Están claramente expuestos en toda la granja o el emplazamiento los avisos relacionados con el trabajo exigidos por la ley, en un idioma o idiomas que comprendan los trabajadores afectados?
¿Imparte la fábrica formación a los trabajadores y contratistas sobre las políticas de la fábrica y los requisitos legales en materia de trabajo, salud y seguridad?
¿Cuenta la fábrica con personal directivo para aplicar las políticas de la fábrica y los requisitos legales en materia de trabajo, salud y seguridad?
¿Cuenta la fábrica con políticas y procedimientos documentados que definan cómo gestionar los casos y riesgos relacionados con el soborno o la ética empresarial?
¿Imparte la fábrica formación periódica en materia de lucha contra el soborno y ética empresarial?
¿Ha implantado la fábrica algún mecanismo para mantenerse al día de las restricciones legales aplicables a los productos químicos y los procesos industriales?
¿Conocen los trabajadores sus condiciones laborales?
¿Proporciona la fábrica a los trabajadores un documento escrito que describa las condiciones de empleo de conformidad con la legislación local?

¿Está redactado el documento escrito que describe las condiciones de empleo en un idioma que comprenda cada trabajador?
¿Recorre la fábrica a agencias de contratación para contratar a los trabajadores?
Si los trabajadores son contratados a través de una agencia de contratación, ¿cuenta dicha agencia con licencia?
¿Se clasifica a los trabajadores (por ejemplo, aprendices, contratistas independientes, trabajadores temporales) de conformidad con la legislación local?
¿Los períodos de prueba de los trabajadores se ajustan a la legislación local?
¿Mantiene la fábrica documentación que indique la elegibilidad de los trabajadores para trabajar de conformidad con la legislación local?
¿Se lleva a cabo la rescisión del contrato de trabajo de conformidad con la legislación local?
¿Mantiene la fábrica registros de despidos?
¿Utiliza la fábrica subcontratistas de respaldo y/o procesos?
¿Parecen precisas las declaraciones proporcionadas por la fábrica en las secciones «productos y procesos de producción» y «proveedores de materias primas y componentes» del perfil de la fábrica, y reflejan la realidad observada durante la visita a la fábrica?
¿Establece la fábrica normas de desempeño social y el nivel esperado que deben alcanzar sus proveedores (por ejemplo, proveedores de servicios, contratistas, proveedores de materias primas) y evalúa su aplicación concreta?
¿Recorre la fábrica a contratistas?
¿Se comunican las normas aplicables (por ejemplo, legales, Código de Conducta de ICS) a los contratistas de la fábrica?
¿Mantiene la fábrica registros de tiempo precisos (por ejemplo, tarjetas de control horario) para los contratistas?
¿Trabajan los contratistas en horario regular y horas extras (diario, semanal, mensual, anual, otros) de conformidad con la legislación local y con las exenciones existentes?
¿Trabajan los contratistas en horario regular y horas extras de conformidad con las normas de la OIT?
¿Disfrutan los contratistas de días libres y descansos de acuerdo con la legislación local y el convenio de la OIT? Indique el número máximo de días consecutivos trabajados en la fábrica
¿Mantiene la fábrica registros de nóminas de los contratistas de conformidad con la legislación local?
¿Se ajustan el horario, la frecuencia y la forma de pago de los contratistas a la legislación local?
¿Se pagan las horas extras a los contratistas con la tasa de bonificación legal, de conformidad con la legislación local?
¿Reciben los contratistas prestaciones, permisos y cobertura de la seguridad social de conformidad con la legislación local?
¿Recorre la fábrica a trabajadores a domicilio?

¿Se informa al cliente del uso de trabajadores a domicilio?
¿Dispone la fábrica de los permisos legalmente exigidos en relación con el empleo de trabajadores a domicilio?
¿Mantiene la fábrica los registros exigidos por la ley para los trabajadores a domicilio?
¿Supervisa la fábrica el uso de trabajadores a domicilio?
¿Emplea la fábrica a trabajadores migrantes?
¿Se ajustan los contratos de trabajo de los trabajadores migrantes a la legislación local?

1. EDAD MÍNIMA, TRABAJO INFANTIL Y JÓVENES TRABAJADORES
¿Cuál es la edad mínima legal para trabajar?
¿Cuáles son los requisitos legales sobre las condiciones de trabajo (por ejemplo, tipo de trabajo, tareas, horario laboral) para los trabajadores jóvenes (menores de 18 años)?
¿Cuál es la edad mínima de contratación de la fábrica?
¿Hay trabajadores jóvenes en la fábrica?
¿Emplea actualmente la fábrica solo a trabajadores mayores de 15 años o que hayan alcanzado la edad mínima legal para trabajar?
¿La fábrica siempre ha contratado a trabajadores mayores de 15 años o que superaran la edad mínima legal para trabajar en el momento de la contratación?
¿Hay niños que no trabajan (menores de 15 años o que no han alcanzado la edad legal para trabajar) en la fábrica?
En caso de que haya alguno, ¿se encuentran en la sala de guardería?
¿Solicita la fábrica documentación legal para verificar la edad del trabajador en el momento de la contratación?
¿Conserva la fábrica copias de la documentación legal para verificar la edad de los trabajadores?
¿Se ajustan los programas de aprendizaje o formación profesional identificados a la legislación local?
¿Son las condiciones de trabajo (por ejemplo, tipo de trabajo, tareas, horario laboral) de los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) conformes a la legislación local?
¿Se realizan los exámenes médicos exigidos por la ley antes y durante el empleo a los trabajadores jóvenes (menores de 18 años)?
¿Mantiene la fábrica registros (por ejemplo, permisos, licencias, formularios de consentimiento paterno y otros documentos) relacionados con el empleo de aprendices, becarios y trabajadores jóvenes (menores de 18 años) de conformidad con la legislación local?

2. TRABAJO FORZADO
¿Existen pruebas objetivas de que la fábrica no retiene ningún documento (por ejemplo, pasaporte, permiso de trabajo, certificado de nacimiento, documento de identidad oficial, permiso de conducir) sin acuerdo por escrito y sin la posibilidad de recuperarlos?
¿Evita la fábrica retener salarios durante la relación laboral?
¿Están los trabajadores exentos de cualquier coste asociado a la contratación y la colocación laboral?
¿Se garantiza a los trabajadores la libertad de movimiento durante el horario laboral?
¿Se garantiza a los trabajadores la libertad de movimiento fuera del horario laboral?
¿Están los trabajadores exentos de cumplir con cuotas de producción diarias antes de salir de la fábrica?
¿Las horas extras son voluntarias?
¿Se informa a los trabajadores sobre las obligaciones relativas a las horas extras y las comprenden antes de su contratación y antes de realizar el turno de horas extras?
¿Tienen los trabajadores libertad para renunciar a su empleo actual de conformidad con la legislación local?
¿Hay trabajadores reclusos trabajando dentro de las instalaciones de la fábrica?
¿La fábrica está libre de cualquier tipo de empleo de presos?
¿Se emplea a los reclusos en condiciones que respetan los convenios C29 y C105 de la OIT sobre el trabajo forzoso?
¿Se informa al cliente del uso de mano de obra penitenciaria?
¿Está la fábrica libre de cualquier uso forzoso de tiendas o servicios gestionados por el empleador?
Si la fábrica proporciona tiendas o servicios, ¿están los trabajadores libres de cualquier coste excesivo de las tiendas, los servicios, la comida, el transporte y el alojamiento gestionados por el empleador?
¿Está la fábrica libre de cualquier otra forma de trabajo forzoso que no se aborde en las demás preguntas de la auditoría?
¿Está la fábrica libre de cualquier forma de trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre (incluidas una o más de las formas enumeradas anteriormente) para cualquier propietario, directivo o familiar de los trabajadores?

3. DISCRIMINACIÓN
¿Cuáles son los requisitos legales relativos al empleo de las mujeres durante el embarazo, la baja por maternidad y la reincorporación tras la baja por maternidad?
¿Están los trabajadores libres de discriminación en lo que respecta a la contratación, la remuneración, el acceso a la formación, la promoción, el despido o la jubilación?
¿Cuenta la fábrica con procedimientos para prohibir y prevenir las prácticas discriminatorias?
¿Se contrata y se mantiene a las trabajadoras en el empleo independientemente de su estado de embarazo?
¿Cumple la fábrica con las disposiciones sobre las condiciones de empleo de las mujeres durante el embarazo, la baja por maternidad y la reincorporación tras la baja por maternidad, de conformidad con la legislación local?
¿Tienen las trabajadoras las mismas oportunidades de realizar horas extras de conformidad con la legislación local?

4. PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS, ACOSO Y ABUSO
¿Cuáles son las medidas disciplinarias y las sanciones impuestas en la fábrica?
¿Están las trabajadoras libres de cualquier forma de acoso, abuso mental, físico y/o verbal, y de castigos corporales?
¿Son legales y no excesivas las medidas disciplinarias aplicadas por la fábrica?
¿Cumple el procedimiento disciplinario con la legislación local?
¿Recibe el personal directivo formación sobre la aplicación de los procedimientos disciplinarios?
¿Mantiene la fábrica registros de las medidas disciplinarias aplicadas?
¿Son las prácticas de seguridad de la fábrica no abusivas?

5. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN
¿Cuáles son las disposiciones legales sobre los derechos de los trabajadores a formar o afiliarse a sindicatos independientes y/o asociaciones de trabajadores?
¿Existen requisitos legales específicos que impidan a la fábrica constituir sindicatos u organizaciones de trabajadores debido al tipo o al tamaño de la misma?
¿Son los trabajadores miembros de un sindicato?
¿Hay un representante sindical en la fábrica?
¿Cuál es la fecha de las últimas elecciones sindicales?

¿Son los trabajadores miembros de una organización de trabajadores?
¿Hay un representante de una organización de trabajadores en la fábrica?
¿Cuál es la fecha de las últimas elecciones de la organización de trabajadores?
¿Ha habido algún conflicto laboral público (por ejemplo, huelga, manifestación) en la fábrica en los últimos dos años?
¿Están los trabajadores sujetos a un convenio colectivo?
¿Tienen los trabajadores libertad para asociarse y negociar colectivamente?
¿Tienen los trabajadores libertad para formar o afiliarse a sindicatos independientes?
Cuando la capacidad de asociarse y negociar colectivamente está restringida legalmente, ¿tienen los trabajadores acceso a medios alternativos?
¿Exige la legislación local la elección de representantes de los trabajadores?
¿Se eligen los representantes de los trabajadores sin interferencia por parte de la fábrica y según lo exige la ley?
¿Se celebran reuniones periódicas entre los representantes de los trabajadores y la dirección, tal y como exige la ley?
¿Se levantan actas de las reuniones y se comunican a los trabajadores?
¿Están los trabajadores libres de discriminación por motivos de afiliación o no afiliación sindical en lo que respecta a la contratación, la remuneración, el acceso a la formación, la promoción, el despido o la jubilación?
¿Dispone la fábrica de un procedimiento mediante el cual los trabajadores puedan presentar reclamaciones a la dirección de forma libre y confidencial?
¿Registra y realiza un seguimiento la fábrica de las quejas presentadas?
¿Comunica la fábrica el progreso de la revisión de las quejas a los trabajadores y a las personas responsables de revisar las quejas presentadas?

6. HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

¿Cuáles son los requisitos legales en materia de días libres?
¿Cuál es el número máximo de días consecutivos de trabajo permitido por la legislación local aplicable (número)?
¿Cuáles son los requisitos legales relativos a los descansos?
¿Cuáles son los requisitos legales que permiten superar el número máximo de horas de trabajo (por ejemplo, durante la temporada alta) (n.º de horas)?
¿Cuáles son los requisitos legales para la renuncia a las horas extras?

¿Cuál es la jornada laboral habitual permitida por la legislación local aplicable (día, semana, mes, otro) (n.º de horas)?
¿Cuál es el número de horas extras (OT) permitidas por la legislación local aplicable (día, semana, mes, otro) (n.º de horas)?
¿Cuál es la jornada laboral habitual semanal en la fábrica (n.º de horas)?
¿Cuál es el número máximo de horas extras semanales trabajadas en la fábrica (n.º de horas)?
¿Cuáles son las horas de trabajo permitidas por la legislación local por semana para las horas normales, las horas extras y la suma automática de horas normales y extras?
¿Cuál es el número máximo de horas permitido en los Convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo para las horas ordinarias/horas extras/suma automática de horas ordinarias y horas extras?
¿Cuál es el número total máximo de horas trabajadas durante tres semanas consecutivas (n.º de horas)?
¿Cuál es el número medio de horas trabajadas durante tres semanas consecutivas (n.º de horas)?
¿Cuál es el número total máximo de horas <u>ordinarias</u> trabajadas al <u>día</u> / el número total máximo de horas <u>extraordinarias</u> trabajadas al <u>día</u> ?
¿Cuál es el número total máximo de horas <u>ordinarias</u> trabajadas al <u>mes</u> / el número total máximo de horas <u>extraordinarias</u> trabajadas al <u>mes</u> ?
¿Cuál es el número total máximo de horas <u>ordinarias</u> trabajadas al <u>año</u> / el número total máximo de horas <u>extraordinarias</u> trabajadas al <u>año</u> ?
¿Cuál es el número y la duración de los descansos durante la jornada laboral (n.º / duración)?
¿Los trabajadores trabajan en horario regular (diario, semanal, mensual, anual, otro) de conformidad con la legislación local?
¿Los trabajadores trabajan en horario regular de conformidad con las normas de la OIT?
¿Lleva la fábrica registros de tiempo (por ejemplo, tarjetas de control horario)?
¿Son precisos los registros de tiempo?
¿Se registran las horas extras por separado?
¿Realizan los trabajadores horas extras (diarias, semanales, mensuales, anuales u otras) de conformidad con la legislación local?
¿Realizan los trabajadores horas extras de conformidad con las normas de la OIT?
¿Existe en la fábrica una exención de horas extras?
¿Es legal la exención de horas extras de la fábrica?
¿Mantiene la fábrica las horas extras dentro de los límites de la exención de horas extras (si la hay)?
¿Tienen los trabajadores descansos durante la jornada laboral de acuerdo con la legislación local?
¿Tienen los trabajadores días libres de acuerdo con la legislación local?

¿Tienen los trabajadores al menos un día libre (24 horas consecutivas) en un periodo de 7 días, de acuerdo con el convenio de la OIT?
Indique el número máximo de días consecutivos trabajados en la fábrica

7. REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES
¿Cuál es el salario mínimo legal para la jornada laboral habitual (día, semana, mes, otro) aplicable a la fábrica?
¿Cuál es el salario mínimo legal por horas extras (diario, semanal, mensual, otro)?
¿Qué tipo de prestaciones y seguros reciben los trabajadores de conformidad con la legislación local?
¿Cuáles son los requisitos legales para la remuneración de los días festivos?
¿Cuáles son los requisitos legales para la remuneración de las vacaciones anuales?
¿Cómo calcula la fábrica los salarios por tiempo trabajado (por hora, día, semana, mes, etc.)?
¿Cómo calcula la fábrica los salarios a destajo?
¿Cuál es el método de registro de la producción?
¿Cómo se paga a los trabajadores a domicilio (si procede)?
¿Cuál es el salario bruto mensual más bajo que paga la fábrica?
¿Cuál es el salario neto mensual más bajo que paga la fábrica?
¿Cuál es el salario bruto mensual más alto que paga la fábrica?
¿Cuál es el salario neto mensual más alto que paga la fábrica?
¿Cuál es el salario mínimo vital bruto mensual?
¿Cuál es el salario mínimo vital neto mensual?
¿Cuál es la metodología utilizada para calcular el salario digno?
¿Cuál es la diferencia salarial, en términos de valor y porcentaje, entre la remuneración bruta mensual más baja que la fábrica paga actualmente a los trabajadores y el salario digno bruto estimado?

¿Cuál es la diferencia salarial, en términos de valor y porcentaje, entre la remuneración neta mensual más baja que la fábrica paga actualmente a los trabajadores y el salario digno neto estimado?
¿Se garantiza a los trabajadores el salario mínimo legal de conformidad con la legislación local?
¿Mantiene la fábrica registros de nóminas?
¿Se llevan registros de nóminas de conformidad con la legislación local?
¿Se ajusta el método de pago a la legislación local?
¿Se ajustan el momento y la frecuencia de pago a la legislación local?
Si el momento y la frecuencia de pago no cumplen con la normativa, ¿se paga a los trabajadores dentro del siguiente plazo de pago?
¿Se paga a los aprendices/becarios un salario conforme a la legislación local?
¿Se paga a los nuevos trabajadores en período de prueba un salario conforme a la legislación local?
¿Proporciona la fábrica a los trabajadores una nómina comprensible que, como mínimo, incluya las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, el salario ordinario y las horas extras, y las deducciones de conformidad con la legislación local?
¿Se paga a los trabajadores por el «tiempo de inactividad» de conformidad con la legislación local?
¿Emplea la fábrica a trabajadores a destajo?
¿Lleva la fábrica registros de producción si hay trabajadores a destajo?
¿Se pagan las horas extras?
¿Se pagan las horas extras con una tasa de bonificación legal?
¿Se pagan las horas extras a los trabajadores a destajo y a las categorías de trabajadores identificadas?
¿Se pagan las horas extras a los trabajadores a destajo y a las categorías de trabajadores identificadas con la tasa legal de recargo?
¿Reciben los trabajadores prestaciones y subsidios de acuerdo con la legislación local?
¿Están los trabajadores cubiertos por los seguros sociales legales?
¿Se benefician los trabajadores de los pagos realizados por la fábrica para los seguros sociales legales (ya sea a través del sistema público o privado)?
¿Se pagan las bajas y los días festivos de acuerdo con la legislación local?
¿Se remunera el permiso parental de conformidad con la legislación local?
¿Reciben los trabajadores una remuneración adicional (por ejemplo, bonificaciones, incentivos) de conformidad con la legislación local?

¿Se ajustan las deducciones a la legislación local?

8. SALUD Y SEGURIDAD

¿A qué normativas locales se hizo referencia durante la evaluación de las siguientes categorías de salud y seguridad:

- Documentación sobre salud y seguridad (licencias, permisos, certificaciones, informes de inspecciones)
- Estructura del edificio
- Gestión de la fábrica y formación
- Planes y procedimientos de accidentes y emergencias
- Seguridad contra incendios (vías de evacuación y salidas de emergencia, equipos contra incendios)
- Equipos eléctricos

¿Qué documentos proporcionó la fábrica como prueba del cumplimiento de la normativa de salud y seguridad (licencias, permisos, certificaciones, informes de inspección)?

¿Cuáles son las condiciones generales de la fábrica?

¿Cuáles son las condiciones generales de la fábrica en cuanto a los suelos, el ruido, la temperatura y los niveles de contaminación atmosférica observados en la fábrica?

¿Ha participado la fábrica en un programa de seguridad contra incendios en los últimos 12 meses?

¿Ha sido sometida la fábrica a inspecciones de salud y seguridad por parte de las autoridades locales en los últimos 12 meses?

¿Cuál es el tipo de edificio? ¿Se encuentra la fábrica evaluada en un edificio compartido? En caso afirmativo, ¿qué otras actividades se desarrollan en cada planta del edificio y en qué planta se encuentra la fábrica evaluada?

¿Hay una cocina y/o un comedor en las instalaciones de la fábrica?

¿Qué materiales peligrosos, inflamables o combustibles se ha informado u observado que se utilizan y/o almacenan en la fábrica evaluada?

¿Está la fábrica obligada legalmente o por el convenio colectivo a proporcionar transporte o una compensación por el transporte a los trabajadores?

¿Existen pruebas satisfactorias de que la ubicación de las instalaciones sociales o de las viviendas se eligió para garantizar que los usuarios no estén expuestos a riesgos naturales ni se vean afectados por los impactos operativos del lugar de trabajo (por ejemplo, ruido, vibraciones, emisiones, polvo)?

¿Hay algún dormitorio, vivienda o alojamiento en la fábrica?

¿Dispone la fábrica de documentación vigente que acredite el cumplimiento de los requisitos de seguridad de los edificios, expedida por la autoridad local de conformidad con la legislación local?

¿Dispone la fábrica de documentación vigente sobre seguridad contra incendios expedida por la autoridad local competente en materia de incendios de conformidad con la legislación local?
¿Opera la fábrica en un edificio que se ajusta al uso autorizado?
¿Hay alojamientos residenciales situados dentro de los edificios de la fábrica donde se almacenan materiales peligrosos o se realizan trabajos peligrosos?
Según la observación, ¿la fábrica está libre de grietas visibles en las paredes, en cualquier edificio o en las instalaciones?
¿El número de plantas del edificio actual coincide con el número original de plantas que figura en el plano o certificado del edificio?
¿Dispone la fábrica de documentación de inspecciones de seguridad del edificio y la maquinaria expedida por un tercero (gobierno y/o entidad privada) de conformidad con la legislación local?
¿Dispone la fábrica de documentación de inspecciones de seguridad para el equipo móvil emitida por un tercero (gobierno y/o entidad privada) de conformidad con la legislación local?
¿Realiza la fábrica una evaluación de riesgos al menos una vez al año para identificar los riesgos para la salud y la seguridad, incluida la seguridad contra incendios?
¿Registra y realiza un seguimiento la fábrica de las medidas preventivas o correctivas en respuesta a las evaluaciones de riesgos?
¿Cuenta la fábrica con un Comité de Salud y Seguridad que se ocupe de la seguridad de la maquinaria y los equipos; los equipos de protección individual (EPI); los materiales peligrosos, inflamables y combustibles; y la seguridad contra incendios?
¿Está compuesto el comité de salud y seguridad por representantes de la dirección y de los trabajadores?
¿Se reúne periódicamente el Comité de Salud y Seguridad?
¿Se documentan las reuniones del Comité de Salud y Seguridad?
¿Realiza la fábrica inspecciones o auditorías internas de salud y seguridad?
¿Ofrece la fábrica reconocimientos médicos laborales de acuerdo con la legislación local?
¿Imparte la fábrica formación en materia de salud y seguridad a los nuevos trabajadores?
¿Imparte la fábrica formación en materia de salud y seguridad a los trabajadores actuales?
¿Se documentan las formaciones en materia de salud y seguridad?
¿Incluyen los cursos de formación en salud y seguridad, como mínimo: seguridad general en el lugar de trabajo, seguridad contra incendios, procedimientos de evacuación, manejo y mantenimiento de maquinaria y equipos, manejo de materiales peligrosos, inflamables y combustibles (cuando proceda), uso de EPI y prevención de accidentes?
¿Cuenta la fábrica con un equipo de extinción de incendios debidamente formado, de conformidad con la legislación local?
¿Está el personal de respuesta a emergencias formado, como mínimo, en: notificación a los trabajadores en caso de incendio o emergencia, notificación de incendios o emergencias a las autoridades locales, uso de extintores, procedimientos de evacuación y primeros auxilios?
¿Realiza la fábrica simulacros de incendio de forma regular (si no lo exige la ley, al menos una vez al año) para todas las plantas y turnos?
¿Se documentan los simulacros de incendio indicando, como mínimo: la fecha, si fueron anunciados o no, el número de participantes y el tiempo que se tardó en evacuar?



Manual para fábricas
Requisitos sociales de ICS

¿Documenta la fábrica la ocurrencia y la causa de los accidentes y enfermedades laborales?
¿Notifica la fábrica los accidentes y enfermedades laborales a las autoridades locales?
¿Exhibe la fábrica información de contacto de emergencia en cada planta?
¿Hay un plano de evacuación expuesto en cada planta de la fábrica?
¿Está el plano de evacuación en un idioma que entiendan los trabajadores?
¿Pueden acceder a la fábrica los vehículos y los bomberos del cuerpo de bomberos?
¿Hay al menos dos salidas de emergencia en cada planta de la fábrica?
Si hay menos de dos salidas de emergencia en cada planta, ¿cumple el número de salidas de emergencia con los requisitos locales?
¿Hay salidas de emergencia situadas a cada lado de la zona de trabajo?
Si la fábrica está situada por encima de la planta baja u ocupa varias plantas, ¿hay al menos dos tramos de escaleras que puedan utilizarse como vías de evacuación?
¿Cumple la fábrica con la legislación local aplicable en materia de escaleras que deben utilizarse como vías de evacuación?
¿Están las vías de evacuación señalizadas con marcas visibles?
¿Son accesibles y están libres de obstáculos las vías de evacuación?
Si las vías de evacuación de emergencia son inaccesibles o están obstruidas, ¿se trata de un bloqueo temporal?
¿Están las salidas de emergencia señalizadas con letreros visibles?
¿Están las salidas de emergencia despejadas y sin cerrar con llave?
¿Cumplen las puertas de las salidas de emergencia con los requisitos locales?
Cuando las puertas de las salidas de emergencia no cumplen con los requisitos legales, ¿ha implementado la fábrica medidas para garantizar la seguridad de los trabajadores y su capacidad para salir de las instalaciones de producción en caso de emergencia?
¿Cumplen las ventanas de salida de emergencia con la legislación local?
¿Las escaleras de las salidas de emergencia tienen barandillas o protecciones y cumplen con la legislación local?
¿Están la iluminación de emergencia y todos los equipos de emergencia conectados a una fuente de alimentación secundaria?
¿Conducen las vías de evacuación hacia las salidas de emergencia y, por lo tanto, fuera del edificio?
¿El punto de reunión o la vía pública están despejados y situados lejos de la fábrica?
Si así lo exige la legislación local, ¿dispone la fábrica de un documento o certificado oficial que estipule si el recinto requiere una alarma contra incendios y, en caso afirmativo, qué tipo de alarma (por ejemplo, manual o automática)?

¿Hay una alarma contra incendios en la fábrica?
Si hay una alarma de incendios manual en la fábrica, ¿está señalizada o es claramente visible?
Si hay una alarma de incendios manual, ¿está libre de obstáculos?
Si no hay alarma contra incendios, ¿ha implementado la fábrica otros tipos de alertas de acuerdo con la legislación local?
Si hay una alarma contra incendios, ¿es audible y se distingue de la campana del almuerzo o del descanso?
Si la fábrica se encuentra en un edificio compartido, ¿disponen de alarmas contra incendios las demás fábricas del edificio?
Si hay alarmas en el edificio compartido, ¿están interconectadas?
¿Dispone la fábrica de luces de aviso en las zonas donde los niveles de ruido superan los ambientales?
¿Ha implantado la fábrica medidas de detección de incendios en los lugares donde se almacenan residuos peligrosos?
¿Hay extintores en todas las plantas de la fábrica?
¿Hay extintores a lo largo de la ruta de salida de emergencia?
¿Están los extintores señalizados, son claramente visibles y accesibles?
¿Cumplen los extintores con los requisitos legales?
¿El personal de la fábrica inspecciona los extintores de acuerdo con la legislación local?
¿Son inspeccionados los extintores por empresas especializadas de forma regular (si no lo exige la ley, al menos una vez al año)?
¿Hay detectores de humo o de incendios en la fábrica de acuerdo con la legislación local?
¿Hay extintores adaptados a los productos utilizados y almacenados instalados a una distancia razonable?
Si hay detectores de humo o de incendios en la fábrica, ¿se realizan inspecciones mensuales y las inspecciones exigidas por la ley?
¿Hay bocas de incendio, rociadores o mangueras en perfecto estado de funcionamiento en la fábrica, de conformidad con la legislación local?
Si hay una boca de incendios, un sistema de rociadores, mangueras o cualquier otro equipo instalado en la fábrica, ¿se inspecciona, se prueba y se mantiene cada tres meses y de acuerdo con las inspecciones exigidas por la ley (confirmando que funcionan correctamente)?
¿Puede la dirección de la fábrica indicar una fuente de agua, ya sea privada o municipal, que abastezca de agua a la boca de incendios, las mangueras o el sistema de rociadores?
¿Están protegidos los cuadros eléctricos, los cables y las tomas de corriente?
¿Están etiquetados los cuadros eléctricos?
¿Se inspeccionan regularmente los cuadros eléctricos, los cables y las tomas de corriente por personal certificado (si no lo exige la ley, al menos una vez al año)?

En caso de que haya un generador en la fábrica o en sus inmediaciones, ¿se encuentra en un área acotada, alejada de las zonas de trabajo, de conformidad con la legislación local?
¿Son seguros de usar los equipos de producción y proceso, así como la maquinaria?
¿Dispone toda la maquinaria de producción y de proceso de un botón de parada de emergencia y es este fácilmente accesible?
¿Se almacenan los materiales etiquetados como peligrosos, inflamables o combustibles lejos de fuentes de ignición?
¿Se almacenan los materiales etiquetados como peligrosos, inflamables o combustibles en un área o áreas de almacenamiento separadas, cerradas y dedicadas, alejadas de la zona de producción?
¿Dispone la fábrica de una ficha de datos de seguridad de materiales (FDS) en un idioma comprensible para los trabajadores, disponible y accesible para todos los trabajadores cerca de las zonas donde se utilizan y almacenan productos químicos?
¿Están familiarizados los trabajadores que manipulan materiales etiquetados como peligrosos, inflamables o combustibles con la ficha de datos de seguridad de materiales (MSDS) de la fábrica?
¿Están todos los envases de productos químicos etiquetados con el nombre en el idioma local y el símbolo de peligro correspondiente (para productos químicos peligrosos)?
¿Mantiene la fábrica un inventario de productos químicos fiable y completo con la siguiente información básica: área de uso, nombre del producto químico, números CAS de los componentes químicos, proveedor de productos químicos, disponibilidad de la MSDS y cantidades almacenadas?
¿Mantiene la fábrica un inventario de los tipos y cantidades de residuos generados in situ?
¿Separa la fábrica los residuos peligrosos de los flujos de residuos no peligrosos?
De acuerdo con la normativa local sobre la manipulación, el almacenamiento, el tratamiento o la eliminación de residuos (incluidos los lodos), ¿existe un procedimiento de gestión de residuos para la recogida y el almacenamiento temporal de los mismos?
¿Se asegura la fábrica de que los trabajadores que manipulan residuos conozcan y estén formados en los requisitos de gestión de residuos (separación, almacenamiento, etiquetado y eliminación)?
En caso de que los productos químicos se almacenen en tanques de retención, ¿están todos los productos químicos al alcance de los trabajadores sin necesidad de entrar en los tanques de retención?
En caso de que se utilicen materiales peligrosos, inflamables o combustibles, ¿es accesible y está libre de obstáculos la estación de lavado de ojos?
¿Hay una estación de lavado de ojos situada a menos de 6 metros de la zona de almacenamiento de productos químicos y conectada a una fuente de agua?
¿Se han encontrado en la fábrica productos químicos prohibidos por la ley?
¿Se está utilizando actualmente en la fábrica algún proceso de producción prohibido por la ley?
Cuando sea necesario, ¿tienen los trabajadores acceso gratuito a equipos de protección individual (EPI)?
¿La dirección de la fábrica exige y hace cumplir el uso de equipos de protección individual (EPI)?
¿Tienen los trabajadores que entrar en los tanques para realizar tareas de mantenimiento?

¿Están los trabajadores debidamente formados para entrar en los tanques?
¿Se proporciona gratuitamente y se mantiene debidamente todo el EPI necesario para entrar en los tanques?
¿Existe un procedimiento escrito para entrar en los tanques?
¿Tienen los trabajadores acceso a aseos limpios, privados y separados por sexos?
¿Están todas las zonas de aseo y lavabo equipadas con jabón?
¿Disponen los aseos de instalaciones de lavado con agua corriente?
¿Tienen los trabajadores libre acceso a agua potable?
Si la fábrica dispone de un área de preparación de alimentos, comedor o cantina para los trabajadores, ¿está limpia esa zona?
¿Hay un botiquín de primeros auxilios válido en cada zona de trabajo?
¿Dispone la fábrica de una sala de descanso para los trabajadores?
¿Tiene la fábrica un acuerdo firmado con un servicio de emergencias cercano a la fábrica en caso de accidente grave?
¿Cuenta la fábrica con suficientes trabajadores capacitados para prestar asistencia médica?
Si así lo exige la ley, ¿dispone la fábrica de una sala de guardería para los trabajadores?
¿Son ergonómicos el lugar de trabajo y las condiciones laborales de acuerdo con la legislación local?
¿Proporciona o exige la fábrica el transporte de los trabajadores hacia y desde el lugar de trabajo y, en caso afirmativo, según las entrevistas a los trabajadores, cómo perciben estos el transporte?
¿Son los vehículos utilizados para el transporte de ida y vuelta a la fábrica seguros y adecuados, se encuentran en buenas condiciones higiénicas, no están masificados y cumplen con los requisitos legales locales aplicables?
¿Garantiza la fábrica la seguridad del transporte y del tráfico en todo el lugar de trabajo?

DORMITORIOS, VIVIENDA O ALOJAMIENTO
¿A qué normativas locales se hizo referencia durante la evaluación de los dormitorios?
¿El dormitorio es propiedad de la dirección de la fábrica o está gestionado por ella?
¿El dormitorio está adosado a la fábrica o se encuentra dentro de las instalaciones de la fábrica?
¿Cuántos trabajadores se dice que ocupan el dormitorio?
¿Cuántos trabajadores ocupan cada habitación o zona de descanso del dormitorio?

¿Cuál es la superficie media por persona en las habitaciones del dormitorio (metros cuadrados de la habitación/número de camas ocupadas en la habitación)?
¿Tiene cada trabajador su propia cama asignada en el dormitorio?
¿Cuáles son las condiciones generales del dormitorio?
¿Están las habitaciones o zonas de descanso separadas por sexos?
¿Tienen los trabajadores acceso a aseos limpios y privados separados por sexos en el dormitorio?
¿Tienen los trabajadores acceso a duchas privadas separadas por sexos en el dormitorio?
¿Tienen los trabajadores acceso a agua potable en el dormitorio?
¿Tienen los trabajadores libertad para entrar y salir de los dormitorios en cualquier momento?
¿Realiza la fábrica simulacros de incendio de forma regular (si no lo exige la ley, al menos una vez al año) en todas las plantas del dormitorio?
¿Se documentan los simulacros de incendio con, como mínimo: fecha, anunciado/sin anunciar, número de participantes y tiempo que tardó la evacuación? Formato de fecha requerido: DD/MM/AAAA
¿Se encuentra el dormitorio fuera del edificio de producción o del almacén?
¿El dormitorio no está situado junto a un almacén de materiales peligrosos o a un edificio de producción donde se realizan trabajos peligrosos?
¿Hay un plano de evacuación expuesto en cada planta de la residencia?
¿Hay al menos dos salidas de emergencia en cada planta de la fábrica?
Si hay menos de dos salidas de emergencia en cada planta, ¿cumple el número de salidas de emergencia con los requisitos locales?
¿Hay salidas de emergencia a cada lado del dormitorio?
¿Son accesibles y están libres de obstáculos las vías de evacuación?
Si las vías de evacuación son inaccesibles o están obstruidas, ¿se trata de una obstrucción temporal?
¿Están las salidas de emergencia señalizadas con letreros visibles?
¿Están las salidas de emergencia despejadas y sin cerrar con llave?
¿Cumplen las puertas de las salidas de emergencia con los requisitos locales?
Cuando las puertas de las salidas de emergencia no cumplen con los requisitos legales, ¿ha implementado la fábrica medidas para garantizar la seguridad de los trabajadores y su capacidad para salir del dormitorio en caso de emergencia?
¿Cumplen las ventanas de salida de emergencia con la legislación local?

¿Tienen las escaleras de las salidas de emergencia pasamanos o barandillas?
¿Están iluminadas las vías de evacuación, las salidas y las escaleras de emergencia?
¿Conducen las vías de evacuación hacia las salidas de emergencia y, por lo tanto, fuera del edificio?
¿El punto de reunión o la vía pública están despejados y situados lejos de la fábrica?
¿Hay una alarma de incendios en la residencia?
Si hay una alarma de incendios manual en el dormitorio, ¿está señalizada o es claramente visible cerca de las salidas, libre de obstáculos y audible?
¿Hay extintores en todas las plantas del dormitorio?
¿Hay extintores a lo largo de la ruta de salida de emergencia?
¿Se puede acceder a los extintores?
¿El personal de la fábrica revisa los extintores de acuerdo con la legislación local?
¿Son inspeccionados los extintores por empresas especializadas de forma regular (si no lo exige la ley, al menos una vez al año)?
¿Hay un botiquín de primeros auxilios disponible en la residencia?

Anexo 4: Cumplimiento y sostenibilidad: textos de referencia vinculantes y no vinculantes (lista no exhaustiva)

Cumplimiento y sostenibilidad

Textos de referencia vinculantes y no vinculantes (lista no exhaustiva)

A continuación, encontrará los principales documentos internacionales y nacionales relativos a los derechos empresariales, humanos, laborales y medioambientales.

El Marco de Conducta Empresarial Responsable

1968	Club de Roma, Los límites del crecimiento (World Watch Institute s. f.)
1976, 2016, 2018, 2022	Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales («Directrices para EMN») Orientaciones de la OCDE y la FAO para una cadena de suministro agrícola responsable

	Orientaciones de la OCDE sobre la diligencia debida para una conducta empresarial responsable Nota informativa de la OCDE sobre la evolución normativa en materia de diligencia debida para una conducta responsable (El papel de las iniciativas de sostenibilidad en la diligencia debida obligatoria)
1977	Declaración tripartita de la OIT sobre los principios relativos a las empresas multinacionales y la política social («Declaración sobre las EMN»)
1992, 1997	Cumbre de la Tierra de Río, Protocolo de Kioto
1998, 2019	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Normas laborales en la cadena de suministro global: cómo cumplirlas para ser más competitivos y sostenibles (formación)
2000, 2015	Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Guía para la sostenibilidad empresarial
2004	Informe de la ONU «Who Cares Wins» (ESG)
2011	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
2015	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU
2015	Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP21), Acuerdo de París (GW<1,5 °C)
2020	Estudio sobre la diligencia debida, Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores, Smit, L., Bright, C., et al., Estudio sobre los requisitos de diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro: informe final, Oficina de Publicaciones, 2020,
2023	Naciones Unidas: Comprensión de las normas voluntarias de sostenibilidad, un análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas

Convenios fundamentales de la OIT

1930, 2014	Convenio sobre el trabajo forzoso (n.º 29) y su protocolo
1948	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (n.º 87)
1949	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)
1951	Convenio sobre la igualdad de remuneración (n.º 100)
1957	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (n.º 105)
1958	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (n.º 111)
1973	Convenio sobre la edad mínima (n.º 138)
1981	Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo (n.º 155)
1999	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (n.º 182)
2006	Convenio sobre el Marco de Promoción de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (n.º 187)

Pacto Verde de la Unión Europea y Marco de Responsabilidad Social Corporativa:

2006	Reglamento (CE) n.º 1893/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se establece la clasificación estadística de actividades económicas NACE Rev. 2 y se modifica el Reglamento (CEE) n.º 3037/90 del Consejo, así como determinados Reglamentos (CE) sobre ámbitos estadísticos específicos
------	--

2009	Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre sanciones y medidas contra los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular
	Directiva 2009/125/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por la que se establece un marco para la fijación de requisitos de diseño ecológico aplicables a los productos relacionados con la energía
2011	Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas de la misma , y por la que se sustituye la Decisión Marco 2002/629/JAI del Consejo
2013	Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y los informes relacionados de determinados tipos de empresas , por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo
2014	Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera y sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos
2016	Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y divulgación ilícitas
2017	Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones de diligencia debida en la cadena de suministro para los importadores de la Unión de estaño, tantalio y tungsteno, sus minerales y oro procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo
	Directiva (UE) 2017/828 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la participación a largo plazo de los accionistas
2019	Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relacionada con la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros
	El Pacto Verde Europeo
2020	Conclusiones del Consejo sobre los derechos humanos y el trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales , 1 de diciembre de 2020 (13512/20)
	Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, por el que se establece un marco para facilitar la inversión sostenible y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088
2021	Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para alcanzar la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE)
	Plan de Acción de la UE hacia la contaminación cero en el aire, el agua y el suelo
	Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la diligencia debida de las empresas y la responsabilidad corporativa (2020/2129(INL)), P9_TA(2021)0073
	Reglamento (UE) 2021/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, por el que se establece un régimen de la Unión para el control de las exportaciones, la intermediación, la asistencia técnica, el tránsito y la transferencia de productos de doble uso

2022	Decisión (UE) 2022/591 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de abril de 2022, relativa a un Programa de Acción General de la Unión en materia de Medio Ambiente hasta 2030
	Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, en lo que respecta a la información sobre sostenibilidad de las empresas (Texto pertinente a efectos del EEE)
2023	Reglamento (UE) 2023/1115 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de mayo de 2023, sobre la comercialización en el mercado de la Unión y la exportación desde la Unión de determinados productos básicos y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal , y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 995/2010
	Reglamento (UE) 2023/1542 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2023, relativo a las pilas y a los residuos de pilas , por el que se modifican la Directiva 2008/98/CE y el Reglamento (UE) 2019/1020 y se deroga la Directiva 2006/66/CE
	Reglamento (UE) 2023/956 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por el que se establece un mecanismo de ajuste en frontera por emisiones de carbono (Texto pertinente a efectos del EEE)
	DIRECTIVA (UE) 2023/1791 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 13 de septiembre de 2023, sobre eficiencia energética y por la que se modifica el Reglamento (UE) 2023/955
	Acuerdo provisional sobre la propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937
2024	Acuerdo provisional sobre nuevas normas que prohíben la comercialización en el mercado de la UE de productos fabricados mediante trabajo forzoso .

DERECHOS Y PROHIBICIONES INCLUIDOS EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

El derecho a la vida	Artículo 6, apartado 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Esto incluye, entre otros, a los guardias de seguridad privados o públicos que protegen los recursos, las instalaciones o el personal de la empresa y que causan la muerte de una persona debido a la falta de instrucción o control por parte de la empresa;
La prohibición de la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes	Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Esto incluye, entre otros, a los guardias de seguridad privados o públicos que protegen los recursos, las instalaciones o el personal de la empresa y que someten a una persona a tortura o a tratos crueles, inhumanos o degradantes debido a la falta de instrucción o control por parte de la empresa;

El derecho a la libertad y a la seguridad	Artículo 9(1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
La prohibición de la injerencia arbitraria o ilegal en la vida privada, la familia, el domicilio o la correspondencia de una persona, así como los ataques ilícitos contra su honor o su reputación	Artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Prohibición de la injerencia en la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión	Artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
El derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo un salario justo y un salario digno para los trabajadores por cuenta ajena, así como unos ingresos dignos para los trabajadores por cuenta propia y los pequeños agricultores, que perciban a cambio de su trabajo y su producción, una vida digna, condiciones de trabajo seguras y saludables y una limitación razonable de la jornada laboral	Artículos 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
La prohibición de restringir el acceso de los trabajadores a una vivienda adecuada, si la mano de obra alojada en viviendas proporcionadas por la empresa, y de restringir el acceso de los trabajadores a alimentos, ropa, agua y saneamiento adecuados en el lugar de trabajo	Artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
El derecho del niño al más alto nivel posible de salud	Artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño
El derecho a la educación	Artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño
El derecho a un nivel de vida adecuado	Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos del Niño
El derecho del niño a ser protegido contra la explotación económica y de realizar cualquier trabajo que pueda ser peligroso o interfiera en su educación, o que sea perjudicial para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del niño	Artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño
El derecho del niño a ser protegido contra todas las formas de explotación y abuso sexuales, así como a no ser secuestrado, vendido o trasladado ilegalmente a otro lugar dentro o fuera de su país con fines de explotación	Artículos 34 y 35 de la Convención sobre los Derechos del Niño
La prohibición del empleo de niños menores de la edad en que finalice la escolarización obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a 15 años, salvo cuando la legislación del lugar de empleo	Artículo 2(4) del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1973 (n.º 138) de la Organización Internacional del Trabajo, interpretado en consonancia con

	los artículos 4 a 8 del Convenio sobre la edad mínima de la Organización Internacional del Trabajo, de 1973
La prohibición de las peores formas de trabajo infantil (personas menores de 18 años)	Artículo 3 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (n.º 182)
La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, es decir, todo trabajo o servicio que sea obtenida de cualquier persona bajo amenaza de sanción alguna y para la cual dicha persona no se haya prestado voluntariamente, por ejemplo, como consecuencia de la servidumbre por deudas o la trata de personas	Artículo 2, apartado 1, del Convenio sobre el trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo, 1930 (n.º 29)
La prohibición de todas las formas de esclavitud y de la trata de esclavos, incluidas las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre u otras formas de dominación u opresión en el lugar de trabajo, como la explotación económica o sexual extrema y la humillación, o la trata de personas,	Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
El derecho a la libertad de asociación y de reunión, los derechos de sindicación y de negociación colectiva	Artículos 21 y 22 del Pacto Internacional sobre 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124 COMPET.2 LIMITE EN Derechos Civiles y Políticos, artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (n.º 87), y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (n.º 98)
La prohibición de la desigualdad de trato en el empleo, salvo que esté justificada por los requisitos del empleo	Artículos 2 y 3 del Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, de 1951 (n.º 100), artículos 1 y 2 del Convenio sobre la discriminación (en materia de empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, de 1958 (n.º 111), y artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
La prohibición de causar cualquier degradación ambiental cuantificable, como cambios nocivos alteración del suelo, la contaminación del agua o del aire, las emisiones nocivas, el consumo excesivo de agua, degradación de la tierra u otros impactos sobre los recursos naturales, como la deforestación	Artículo 6, apartado 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y artículos 11 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES INCLUIDAS EN LOS INSTRUMENTOS MEDIOAMBIENTALES

La obligación de evitar o minimizar los impactos adversos sobre la diversidad biológica	Artículo 10 b) del Convenio sobre la Diversidad Biológica de 1992 y la legislación aplicable en la jurisdicción pertinente, incluidas las obligaciones del Protocolo de Cartagena sobre el desarrollo, la manipulación, el transporte, el uso, la transferencia y la liberación de organismos vivos modificados y del Protocolo de Nagoya sobre el acceso a los recursos genéticos y la participación justa y equitativa en los beneficios derivados de su utilización, anexo al Convenio sobre la Diversidad Biológica, de 12 de octubre de 2014
La prohibición de importar, exportar, reexportar o introducir desde el mar cualquier espécimen incluido en los Apéndices I a III de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies de Fauna y Flora Silvestres Amenazadas de Extinción (CITES), de 3 de marzo de 1973, sin un permiso, interpretada de conformidad con los artículos III, IV y V de la Convención	
La prohibición de la fabricación, importación y exportación de productos con adición de mercurio enumerados en la Parte I del Anexo A del Convenio de Minamata sobre el Mercurio, de 10 de octubre de 2013 (Convenio de Minamata), interpretada de conformidad con el artículo 4, apartado 1, de la Convención	
La prohibición del uso de mercurio o compuestos de mercurio en los procesos de fabricación en los procesos enumerados en la Parte I del anexo B del Convenio de Minamata después de la fecha de eliminación especificada en el Convenio para cada uno de los procesos, interpretada de conformidad con el artículo 5, apartado 2, del Convenio	
La prohibición del tratamiento ilegal de residuos de mercurio	Artículo 11, apartado 3, del Convenio de Minamata y artículo 13 del Reglamento (UE) 2017/852 del Parlamento Europeo y del Consejo
La prohibición de la producción y el uso de las sustancias químicas enumeradas en el anexo A del Convenio de Estocolmo, de 22 de mayo de 2001, sobre contaminantes orgánicos persistentes (COP Convenio)	Artículo 3, apartado 1, letra a), inciso i), del Convenio y Reglamento (UE) 2019/1021 del Parlamento Europeo y del Consejo

La prohibición de la manipulación, recogida, almacenamiento y eliminación ilegales de residuos	Artículo 6, apartado 1, letra d), incisos i) y ii), del Convenio sobre los COP y artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/1021
La prohibición de importar o exportar una sustancia química incluida en el anexo III del Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos y plaguicidas en el comercio internacional (PNUMA/FAO), de 10 de septiembre de 1998	de conformidad con el artículo 10, apartado 1, el artículo 11, apartado 1, letra b), y el artículo 11, apartado 2, del Convenio, y la indicación por parte de la Parte importadora o exportadora del Convenio, de conformidad con el procedimiento de consentimiento fundamentado previo (PIC)
la obligación de evitar o minimizar los impactos adversos sobre los bienes delimitados como patrimonio natural	Artículo 2 de la Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural, de 16 de noviembre de 1972 (la Convención del Patrimonio Mundial), interpretada de conformidad con el artículo 5, letra d), de la y la legislación aplicable en la jurisdicción pertinente
La obligación de evitar o minimizar los impactos adversos en los humedales	Artículo 1 de la Convención relativa a los humedales de importancia internacional, especialmente como hábitat de las aves acuáticas, de 2 de febrero de 1971 (Convención de Ramsar), interpretada de conformidad con el artículo 4, apartado 1, de la Convención de Ramsar y la legislación aplicable en la jurisdicción pertinente;
La obligación de prevenir la contaminación procedente de buques	El Convenio internacional para la prevención de la contaminación por los buques, de 2 de noviembre de 1973, modificado por el Protocolo de 1978 (MARPOL 73/78).
La obligación de prevenir, reducir y controlar la contaminación del medio marino por vertidos	Artículo 210 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, de 10 de diciembre de 1982 (CNUDM), y la legislación aplicable en la jurisdicción pertinente.

Ejemplos de legislaciones nacionales

2017	Ley francesa sobre el deber de vigilancia
2019	Ley australiana contra la esclavitud moderna
2021	Ley alemana sobre la cadena de suministro
2022	Ley de transparencia de Noruega



Manual para fábricas
Requisitos sociales de ICS