

# **Código de prácticas laborales para la industria de la confección y la indumentaria deportiva**

**Febrero de 1998**

## **I. Introducción**

### **Declaración de intenciones**

La Clean Clothes Campaign está dedicada a velar por los intereses de los trabajadores/as en la industria de la confección y la indumentaria deportiva y por la preocupación de los consumidores que compran los productos manufacturados y vendidos por esta industria. Esta entidad trata de poner fin a la opresión, la explotación y al abuso de los trabajadores en esta industria, cuya mayoría son mujeres. También trata de brindar información exacta a los consumidores respecto a las condiciones de trabajo en la que la ropa en general y la ropa de deportes que compran es manufacturada. La Clean Clothes Campaign trata de lograr su cometido a través de un repertorio de medios entre los que figura un código de prácticas laborales que sería adoptado e implementado por las empresas, las asociaciones industriales y las organizaciones de empleadores. El código, que es una declaración concisa de normas mínimas de prácticas laborales, debe ir acompañado por un compromiso de parte de las empresas que lo adopten de tomar medidas positivas en su aplicación. Las empresas deberán insistir en el cumplimiento del código de parte de los contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios que organizan la producción que caería dentro del margen del código.

Las empresas que adoptan el código deberán contratar una institución independiente establecida con el propósito de supervisar la observancia del código, asistir a las empresas en la implementación del código y suministrar a los consumidores información respecto a las prácticas laborales en la industria.

Este código de prácticas laborales establece normas mínimas de salarios, jornada de trabajo y condiciones de trabajo y estipula la observancia de todas las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos en los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138. Éstas son normas mínimas que deben ser aplicadas en toda la industria y en todos los países. El código no es una medida proteccionista ni es para ser utilizado como un medio para cerrar los mercados de algunos países a expensas de los trabajadores y trabajadoras en otros.

El código no pretende ser un sustituto de la cooperación intergubernamental internacional ni de la legislación internacional. Aunque el código trata de brindar protección a los trabajadores contra la opresión, el abuso y la explotación cuando las leyes nacionales son inadecuadas o no se aplican, no trata de substituir la legislación nacional o las inspecciones laborales nacionales. Tampoco es un sustituto de sindicatos seguros e independientes ni debería ser utilizado como sustituto de la negociación colectiva.

## Margen de aplicación

El código es para los vendedores y fabricantes y todas las empresas en la cadena de abastecimiento de la confección y la indumentaria deportiva. También puede ser utilizado por las asociaciones de industria o por las organizaciones de empleadores.

El código se aplica a toda la indumentaria y ropa deportiva de la empresa (incluido el calzado deportivo) y, específicamente, a la siguiente clasificación industrial general de actividades económicas en los códigos de clasificación de la Comisión Europea (NACE):

- 436 industrias del tejido
- 451 de manufacturación de calzado producido industrialmente
- 452 producciones de calzado a mano
- 453 manufactureras de ropa de confección y accesorios
- 454 confección de trajes, vestidos y sombreros a medida
- 456 manufactureras de pieles y artículos de piel

A través de este código, los vendedores y fabricantes declaran su responsabilidad en materia de condiciones de trabajo en las que se produce la indumentaria, ropa de deporte y calzado que ellos venden. Esta responsabilidad se extiende a todos los trabajadores/as que producen artículos para la empresa, independientemente de su estado o relación con la empresa y si son o no son empleados de la misma. Por consiguiente, el código se aplicaría a los trabajadores/as a domicilio y a los trabajadores/as con una relación informal o contractual.

El código se aplica a todos los contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios de la empresa en el mundo. Los términos "contratista", "subcontratista", "abastecedor" significa cualquier persona física o legal que firme un contrato con la empresa y se comprometa en un proceso de manufacturación, de corte, confección y terminación, armado y empaquetado, que resulte en un producto terminado para el consumidor. Un concesionario significa cualquier persona física o legal que firme un contrato con una empresa para producir o distribuir productos terminados usando el nombre o marca de tal empresa.

El cumplimiento del código debe ser una parte aplicable y aplicada de cualquier acuerdo entre la empresa y sus contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios.

## II. Código de prácticas laborales

### Introducción

El código presenta una aclaración concisa de las normas mínimas de trabajo más una promesa de la empresa de observar dichas normas y requerir de sus contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios la observación de dichas normas. El código es conciso a fin de poder aficharlo en los lugares de trabajo y para evitar cualquier confusión entre los principios básicos y la aplicación de principios. Una institución independiente, establecida para suministrar supervisión independiente del cumplimiento del código y para asistir a las empresas en la implementación de este último, suministrará una lista de control -que se pueda auditar- de prácticas y de condiciones consistentes con las normas recogidas en el código. Esta organización independiente además estipulará la manera de poder resolver cuestiones relacionadas con el significado del código.

El preámbulo establece tres principios: primero, la empresa acepta responsabilidad por sus trabajadores/as, inclusive los trabajadores/as involucrados en acuerdos de contratación y subcontratación. Segundo, la empresa se compromete a observar las normas de trabajo fundamentales de la OIT y a asegurar que los trabajadores/as reciban salarios justos y condiciones de trabajo decentes. Tercero, la empresa se compromete a hacer del cumplimiento del código una condición de cualquier acuerdo con contratistas y abastecedores y a exigir que ellos extiendan esta obligación a sus subcontratistas.

El cuerpo del código se basa en las normas fundamentales de los convenios de la OIT: prohibición del trabajo infantil, trabajo forzoso o trabajo en servidumbre, discriminación, libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. A esto se suman las condiciones de trabajo básicas: salarios, jornada y condiciones de trabajo (inclusive salud y seguridad) cuya formulación en el código también derivan de las normas de la OIT.

Esta sección también aborda el tema de la relación de empleo regular. Cada vez más los empleadores evitan las obligaciones de la relación de empleo, tratando a los trabajadores/as como “contratistas independientes” cuando de hecho su situación es la misma de un empleado regular. La OIT está desarrollando una norma internacional al respecto.

La sección final establece las obligaciones más importantes que deben cumplir los contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios en la implementación del código y compromete a la empresa a poner en práctica dicho código usando una gama de sanciones que llegan a, e incluyen, la terminación de cualquier acuerdo. La sección final compromete a todos los empleadores concernidos a evitar cualquier tipo de acción disciplinaria, despido u otra forma de discriminación en contra de cualquier trabajador o trabajadora que suministre información respecto a la observancia del código.

Asimismo, esta parte dejar en claro que el código establece sólo normas mínimas que no deben ser utilizadas como topes o para desestimular la negociación colectiva. El texto del código, que debe ser afichado en donde los trabajadores/as puedan verlo, incluirá también canales por los cuales los trabajadores/as puedan informar de manera confidencial sobre el incumplimiento del código.

## **Preámbulo**

1. (*Nombre de la empresa*) reconoce sus responsabilidades para con los trabajadores/as respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios para (*nombre de la empresa*) sean o no empleados de (*nombre de la empresa*).
2. Todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por (*nombre de la empresa*) debe recibir un salario justo y condiciones de trabajo decentes y debe disfrutar de las normas de trabajo internacionales establecidas por los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo.
3. (*Nombre de la empresa*) requerirá que sus contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios respeten estas condiciones y observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos de (*nombre de la empresa*) o cuando suministren servicios vendidos por (*nombre de la empresa*). Antes de hacer encargos a abastecedores, arreglar con contratistas y subcontratistas, o conceder

licencias, (*nombre de la empresa*) evaluará si se pueden implementar las disposiciones de este Código.

4. A los efectos de este código, el término “contratista”, “subcontratista” o “abastecedor” significará cualquier persona física o legal que contrate con (*nombre de la empresa*), ya sea directa o indirectamente a través de otra persona física o legal que contrate con (*nombre de la empresa*) y se comprometa en un proceso de manufacturado, que incluye corte, confección, terminación, armado y empaquetado que resulten en un producto terminado para el consumidor. El término “concesionario” significa cualquier persona física o legal, que como parte de un arreglo contractual con (*nombre de la empresa*), utilice para cualquier propósito el nombre de (*nombre de la empresa*), sus marcas o imagen reconocidas.

## **Disposiciones**

### *EL EMPLEO ES LIBREMENTE ELEGIDO*

No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario (Convenios de la OIT 29 y 105). Tampoco se exigirá a los trabajadores/as que dejen “depósitos” o sus documentos en manos del empleador.

### *NO HAY DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO*

Se velará por que se respete la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas (Convenios de la OIT 100 y 111).

### *NO SE USA EL TRABAJO INFANTIL*

No se utilizará el trabajo infantil. Sólo se contratará a trabajadores y trabajadoras de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria (Convenio 138 de la OIT). Se proporcionará asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo.

### *SE RESPETAN LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

El derecho de los trabajadores/as a formar sindicatos y a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente será reconocido (Convenios 87 y 98 de la OIT). Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los lugares de trabajo para permitirles realizar sus funciones de representación. (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT). Los empleadores deben adoptar un enfoque positivo para con las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades de organización.

### *SE PAGAN SALARIOS JUSTOS*

Los salarios y subsidios que se pagan por un trabajo estándar cumplirán por lo menos con las normas mínimas legales o industriales y serán suficientes para satisfacer las necesidades básicas y representar un ingreso discrecional.

No se permitirán deducciones de los salarios por motivos disciplinarios, ni se realizarán deducciones de los salarios no previstos por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador. Todos los trabajadores/as deben recibir información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de ser contratados y sobre detalles particulares de sus salarios para el período que se les paga cada vez que reciban un salario.

### *HORAS DE TRABAJO NO EXCESIVAS*

Las horas de trabajo corresponderán con la legislación vigente y las normas de la industria. En cualquier caso, no se pedirá a los trabajadores/as que trabajen regularmente más de 48 horas por semana y se les dará por lo menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras deben ser voluntarias y en ningún caso exceder 12 horas al día, no podrán pedirse de forma regular y siempre deberán ser compensadas de forma extraordinaria.

### *CONDICIONES DE TRABAJO DECENTES*

Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro e higiénico y se propiciarán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación por parte del empleador.

### *SE ESTABLECE LA RELACIÓN DE EMPLEO*

Las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones o suministrar empleo regular. Se debe brindar a los trabajadores/as jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y formación.

### **Conclusión**

Contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios se comprometerán a apoyar y cooperar en la implementación y supervisión de este código, de la siguiente manera:

- facilitando a (*nombre de la empresa*) información pertinente respecto a sus operaciones;
- permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados;
- manteniendo expedientes con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren;
- informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores/as concernidos sobre las disposiciones de este código; y
- evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un/a trabajador/a por suministrar información respecto a la observancia de este Código.

Los contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios encontrados culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para (*nombre de la empresa*) o a proveer servicios a (*nombre de la empresa*).

Cualquier duda con respecto a la interpretación del significado de las disposiciones del Código se resolverá conforme al procedimiento establecido por una institución independiente establecida con este propósito.

Las disposiciones de este código constituyen sólo normas mínimas y condiciones a fin de evitar toda explotación. (*nombre de la empresa*) no pretende utilizar, no utilizará, y no permitirá que ningún contratista, subcontratista, abastecedor o concesionario utilice estas

normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por (*nombre de la empresa*) o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.

### **Normas específicas de la industria**

Las normas específicas de la industria, en especial aquellas relacionadas con la salud y la seguridad (inclusive el acceso a los servicios médicos) y al alojamiento de los trabajadores/as pueden ser incorporadas en el código o anexadas en forma separada y con referencias en el código en la sección 7 "Condiciones de trabajo decentes". Tales normas pueden ser normas formalmente reconocidas o la mejor práctica establecida.

## **III. Implementación**

### **Introducción**

La implementación hace referencia a toda una gama de actividades que puede emprender una empresa para poner en vigor el Código de Prácticas Laborales. En el pasado, algunas empresas han adoptado códigos como una respuesta de relaciones públicas ante informes de explotación pero dichos códigos no han sido implementados. Las empresas que adoptan el Código de Prácticas Laborales para la industria de la confección y de la indumentaria deportiva tendrán que determinar ciertas condiciones mínimas con respecto a la implementación del código. Una de las formas importantes en las cuales un código puede ser implementado es que se convierta en una parte aplicable y aplicada de acuerdos con contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios.

Con mucha frecuencia se confunden la implementación y la supervisión. La supervisión, que significa vigilar o controlar que los términos del código son respetados, es un aspecto de la implementación del código. Las empresas que adoptan el código supervisarán en su relación con sus contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios su cumplimiento.

Las empresas que adoptan el código deberán cooperar y apoyar un sistema de supervisión independiente del cumplimiento del código. Esta sección hace referencia a las obligaciones generales de la empresa para implementar el código. Las obligaciones de la empresa con respecto a la supervisión independiente figuran en la Parte IV.

### **Obligaciones de la empresa en la implementación del código:**

- La empresa acepta tomar medidas positivas a fin de implementar el Código e incorporarlo en todas sus operaciones y hacer del Código parte integral de su filosofía global y de su política general.
- La empresa fijará la responsabilidad respecto a todos los temas correspondientes al Código en su organización e informará a las instituciones y otras entidades pertinentes sobre qué conlleva esta responsabilidad.
- La Junta de Directores (u otro organismo rector) de la empresa revisará periódicamente el funcionamiento del Código, incluidos los informes sobre su supervisión interna y externa.

- La empresa acepta la responsabilidad de observar el Código respecto a todos los empleados/as y trabajadores/as que supervisa y está dispuesta a:
  - i. atribuir la responsabilidad de la implementación de este Código en cada lugar que posee o controla;
  - ii. asegurar que todos los trabajadores/as son conscientes del contenido del Código publicitando claramente un texto aprobado del mismo en todos los lugares de trabajo e informando oralmente sobre las disposiciones del Código a sus empleados, en un lenguaje que ellos/as comprendan;
  - iii. no disciplinar, despedir o discriminar de ninguna manera contra algún empleado/a por suministrar información respecto a la observancia de este Código;
- La empresa hará de la observancia del Código una condición de todos los acuerdos que firme con contratistas, abastecedores y concesionarios. Tales acuerdos obligarán a dichos contratistas, abastecedores y concesionarios a exigir la observancia del código en todos los acuerdos que contraiga con respectivos subcontratistas y abastecedores en el cumplimiento de su acuerdo con la empresa. Tales acuerdos obligarán además a estos contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios a asumir las mismas obligaciones de implementación del código que figuran en el punto anterior.

### **Obligaciones de la empresa en la puesta en vigor del código**

La observancia del Código por parte de los contratistas, subcontratistas y abastecedores debe ser una condición aplicable y aplicada del acuerdo con la empresa.

A los efectos de lograr esto:

- La empresa asegurará que todos los acuerdos por ella firmados relacionados con la producción de ropa e indumentaria deportiva permitan la terminación del acuerdo por no observancia del Código de parte de cualquier contratista, subcontratista o abastecedor;
- La empresa autorizará un procedimiento con plazos fijos para rectificar situaciones en las cuales un contratista, subcontratista o abastecedor no observe cabalmente su Código de Práctica Laboral. El consentimiento del contratista, subcontratista o abastecedor a cumplir con este procedimiento permitiría la continuación del acuerdo con la empresa. La empresa podrá autorizar a los contratistas o abastecedores que instituyan procedimientos similares respecto a sus contratistas, subcontratistas o abastecedores;
- Tales procedimientos sólo serán autorizados allí donde:
  - exista una expectativa razonable de que la situación será corregida y que el Código será observado en el futuro;
  - el periodo especificado para corregir la situación sea razonable;
  - se ponga fin inmediatamente a violaciones reconocibles e inequívocas del Código.

- Tales procedimientos no serán autorizados más de una vez a un mismo contratista, subcontratista o abastecedor por el mismo o similar incumplimiento del código; y
  - Tales procedimientos serán consistentes con todas las recomendaciones o procedimientos avanzados por la institución independiente establecida para asistir en la implementación de este código.
- ▣ Con respecto al trabajo infantil, tales procedimientos requerirán que ya no se contraten niños/as y que se implementen medidas temporarias para asistir a los niños que trabajan: reducción de la jornada de trabajo, oportunidades de educación y apoyo económico transitorio. El objetivo final es que los niños que trabajan sean reemplazados por adultos y, cuando sea posible, de la misma familia. Los procedimientos deberían también incluir medidas para asistir a los niños y niñas en cuestión a través de las oportunidades de educación y apoyo económico transitorio.
  - ▣ Los contratistas, subcontratistas y abastecedores deben -como parte de su acuerdo con la empresa- consentir en terminar cualquier contrato o acuerdo para la producción de mercadería de cualquier contratista, subcontratista o abastecedor que no observa cabalmente el Código o deben tratar de conseguir la aprobación de la empresa para instituir un procedimiento que fije un plazo de tiempo para rectificar las situaciones en las cuales el Código no sea totalmente observado;
  - ▣ Allí donde consistentemente no se observe o asegure la observancia del Código de parte de un contratista, subcontratista, abastecedor o concesionario particular, se pondrá fin al acuerdo. Una institución establecida con este propósito estipulará directivas o procedimientos para determinar cuando es necesario poner fin a un contrato por incumplimiento del Código.

En situaciones en las que no está claro si una práctica en particular constituye una violación del Código se buscará como orientación las normas de trabajo internacionales pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las recomendaciones de la institución independiente establecida para asistir a las empresas en la implementación del Código.

#### **IV. Supervisión independiente, acreditación y certificación**

##### **Introducción**

Cuando un número suficiente de empresas, asociaciones de industria u organizaciones de empleadores han adoptado el código de prácticas laborales para la industria de la confección y la indumentaria deportiva, establecerán, junto con las organizaciones sindicales y ONG que corresponda, establecerán conjuntamente una institución independiente a la cual en este documento nos referiremos como la "Fundación"

El cometido de la Fundación será:

- ▣ Llevar a cabo directa o indirectamente, a través de otras organizaciones, la supervisión independiente del cumplimiento del Código;
- ▣ Asistir a las empresas en la implementación del Código; y

- Suministrar un medio para informar a los consumidores respecto a la observancia del Código y, más en general, sobre las condiciones laborales en la industria.

A tales fines la Fundación:

- Siempre establecerá normas para la supervisión independiente y para la acreditación de inspectores independientes;
- Formará o dispondrá la formación de inspectores independientes;
- Preparará una lista de control de prácticas laborales que pueda ser revisada para utilizar en la supervisión del código;
- Llevará a cabo, o de otra manera, hará que se lleve a cabo una supervisión independiente del cumplimiento de empresas específicas del código de prácticas laborales;
- Recibirá informes de dichas supervisiones independientes y hará recomendaciones efectivas basadas en estos informes a las empresas concernidas;
- Investigará todo informe substanciado relacionado con el cumplimiento de las empresas participantes y hará efectivas las recomendaciones basadas en las conclusiones de tales investigaciones;
- Preparará y publicará directivas para las empresas participantes sobre la implementación del código;
- Suministrará otro tipo de asistencia técnica a empresas en la implementación del código, inclusive la formación del personal de la empresa;
- Preparará y publicará la versión autorizada del código en distintos idiomas, en cantidades suficientes, tal cual lo requieran las empresas participantes;
- Establecerá una manera de interpretar las disposiciones del código, que se basará en la jurisprudencia reconocida la Organización Internacional del Trabajo;
- Proveerá medios para que los trabajadores/as y cualquier otra persona pueda informar confidencialmente sobre la observancia del Código;
- Establecerá, basándose en la supervisión independiente, un sistema de certificación de prácticas laborales que pueda ser utilizado por los consumidores;
- Recabará información de cualquier fuente sobre las condiciones de trabajo en la industria de la confección y la indumentaria deportiva y pondrá esta información a disposición de los consumidores;
- Promocionará el código de prácticas laborales y estimulará a todas las empresas que operan en la industria para que lo adopten; y
- Establecerá un mecanismo que pueda presentar recomendaciones efectivas con respecto a cualquier conflicto que surja de la implementación o del proceso de certificación.

La Fundación estará presidida por una junta constituida por los representantes de las organizaciones sindicales y ONG correspondientes, por una parte, y de los representantes apropiados de vendedores y manufacturadores por la otra, ambas partes en pie de igualdad. La Fundación se financiará a través de contribuciones de organizaciones participantes y de los pagos de servicios de parte de las empresas contratantes.

La Fundación llevará a cabo su labor principalmente a través de contratos con empresas específicas para que supervisen de modo independiente y certifiquen su cumplimiento con el código y a través de contratos con individuos y organizaciones para que lleven a cabo la supervisión.

Se entiende que las normas para la supervisión independiente establecida por la Fundación se fundamentarán en la mejor práctica de las dos profesiones existentes que supervisan las prácticas laborales: las inspecciones laborales y las prácticas de aplicación de contratos de los sindicatos. Asimismo, está claro que estas normas incluirán prácticas éticas para los supervisores, como por ejemplo, el respeto de cualquier información comercial confidencial. Se entiende además que todo individuo contratado para llevar a cabo una supervisión recibirá formación para este propósito.

### **Relación entre la empresa y la Fundación**

Las empresas que adoptan el código de prácticas laborales para la industria de la confección y la indumentaria deportiva firmarán un acuerdo con la Fundación. Dicho acuerdo estipulará lo siguiente:

- El calendario en el cual la producción en los distintos establecimientos debería cumplir con todas las normas del código;
- La información que la empresa debe entregar a la Fundación de supervisión;
- El pago que la compañía debería hacer a la Fundación de supervisión;
- Los procedimientos para la supervisión concreta y las obligaciones de las distintas partes; y
- El uso de parte de la empresa del contrato con la Fundación en sus relaciones públicas.

Con respecto a (b) la empresa asume las siguientes obligaciones:

- Mantener información completa y actualizada de todos los contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios obligados a observar este código, inclusive la índole y ubicación de todos los lugares de trabajo y suministrar esta información a la Fundación o a sus supervisores acreditados en el momento oportuno cuando sea requerida.
- Exigir que los contratistas, subcontratistas, abastecedores y concesionarios mantengan expedientes con de los nombres, edades, horas trabajadas, salarios pagados a cada trabajador y poner estos expedientes a disposición de la inspección de parte de supervisores acreditados y permitir que la Fundación o sus supervisores acreditados lleven a cabo entrevistas confidenciales con los trabajadores/as.

- Asegurar que el código esté claramente afichado en todos los lugares en donde se produce y/o distribuye ropa e indumentaria deportiva según un acuerdo con o para la empresa y suministrar textos autorizados del código a los contratistas y abastecedores para su utilización y la utilización de cualquier contratista, subcontratista, abastecedor obligado a observar este código.
- En todos los casos el texto del código será afichado en los idiomas que los trabajadores/as concernidos puedan comprender. El texto del código será entregado a cada trabajador cubierto por sus disposiciones y todos los trabajadores/as cubiertos serán informados oralmente en un idioma que puedan comprender de las disposiciones del código.
- El código así afichado debe suministrar información para asistir a los trabajadores/as en la información de violaciones del código a la Fundación o a sus agentes, teniendo en cuenta las dificultades que los trabajadores/as enfrentarán al hacerlo y la necesidad de confidencialidad a fin de proteger a los trabajadores/as.
- Permitir el acceso necesario a los supervisores independientes y suministrarles cuando así lo exijan toda la información pertinente.
- A los efectos de asegurar y demostrar claramente que el código es observado por todas las partes obligadas a observarlo, la empresa debe permitir a la Fundación y a sus agentes acceso a toda información relacionada con la implementación del código y asegurar que sus contratistas, subcontratistas, abastecedores den el mismo acceso a la Fundación y a sus agentes.

### **Supervisión: principios básicos**

- Se debe supervisar la observancia concreta de las condiciones de trabajo a través de visitas de inspección no anunciadas (inspecciones al azar) a todos los lugares de trabajo cubiertos por el código;
- Se debe establecer la frecuencia de las inspecciones;
- Los supervisores acreditados deben poder entrevistar a los trabajadores/as en forma confidencial;
- Además de las inspecciones regulares o de rutina, se emprenderán inspecciones en establecimientos específicos si hubiese quejas substanciadas, donde haya suficientes razones para creer que el código no es observado;
- Las inspecciones se llevarán a cabo de manera de no causar perturbaciones indebidas en el cumplimiento del trabajo en los lugares inspeccionados;
- Se suministrarán informes por escrito de los supervisores acreditados a todas las partes y a la empresa participante correspondiente después de cada visita.

La Fundación puede buscar otras fuentes de información respecto al cumplimiento del código, inclusive puede consultar a organizaciones sindicales, organizaciones de derechos humanos, religiosas y otras instituciones similares que corresponda a fin de obtener información adicional sobre la empresa en cuestión o a fin de investigar algún tipo de queja.

Si se descubren violaciones, la empresa debe aceptar la recomendación de la Fundación. En primera instancia esta recomendación estará dirigida a mejorar la situación prevaleciente. Cuando tales mejoras no sean posibles o satisfactorias, la Fundación puede obligar a las empresas a volver a negociar, terminar o negarse a renovar sus contratos con ciertos contratistas, subcontratistas y/o abastecedores .

Cuando las empresas no cumplan con su acuerdo con la Fundación, queda claro que la Fundación puede publicar cualquier información pertinente al público y puede terminar el contrato entre la empresa y la Fundación.

El proceso de supervisión independiente constituirá la base de cualquier reclamo público de parte de la Fundación o de las empresas participantes en relación a la implementación del código o respecto a las prácticas laborales concretas cubiertas por el mismo.

II