

amfori BSCI

Código de Conducta

I. Introducción

El Código de Conducta de amfori BSCI es un documento de compromiso para que los miembros de amfori y sus socios comerciales ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos y protección del medio ambiente en sus cadenas de suministro globales, de acuerdo con los principios internacionalmente reconocidos. Este documento tiene el objetivo de orientar a los miembros de amfori y a sus socios comerciales para que realicen de manera responsable su actividad empresarial e identifiquen, prevengan, mitiguen, aborden y remedien los efectos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente en su Cadena de Suministro. Está respaldado y complementado por el Manual del Sistema de amfori BSCI, el Programa de Compromiso de los Miembros de amfori y la Plataforma de Sostenibilidad de amfori. Este documento, y todo el material de apoyo complementario, integra las características de diligencia debida enumeradas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Los miembros de amfori y sus socios comerciales, incluido el conjunto de los productores de todos los procesos, los intermediarios y los que participan en los procesos de contratación de trabajadores, pueden convertirse en firmantes del Código de Conducta de amfori BSCI. A lo largo del documento, el término “firmantes” se utilizará para referirse a los miembros de amfori y a sus socios comerciales.

Esta versión del Código de Conducta de amfori BSCI ha sido aprobada por amfori y sustituye a todas las versiones anteriores del Código en todas sus traducciones. La versión en inglés de este documento es la legalmente vinculante.

El Código de Conducta de amfori BSCI v.2021 entrará en vigor a partir del 25 de septiembre de 2023. La responsabilidad de incorporar este Código de Conducta en las actividades y aplicar la diligencia debida recae en los firmantes.

II. Valores y principios

El Código de Conducta de amfori BSCI, así como todo el material complementario, se basan y refieren a:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Naciones Unidas
- Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Los Derechos del Niño y Principios Empresariales de las Naciones Unidas
- Las Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Los Documentos de Orientación Sectorial de la OCDE

Al adoptar el Código de Conducta de amfori BSCI, los firmantes confirman su compromiso con los valores indicados a continuación:

- **Mejora continua:** Los firmantes se comprometen a aplicar el Código de Conducta de amfori BSCI en un enfoque de conjunto, integrado en sus sistemas y cultura corporativa, para garantizar la mejora continua de la diligencia debida en sus organizaciones y cadenas de suministro de forma progresiva.
- **Cooperación:** Los firmantes tendrán un mayor impacto y posibilidades de identificar, prevenir, mitigar y remediar la vulneración de derechos humanos y ambientales en sus organizaciones y cadenas de suministro por medio de la colaboración y el enfoque conjunto de la diligencia debida. El espíritu de cooperación es de suma importancia en el compromiso entre los firmantes y los grupos de interés a diferentes niveles, especialmente a la hora de generar capacidad de influencia. En este sentido, amfori apoya a los firmantes a través del impulso de alianzas relevantes y significativas para este fin. .
- **Empoderamiento:** Un objetivo clave de amfori es permitir que los firmantes desarrollen sus organizaciones y fortalezcan sus cadenas de suministro de forma que se respeten los derechos humanos y se permita la mejora continua. Para este fin, amfori proporciona las herramientas necesarias, y espera que los firmantes las utilicen y las difundan en sus organizaciones y cadenas de suministro.
- **Cumplimiento del código:** Cumplir las leyes nacionales es la primera obligación de una empresa comercial. En los países en los que las leyes nacionales establezcan una norma de protección diferente a la del Código de Conducta de amfori BSCI y sus referencias, los firmantes acatarán los principios que proporcionen la mayor protección a los trabajadores y al medio ambiente, sin contradecir el marco legal del país.
- **Protección de personas vulnerables:** Los firmantes se comprometen a proteger y desarrollar la autonomía de las personas y grupos sociales vulnerables en la medida de sus posibilidades. Los firmantes entienden que la vulnerabilidad puede depender del contexto y que algunas personas y grupos sociales pueden ser vulnerables en más de un aspecto.
- **Transparencia:** Los firmantes se comprometen a ser transparentes:
 - entre sí, con amfori y con cualquier otro actor implicado, según corresponda (p. ej., auditores, socios de calidad), y en el contexto de la identificación, prevención y reparación de efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente. Los firmantes se informan mutuamente y a amfori de cualquier incidente crítico, así como de la eficacia de cualquier respuesta ante un impacto adverso a los valores y principios del Código de Conducta de amfori BSCI;
 - mediante la divulgación razonable a los accionistas, a los grupos de interés y a los gobiernos de sus efectos en la Cadena de Suministro y en las comunidades circundantes, de acuerdo con los requisitos de las leyes nacionales, cuando sean aplicables.

El Código de Conducta de amfori BSCI y sus valores se aplican a través del conjunto de principios que se explican a continuación:

Sistema de gestión social y “efecto cascada”

Los firmantes se comprometen a:

- adoptar y comunicar públicamente una declaración de política de derechos humanos por escrito, acorde con la complejidad y el tamaño de las actividades, aprobada al más alto nivel;
- implantar en sus prácticas empresariales un sistema de gestión de la diligencia debida basado en procesos y riesgos, acorde con los PRNU, y adaptado al modelo de negocio de la empresa. Las expectativas establecidas en este Código de Conducta deben incorporarse al sistema;
- comunicar de forma activa su adhesión al Código de Conducta de amfori BSCI en toda su empresa, así como a sus socios comerciales y a los grupos de interés pertinentes;
- Formar e incentivar a todos los departamentos y personas relevantes de manera que puedan integrar los principios de las prácticas empresariales y de compra responsables y con perspectiva de género en la cultura de la empresa, y lo transmitan a sus socios comerciales;
- exigir a sus socios comerciales que compartan la información a su vez con sus socios comerciales y los grupos de interés pertinentes de su cadena de suministro;
- exigir y supervisar a sus socios comerciales para que apliquen el Código de Conducta de amfori BSCI dentro de su ámbito de influencia, incluidos los intermediarios que participan en el proceso de selección de empleados, como agentes, reclutadores y agencias de contratación;
- incluir a todos los trabajadores en su diligencia debida, especialmente a las partes vulnerables de su cadena de suministro, como los trabajadores a domicilio, los pequeños propietarios y los trabajadores temporales y migrantes; identificar los retos en estos niveles, y trabajar con amfori y otras partes interesadas para mejorar;
- disponer de una estrategia, procesos y recursos para cumplir con las responsabilidades del Código de Conducta de amfori BSCI y garantizar la mejora continua en su aplicación;
- ejercer prácticas de adquisición responsables y con perspectiva de género, así como evitar poner a los socios comerciales en una posición en la que no puedan adherirse al Código de Conducta de amfori BSCI.

La participación de los trabajadores y su protección

Los firmantes se comprometen a:

- establecer prácticas administrativas responsables y con perspectiva de género, que impliquen a todos los trabajadores y a sus representantes en un buen intercambio de información sobre el proceso de diligencia debida;
- definir los objetivos a largo plazo para proteger a los trabajadores de acuerdo con las principios del Código de Conducta de amfori BSCI;
- adoptar medidas específicas, como la capacitación, para que los trabajadores sean conscientes de sus derechos y responsabilidades, con especial atención a las personas vulnerables. Cuando corresponda, los intermediarios, como pueden ser agentes, reclutadores y agencias de contratación, deberán desempeñar un papel activo en la consecución de estos pasos.
- dotar de suficiente competencia a los directivos, los trabajadores y los representantes de los trabajadores dentro de su empresa, así como en la cadena de suministro, para que integren el Código de Conducta de amfori BSCI en la cultura corporativa, y promover la educación y la formación continua en cada nivel de trabajo;
- establecer o participar en mecanismos de reclamaciones y quejas efectivos para las personas y grupos sociales que puedan verse negativamente afectados, y mantener un registro preciso de los mismos. El mecanismo de reclamación a nivel operativo debe ser acorde con el Artículo 31 de los PRNU. Cuando corresponda (p. ej., cuando haya trabajadores inmigrantes), el mecanismo de reclamación a nivel operativo deberá ser accesible en las lenguas locales que corresponda, y permitir que se aborden y remedien de manera eficaz los problemas entre administraciones, mediante la colaboración con aliados y la coordinación.

Los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva

Los firmantes se comprometen a:

- respetar el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos, o a abstenerse de hacerlo, así como a negociar colectivamente, de forma libre y democrática, sin distinción de ningún tipo e independientemente de su género;
- garantizar una representación significativa de todos los trabajadores, sin distinción de ningún tipo e independientemente de su género;
- no discriminar a los trabajadores por su afiliación sindical;
- no impedir que los representantes de los trabajadores y los reclutadores accedan o interactúen con los trabajadores en el lugar de trabajo;
- respetar este principio, permitiendo que los trabajadores elijan libremente a sus propios representantes con los que la empresa pueda discutir los asuntos del lugar de trabajo en los países donde la actividad sindical sea ilegal o donde una actividad sindical libre y democrática no esté permitida.

Ausencia de discriminación, violencia o acoso

Los firmantes se comprometen a:

- tratar a todos los trabajadores con respeto y dignidad;
- garantizar que los trabajadores no sean sometidos a ninguna forma de violencia, acoso, trato inhumano o denigrante en el trabajo, ni a amenazas de violencia y abuso, incluidos los castigos corporales, el abuso verbal, físico, sexual, económico o psicológico, la coacción psicológica o física u otras formas de acoso o intimidación;
- comprender los posibles motivos de discriminación en su contexto específico y no discriminar o excluir a personas por motivos de sexo, género, edad, religión, raza, casta, lugar de nacimiento, origen social, discapacidad, origen étnico y nacional, nacionalidad, pertenencia a un sindicato u otra organización legítima, afiliación u opinión política, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, embarazo, enfermedad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación;
- establecer procedimientos disciplinarios por escrito y explicarlos de forma oral a los empleados en un lenguaje y términos con los que estén familiarizados. Las medidas disciplinarias deben estar alineadas con las leyes nacionales;
- proporcionar un trato sensible a la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades tanto en los procesos de selección como en el lugar de trabajo;
- garantizar que los trabajadores no sean acosados, sancionados, ni sufran represalias por denunciar problemas derivados de los motivos arriba mencionados.

Remuneración justa

Los firmantes se comprometen a:

- cumplir, como mínimo, con los salarios exigidos por la legislación gubernamental sobre el salario mínimo o los criterios del sector aprobados a través de la negociación colectiva, adoptando el que sea más elevado. Los salarios se referirán a las horas de trabajo estándar;
- pagar los salarios de forma regular, puntual y estable, y en su totalidad en moneda de curso legal. El pago parcial en forma de prestaciones en especie solo se acepta de acuerdo con las especificaciones de la OIT;
- evaluar con precisión la brecha salarial, y trabajar progresivamente hacia el pago de un salario digno que sea suficiente para proporcionar un nivel de vida decente a los trabajadores y sus familias;
- reflejar las competencias, responsabilidades, antigüedad y formación de los trabajadores en sus niveles salariales;

- cuando se establezca una tarifa salarial por producción, cuota o trabajo a destajo, permitir a los trabajadores ganar al menos un salario que cumpla o supere el salario mínimo legal, los criterios del sector o los convenios colectivos aplicables (si los hay) dentro de la jornada laboral normal garantizar que los trabajadores de todos los géneros y categorías, como los inmigrantes y los trabajadores locales, reciban el mismo salario por el mismo trabajo y la misma cualificación;
- aplicar las deducciones solo en las condiciones y en la medida en que lo permita la ley o lo establezca el convenio colectivo;
- proporcionar a los trabajadores las prestaciones sociales que legalmente les correspondan, por ejemplo, sin que ello afecte de forma negativa a su salario, antigüedad, puesto o perspectivas de promoción.

Jornada laboral digna

Los firmantes se comprometen a:

- garantizar que los trabajadores no tengan que trabajar más de 48 horas estándar a la semana, sin perjuicio de las expectativas específicas que se exponen a continuación. Se reconocen las excepciones especificadas por la OIT;
- interpretar las leyes nacionales vigentes, las normas del sector o los convenios colectivos dentro del marco internacional establecido por la OIT, así como promover prácticas de tiempo de trabajo que permitan una conciliación saludable del trabajo y la vida privada de los trabajadores;
- superar el límite de horas descrito anteriormente solo en los casos excepcionales definidos por la OIT, en cuyo caso se autorizan las horas extraordinarias;
- utilizar las horas extraordinarias como una práctica excepcional y voluntaria, pagada con una tarifa superior de al menos el 125 % de la tarifa estándar. Las horas extraordinarias no representarán un aumento de la probabilidad de riesgos laborales y en ningún caso superarán los límites establecidos en las leyes nacionales;
- conceder a sus trabajadores el derecho a tener pausas de descanso durante su jornada laboral la y, como mínimo, a un día libre cada siete días, salvo las excepciones previstas en los convenios colectivos.

Seguridad y salud laboral

Los firmantes se comprometen a:

- respetar el derecho de los trabajadores y de las comunidades locales a unas condiciones de trabajo y de vida saludables, sin perjuicio de las expectativas específicas que se exponen a continuación. Las personas vulnerables, entre las que se encuentran los trabajadores jóvenes, las madres primerizas y embarazadas y las personas con discapacidad, deberán recibir especial protección;
- cumplir con las leyes nacionales en materia de seguridad y salud laboral o con las normas internacionales cuando las leyes nacionales no sean estrictas o no se apliquen de la manera correcta;
- garantizar la existencia de sistemas para evaluar, identificar, prevenir y mitigar las amenazas reales y en potencia para la seguridad y salud laboral;
- formar regularmente a todos los departamentos y personas en materia de seguridad y salud laboral en todas las etapas del empleo, así como proporcionar información sobre seguridad y salud laboral a los trabajadores y al público, incluidas las comunidades afectadas;
- adoptar medidas eficaces para evitar que los trabajadores sufran accidentes, lesiones o enfermedades derivadas, asociadas u ocurridas en el trabajo. Estas medidas buscan minimizar, en la medida de lo posible y razonable, las causas de los riesgos inherentes al lugar de trabajo;
- mejorar la protección de los trabajadores en caso de accidente, incluso mediante sistemas de seguro obligatorio;
- registrar todos los incidentes en materia de seguridad y salud laboral y de cualquier otra instalación facilitada o encomendada;
- adoptar todas las medidas apropiadas, así como obtener todas las licencias necesarias y la documentación pertinente exigida por las leyes nacionales para garantizar la estabilidad y la seguridad del equipo y los edificios utilizados y para proteger y prepararse para cualquier situación de emergencia previsible. Esto incluye las instalaciones residenciales para los trabajadores cuando las proporcione o exija el empresario o un socio de contratación;

- establecer comités pertinentes, como un Comité de Seguridad y Salud Laboral, para garantizar la cooperación activa entre la dirección y los trabajadores y/o sus representantes en el desarrollo y la aplicación efectiva de sistemas que garanticen un entorno de trabajo seguro y saludable. Estos comités buscan representar la diversidad de los trabajadores;
- advertir a los trabajadores y respetar su derecho y responsabilidad de abandonar las instalaciones y/o dejar de trabajar sin autorización en situaciones de peligro y riesgos no controlados;
- proporcionar una asistencia médica adecuada y sus correspondientes instalaciones, así como garantizar la igualdad de acceso a estos servicios para todos los trabajadores. Los servicios sanitarios (incluidos los seguros) deben atender las preocupaciones y necesidades particulares de todos los géneros y edades;
- garantizar el acceso a agua potable limpia, a zonas de descanso y alimentación gratuitas y, en su caso, a zonas para cocinar y almacenar alimentos;
- proporcionar una cantidad adecuada de aseos separados y seguros con un nivel adecuado de privacidad para todos los géneros, así como toallas de papel y lavabos con jabón de manos en todas las zonas de trabajo;
- garantizar que las instalaciones residenciales proporcionadas o gestionadas estén limpias, sean seguras y satisfagan todas las necesidades básicas de los trabajadores;
- proporcionar gratuitamente a todos los trabajadores equipos de protección personal (EPP) eficaces y personalizados, teniendo en cuenta las necesidades de las diferentes categorías de trabajadores, como las mujeres embarazadas y lactantes;
- indemnizar a los trabajadores por daños y perjuicios cuando se identifique una vulneración pasada o actual de estos principios.

Ausencia de trabajo infantil

Los firmantes se comprometen a:

- no emplear, de forma directa o indirecta, a niños por debajo de la edad mínima de finalización de la enseñanza obligatoria definida por la ley, que no será inferior a los 15 años, salvo que se apliquen las excepciones reconocidas por la OIT;
- proteger a los niños de toda forma de explotación;
- establecer mecanismos sólidos de comprobación de la edad como parte del proceso de selección, que no puedan ser de ninguna manera denigrantes o irrespetuosos para el trabajador;
- tomar precauciones especiales e identificar medidas proactivas en casos de despido y desplazamiento de niños, para garantizar la protección de los niños afectados.

Protección especial para los trabajadores jóvenes

Los firmantes se comprometen a:

- garantizar que los jóvenes no trabajen de noche y que estén protegidos de condiciones de trabajo perjudiciales para su salud, seguridad, moral y desarrollo, sin perjuicio de las expectativas específicas establecidas en este principio;
- retirar inmediatamente a los trabajadores jóvenes de cualquier trabajo peligroso o fuente de peligro cuando se identifiquen estos casos, así como redefinir su ámbito de trabajo sin que esto suponga pérdida de ingresos;
- garantizar que (a) el tipo de trabajo no pueda afectar de manera negativa a la salud o al desarrollo de los trabajadores jóvenes; y que (b) su horario de trabajo les permita asistir a la escuela, participar en la orientación profesional aprobada por la autoridad competente o beneficiarse de programas de formación o educativos;
- establecer los mecanismos necesarios para prevenir, identificar y mitigar los daños a los trabajadores jóvenes, prestando especial atención a la provisión y al acceso de estos a mecanismos de quejas y reclamaciones eficaces y operativos, así como a programas de formación en materia de seguridad y salud laboral y programas específicos adaptados a sus necesidades.

Ausencia de empleo precario

Los firmantes se comprometen a:

- garantizar que sus procesos de selección y sus relaciones laborales no causen inseguridad y vulnerabilidad social o económica a sus trabajadores;
- garantizar que el trabajo se realice sobre la base de una relación laboral reconocida y documentada, establecida de acuerdo con las leyes, usos o prácticas nacionales pertinentes y las normas internacionales del trabajo, eligiendo la que ofrezca mayor protección;
- proporcionar a los trabajadores información comprensible en su propia lengua antes de la contratación, así como asegurarse de que conocen sus derechos, responsabilidades y condiciones de trabajo, incluidas las horas de trabajo, la remuneración y las condiciones salariales en su propia lengua;
- esforzarse por ofrecer condiciones de trabajo dignas y, en su caso, flexibles, que apoyen también a los trabajadores, independientemente de su género, en su papel de padres o cuidadores, incluidos los trabajadores de temporada e inmigrantes, cuyos hijos pueden haber permanecido en su ciudad de origen;
- no utilizar los acuerdos laborales de forma que no se correspondan deliberadamente con la verdadera finalidad de la ley. Esto incluye, entre otros: (a) los programas de aprendizaje o capacitación que no pretendan formar en habilidades o proporcionar un trabajo estable, (b) el carácter temporal u ocasional del trabajo cuando se utilice para socavar la protección de los trabajadores, (c) la contratación solo de mano de obra y (d) la sustitución de contratos;
- no subcontratar de forma que se socaven los derechos de los trabajadores.

Ausencia de servidumbre, trabajo forzado o trata de personas

Los firmantes se comprometen a:

- no participar, ni siquiera a través de sus socios comerciales, en ninguna forma de servidumbre, trabajo forzoso, servidumbre por contrato, de tráfico o involuntario, incluido el trabajo forzoso impuesto por el Estado;
- adherirse a los principios internacionales de contratación responsable, incluido el principio de “el empleador paga”, y exigir lo mismo a sus socios de contratación, cuando contraten y empleen a todos sus trabajadores, ya sea de forma directa o indirecta, especialmente a los miembros de grupos vulnerables como los trabajadores temporales o inmigrantes. Como mínimo, esto incluye:
 - no cobrar cuotas ni costes de contratación a los trabajadores;
 - contratos de trabajo claros y transparentes;
 - que los trabajadores estén libres de engaños y coacciones;
 - libertad de circulación y no expedición de documentos de identidad;
 - acceso a información gratuita, completa y precisa;
 - libertad para rescindir el contrato, cambiar de empresa y volver con seguridad;
 - acceso a la resolución gratuita de litigios y garantías efectivas;
- indemnizar de manera progresiva dentro de un plazo razonable, y en el marco de los mismos principios internacionales, a los trabajadores por daños y perjuicios cuando se identifique una vulneración histórica o real de estos principios.

Protección del medio ambiente

Los firmantes se comprometen a:

- implantar en sus prácticas empresariales un sistema de gestión de la diligencia debida ambiental basado en procesos y riesgos, adaptado al modelo de negocio de la empresa. Esto también puede integrarse en el sistema general de gestión de la diligencia debida;
- cumplir con las leyes ambientales de alcance nacional o con las normas internacionales cuando las leyes nacionales no sean estrictas o no se apliquen de la manera correcta;

- identificar los impactos ambientales de sus actividades y aplicar las medidas adecuadas para prevenir, mitigar y remediar los efectos negativos sobre las comunidades circundantes, los recursos naturales, el clima y el medio ambiente en general.

Comportamiento empresarial ético

Los firmantes se comprometen a:

- no participar en el soborno, la extorsión, la malversación de fondos o cualquier forma de corrupción, incluidas, entre otras, la promesa, oferta, regalo o aceptación de un incentivo pecuniario o de otro tipo;
- desarrollar y adoptar controles internos adecuados, programas o medidas para prevenir y detectar el soborno, la extorsión, la malversación o cualquier otra forma de corrupción, desarrollados sobre la base de una evaluación de riesgos específica de la empresa;
- mantener información precisa sobre sus actividades, estructura y rendimiento, y divulgarla de acuerdo con la normativa vigente y las mejores prácticas del sector para aumentar la transparencia de sus actividades;
- no falsificar ni participar en la falsificación de información o en cualquier acto de tergiversación en la Cadena de Suministro;
- sensibilizar sobre las políticas, los controles, los programas y las medidas contra los comportamientos poco éticos, así como promover el cumplimiento normativo en la empresa mediante la formación y la comunicación;
- recopilar, utilizar y si no, procesar la información personal (incluida la de los trabajadores, socios comerciales, clientes y consumidores dentro de su área de influencia) con un cuidado razonable. La recopilación, el uso y el procesamiento de la información personal deberán cumplir con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos reglamentarios.

III. Términos de aplicación

Los firmantes de este Código de Conducta se comprometen a poner en práctica los valores y principios establecidos en este documento en todas sus relaciones comerciales y en estrecha relación con los grupos de interés pertinentes:

- **Antes de entablar una relación comercial**, para identificar y comprender los riesgos reales y potenciales en materia de derechos humanos.
- **Durante una relación comercial**, para llevar a cabo negocios de manera responsable, así como para orientar y apoyar a sus socios comerciales en la mejora continua.
- **Al final de una relación comercial**, para garantizar una transición responsable para el socio comercial.

Gestión de información

- Los firmantes mantendrán la Plataforma de Sostenibilidad de amfori con información actualizada y precisa y formarán a sus empleados y representantes para que utilicen dicha información de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD).
- Los firmantes entienden que toda la información personal recopilada, utilizada y procesada de otro modo dentro de las herramientas y plataformas de amfori debe cumplir con el RGPD, independientemente de la ubicación geográfica en la que se recopilaron.
- Los firmantes acuerdan que la información recopilada a través de una actividad de supervisión, incluido un mecanismo de reclamación o queja, puede ser compartida con terceras partes (i) en la medida en que esto ocurra en el marco de amfori; (ii) en la medida en que dicha transferencia sea necesaria para las disposiciones hechas por o en nombre de las actividades relacionadas con amfori; y/o (iii) las terceras partes acuerdan tratar la información proporcionada con el máximo respeto y para el único propósito pertinente para el caso.

Supervisión de la cadena de suministro

- Los socios comerciales vigilarán el cumplimiento del Código de Conducta de amfori BSCI tanto internamente como por parte de sus socios comerciales implicados en el proceso de producción, basándose en un enfoque de mejora continua.
- Los socios comerciales reconocen que los miembros de amfori pueden optar por incluirlos en las actividades de supervisión. Aceptan ser supervisado por amfori o por terceros cualificados por amfori (p. ej., empresas de auditoría o socios de calidad) para este fin, tanto in situ como a distancia, de forma anunciada o no. Estas actividades pueden llevarse a cabo con las herramientas de supervisión de amfori, así como con el Programa de Control de Calidad. En el curso de una actividad de supervisión, los socios comerciales se comprometen a:
 - facilitar el pleno acceso a las instalaciones solicitadas por las personas que realizan la actividad, incluidas las partes que puedan no haber sido identificadas inicialmente en el ámbito de actividad;
 - facilitar el acceso a los datos personales de sus empleados, así como la recopilación de los datos pertinentes para la elaboración de informes, siempre que cumplan con las leyes nacionales y el RGPD;
 - permitir la recopilación de la documentación relacionada con la actividad, incluidos, entre otros, registros comerciales, licencias, certificaciones y fotografías;
 - permitir la realización de entrevistas, tanto in situ como a distancia, con los trabajadores con total confidencialidad, sin influencia ni represalia alguna por parte de la dirección.

IV. Referencias



El enlace/código QR al sitio web se añadirá en la versión final. Con fines de consulta pública, remítase a la documentación.

V. Glosario



El enlace/código QR al sitio web se añadirá en la versión final. Con fines de consulta pública, remítase a la documentación.

Fecha _____

Nombre de la empresa _____

Nombre y Apellido _____

Dirección _____

Firma

Sello de la empresa