



Setting The
Standard for
Seafood



Manual de Interpretación del Estándar de Alimentos de ASC

Versión: 1.2 - Fecha de emisión: 19 de diciembre de 2025



Contact Information:

Aquaculture Stewardship Council, Maliebaan 50-B, 3581 CS Utrecht, The Netherlands

Control de versiones, idiomas disponibles y aviso de copyright

El Aquaculture Stewardship Council (ASC) es el propietario de este documento.

Número de registro mercantil 3438968

Para comentarios o preguntas sobre el contenido de este documento, póngase en contacto con ASC a través de feed@asc-aqua.org.

ID del documento: ASC-INT-002-ES

Control de versiones

Historial de versiones del documento:

Versión:	Fecha de publicación:	Fecha de entrada en vigor	Observaciones/cambios
V1.2	19 de diciembre de 2025	2 de febrero de 2026	<ul style="list-style-type: none"> o Se añadió orientación para apoyar los cambios según la versión 1.2 del Estándar de Alimentos de ASC: <ul style="list-style-type: none"> • El indicador 2.2.9 se modificó para introducir una excepción para ingredientes determinados como de 'Riesgo Medio' bajo el Principio 2 de Debida Diligencia • Ingredientes vegetales de Categoría 1 de Riesgo Medio (Soja, Aceite de Palma) deben cumplir además con los indicadores 5.1.1, 5.1.2 y 5.1.3 • Los indicadores 3.2.2 y 5.1.10 se modificaron para incluir la obtención de un volumen mínimo de ingredientes vegetales de Categoría 1 o Control de versiones, diseño general, figuras e hipervínculos actualizados

<p>VI.1</p>	<p>1 de mayo de 2025</p>	<p>N/A</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Marca ASC, texto introductorio, Control de versiones, diseño general e hipervínculos actualizados o Se añadió orientación para respaldar los cambios según la versión 1.1 del Estándar de Alimentos de ASC: <ul style="list-style-type: none"> • Nuevo indicador de divulgación de gases de efecto invernadero (GEI) que exige la presentación de datos específicos por especie • Otros indicadores de divulgación actualizados/agregados para alinearse con los requisitos de reporte del Estándar ASC para Granjas • Un nuevo requisito para informar datos de GEI utilizando métodos de cálculo de asignación de masa relativa y económica • Actualizaciones de la fecha de corte (cut-off date) de deforestación y conversión (DFC • Requisitos técnicos relevantes para las fábricas de alimentos transferidos desde los RUoC de Alimentos al Estándar
<p>VI.0</p>	<p>18 de mayo de 2023</p>	<p>18 de mayo de 2023</p>	<p>Nuevo Documento</p>

Es responsabilidad del usuario del documento utilizar la última versión publicada en la página web de ASC.

Este Manual de Interpretación no contiene contenido normativo y se proporciona como **orientación solamente**.

Revisión y actualización

ASC revisará este Manual de Interpretación de manera periódica y según sea necesario.

Si la revisión determina que es necesario efectuar una modificación, ASC revisará el documento según corresponda y publicará la nueva versión en la página web de ASC.

Idiomas disponibles

El Manual de Interpretación del Estándar de Alimentos de ASC está disponible en el/los siguiente/s idioma/s:

Versión:	Idiomas disponibles
V1.2	Inglés (lengua oficial) Español Japonés Vietnamita Tailandés Coreano
V1.1	Inglés (lengua oficial)
V1.0	Inglés (lengua oficial)

En caso de inconsistencias y/o discrepancias entre la(s) traducción(es) disponible(s) y la versión en Inglés, prevalecerá la versión en Inglés en línea (formato PDF).

Aviso sobre derechos de autor



Este documento está protegido por una licencia [Creative Commons Attribution-NonCommercial 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/).

Los permisos que excedan el alcance de esta licencia pueden solicitarse a través de standards@asc-aqua.org.

Contenidos

Control de versiones, idiomas disponibles y aviso de copyright 1

Contenidos..... 4

Cómo utilizar este documento 6

Sistema de Gestión Efectivo 9

Licencias y Permisos Legales.....23

Leyes Aplicables.....26

Trabajo forzado31

Trabajo infantil.....46

Remediación57

Discriminación69

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva80

Contratos de trabajo.....85

Salarios de los empleados91

Prácticas de rendimiento y disciplina.....98

Salud y seguridad.....103

Horario de trabajo118

Alojamiento para empleados133

Compromiso, Diálogo y Quejas.....139

Uso del Agua158

Residuos164

Efluente169

Uso de la energía y emisiones de GEI.....173

Código de Conducta del Proveedor182

Debida Diligencia187

Nivel de Sostenibilidad Mayoritario.....216

Cadena de Suministro Libre de Deforestación/Conversión.....226

Sistema de contabilidad de ingredientes235

Ingredientes Elegibles y Modelos de Producción ASC239

Etiquetado255

Declaraciones257

Apéndice 1: Marco de Gestión de Riesgos.....259

Cómo utilizar este documento

El documento se ha dividido en secciones que corresponden a los Criterios en el Estándar. Cada sección tiene la siguiente estructura:

- o ¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?
- o ¿Cuál es el propósito de este Criterio?
- o ¿Cómo interpretar los Requisitos?
- o Consideraciones del auditor/a (si se aplica una guía específica para el auditor/a)
- o Recursos útiles (si procede)

Aunque el documento se ha dividido en secciones para facilitar la búsqueda de un Criterio específico, es útil y se recomienda a todos los usuarios del Estándar leer todas las secciones para comprender completamente los requisitos y expectativas para la implementación y verificación.

Las definiciones clave mencionadas en el Estándar están vinculadas al [Portal de Vocabulario de ASC](#), cuando se citan por primera vez, para que los usuarios puedan comprender mejor la interpretación de los Requisitos de ASC.

Qué significan los diferentes recuadros de colores?

Un recuadro amarillo con una lupa significa que el Criterio debe incluirse en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicadores 2.1.3 y 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores, excluyendo cualquier requisito de informe, por ejemplo, Indicadores 1.21.1 y 1.21.2 cálculo e informe del consumo de energía.



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe incluirse en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimento para sus fabricantes de ingredientes (Indicadores 2.1.3 y 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

Un recuadro rojo con una lupa significa que el Criterio también se aplica a los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos (de origen marino, de origen vegetal y otros ingredientes para alimentos), así como a la producción primaria de materias primas de origen marino y vegetal, según el Criterio 2.2.

**Debida Diligencia:**

La orientación descrita a continuación se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes (2.2.5) y a la producción de materias primas primarias (2.2.6). La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

Un recuadro azul con un signo de interrogación proporciona una explicación adicional de un término clave o un ejemplo de cómo se aplica.

**¿Qué es la libertad de asociación y la negociación colectiva?**

El derecho a la libertad de asociación es el derecho a unirse a un grupo formal o informal para tomar acciones colectivas hacia el empleador. La negociación colectiva es una negociación voluntaria entre empresarios y organizaciones de trabajadores para establecer las condiciones de empleo mediante convenios colectivos escritos. Por lo general, estos acuerdos regulan los salarios, las horas de trabajo y las condiciones laborales.

Un recuadro color verde azulado con una marca de verificación va más allá de las expectativas de ASC y proporciona una explicación adicional o un ejemplo de mejores prácticas que promueven la mejora continua.

**¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

La fábrica de alimentos proporciona un formato en blanco de la nómina/recibo de sueldo, en el que se detalla/explica cada concepto, y coloca copias en lugares clave accesibles para los empleados.

La fábrica de alimentos también desarrolla políticas y programas para mejorar la planificación empresarial, evitando así la necesidad de contratos temporales y mejorando la seguridad laboral para los empleados.

Es importante señalar que no todos los Indicadores del Estándar necesitan aclaraciones o información adicional. Además, aunque los requisitos del sistema de gestión se resumen para el Criterio 1.2, todos los usuarios deben utilizar un enfoque de [sistema de gestión](#) holístico para implementar todos los demás Indicadores y Requisitos del Estándar también.

Sistema de Gestión Efectivo

Sistema de Gestión Efectivo

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.2 - La UoC implementa un sistema de gestión efectivo para mantener el cumplimiento con los Requisitos ASC.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos tiene un [sistema de gestión](#) en marcha, basado en un enfoque ético de operación y negocio, para implementar, verificar y demostrar continuamente el cumplimiento con todos los Requisitos de ASC.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

¿Por qué ASC requiere un sistema de gestión?

Un sistema de gestión es un enfoque sistemático para la garantía de calidad, que conduce a un resultado deseado o nivel de calidad, y asegura que se tomen acciones cuando sea necesario. En otras palabras, un sistema de gestión desempeña un papel activo en trabajar hacia y dirigir el cumplimiento. ASC busca que las fábricas de alimentos asuman un papel activo en lugar de un papel pasivo para lograr el propósito del Estándar de Alimentos de ASC. Por ejemplo, el hecho de que un problema no haya ocurrido en el pasado no impide que ocurra en el futuro, a menos que se hayan implementado medidas de gestión.

Un sistema de gestión está en marcha (1.2.1) y se puede demostrar el cumplimiento con los Requisitos de ASC (1.2.7).

Las fábricas de alimentos son libres de elegir su propio sistema de gestión, ya que es importante que el sistema de gestión se adapte a la complejidad operativa para la que está diseñado. Cualquiera que sea la estructura del sistema de gestión, gestiona sistemáticamente el riesgo de calidad, por ejemplo, basado en los principios de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP).

Las fábricas de alimentos deben estar configurados de manera que se cumplan los Requisitos de ASC. La prioridad es que la infraestructura y la configuración de la fábrica de alimento entreguen un resultado consistente y no variable, por ejemplo, calidad consistente y no variable, en cuyo caso la infraestructura y la configuración en sí mismas pueden ser evidencia que demuestre el cumplimiento. Por ejemplo, una fábrica situada en una zona industrial podría no necesitar elementos adicionales en el sistema de gestión para trabajar con comunidades. O una fábrica que solo produce alimentos que contienen ingredientes marinos certificados por MSC, podría no necesitar elementos adicionales en el sistema de gestión para gestionar el Nivel de Sostenibilidad Mayoritario en sus procedimientos de abastecimiento.

Típicamente, parte del funcionamiento de la fábrica de alimentos daría lugar a resultados variables, a menos que el sistema de gestión asegure que se logre el resultado requerido. Dicho resultado puede

ser gestionado mediante el uso de dispositivos o programas de software, llevando a cabo un monitoreo mecanizado o incluso completamente automatizado y activando acciones o alarmas cuando sea necesario. Un ejemplo de tales dispositivos podría ser monitores de humedad en almacenes utilizados para prevenir el deterioro de los ingredientes o alimentos finales, y un ejemplo de programas de software podría ser sistemas de gestión de calidad digital que gestionan el monitoreo y análisis de datos, supervisan la finalización de medidas correctivas o guían procesos de reclamación. En tales casos, estos dispositivos mecanizados o automatizados y programas de software, sus especificaciones, lecturas o informes de resultados pueden servir como evidencia para demostrar las provisiones de gestión y el cumplimiento. Cuando el funcionamiento de la fábrica de alimentos, o el uso de dispositivos mecanizados o programas de software, depende de la interacción o controles humanos, es muy probable que sean necesarios procedimientos escritos.

En resumen, la necesidad de elementos en el sistema de gestión y los tipos de evidencia para demostrar el cumplimiento pueden variar considerablemente y adoptar diferentes formas: a través de la infraestructura, la configuración de la fábrica, mediante el uso de dispositivos mecanizados o automatizados o programas de software digital, o a través de documentación (evidencia fotográfica, informes de análisis, informes de autoridades/ONG, políticas, procedimientos, registros, actas de reuniones, facturas, notas de entrega, etiquetas, acuerdos contractuales).

Políticas. Una política escrita es el POR QUÉ, y aclara la posición de las fábricas sobre temas claves y puede ser beneficiosa para que los [empleados](#) comprendan mejor sus derechos y deberes. No es necesario tener una política sobre cada tema en el Estándar de Alimentos de ASC y puede ser útil desarrollar políticas por tema y agrupar cuestiones similares. Las políticas son principalmente valiosas para temas que no son sencillos dentro del contexto local; donde las leyes y regulaciones están poco desarrolladas o aplicadas, para las cuales la intención necesita ser aclarada debido a una conciencia general débil, o donde hay un historial de riesgo a pesar de implementar medidas preventivas. Ejemplos comunes son la [discriminación](#) o los derechos humanos en general. Quizás una forma sencilla de abordar esto es que, donde los empleados tienen una comprensión inconsistente o incompleta de un tema, se necesita una política. En contraste, donde los temas son bien comprendidos y la conciencia general es adecuadamente madura, las leyes y regulaciones están bien aplicadas y las provisiones implementadas tienen un buen historial de registros de prevención de los problemas, las políticas escritas no necesariamente añaden ningún beneficio. Ejemplos de esto podrían ser las horas de trabajo o la gestión de efluentes.

Para que una política sea efectiva, se operacionaliza a través de la implementación de procedimientos asociados.

Procedimientos. Los procedimientos son el CÓMO, y especifican cómo poner en operación las políticas para asegurar el nivel de resultado/calidad deseado. Implementados, aseguran un enfoque y nivel de resultado/calidad consistentes.

Registros. El mantenimiento confiable de registros proporciona una fuente esencial de información tanto para revisiones internas como para auditorías externas. Los formatos de registro tienen dos beneficios principales: por un lado, pueden guiar al usuario a través de todos los pasos que necesitan realizarse, y por otro lado, preservan información precisa en un formato establecido, lo que permite un

análisis posterior para determinar el progreso a lo largo del tiempo, identificar problemas no deseados o posibilidades de mejora.

Un sistema de gestión efectivo incluye el mantenimiento y control de documentos, asegurando que solo se accedan y utilicen versiones actualizadas de procedimientos y registros. Esto incluye garantizar que la información relevante, ya sea en sistemas, digital o en papel, se conserve; por ejemplo, la información relacionada con el cálculo del Nivel de Sostenibilidad Mayoritaria se necesita para más de un [ciclo de certificación](#) para demostrar el progreso requerido a lo largo del tiempo.

? **Cuándo es efectivo un sistema de gestión?**

Cuando la fábrica permanece en conformidad con todos los Requisitos ASC y cualquier medida implementada demuestra prevenir no conformidades, es probable que el sistema de gestión sea efectivo. En otras palabras, la implementación efectiva de los principios 1, 2, 3, 4 y 5 del Estándar de Alimentos de ASC depende del sistema de gestión. Esto significa que si las no conformidades se repiten a pesar de la implementación de Medidas Correctivas, o si las Medidas Correctivas no cumplen con la intención, es probable que el sistema de gestión sea ineficaz.

? **Qué se debe tener en cuenta al utilizar dispositivos automatizados/digitales o programas de software?**

Cualquier dispositivo de este tipo debe ser bien mantenido y calibrado, según sea necesario de acuerdo con las especificaciones del fabricante; este requisito está cubierto de manera genérica a través de este Criterio (sistemas de gestión) y se aplica a todo el Estándar de Alimentos de ASC.

una fábrica de alimentos debe poder demostrar el cumplimiento de los Requisitos ASC en cualquier momento, a los auditores del CAB, ASC y al organismo de acreditación de la ASC. La incapacidad para demostrar el cumplimiento, por ejemplo, a través de la falta de provisiones de gestión o la falta de evidencia de cumplimiento, es inadecuada y es una indicación de que el sistema de gestión podría ser disfuncional.

Prevención de la corrupción, extorsión, malversación o soborno (1.2.2)

? **Qué es la corrupción?**

La siguiente explicación de corrupción está adaptada de Transparencia Internacional (<https://www.transparency.org/en/what-is-corruption>). La corrupción es el abuso del poder confiado para obtener beneficios privados. Puede ocurrir en cualquier lugar e involucrar a cualquier persona, puede tomar muchas formas e incluye:

- o Empleados gubernamentales que aceptan dinero o favores a cambio de servicios.
- o Políticos que malversan dinero público o otorgan empleos o contratos públicos a sus amigos o familiares.
- o Corporaciones que sobornan a funcionarios para obtener acuerdos lucrativos.

La corrupción está muy extendida y existe en todo el mundo. El funcionamiento de todas las organizaciones, incluidas las fábricas de alimentos, puede tener un impacto significativo en la sociedad en general.

? **Qué es la extorsión?**

La extorsión es cuando alguien intenta obtener dinero o propiedad mediante el uso de violencia, amenazas o intimidación.

? **Qué es la malversación?**

La malversación ocurre cuando alguien tiene acceso legal a ciertos activos pero los utiliza de una manera que no está prevista. Por ejemplo:

- o Un empleado en una tienda tiene acceso al dinero en una caja registradora, pero lo roba y lo utiliza para su propio uso personal.
- o Un contador tiene acceso a las cuentas y las modifica para ocultar pérdidas o dinero robado.

? **Qué es el soborno?**

Transparencia Internacional define el soborno como la oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de un incentivo (dinero, regalos, préstamos, honorarios, recompensas, etc.) para realizar algo que es ilegal, poco ético o una violación de la confianza.

ASC reconoce la dependencia no intencional y la complejidad para organizaciones y personas dentro de industrias o sociedades donde las prácticas de corrupción, extorsión, malversación o soborno son generalizadas. Por lo tanto, ASC no requiere que las fábricas aseguren la ausencia de tales prácticas en el contexto externo, ya que organizaciones y personas pueden verse involucradas en tales prácticas con pocas opciones para evitarlo. Sin embargo, ASC espera que las fábricas prevengan activamente involucrarse en tales prácticas dentro de su contexto externo. Dentro del contexto interno, ASC va un paso más allá y espera que la fábrica de alimento adapte su sistema de gestión, por ejemplo, añadiendo los elementos necesarios (por ejemplo, políticas, términos de despido, SOPs), para asegurar que no ocurran actos de corrupción, extorsión, malversación o soborno dentro de su propia operación.

Reconociendo la corrupción, extorsión, malversación o soborno dentro del entorno de una fábrica de alimentos:

En un entorno de fábrica de alimentos, ejemplos de corrupción son:

- El gerente de la fábrica de alimento compra ingredientes de alimento a un amigo y, a cambio, el amigo le da el 20 % de los beneficios al gerente de la fábrica de alimento. Esto puede llegar al extremo de que la fábrica excluya a otros proveedores adecuados de su sistema de proveedores autorizados.
- El muelle de carga tiene un mecanismo inseguro, pero el propietario del muelle paga al gerente de la fábrica de alimento una suma de dinero para no revelar esto a los auditores en la próxima auditoría.

En un entorno de fábrica de alimentos, ejemplos de extorsión son:

- El empleado A amenaza con facilitar información al gerente que podría meter en problemas o despedir al empleado B, a menos que el empleado A reciba una cantidad de dinero solicitada.
- El propietario de la fábrica de alimento amenaza con hacer daño al propietario de la parcela vecina a menos que este acepte ceder parte de su terreno para que la fábrica de alimento pueda construir un almacén adicional.

En el contexto de una fábrica de alimento, ejemplos de malversación son:

- El Gerente de abastecimiento es consciente de que nuevos lotes de los ingredientes marinos ya no son elegibles según los Requisitos de ASC, pero los registra como elegibles ya que no se ha encontrado aún otra fuente elegible.
- El responsable de abastecimiento registra dos veces los ingredientes aptos: una vez en el sistema de contabilidad de ingredientes de balance de masa y otra vez para una marca privada independiente.
- El Gerente de abastecimiento compra ingredientes no elegibles más baratos, pero los registra como elegibles y presenta documentación declarando falsamente los ingredientes elegibles como más caros, ya que los resultados financieros del abastecimiento aumentan la bonificación del Gerente de abastecimiento.

En el contexto de una fábrica de alimento, ejemplos de soborno son:

- Un proveedor compra un coche nuevo a un gerente de la fábrica de alimento a cambio de que este le ceda el contrato de abastecimiento.
- El muelle de carga tiene un mecanismo inseguro, pero el propietario del muelle paga al gerente de la fábrica de alimento en efectivo para no divulgar esto a las autoridades/auditores en la próxima auditoría.
- Una fábrica de alimento paga en efectivo a los funcionarios de aduanas para acelerar el paso de sus ingredientes por el sistema de importación y exportación.
- El gerente de sostenibilidad ofrece a los auditores alojamiento y almuerzos excesivos para reducir el esfuerzo de auditoría o hacer la vista gorda ante las no conformidades.

Si la fábrica de alimento identifica cualquier incidencia de corrupción, extorsión, malversación o soborno, ASC espera que la alta dirección implemente medidas y actualice el sistema de gestión para prevenir la recurrencia.

Sistema para asegurar que los registros no sean falsificados y que la información no sea tergiversada (1.2.3)

La fábrica de alimento desarrolla y mantiene una cultura de trabajo basada en la confianza y la mejora. Cuando ocurren errores, ya sea por individuos o por procesos, estos son indicativos de que el sistema de gestión necesita elementos adicionales, por ejemplo, en términos de capacitación adicional, procedimientos adicionales o plantillas de registro más claras. Los errores operativos deben ser utilizados como una oportunidad de mejora, entendiendo que los errores no reportados o mal reportados se convertirán en problemas mayores para la fábrica a largo plazo, ya que el monitoreo, el análisis de datos y los ajustes operativos se basarían en información falsa. ASC espera que los gerentes a cargo desarrollen activamente una cultura de trabajo adecuada, y considera al gerente a cargo como responsable si se encuentran registros falsificados o que tergiversen la información.

Los registros son información documentada que proporciona pruebas permanentes sobre hechos pasados. Por lo tanto, los registros se cumplimentan y mantienen de forma que se garantice la exactitud y conservación de esta información. Algunos procesos que apoyan esto son:

- Los registros son genuinos, por ejemplo, se completan en el momento de las verificaciones (no antes o después del evento).
- Los registros también capturan e ilustran información cuando los procesos fallan, y no se consideran solo como herramientas que proporcionan evidencia de que las operaciones están en línea con los requisitos internos. Por ejemplo, si el sistema de refrigeración deja de funcionar, es importante que se registren las temperaturas por encima del rango aceptable según los requisitos internos para que el gerente pueda aprender de estos sucesos. Registrar las temperaturas solo dentro del rango aceptable hará que el gerente no entienda que puede ser necesario un regulador de temperatura de reserva.

- Los registros son legibles, por ejemplo, se completan usando un lapicero, ya que un lápiz pierde su visibilidad con el tiempo y puede alterarse más fácilmente después del evento.
- Las alteraciones a los registros están justificadas, por ejemplo, la información "inexacta" se tacha cuidadosamente anotando la razón del error y las iniciales de la persona que realiza el cambio. No se utiliza líquido corrector ya que esto hace que la información inicial sea ilegible.
- Los registros están completos; esto puede incluir un formulario de autorización mediante las iniciales del supervisor verificando que los registros están completos.
- Los registros en papel se almacenan para prevenir daño por, por ejemplo, humedad, y cuando los registros se almacenan electrónicamente, este almacenamiento está adecuadamente respaldado para prevenir pérdidas.

Si la fábrica identifica cualquier incidencia de falsificación de registros o tergiversación de información, el sistema de gestión es inadecuado y ASC espera que la gestión responsable imponga medidas y actualice el sistema de gestión para corregir el incidente y prevenir su recurrencia.

Miembro nombrado de la gerencia quien es responsable de la implementación de los Requisitos ASC (1.2.4)

Mientras que todo el sistema de gestión es aprobado por la gerencia responsable (Indicador 1.2.1), y típicamente un gerente de aseguramiento de calidad separado será responsable del sistema de gestión general de la fábrica de alimento, un miembro separado de la gerencia, por ejemplo, el gerente de sostenibilidad, podría ser la persona específicamente identificada y responsable de la implementación de los Requisitos ASC.

La responsabilidad de la implementación de los Requisitos de ASC es asignada por la gestión responsable y está incorporada en la documentación de la estructura organizativa para asegurar una clara rendición de cuentas. Los Requisitos de ASC abarcan una amplia gama de diferentes temas, por lo que la persona responsable puede ser una o varias personas, dependiendo de su formación y conocimiento. Por ejemplo, un solo gerente de recursos humanos puede ser responsable de todos los requisitos sobre derechos laborales y condiciones de trabajo, y se puede traer conocimiento más especializado para temas específicos como la discriminación, para apoyar al gerente de recursos humanos. En otros casos, puede ser necesario un experto separado para gestionar o llevar a cabo ciertos pasos del proceso de Debida Diligencia, pero, no obstante, el gerente de la fábrica de alimento a cargo sigue siendo responsable. La responsabilidad de buscar un conocimiento más especializado cuando sea necesario recae en el gerente a cargo.

Los empleados relevantes tienen las competencias requeridas para implementar los Requisitos de ASC (1.2.5).

Dentro de una fábrica de alimentos grande, el sistema de gestión incluirá un organigrama que identifique responsabilidades y funciones clave, con descripciones de puestos que definan más detalladamente los derechos y responsabilidades, y mecanismos implementados para revisar regularmente que el desempeño sea adecuado. En organizaciones más pequeñas, donde la mayoría de

los empleados puedan ser gerentes, también estará disponible un organigrama, pero diferentes responsabilidades y múltiples funciones pueden ser cubiertas por una sola persona. Además, las descripciones de puestos, las evaluaciones de desempeño y los procedimientos escritos para lograr resultados consistentes y guiar las operaciones (generalmente para un mayor número de empleados con menos supervisión), pueden ser superfluos en operaciones pequeñas. En todos los casos, la competencia del personal es más robusta que los procedimientos escritos a seguir. Por lo tanto, también en empresas más grandes, especialmente en organizaciones bien desarrolladas/estructuradas, es probable que haya más énfasis en la competencia que en los procedimientos escritos. Cualquiera que sea la estructura del sistema de gestión, la fábrica de alimento asegura que los empleados tengan el conocimiento, la experiencia, la capacitación (teórica y práctica en el trabajo), la capacidad y los derechos de toma de decisiones necesarios para desempeñarse de acuerdo con su función y responsabilidad. En otras palabras, "empleados relevantes" y "competencias requeridas" se refieren únicamente a la función y área de responsabilidad de un empleado. Por ejemplo, un Gerente de Salud y Seguridad puede llevar a cabo y actualizar regularmente la evaluación de riesgos de salud y seguridad, así como definir medidas de mitigación, pero podría no tener la experiencia necesaria para tratar lesiones. En contraste, la persona responsable de los primeros auxilios tiene el conocimiento para actuar de inmediato en caso de lesiones y tiene acceso y una visión general de todos los suministros de primeros auxilios, pero podría no tener la experiencia necesaria para llevar a cabo una evaluación de riesgos para la salud y la seguridad. En ambos casos, sin embargo, se necesita conocimiento y experiencia específicos del sitio, adquiridos a través de formación teórica y capacitación en el puesto de trabajo.

Corresponde a la fábrica proporcionar una formación teórica y capacitación en el puesto de trabajo adecuada para que los empleados puedan trabajar de acuerdo con el sistema de gestión de la fábrica, su función y responsabilidad.

? **Cómo pueden los empleados adquirir la competencia requerida?**

La gerencia de la fábrica de alimento puede implementar programas de capacitación basados en los Requisitos aplicables de ASC para los empleados pertinentes, según sea necesario, para que tengan las competencias requeridas en términos de su función y responsabilidades. Esta expectativa de capacitación no se detalla en cada Criterio del Estándar de Alimentos de ASC, sino que está cubierta en el requisito de un sistema de gestión. Es decir, el sistema de gestión asegura que los empleados reciban toda la capacitación relevante; por ejemplo, es probable que los empleados que manejan el suministro de ingredientes vegetales necesiten capacitación sobre los requisitos internos como resultado de los Requisitos de ASC en el Criterio 1.2, Principios 2, 3 y 5. Los requisitos de competencia para algunas responsabilidades específicas se detallan más en el Apéndice 10 del Estándar de Alimentos.

La fábrica de alimento mantiene registros de las capacitaciones, incluyendo "qué", "cuándo" y "a quién". Aparte de las sesiones de capacitación específicas, el entrenamiento y la capacitación en el trabajo son igualmente importantes y generalmente se planifican y capturan en las descripciones de trabajo o

planes de capacitación, y se manifiestan a través de procedimientos, a menudo sin que estén disponibles registros adicionales de capacitación.

Monitoreo del cumplimiento de los Requisitos de ASC a través de auditorías internas anuales (1.2.6).

Típicamente, los sistemas de gestión tendrán un mecanismo a corto plazo para identificar y corregir problemas que surjan; sin embargo, como mínimo, ASC busca un monitoreo anual a través de [auditorías internas](#). Mientras que algunas partes de los Requisitos de ASC pueden ser auditadas anualmente, puede haber otras partes del Estándar que se auditen con mayor frecuencia. Por ejemplo, los riesgos en una fábrica típica pueden estar relacionados con las horas extras, riesgos causados por la contratación de trabajadores por contrato durante la temporada alta y la falta de disponibilidad de trabajadores, nueva maquinaria, cambio de personal de gestión que pueda causar un riesgo para los derechos de los trabajadores y/o la salud y seguridad, riesgos de derechos humanos para los trabajadores migrantes contratados de un país que pueda resultar en riesgos debido a prácticas de reclutamiento inadecuadas/impropias.

La auditoría interna proporciona información sobre el cumplimiento de los requisitos internos de la fábrica de alimento, así como de los Requisitos de ASC.

? ***Cuáles requisitos internos de la fábrica de alimento están sujetos a la auditoría del Organismo Evaluador de Conformidad (auditor)?***

Todas las secciones del sistema de gestión interna de la fábrica de alimento que aseguran el cumplimiento de las métricas de ASC, umbrales cualitativos o la toma de acciones, están sujetas a revisión por parte del Organismo Evaluador de Conformidad (auditor). Esto también incluye los Indicadores en el Estándar de Alimentos de ASC que requieren que la fábrica de alimento desarrolle sus propios procedimientos, rangos de cumplimiento y cronogramas para cumplir con una intención de ASC. La desviación de tales procedimientos se considera una brecha a pesar de que los detalles del procedimiento no estén prescritos por ASC. Un ejemplo es el requisito de ASC para que la fábrica desarrolle e implemente un Plan de Gestión de Residuos específico del sitio, y la expectativa de ASC de que la fábrica cumpla con los detalles de su propio Plan de Gestión de Residuos interno.

Las auditorías internas verifican si el sistema de gestión está funcionando correctamente y de manera efectiva, dónde se necesita acción y también pueden identificar posibles áreas de mejora, dependiendo del diseño de las auditorías internas.

El proceso de auditoría interna incluye al menos los siguientes pasos:

- a) Programa de auditoría
 - o El alcance de la auditoría interna incluye el cumplimiento de la fábrica con todos los Requisitos de ASC, con los propios requisitos de la fábrica, y si el sistema de gestión de la fábrica está implementado de manera efectiva.

- Un programa de auditoría es útil para asegurar que todas las áreas sean auditadas, especialmente cuando la auditoría se lleva a cabo en diferentes etapas a lo largo del año.

b) Auditoría e informe

- El uso de un auditor externo puede ser una buena alternativa a emplear auditores propios. Los requisitos de competencia para los auditores internos se detallan en la tabla 11, Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC.
- La forma más común de completar una Auditoría Interna es mediante la observación de actividades operativas y entrevistas al personal, revisión de registros relacionados durante un período de tiempo establecido, y comparación de esta información con los requisitos internos, tales como procedimientos y contenido de capacitación del sistema de gestión y con los Requisitos ASC. Cuando la fábrica no sigue los Requisitos internos o los Requisitos ASC, es cuando se levanta una no conformidad interna.
- Los resultados de la auditoría se documentan, indicando qué se auditó, por quién y cuándo. Los informes identifican tanto la conformidad como la no conformidad. Los informes también podrían incluir evidencia objetiva (es decir, entrevistas realizadas, actividades observadas, registros/informes/procedimientos revisados). Los informes de auditoría interna se conservan como evidencia.

c) [Análisis de la causa raíz](#) de la no conformidad

- La razón de una no conformidad puede ser muy sencilla, sin embargo, la evaluación de la causa raíz es importante para asegurar medidas correctivas adecuadas.
- También vale la pena explorar si la no conformidad podría haber afectado áreas similares.

d) Medidas Correctivas desarrolladas, asignadas a la persona responsable e implementadas.

- Corregir la no conformidad, y cuando sea necesario desarrollar medidas correctivas para prevenir la recurrencia, así como identificar los plazos para la corrección/medidas correctivas y la persona responsable, se lleva a cabo siguiendo la auditoría interna.

Revisión del sistema de gestión (1.2.8)

Es importante señalar que una revisión del sistema de gestión es un proceso diferente al descrito en 1.2.6 (Auditoría Interna). Una revisión de gestión lleva la revisión al siguiente nivel, para evaluar si el sistema de gestión en sí es suficiente para mantener una implementación efectiva de los Requisitos de ASC.

La revisión del sistema de gestión es una oportunidad para que la alta dirección en la fábrica entienda si el sistema de gestión sigue siendo adecuado, suficiente, efectivo y en línea con la dirección estratégica de la fábrica y los objetivos a largo plazo de ASC.

Típicamente, la revisión de gestión es preparada por la persona responsable del sistema de gestión y se discute con la alta dirección en una reunión de revisión de gestión. La alta dirección son gerentes con la autoridad para tomar decisiones sobre los objetivos de la empresa y para proporcionar los recursos necesarios (ya sean financieros o de personal) para lograr estos objetivos.

La revisión de gestión incluye al menos los siguientes temas:

- Progreso y eficacia de los cambios aplicados tras la anterior revisión de la gestión.
- Recursos financieros y de personal necesarios para mantener el sistema de gestión.
- Cambios en el contexto interno y externo de la fábrica de alimento que pueden dar lugar a problemas previamente no anticipados, por ejemplo, que la materia prima clave ya no sea accesible desde una región/pesquería particular debido al cambio climático, disturbios regionales o pérdida de certificación para la materia prima.
- Revisión del rendimiento desde la anterior revisión del gerente.
- Resultados de las auditorías internas y externas.
- reclamaciones planteadas.
- Progreso hacia los objetivos a largo plazo de ASC, por ejemplo, aumento en el Nivel de Sostenibilidad Mayoritaria cada 3 años.
- Progreso hacia los compromisos de la fábrica de alimento, por ejemplo, compromiso de transición a cadenas de suministro libres de deforestación y conversión para la obtención de ingredientes vegetales.

El resultado de la revisión de gestión incluye el tratamiento de cualquier necesidad de cambios y oportunidades de mejora, que se documenta y se comunica al personal relevante para su implementación.

Consideraciones de auditoría

(1.2.1) Los auditores revisarán la documentación del sistema de gestión, que incluye políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo y registros. Se espera que los documentos estén fechados y firmados por una persona autorizada, de acuerdo con los procedimientos locales de control de documentos. El auditor tomará algún tiempo para revisar estos procedimientos y luego, en el transcurso de la auditoría, evaluará si las prácticas de la empresa reflejan lo que está documentado dentro de los procedimientos.

Entrevistas con la gerencia: Se puede solicitar a la gerencia que explique políticas y procedimientos específicos, cómo se mantiene el sistema de gestión y cualquier beneficio derivado de tener sistemas de gestión. Los auditores pueden tener en cuenta que a menudo los sistemas de gestión son implementados por consultores y, por lo tanto, la gerencia no comprende realmente los sistemas de gestión y su verdadero valor en relación con los problemas sociales y ambientales. Aunque no se desalienta el uso de consultores para preparar la fábrica para cumplir con los Requisitos de ASC, es importante que la gerencia asuma la propiedad y responsabilidad de todas las políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo y registros que se mantienen e implementan.

Entrevistas con empleados: El auditor podría solicitar las actas de la última revisión del sistema de gestión y evaluar el resultado de las reuniones de revisión. Qué se discutió, qué planes de acción se implementaron y si las acciones se tomaron dentro de los plazos acordados. ¿Se están proporcionando los recursos adecuados?

Las entrevistas con el personal en diferentes etapas de la auditoría también podrían verificar estos puntos.

(1.2.3) En cuanto al control de documentos y la finalización de registros, el auditor revisará los registros en muchos puntos diferentes durante la auditoría in situ y como parte de la revisión documental. Siempre esté atento a verificar los registros en busca de signos de falsificación.

Esto incluye, pero no se limita a, los siguientes registros:

- Registros de tiempo y asistencia
- Registros de horas extraordinarias
- Registros de nómina
- Registros de liquidaciones de fin de servicio
- Registros de formación sobre salud y seguridad
- Actas de reuniones entre trabajadores y gerencia
- Registros de permisos (permisos ocasionales, por enfermedad y anuales)
- Pago de la seguridad social al departamento gubernamental correspondiente
- Registros de mantenimiento de máquinas
- Registros de consumo de combustible, agua y electricidad

Entrevistas a empleados: Las entrevistas pueden incluir discusiones sobre los registros que se presentan durante la auditoría para verificar la consistencia y confirmar la autenticidad de los registros mediante la obtención de testimonios verbales del personal entrevistado.

El auditor también estará atento durante la revisión de los procesos de Debida Diligencia a que los registros proporcionados para demostrar que un ingrediente entrante proviene de una fuente elegible, por ejemplo, el auditor puede decidir verificar la validez de un certificado revisando en la página web estándar del propietario o evaluando la evaluación de riesgos de Debida Diligencia (por favor, consulte también la sección de Debida Diligencia para obtener información adicional).

(1.2.4) Aunque la implementación de los Requisitos de ASC puede ser asignada a varios miembros de la gerencia, la gerencia puede asignar al menos a un miembro que sea tanto responsable como sujeto a rendición de cuentas de la implementación completa de esos requisitos. A menudo se observa que cuando las responsabilidades se dividen, ningún miembro de la gerencia asume la responsabilidad total de la implementación y a menudo se informa a los auditores que la responsabilidad recae en varias personas sin hacer a nadie completamente responsable y sujeto a rendición de cuentas

(1.2.5) Por ejemplo, para cumplir con los requisitos sociales, el siguiente personal deberá demostrar ciertas competencias:

- Gerente de Recursos Humanos – planificación de personal, desarrollo, políticas y procedimientos de RRHH, proceso de reclutamiento, conocimiento de las leyes y regulaciones nacionales/regionales.

- Oficial de Salud y Seguridad – conocimiento de los riesgos de S&S y formas de mitigarlos, realización de evaluaciones de riesgos de S&S, comprensión de un análisis de causa raíz, corrección y acción correctiva/preventiva.
- Gerente/Oficial de Cumplimiento: comprensión de los sistemas de gestión, comprensión de los roles y responsabilidades del personal involucrado en la implementación de diferentes partes del estándar, conocimiento de los sistemas de gestión de políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo y registros, conocimiento de auditorías internas, redacción de hallazgos, comprensión del análisis de causa raíz, corrección y acción correctiva/preventiva, muestreo y revisión de gestión.

(1.2.6) El auditor puede revisar cómo se realizan las auditorías internas, si existe un cronograma predefinido que detalla cuándo se deben realizar las auditorías, si incluye todos los Requisitos ASC y si las auditorías se realizan según el cronograma.

El auditor confirmará que las auditorías internas son realizadas por personal que cumple con los requisitos de competencia definidos en la tabla 11, Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC y verificará los registros de capacitación de las personas que realizan auditorías internas.

Recursos útiles

Los estándares del sistema de gestión ISO 9001:2015, así como un documento separado que ofrece consejos para pequeñas empresas, proporcionan información adicional útil sobre sistemas de gestión <https://www.iso.org/management-system-standards.html>

Un enfoque similar es el ciclo planificar-hacer-verificar-actuar (PDCA), y se puede encontrar más información en la página web de la Sociedad Americana de Calidad <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

Licencias y Permisos Legales

Licencias y Permisos Legales



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe incluirse en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimento para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.3), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.



Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.1 - La UoC está en posesión de todas las licencias y permisos legales necesarios.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento posee todas las licencias y permisos legales requeridos.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Es importante que todos los usuarios tengan un buen entendimiento de los sistemas de licencias locales.

Las fábricas de alimentos son responsables de obtener toda la documentación necesaria para la ubicación, construcción y operación de sus instalaciones. Para determinar las licencias y permisos necesarios, se puede solicitar ayuda a los organismos gubernamentales que se ocupan de las empresas, el medio ambiente y las comunidades. Esta documentación, incluyendo aquellas solicitudes en proceso, estará disponible durante la auditoría o el auditor podría solicitar una selección como parte de la revisión de documentos previa a la auditoría.

La auditoría solo verifica el cumplimiento de las licencias y permisos relacionados con las actividades dentro del alcance de este estándar. Por ejemplo: licencias comerciales/operativas, escrituras de tierras, arrendamientos o acuerdos de concesión, permisos de construcción, permisos de uso de agua, permisos de efluentes y permisos de operación de vertederos.

Consideraciones de auditoría

(1.1.1) Es importante que los auditores tengan conocimiento de todas las licencias y permisos legales que se requieren según la naturaleza de la actividad económica de la fábrica de alimentos y su ubicación. Las licencias y requisitos legales pueden incluir, pero no se limitan a, lo siguiente:

- o Licencia comercial;
- o Licencia de fábrica;
- o Certificado de seguridad contra incendios de la autoridad local de Defensa Civil;
- o Certificado de aptitud física para la construcción;
- o Permiso o licencia para almacenar combustible (como petróleo y/o gas);
- o Licencias o permisos para alojar a los trabajadores en viviendas o dormitorios proporcionados por la empresa;
- o Certificado para confirmar el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales.

Además de lo anterior, los auditores podrían verificar el cumplimiento de la fábrica de alimentos con la presentación periódica y oportuna de declaraciones anuales, semestrales, trimestrales o mensuales a los departamentos gubernamentales pertinentes y/o a otras autoridades competentes. En algunas partes del mundo, no se expide la licencia comercial a menos que se obtengan los certificados obligatorios de idoneidad de los edificios y de preparación ante emergencias por catástrofes naturales (incendios, inundaciones y/o terremotos). Los auditores también podrían estar al tanto de los costos aproximados de obtener todos los tipos de licencias y permisos, su fecha/s de vencimiento, la frecuencia de revalidación y la secuencia para obtener cada licencia y permiso. Todas las licencias y permisos legales deben ser revisados en original y los auditores deben ser conscientes de los intentos de falsificar documentos que la fábrica de alimentos pueda producir para demostrar el cumplimiento con las regulaciones locales.

Leyes Aplicables

Leyes Aplicables



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.



Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica por igual a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿Qué Criterios del Estándar de Alimentos se aplican a esto?

Criterio 1.3 - La UoC cumple con las leyes y regulaciones laborales aplicables.

Criterio 1.17 - La UoC cumple con las leyes y regulaciones ambientales aplicables

¿Cuál es el propósito de estos Criterios?

La fábrica de alimentos cumple con las leyes y regulaciones aplicables.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Se logra el cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables, independientemente del nivel de aplicación por parte de las autoridades locales.

? ¿Qué significa 'aplicado efectivamente'?

La aplicación puede considerarse efectiva si se cumplen todos los siguientes puntos:

- Las leyes y regulaciones se traducen en requisitos regulatorios (por ejemplo, requisitos de licencia del sitio)
- El desempeño frente a los requisitos regulatorios es monitoreado por las autoridades (por ejemplo, inspecciones regulares)
- El desempeño insuficiente frente a los requisitos regulatorios es sancionado por las autoridades (por ejemplo, sanciones financieras o penales, retirada de licencia)
- Las instalaciones pierden sus licencias/permisos para operar en caso de incumplimientos graves de los requisitos regulatorios.

? ¿Qué son las 'leyes y regulaciones aplicables'?

Cualquier tipo de ley o regulación relevante al alcance y propósito del Estándar de Alimentos de ASC, es decir, hay al menos un Indicador relacionado con ello.

Cumplimiento con leyes y regulaciones relacionadas con el trabajo y el medio ambiente (1.3.1 y 1.17.1)

Las leyes y regulaciones pueden ser difíciles de entender y estar complejamente interrelacionadas. Por esta razón, es importante que tanto las fábricas de alimentos como los auditores estén bien versados en leyes y regulaciones y bien preparados para su aplicabilidad en el contexto local.

Las fábricas de alimentos pueden asistir en el proceso de verificación de diferentes maneras, por ejemplo:

- facilitando inspecciones por parte de las autoridades, y teniendo el resultado documentado de tales inspecciones disponible durante la auditoría de ASC;
- compilando y manteniendo un registro para la conformidad legal laboral y medioambiental que pueda ser utilizado por el auditor de ASC. Por ejemplo, listando:
 - las leyes y reglamentos aplicables pertinentes, incluidos (en lo que respecta a las leyes y reglamentos laborales) los del país de origen de cualquier empleado migrante;
 - cualquier desarrollo en curso en estos requisitos;
 - estado de conformidad, y cualquier acción futura necesaria para seguir cumpliendo; y
 - cualquier medida necesaria para corregir potenciales no conformidades.

En ocasiones, puede no estar claro cómo interpretar las leyes y regulaciones (por ejemplo, si una ley/regulación está bajo revisión en los tribunales). En estos casos, las fábricas de alimentos presentan

cualquier orientación emitida por el gobierno que esté disponible, así como cualquier opinión legal (redactada por un funcionario judicial, experto legal o tribunal) durante la auditoría.

Los empleados están familiarizados con sus derechos relacionados con el trabajo (1.3.2)

La fábrica de alimentos comunica regularmente los derechos relacionados con el trabajo, incluidos aquellos específicos del Estándar de Alimentos de ASC, a los empleados a través de varios canales de comunicación (por ejemplo, carteles o notificaciones en tablero de anuncios, o un documento emitido a los trabajadores informándoles de los Requisitos de ASC) y capacitación. Los empleados pueden acceder a más información a través de HR u otras personas u organizaciones internas/externas si es necesario. Los empleados también pueden utilizar su conocimiento de sus derechos relacionados con el trabajo a través de canales de retroalimentación como encuestas a empleados, mecanismo de reclamaciones (ver Criterio 1.13) y comités de empleados (ver Criterio 1.8).

Consideraciones de auditoría

(1.3.1 y 1.17.1) Los auditores pueden identificar a la persona de gestión asignada para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales y ambientales.

Para las leyes relacionadas con el trabajo, generalmente sería alguien de Recursos Humanos, asistido por otro personal (probablemente de Administración).

Para las leyes ambientales, dependiendo del tamaño de la fábrica de alimentos, esto podría ser un rol dedicado o ser parte de otro rol, por ejemplo, el Gerente Técnico o el Gerente de Medio Ambiente y Salud y Seguridad.

Los auditores pueden verificar cómo la fábrica de alimentos se mantiene actualizada con los cambios en la legislación y el sistema de incorporación de cualquier cambio pasado en las políticas, procedimientos e instrucciones de trabajo de la empresa. La política de la empresa puede detallar cómo se deben aplicar internamente las leyes y regulaciones aplicables.

Los cambios en la legislación, regulaciones y leyes laborales también deben reflejarse en los contratos de los trabajadores y se deben añadir anexos a los contratos existentes.

Los auditores pueden verificar los procedimientos e instrucciones de trabajo para asegurar que la interpretación de las leyes y regulaciones relacionadas con el trabajo se esté realizando correctamente. Por ejemplo, un mes laboral según la ley laboral puede definirse como 26 días laborables, pero la fábrica podría estar interpretando esto como 30 o 31 días, reduciendo así la tarifa diaria para calcular la prima por horas extras o el pago por licencia por enfermedad.

Los auditores también pueden verificar el sistema utilizado para obtener la legislación más reciente. En algunos países, esto puede hacerse visitando la página web relevante del gobierno de la autoridad competente o mediante consulta directa con la autoridad gubernamental local. Para las leyes laborales, la Gerencia de la fábrica también puede utilizar los servicios de especialistas y consultores en leyes laborales para obtener información sobre cambios en la legislación e interpretación de la legislación existente o nueva.

Cuando sea posible, los auditores pueden reunirse durante la auditoría con consultores externos/expertos/especialistas en leyes laborales para obtener claridad e interpretación de la legislación laboral, específicamente en áreas que son ambiguas y que pueden afectar los derechos de los trabajadores y las obligaciones de la fábrica.

(1.3.2) Los auditores pueden querer leer detenidamente los contratos de trabajo entre la fábrica de alimento y los trabajadores para asegurar que se han incluido los derechos laborales aplicables. La Gerencia de la fábrica también puede llevar a cabo capacitación de inducción para nuevos empleados, en cuyo caso se puede verificar el contenido de dicha capacitación y la competencia de la persona que la imparte.

Entrevistas a empleados: Los testimonios de los empleados pueden proporcionar evidencia necesaria de que los trabajadores tienen un conocimiento amplio de los derechos relacionados con el trabajo y de cualquier Requisito ASC sobre derechos laborales que se aplique a la fábrica de alimentos.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Es una buena práctica desarrollar y mantener un documento para cada país donde se realicen auditorías y resaltar todos los Requisitos ASC que no están contemplados en las leyes y regulaciones nacionales/regionales de cada país. Esto simplificará el proceso de auditoría para los auditores y proporcionará un enfoque centrado en la auditoría de este Indicador.

Recursos útiles

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantiene NATLEX (www.ilo.org/dyn/natlex), una base de datos de la legislación nacional sobre trabajo, seguridad social y derechos humanos relacionados en 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones. NATLEX es una fuente de información gratuita para todos los usuarios.

Trabajo forzado

Trabajo forzado



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.



Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica por igual a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimento debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5) y la producción primaria de la materia prima (2.2.6).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.4 - La UoC no participará ni apoyará el trabajo forzado, en servidumbre, obligatorio o la trata de personas.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos previene y no participa ni apoya el [trabajo forzado, en servidumbre, obligatorio](#) o la [trata de personas](#). Si se encuentran tales problemas, la fábrica de alimentos aplica medidas correctivas eficaces.

¿Cómo interpretar los Requisitos?



¿Qué es el trabajo forzado?

"Trabajo forzado" significa trabajo forzado, en servidumbre, obligatorio o trata de personas en el contexto de esta orientación.

No participación ni apoyo al trabajo forzado, en condiciones de servidumbre y obligatorio, ni a la trata de personas (1.4.1)

La fábrica no permite que se produzca trabajo forzado, en régimen de servidumbre, obligatorio, ni trata de personas como resultado de sus actividades. "No participación" significa que el trabajo forzado no ocurre dentro de los sitios de producción e instalaciones de la fábrica, como resultado de acciones

tomadas por agencias de reclutamiento para la fábrica, o dentro de la cadena de suministro de la fábrica.

El trabajo forzado puede tomar muchas formas, incluyendo las siguientes:

1. *Trabajo que se exige a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción. No es necesario que las sanciones se lleven a cabo para que se den condiciones de trabajo forzado; la amenaza misma de la sanción o cualquier otro tipo de represalia, así como la sanción/represalia en sí, constituyen trabajo forzado. Las sanciones y otros tipos de represalias incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:*

(adaptado del Manual de la OIT sobre Trabajo forzado)

- o aislamiento, restricción de movimientos, confinamiento o encarcelamiento
- o violencia física y sexual contra empleados, familiares o allegados
- o condiciones de trabajo y de vida abusivas
- o horas extraordinarias excesivas
- o sanciones económicas, retención de salarios
- o cambio a condiciones de trabajo aún peores, supresión de derechos o privilegios
- o exclusión de futuros empleos
- o privación de comida, alojamiento u otras necesidades
- o denuncia a autoridades como la policía o el departamento de inmigración, deportación
- o cualquier otro tipo de daño físico, mental o social.

? **Ejemplos de trabajo bajo amenaza de sanción**

- o *Un empleado es obligado a trabajar horas extras en exceso de los límites legales nacionales y acuerdos de negociación colectiva, bajo la amenaza de perder su empleo.*
- o *Cuando el cónyuge de un empleado actual se niega a trabajar también en la fábrica durante un período de alta demanda y máxima producción, se amenaza a la familia con el desalojo de la vivienda proporcionada por el empleador.*
- o *Cuando un trabajador migrante se queja de recibir un salario inferior al de un empleado local, la gerencia de la fábrica amenaza con informar del incidente a las autoridades, insinuando falsamente que esto podría llevar a la deportación.*

2. *Trabajo para el cual la persona no se ha ofrecido voluntariamente, sino que ha sido engañada o coaccionada con el propósito de explotación.*

Esto incluye cualquier circunstancia en la que los empleados:

- o no son informados de las condiciones laborales antes o durante el empleo
- o no se les permite terminar el empleo en cualquier momento
- o están sujetos a servidumbre por deudas
- o o han sido engañados o coaccionados de otra manera para permanecer en el trabajo.

La servidumbre por deudas puede ocurrir cuando:

- o los empleados incurren en deudas relacionadas con préstamos del empleador con altas tasas de interés que no pueden pagar en un tiempo razonable,
- o los empleados se ven obligados a pagar tarifas de reclutamiento y luego trabajar para pagarlas
- o o los empleados se ven obligados a pagar elevados porcentajes de sus salarios en concepto de alojamiento proporcionado por el empleador o de suministros adquiridos a un coste inflado en las tiendas gestionadas por el empleador.



Ejemplos de trabajo para el cual la persona no se ha ofrecido voluntariamente, sino que ha sido engañada o coaccionada.

- o *Una persona es reclutada en un país con el entendimiento de que se le pagará por encima del salario mínimo legal, pero una vez que llega al lugar de trabajo en otro país, el salario ofrecido para el trabajo es inferior.*
- o *Al firmar un contrato, el empleador solicita retener el permiso de trabajo y los documentos de identidad legal del empleado y se niega a devolver los documentos cuando el empleado renuncia.*
- o *La fábrica retiene el salario del primer mes de un empleado hasta el final del período del contrato, alegando que necesitan que el empleado permanezca en el trabajo durante un cierto tiempo para cubrir los costos de reclutamiento que la fábrica tuvo que pagar.*
- o *Los costos de la vivienda proporcionada por el empleador, las comidas y/o los artículos comprados en la tienda administrada por el empleador ponen al empleado en deuda con el tiempo, por lo que se ven obligados a permanecer en el empleo para pagar la deuda al empleador.*
- o *A los empleados reclutados se les cobra el costo de un programa de orientación o de capacitación continua. Estos empleados se ven obligados a continuar trabajando para el empleador por un salario reducido mientras pagan los préstamos incurridos por la capacitación.*

El cumplimiento del Criterio 1.9 'La UoC contrata empleados de manera transparente' proporciona salvaguardias esenciales para asegurar que los posibles empleados hayan sido informados y no

engañados sobre las condiciones bajo las cuales trabajarán, hayan consentido libremente al trabajo y no sean víctimas de trabajo forzado.

Factores de riesgo para el trabajo forzado y en condiciones de servidumbre

La forma en que la fábrica puede asegurar mejor que no ocurra trabajo forzado en el sitio variará dependiendo de los contextos externos e internos de la fábrica, o factores de riesgo, los cuales pueden ser gestionados utilizando los pasos descritos en el Apéndice del Marco de Gestión de Riesgos. Es importante que la fábrica esté consciente de los riesgos de trabajo forzado y en condiciones de servidumbre en su contexto para que pueda reducir estos riesgos de manera más efectiva.

En general, el riesgo de trabajo forzado y en condiciones de servidumbre es mayor en áreas donde hay pobreza, bajos niveles de educación, y una débil aplicación del estado de derecho, falta de protecciones legales efectivas para los empleados, y una economía dependiente de mano de obra barata. Las poblaciones vulnerables, como los migrantes y los grupos minoritarios, están especialmente en riesgo. Los migrantes debido a las barreras del idioma, la falta de conexiones locales y el miedo a la deportación; las minorías locales o grupos marginados debido a la falta de apoyo de las autoridades locales o la comunidad, o patrones tradicionales de discriminación. Los empleados jóvenes, no calificados y analfabetos pueden ser menos conscientes de sus derechos que los empleados más maduros, calificados o mejor educados.

Puede haber un mayor riesgo de trabajo forzado si hay una falta de supervisión en el proceso de contratación. Las fábricas con producción o demanda variable que conduce a períodos de producción máxima pueden estar en mayor riesgo cuando la demanda de mano de obra aumenta temporalmente y se contrata a trabajadores a corto plazo o por día bajo presión de tiempo, se presiona a los miembros de la familia que viven en el lugar para que trabajen, o los empleados son obligados a trabajar horas extras excesivas. Las fábricas en ubicaciones remotas o que proporcionan alojamiento en el lugar también están en mayor riesgo, ya que los empleados podrían no tener forma de salir o no tener a dónde ir.

Medidas para prevenir el trabajo forzado

Las protecciones descritas en todos los demás Criterios de 'Derechos laborales' en este Estándar reducen el riesgo de trabajo forzado en el lugar de trabajo al abordar los factores subyacentes. Estas protecciones críticas incluyen la limitación de las horas de trabajo, la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo y el aseguramiento de salarios decentes, la transparencia en la contratación, la concienciación sobre los derechos de los trabajadores y el mantenimiento de un mecanismo de reclamaciones efectivo. Las medidas adicionales que se pueden tomar para abordar el riesgo de trabajo forzado se incluyen en las Mejores Prácticas, a continuación.

Trabajando con Agencias de Reclutamiento (1.4.4)

La evaluación inicial y el monitoreo continuo de las agencias de contratación son realizados por la fábrica de alimento, o en algunos casos por profesionales subcontratados, como programas de licencias de ONG reconocidas. Incluso cuando el proceso de evaluación y monitoreo se externaliza a

profesionales subcontratados, la responsabilidad total del cumplimiento con el Estándar ASC recae en la fábrica. Esto incluye las actividades de las agencias de contratación abordadas directamente en el Estándar ASC bajo 1.4.5-7 y 1.6.2-5, así como cualquier otra actividad como la verificación de edad y los acuerdos contractuales. Cuando se utilizan agencias de contratación para contratar a empleados inmigrantes extranjeros, se acuerda un Memorando de Entendimiento (MoU) y términos y condiciones entre ambas partes (fábrica de alimentos y agencias de contratación) detallando las condiciones bajo las cuales se contratarán a los empleados inmigrantes extranjeros.

Los empleados retienen la posesión de documentos legales (1.4.5)

La documentación personal original, incluida la documentación necesaria para renunciar y viajar, y en el caso de los [trabajadores migrantes](#), la documentación necesaria para salir del país, permanece en posesión del empleado. Estos pueden incluir, por ejemplo, tarjetas de identificación, pasaportes y visas. Si se proporciona una opción de almacenamiento seguro para documentos personales y posesiones valiosas, la fábrica asegura que el empleado esté utilizando el almacenamiento de manera voluntaria, el almacenamiento esté documentado y los empleados tengan acceso libre a sus posesiones.

No retención de salario, propiedad o beneficios (1.4.6)

La retención de salario, propiedad o beneficios de los empleados por parte del empleador puede ser utilizada como una medida para presionar a un empleado a permanecer en el empleo y debe evitarse a menos que sea legalmente requerida*. Los beneficios incluyen aquellos permitidos por la ley o definidos por contrato o convenio colectivo, incluyendo, por ejemplo, tiempo libre remunerado, licencia por enfermedad, seguro de salud o planes de pensiones privadas.

*Las excepciones a este Indicador incluyen lo siguiente, que el empleador está autorizado a retener:

- Retenciones salariales, según lo requerido por el gobierno para dinero adeudado a ellos o en otro lugar. Por ejemplo, a veces un gobierno retiene parte de un salario por pensiones estatutarias, seguro de salud, impuestos. O un gobierno puede a veces exigir la retención del salario para pagar gastos atrasados de manutención de los hijos a otro progenitor o pagar impuestos atrasados.
- Deducciones salariales, definidas en un contrato o convenio colectivo, acordadas por ambas partes. Por ejemplo, podría permitirse una deducción voluntaria acordada por gastos de vivienda.
- Primas, que se consideran opcionales y adicionales al salario y los beneficios acordados. Sin embargo, si se alcanzan los objetivos de rendimiento claramente definidos en un contrato y relacionados con el pago de una prima, esta no podrá retenerse.

No se cobran tarifas de reclutamiento u otras tarifas a los empleados (1.4.7)

Ya sea contratados a través de una agencia de colocación o de otra manera, a los empleados no se les cobran tasas de contratación ni tasas relacionadas. Debe existir un acuerdo escrito explícito entre la fábrica y el proveedor de servicios que establezca que al trabajador no se le cobrará ninguna tasa por la contratación en ninguna etapa del proceso de contratación, lo que incluye posibles cargos a los

trabajadores por parte de subagentes como honorarios de búsqueda o cualquier otro cargo. A continuación figura una lista de tasas de contratación y tasas relacionadas, según lo determinado por la OIT y adaptadas a partir de sus directrices¹, en las que puede incurrirse como resultado del proceso de contratación y que no deben cobrarse a los empleados potenciales o reales:

Tasas de contratación

- El pago de los servicios prestados por una agencia de colocación para poner en contacto a empresarios con solicitantes de empleo
- Pago por la contratación de empleados potenciales con el fin de emplearlos para realizar un trabajo para una tercera parte
- Pagos necesarios para cubrir los costes de los honorarios de contratación de los empleados
- Pagos para cubrir los costes de los servicios de remisión y colocación de personal, por ejemplo, anunciar puestos o realizar entrevistas.

Tasas relacionadas

Las tasas relacionadas son gastos vinculados a la contratación y colocación dentro o a través de fronteras nacionales. Los costes pueden aplicarse tanto a la contratación local como internacional, aunque la contratación internacional puede implicar más y mayores costes. Las siguientes tasas, cuando están relacionadas con el proceso de contratación e iniciadas por una agencia de contratación o empleador, no son pagadas por el empleado o potencial empleado:

- Gastos médicos: pagos por exámenes médicos, pruebas o vacunas
- Gastos de seguro: gastos para asegurar la vida, la salud o la seguridad de un empleado, incluida la afiliación a fondos de previsión para inmigrantes
- Costes para pruebas de habilidades y de cualificación
- Costes de formación y orientación: incluida la orientación in situ y previa o posterior a la llegada de los nuevos empleados
- Gastos de viaje y alojamiento dentro del proceso de contratación, incluidos los de formación, entrevistas, citas consulares, traslado y regreso o repatriación
- Tasas de solicitud y servicios necesarios para el proceso de contratación, incluidas las tasas por servicios de preparación, obtención o legalización de contratos de trabajo, documentos de identidad, pasaportes, visados, verificación de antecedentes, autorizaciones de seguridad y salida, servicios bancarios y permisos de trabajo y residencia.

¹ Principios generales y directrices operativas de la OIT para la contratación justa y la definición de tarifas de reclutamiento y costos relacionados https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm

Esta lista de costos no es exhaustiva. Tampoco se admiten nunca los costes no declarados, como las tasas de recuperación de costes no declarados previamente por gastos posteriores a que se produzcan.

Uso gratuito de instalaciones sanitarias y agua (1.4.8)

El libre movimiento de los empleados para usar las instalaciones sanitarias y acceder al agua a veces está guiado por procedimientos de salud y seguridad o de seguridad alimentaria. Por ejemplo, la fábrica de alimento puede necesitar que los empleados se cambien de ropa para preparar la comida o que se trasladen a una zona designada por motivos de salud y seguridad. Cuando los trabajadores tienen necesidades especiales, por ejemplo, necesidades sanitarias que requieren comida y agua con frecuencia, se atienden estas necesidades.

Los empleados no permanecen en el sitio fuera de los turnos de trabajo (1.4.9)

Los empleadores comunican a los empleados que se les permite salir del lugar de trabajo cuando no están en su turno. Esto se aplica a los empleados independientemente de la duración de su permanencia en el sitio. Esto no se aplica cuando la permanencia en el sitio forma parte del acuerdo de trabajo, por ejemplo, un turno de dos semanas en una barcaza de alimento seguido de una semana de descanso. Los empleadores también comunican a los empleados que se les permite salir de sus alojamientos cuando viven en el sitio, cuando así lo deseen.

Tránsito razonable y seguro (1.4.10)

Para asegurar que el empleado pueda salir libremente del lugar de trabajo según el Indicador 1.4.9, la fábrica proporciona transporte razonable para que los empleados lleguen a las comunidades cercanas cuando no hay transporte público, o no hay opciones de transporte privado fácilmente accesibles, disponibles y asequibles. Un ejemplo de transporte razonable para salir de las instalaciones sería la provisión de un servicio de transporte gratuito al inicio y al final de cada turno a las ciudades cercanas donde viven los empleados, en zonas donde no hay transporte público.

El lugar de trabajo se considera fácilmente accesible sin necesidad de transporte proporcionado por el empleador, cuando es común que los empleados tengan su propio transporte.

Cuando el lugar de trabajo esté alejado, puede que el transporte sólo sea necesario al final de un periodo de tiempo acordado. Por ejemplo, cuando se acuerda una estancia de dos semanas en el sitio y una semana fuera del sitio, los empleados son libres de abandonar el sitio durante su periodo de dos semanas en el sitio cuando no están trabajando, pero el transporte durante ese periodo de dos semanas puede no ser una necesidad.

Libertad para elegir alojamiento (1.4.11)

La fábrica puede proporcionar alojamiento a los empleados que cumpla los términos de 'Alojamiento para empleados' (Criterio 1.14). Cuando la fábrica proporciona alojamiento, ya sea que posea, arriende o contrate los dormitorios de un proveedor de servicios, la fábrica comunica a los empleados que vivir en este alojamiento es opcional para ellos, cuando hay otras opciones locales disponibles.

Prohibición de trabajo forzado (1.4.12)

La fábrica de alimento no contrata trabajo penitenciario ni trabaja con agencias que utilicen trabajo penitenciario. Este Indicador se aplica a cualquier persona que esté encarcelada. Esto incluye, pero no se limita a, inmigrantes no autorizados, refugiados, personas en espera de juicio o sentencia, prisioneros, personas en programas de rehabilitación de drogas, personas retenidas para reentrenamiento o retenidas para reorientación política. Este Indicador también se aplica a los programas de reinserción en los que el trabajo puede ser voluntario y las personas retenidas/prisioneras pueden recibir un salario. Aunque la intención de este tipo de programas es facilitar la transición del recluso a la sociedad, ASC no permite este tipo de programas bajo este Estándar ya que no está en condiciones de supervisar la equidad de estas prácticas y garantizar que no haya explotación de personas a escala mundial.

Remediación del trabajo forzado y en condiciones de servidumbre (1.4.2)

La remediación del trabajo forzado y en condiciones de servidumbre variará dependiendo de la situación y las necesidades del empleado en cuestión, pero siempre se tiene en cuenta el mejor interés del empleado, respetando sus deseos y protegiendo su privacidad. En casos graves donde el empleado pueda estar en peligro, se toman medidas inmediatas para salvaguardar al empleado, incluyendo su traslado a un lugar seguro. A mediano plazo, se establece un plan para proporcionar un remedio adecuado a la víctima, que incluye, pero no se limita a, la restauración de los términos originales del trabajo, el reembolso de salarios u otra compensación, atención médica u otro tipo de cuidado según sea necesario, repatriación u otras medidas que se consideren necesarias.

Consulte la Sección de Remediación de este documento para obtener una guía completa sobre la remediación del trabajo forzado y en condiciones de servidumbre, incluidos los plazos y las obligaciones de informe.

Medidas Correctivas para prevenir la recurrencia (1.4.3)

En el caso de que se encuentre trabajo forzado o en condiciones de servidumbre en el lugar de trabajo, la fábrica realiza un análisis de lo que falló en su sistema para prevenirlo e implementa medidas para prevenir futuras recurrencias. Se recomienda que la fábrica de alimento trabaje con expertos locales en las medidas correctivas y utilice el proceso del Marco de Gestión de Riesgos en el Apéndice 1. Consulte la Sección de Remediación de este documento, que proporciona más detalles sobre los plazos de las medidas correctivas.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

La fábrica ha realizado una evaluación de riesgos de los factores que podrían conducir al trabajo forzado, y cuando la evaluación muestra que la fábrica está en alto riesgo de trabajo forzado, se toman medidas para reducir el riesgo de trabajo forzado en el lugar de trabajo. Las medidas adicionales para reducir el riesgo de trabajo forzado pueden incluir:

- *Pagar a los empleados un salario digno*
- *Proporcionar capacitación en alfabetización y aritmética*
- *Facilitar el acceso a organizaciones externas de derechos de los trabajadores para capacitación en derechos, y acceso a mecanismos externos de reclamación.*

Consideraciones de auditoría

(1.4.1) La auditoría de este Indicador requiere comprensión de las condiciones socioeconómicas en el país/región y un entendimiento general de los niveles de pobreza, desempleo y alfabetización. Los riesgos relacionados con el trabajo forzado, en servidumbre y obligatorio, o la trata de personas, se agravan cuando la fábrica contrata trabajadores de contratistas/proveedores de mano de obra y agentes o agencias de reclutamiento, particularmente trabajadores migrantes extranjeros. Los auditores deben ser conscientes de los migrantes internos que se trasladan desde otra parte del país al sitio de auditoría; el idioma y la cultura pueden ser a menudo diferentes y esto crea un cierto grado de vulnerabilidad. Los auditores pueden referirse al informe más reciente del país emitido por el Departamento de Estado de los EE. UU. sobre la trata de personas - <https://www.state.gov/trafficking-in-persons-report/>. Leer un informe específico del país sobre donde se está llevando a cabo la auditoría ayuda a crear un enfoque más centrado y a desarrollar preguntas de investigación tanto para la gerencia como para los trabajadores.

Revisión de documentos:

- Políticas, procedimientos y registros relacionados con el proceso de reclutamiento revisados minuciosamente para notar si se han abordado los riesgos potenciales.
- La evaluación de riesgos puede abordar riesgos derivados de la contratación de empleados contractuales de proveedores de mano de obra, agencias de reclutamiento que proporcionan tanto migrantes nacionales como extranjeros.

- Los contratos de los empleados se revisan para garantizar su consistencia con las políticas, procedimientos y regulaciones laborales nacionales/regionales. Se pueden destacar y verificar las instancias de sanciones por incumplimiento de contrato o falta para asegurar la conformidad subsiguiente con los requisitos o compromisos asumidos por la fábrica.
- Los contratos de los empleados se verifican para comprobar si se incluyen cláusulas de salida para los empleados que deseen terminar sus servicios y si son justas y consistentes con las regulaciones laborales locales o las políticas de la empresa, según corresponda.
- Verifique a través de la revisión de documentos si los trabajadores han firmado contratos sombra que ofrecen términos y condiciones que están por debajo de las condiciones laborales normalmente aceptadas y/o las regulaciones locales.
- Las leyes y regulaciones nacionales/regionales a menudo definen el proceso de reclutamiento para trabajadores ocasionales, temporales y contratados a través de proveedores de mano de obra o agentes de reclutamiento. Los proveedores de mano de obra a menudo necesitan poseer licencias comerciales y registrarse ante el organismo gubernamental local como un proveedor de mano de obra competente. La verificación de esto puede formar parte de la revisión de documentos.

Entrevistas a empleados: Las preguntas durante las entrevistas, tanto individuales como en grupo, pueden centrarse en:

- prácticas de contratación, incluido el proceso de reclutamiento,
- indagación si los empleados se presentan voluntariamente al trabajo, y
- posibles sanciones que puedan aplicarse a los trabajadores si desean renunciar a sus empleos.

Además, los auditores pueden consultar a empleados ocasionales, temporales, migrantes y contratados a través de proveedores de mano de obra o agentes/agencias de reclutamiento sobre los contratos que firmaron en el momento del reclutamiento/contratación y aquellos que firmaron al incorporarse al trabajo. Si los empleados indican que se firmaron dos o más contratos, los auditores investigarán y obtendrán copias de todos los contratos firmados por los empleados y verificarán su consistencia con las políticas de la fábrica, la ley nacional/regional y las prácticas aceptables de la industria.

Los auditores querrán familiarizarse con las prácticas internacionales de reclutamiento para la contratación de trabajadores migrantes, el uso de múltiples agentes de reclutamiento, donde ningún agente/entidad única es responsable de proporcionar trabajo al empleado. Esto crea una situación de posible coerción, donde los trabajadores pueden ser explotados debido a su vulnerabilidad y su posible necesidad de obtener empleo a cualquier costo.

(1.4.2) Este indicador no es aplicable si no se detectan casos de trabajo forzado, en servidumbre o obligatorio, o trata de personas. Los auditores pueden revisar los procedimientos de remediación documentados para verificar si se han abordado todos los riesgos potenciales según lo proporcionado en la guía de auditoría para el punto 1.4.1 anterior. Las Auditorías Internas, como lo requiere el Indicador 1.2.6, podrían incluir métodos de auditoría y detección de posibles trabajos forzados, en servidumbre y obligatorios, y trata de personas.

Los procedimientos de remediación deben centrarse en los trabajadores y establecer acciones definitivas que debe tomar la fábrica si se detectan casos de trabajo forzado, en servidumbre o obligatorio, o trata de personas durante las auditorías internas de rutina o durante las auditorías realizadas por los auditores del Organismo Evaluador de Conformidad (auditor), el propietario del esquema ASC o el Organismo de Acreditación de ASC.

(1.4.3) Este indicador no es aplicable si no se detectan casos de trabajo forzado, en servidumbre o obligatorio, o trata de personas. Sin embargo, en una situación donde se detecten trabajo forzado, en servidumbre o obligatorio, o trata de personas, la fábrica puede realizar un análisis de causa raíz para comprender las causas de tales ocurrencias. Esto se basa en la finalidad proporcionada bajo el Criterio 1.2. La corrección inmediata puede incluir informar a los trabajadores que han sido afectados sobre la acción que se tomará para corregir los asuntos.

Si bien se deben tomar medidas correctivas documentadas para prevenir la recurrencia, es importante desarrollar medidas correctivas basadas en un análisis de la causa raíz. Como parte de las medidas correctivas para asegurar el cumplimiento sostenible del Estándar ASC, las políticas, procedimientos e instrucciones de trabajo de la fábrica pueden requerir que la fábrica realice una revisión de gestión interina para realizar los cambios necesarios en las políticas y procedimientos y posibles cambios en el enfoque de la auditoría interna. ASC recomienda que la fábrica de alimento también busque orientación y asesoramiento profesional de expertos externos en el tema. Dicha orientación o asesoramiento profesional puede ser proporcionado por el gobierno o por empleados actuales o pasados del gobierno, ONG, academia y otras partes interesadas.

Entrevistas a empleados: Se podría preguntar a los empleados para verificar su conocimiento de las políticas y procedimientos de la fábrica de alimento y el proceso que debe seguirse si se detectan casos de trabajo forzado, vinculado u obligatorio, o trata de personas.

(1.4.4) La evaluación de las agencias de empleo/reclutamiento y proveedores de mano de obra podría formar parte de las políticas y procedimientos de reclutamiento si la fábrica contrata empleados a través de tales entidades. Los auditores pueden verificar que los proveedores de mano de obra y las agencias de empleo y reclutamiento estén registrados ante el gobierno y posean una licencia comercial válida para operar y proporcionar mano de obra en bases contractuales, a corto o largo plazo. Los auditores pueden buscar verificar las licencias comerciales de las agencias de empleo/reclutamiento en el original, con un enfoque específico en la posible falsificación de registros y métodos de engaño como se indica en 1.2.3.

Los auditores pueden verificar los documentos de los acuerdos contractuales entre la fábrica y el proveedor de mano de obra/agencia de reclutamiento y evaluar si los términos y condiciones mencionados en el acuerdo contractual son consistentes con la legislación laboral nacional/regional.

(1.4.5) Al verificar los documentos de los acuerdos contractuales entre la fábrica y cualquier agencia involucrada en el reclutamiento, puede haber una mención específica de que la agencia no debe retener documentos originales como identificaciones nacionales, visas originales, cartas de experiencia o títulos/certificados educativos o pasaportes de los empleados. Todos los documentos personales deben estar en posesión de los empleados.

Lo anterior también se aplica a la fábrica: las políticas y procedimientos de contratación y los contratos de empleo no deben indicar que se requiere que los empleados depositen ningún documento personal, como los mencionados en el párrafo anterior, en la fábrica bajo ninguna circunstancia. Si las autoridades locales requieren las identificaciones, pasaportes o visas de los empleados para inspección, se les puede pedir a los empleados que depositen su/s documento/s personal/es durante el período en que se llevará a cabo la inspección/verificación y se les devolverán inmediatamente después.

Entrevistas a empleados: Los auditores deben buscar información específica de los empleados si se han depositado documentos personales con la(s) agencia(s) de contratación o en la fábrica como condición previa para el empleo.

(1.4.6) Revisión de documentos: Los archivos de personal deben ser revisados cuidadosamente para notar si la fábrica realiza deducciones involuntarias como se indicó anteriormente y si hay evidencia disponible de esto. Se puede preguntar al departamento de finanzas/contabilidad durante la auditoría si hay casos en los que situaciones como las anteriores han ocurrido o son prevalentes.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas pueden incluir preguntas relacionadas con las cantidades que podrían ser deducidas de los salarios y beneficios por cualquier razón, como para pagar préstamos o el pago de tarifas a agencias de contratación directa o indirectamente. Las entrevistas a empleados deben confirmar que todas las deducciones que se realicen son aquellas que son obligatorias y se relacionan con los requisitos de la ley, como el seguro social o los impuestos.

(1.4.7) Los auditores poseen un conocimiento exhaustivo de las leyes y regulaciones nacionales/regionales relacionadas con la contratación de trabajadores a través de proveedores/agentes de mano de obra para trabajadores locales y migrantes nacionales y extranjeros.

Cuando la ley no establece que los cargos involucrados en el reclutamiento deben ser pagados por el empleador, se aplicará el Estándar ASC. Cualquier costo relacionado con el reclutamiento, como depósitos, costos de viaje, visas de trabajo, costos de exámenes médicos antes del viaje y al llegar al país receptor, y costos de repatriación serán asumidos por el empleador.

Los auditores pueden verificar los acuerdos contractuales y los términos y condiciones firmados entre la fábrica y las agencias de reclutamiento, proveedores de mano de obra y contratistas de mano de obra.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas pueden centrarse en preguntas relacionadas con las tarifas que pudieron haber pagado antes de ser contratados para obtener empleo y cualquier deducción que se esté haciendo de sus salarios actuales para pagar préstamos o tarifas que pudieron haber acordado entre ellos y el agente o la fábrica en el momento del reclutamiento.

(1.4.8) La libertad de movimiento es un derecho humano básico. No se debe restringir a los empleados el uso de los baños y se les debe proporcionar acceso a agua potable durante el tiempo de trabajo.

Los auditores pueden buscar verificar si se otorgan descansos periódicos de acuerdo con la ley y si existen sistemas de fichas/boletos que permiten que solo un cierto número de empleados acceda a las instalaciones sanitarias y beba agua a la vez. Esta es una práctica común adoptada por la gerencia para mejorar la productividad, especialmente durante los períodos de alta temporada o para cumplir con los objetivos de producción diarios, semanales o mensuales. Los trabajadores deben tener acceso sin restricciones a las instalaciones sanitarias y al agua potable durante sus turnos de trabajo.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas pueden buscar verificar cuántas veces se permite a los empleados usar las instalaciones sanitarias y beber agua durante un turno de trabajo. Además, los auditores podrían verificar si el número de puntos de agua potable y de inodoros y urinarios (separadamente para empleados masculinos y femeninos) cumple con los requisitos de la ley laboral nacional/regional.

(1.4.9) Los auditores tienen un entendimiento de los desafíos enfrentados en la producción y la disponibilidad de trabajadores para completar las tareas asignadas. Pueden buscar comprender los procesos de producción y los posibles cuellos de botella que causan retrasos en la producción que podrían resultar en que se pida a los empleados que se queden para completar tareas más allá de las horas regulares sin compensación por las horas extras de trabajo. Cualquier tiempo trabajado más allá de las horas regulares debe cumplir con los límites de horas extras por día y ser compensado con la prima de horas extras adecuada. Además, todo ese trabajo debe ser de naturaleza voluntaria.

Otra situación que se enfrenta a menudo son los retrasos causados al transportar a los empleados de regreso a sus hogares/dormitorios después de completar un turno de trabajo, si el transporte se proporciona a los trabajadores como parte de sus beneficios contractuales. Los auditores pueden verificar los horarios de transporte y determinar si los retrasos son causados por la llegada tardía del transporte debido a retrasos de tráfico.

Entrevistas a empleados: Las preguntas abiertas durante las entrevistas (individuales y grupales) pueden centrarse en comprender los desafíos de producción y los cuellos de botella, así como cualquier requisito para que los empleados se queden para completar tareas de producción y objetivos, de manera involuntaria y sin compensación por horas extras.

(1.4.10) Los auditores podrían verificar los contratos de empleo para tener un mejor entendimiento de las necesidades de transporte de los trabajadores y también de la lejanía de la ubicación de la fábrica. Además, se pueden verificar las leyes y regulaciones laborales, tanto nacionales como regionales, para saber si a los empleados que viven/trabajan en áreas remotas se les deben otorgar provisiones específicas debido a la lejanía. La ley laboral a menudo describe lo que constituye un área remota y proporciona una distancia específica desde un pueblo o ciudad en un área urbana. Tales leyes y regulaciones serán consideradas e incluidas en las políticas operativas de la gerencia que también pueden estar incluidas en los términos de empleo de los empleados.

Incluso si la ley laboral no especifica provisiones adicionales para aquellos que trabajan en áreas remotas, las fábricas a menudo proporcionan transporte para los empleados entre semana después del trabajo y los fines de semana para hacer compras y visitar la ciudad o pueblo vecino. Esto puede ser parte de la política de la fábrica y puede verificarse al realizar la revisión de documentos. Se puede verificar la frecuencia de tales viajes patrocinados por la fábrica, así como el acceso para todos los empleados al realizar entrevistas con los empleados.

En áreas no remotas, los auditores deben estar al tanto de las rutas de autobuses, su frecuencia y confiabilidad, y su uso por parte de los empleados.

(1.4.11) Los empleados tienen la libertad de elegir dónde quedarse si la fábrica está situada en un área no remota. Requerir que los empleados se queden en alojamientos operados/proporcionados por la empresa puede indicar un riesgo de horas extras no voluntarias que los empleados pueden estar

obligados a realizar después del horario laboral regular. Si los empleados eligen quedarse en un alojamiento operado por el empleador a un costo subsidiado, el costo del alojamiento y los servicios (como agua y electricidad) no debe ser mayor que lo que el empleado tendría que pagar si eligiera quedarse por su cuenta. Se puede entrevistar a los empleados para determinar su entendimiento sobre la situación de vivienda y de si están al tanto de los costos de vivir en un alojamiento operado por el empleador en comparación con otros alojamientos que podrían elegir.

(1.4.12) Aunque el uso de mano de obra penitenciaria puede estar permitido en ciertos países bajo provisiones específicas de la ley, el uso de dicho trabajo no está permitido en una fábrica que busca la certificación o está certificado bajo el Estándar de Alimentos de ASC. Los auditores pueden desear verificar el perfil de los empleados suministrados por reclutadores/agentes de trabajo y agencias de empleo y abordar esto específicamente durante las entrevistas con los trabajadores. Se pueden hacer preguntas a los trabajadores relacionadas con su historial laboral, sus habilidades y competencias.

Recursos útiles

Normas de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo forzado

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf

Manual de la Organización Internacional del Trabajo para combatir el trabajo forzado para empleadores y empresas https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm

Principios generales y directrices operativas de la OIT para la contratación justa y la definición de tarifas de reclutamiento y costos relacionados https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm

Trabajo infantil

Trabajo infantil



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.



Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica por igual a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimento debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5) y la producción primaria de la materia prima (2.2.6).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.5 - La UoC protege a los niños y a los empleados jóvenes.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento asegura que se prevenga el [trabajo infantil](#). Si se encuentra trabajo infantil, la fábrica de alimento implementa medidas de remediación efectivas.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

No trabajo infantil (1.5.1, 1.5.4, 1.5.5)

No estar involucrado en trabajo infantil significa que el trabajo infantil no ocurre dentro de los sitios de producción e instalaciones de la fábrica de alimento, como resultado de acciones tomadas por agencias de reclutamiento para la fábrica, o dentro de la cadena de suministro de la fábrica.

Puede ser positivo que un [niño](#) sea introducido al trabajo cuando el trabajo no interfiere con su escolarización, desarrollo personal, o salud o seguridad; cuando están adecuadamente supervisados; cuando trabajan en condiciones aceptables con suficiente tiempo para descanso y recreación.

? Qué es el trabajo infantil?

Un niño es cualquier persona menor de 18 años. El trabajo infantil es cualquier forma inaceptable de trabajo realizado por niños y está prohibido por ASC, incluyendo lo siguiente: todos los niños menores de 13 años que participen en cualquier actividad económica, todos los niños entre las edades de 13-14 años involucrados en más que trabajos ligeros según lo estipulado por las regulaciones nacionales, regionales y/o locales, y todos los niños menores de 18 años involucrados en trabajos que sean mental, física, social o moralmente peligrosos y perjudiciales para los niños o interfieran con su escolarización.

Trabajadores jóvenes

Los niños mayores de 15 años pueden ser empleados por la fábrica como [jóvenes empleados](#), siempre que el trabajo no sea peligroso, estén adecuadamente supervisados y capacitados, tengan más de la edad de escolarización obligatoria y la ley nacional, regional y/o local permita que los niños trabajen. En países donde el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Edad Mínima permite trabajadores jóvenes a partir de los 14 años de edad, ASC también lo permite, siempre que tengan más de la edad de escolarización obligatoria en su país. No se permite emplear como trabajadores jóvenes a niños por debajo de la edad de escolarización obligatoria. Por ejemplo, si en un país la escolarización es obligatoria hasta los 16 años, un niño de 15 años no puede ser contratado como joven trabajador, sino solo para trabajos ligeros.

Niños que tienen permitido realizar trabajos ligeros

Los niños mayores de 13 años pueden ser empleados por la fábrica de alimento para [trabajos ligeros](#) cuando son adecuadamente supervisados y capacitados por adultos, y el trabajo no es peligroso. El trabajo ligero no interfiere con la escolarización del niño y no se realiza durante el horario escolar normal; y el trabajo está limitado a rangos de tiempo específicos. En países donde el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo permite el trabajo ligero para niños de tan solo 12 años de edad, ASC también lo permite.

Los niños que ayudan a sus padres en casa con las tareas cotidianas o que participan en otras actividades no relacionadas con la función de la fábrica de alimento no están incluidos en el ámbito de aplicación del Estándar.

Tabla 1: Tipo de trabajo permitido por grupo de edad. Esta tabla resume el tipo de trabajo permitido para cada grupo de edad. Las celdas sombreadas indican lo que está prohibido.

Tipo de trabajo permitido	Trabajos peligrosos	Trabajos no peligrosos	Trabajo ligero
Empleado adulto edad 18 o más	Permitido	Permitido	Permitido
Empleado joven entre 15 ² -17 años		Permitido	Permitido
Niño involucrado en trabajo ligero entre 13 ³ -14 años			Permitido
Niño menor de 13 años			

Asegurar tiempo para la educación, el descanso y el juego

Ningún menor de 18 años que trabaje en la fábrica de alimento puede ser privado de oportunidades educativas (incluyendo asistir a la escuela durante el horario escolar o actividades extracurriculares); obligado a abandonar, dejar o de otro modo salir de la escuela antes de tiempo; o forzado a combinar la asistencia escolar con largas horas de trabajo. Para asegurar esto, la fábrica de alimento sigue los requisitos de horas de trabajo para jóvenes empleados y niños que realizan trabajos ligeros, establecidos en los Indicadores 1.11.11-1.11.26.

Verificar la edad de los jóvenes empleados y otros niños

La fábrica de alimento asegura que la edad de los jóvenes empleados y la edad de los niños que realizan trabajos ligeros estén alineados con los Requisitos de ASC. Esto se verifica mediante documentación legal en un proceso robusto de identificación de edad. En un proceso robusto, la fábrica de alimento requiere prueba de identidad, preferiblemente una identificación oficial con foto,

² El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo permite la excepción de 14 años en ciertos países en desarrollo. ASC sigue la Convención 138 de la Organización Internacional del Trabajo y permite igualmente el empleo a partir de los 14 años en estos países.

³ El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo permite 12 años como excepción en países que han firmado el convenio con esta edad, que actualmente incluye solo a la República Dominicana. ASC sigue el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo y permite igualmente el empleo a partir de los 12 años en este país.

como una cédula de identidad nacional o pasaporte, o documentación de nacimiento. Si existen preocupaciones de que la identificación pueda no ser auténtica, la persona que recluta al joven empleado realiza una verificación adicional entrevistando al solicitante, incluyendo información sobre sus antecedentes (por ejemplo, sobre su historial escolar, su familia y sus familiares) para asegurarse de que el posible empleado está siendo sincero sobre su edad y de que la información facilitada es verosímil.

Evaluar y prevenir trabajos peligrosos (1.5.6)

La fábrica de alimento garantiza que cualquier niño que trabaje en la fábrica de alimento solo realice trabajos seguros. Los empleados jóvenes solo pueden realizar trabajos no peligrosos. Los niños solo pueden realizar trabajos ligeros, que no sean peligrosos. Ningún trabajo puede ser perjudicial para la salud, seguridad o moral del niño. Los niños que realizan [trabajos peligrosos](#) están involucrados en el trabajo infantil.

Los niños son más vulnerables a condiciones de trabajo peligrosas por varias razones. Pueden carecer de madurez física y fuerza, y necesitan dormir más que los adultos. Tienen poca experiencia y su capacidad de juicio aún está en desarrollo.⁴

Cuando haya niños presentes en la fábrica de alimento, la evaluación de riesgos de salud y seguridad requerida en el Indicador de Salud y Seguridad 1.7.1 debe abordar los peligros y trabajos peligrosos que se aplican específicamente a los niños. Muchos gobiernos nacionales tienen listas de tareas peligrosas que los niños no están permitidos a realizar y que la fábrica de alimento debe cumplir.⁵



Ejemplos de Riesgos Potenciales para Niños Trabajadores

Se prohíbe a los niños no solo cualquier trabajo que se haya considerado peligroso para los adultos, sino también trabajos que pueden no ser peligrosos para los adultos pero sí para los niños, por ejemplo:

- *Un trabajo que requiere largos periodos de aislamiento sin contacto humano, lo que puede causar daños mentales como estrés, ansiedad y depresión a un niño.*
- *Trabajo físico con cargas pesadas, que puede provocar lesiones físicas y daño permanente en un cuerpo que aún se está desarrollando.*

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_792211.pdf

⁵ El informe sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, actualizado anualmente por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, menciona regulaciones gubernamentales específicas sobre lo que constituye trabajo peligroso para niños en 131 países: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/findings>

**¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

Donde los niños están trabajando, la fábrica de alimento produce una lista de tareas permitidas para los niños, junto con una lista de trabajos peligrosos que no están permitidos para los niños. Esta lista se comparte con todos los empleados.

Fomentar la escolarización (1.5.7)

Garantizar el acceso a la educación ayuda a prevenir el trabajo infantil. Cuando los empleados y sus familias viven in situ, la fábrica de alimento apoya el acceso a la escuela de los hijos de los empleados. Esto puede significar, por ejemplo, proporcionar un servicio de autobús o bicicletas para llegar a la escuela cuando la escuela más cercana está fuera de la distancia a pie, o concienciar a los empleados sobre la importancia de que los niños asistan a la escuela.

**¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

En el caso de que la fábrica de alimento esté ubicada en un lugar remoto y no haya acceso a la escuela para los hijos de los empleados que viven en el área, se alienta a la fábrica a involucrarse con las autoridades locales para apoyar la apertura de una escuela local.

Factores de riesgo para el trabajo infantil

Cómo la fábrica de alimento puede asegurar mejor que no ocurra trabajo infantil en el sitio variará dependiendo de los contextos externos e internos de la fábrica de alimento, o factores de riesgo, que pueden gestionarse utilizando los pasos descritos en el Apéndice del Marco de Gestión de Riesgos.

En general, el riesgo de trabajo infantil es mayor en áreas donde las familias tienen bajos ingresos, hay un acceso limitado a las escuelas y una falta de protecciones legales para los niños que se apliquen de manera efectiva. Los niños de grupos vulnerables, como migrantes o minorías, están especialmente en riesgo de trabajo infantil, al igual que los niños que viven en regiones inestables debido a la guerra o la agitación política.

Las fábricas que utilizan agencias de contratación pueden estar en mayor riesgo de trabajo infantil debido a la falta de supervisión en el proceso de contratación. Las fábricas con producción o demanda variable que conduce a períodos de producción máxima pueden estar en mayor riesgo de trabajo infantil cuando la demanda de mano de obra aumenta temporalmente y se contratan trabajadores a corto plazo o por día bajo presión de tiempo. Las fábricas que proporcionan alojamiento familiar en el sitio o tienen niños presentes de otra manera en el sitio y las fábricas que emplean a trabajadores menores de 18 años, especialmente cuando existe trabajo peligroso dentro de la instalación, también están en mayor riesgo de trabajo infantil.

Las prácticas integradas en el Estándar ASC que protegen contra el trabajo infantil incluyen requisitos para seguir la legislación laboral local, requisitos claros de contratación, sensibilización sobre los

derechos de los empleados y los derechos humanos, protecciones contra la discriminación y un mecanismo de reclamaciones justo y accesible.

Remediación del trabajo infantil (1.5.2)

Cualquier niño que realice trabajo para la fábrica de alimento y que no cumpla con las condiciones descritas en los Indicadores 1.5.1, 1.5.4, 1.5.5, o los requisitos de horas de trabajo en 1.11, se considera un trabajador infantil y la situación debe ser remediada.

La remediación del trabajo infantil adoptará distintas formas en función de la situación y las necesidades del niño en cuestión, pero siempre tendrá en cuenta el interés superior del niño. Al remediar un caso de trabajo infantil, se deben tomar acciones inmediatas para salvaguardar al niño, por ejemplo, retirándolo de la situación laboral a un lugar seguro y localizando a sus padres. Luego, a mediano plazo, y preferiblemente en consulta con expertos locales como ONG, se desarrolla un plan para proteger al niño y asegurar el acceso a recursos adecuados para proporcionar apoyo a largo plazo para el niño y su educación. Por último, el plan en sí se implementa y monitorea, lo cual puede llevar varios años.

Consulte la Sección de Remediación en este documento para obtener orientación completa sobre la remediación del trabajo infantil, forzado y en condiciones de servidumbre, incluidos los plazos y las obligaciones de informe.

Medidas Correctivas para evitar que se repita (1.5.3)

En caso de que se detecte trabajo infantil en el lugar de trabajo, la fábrica de alimento realiza un análisis de lo que falló en su sistema para prevenir el trabajo infantil e implementa medidas para prevenir su recurrencia futura. Se recomienda que la fábrica de alimento trabaje con expertos locales en las Medidas Correctivas y utilice el proceso del Marco de Gestión de Riesgos en el Apéndice 1. Entre las posibles medidas para prevenir el trabajo infantil se incluyen:

- o sólido sistema de verificación de la edad antes de la contratación
- o facilitar el acceso de los niños a la escuela
- o formación de los empleados sobre el trabajo infantil y los derechos del niño
- o facilitar el acceso de los trabajadores a guarderías
- o pagar a los trabajadores un salario digno
- o sensibilizar a la comunidad sobre el trabajo infantil
- o ofrecer a los empleados formación en alfabetización y aritmética elemental
- o campaña de inscripción de nacimientos

Consideraciones de auditoría

(1.5.1) La auditoría del trabajo infantil requiere que el auditor/a esté bien preparado/a con conocimientos de fondo sobre las dinámicas sociales y culturales del país, la región y el lugar de trabajo.

Esto es particularmente importante cuando la fábrica de alimento está ubicada en una zona rural donde la aplicación de la ley y la supervisión por parte de las autoridades competentes es limitada. No se puede enfatizar lo suficiente la importancia de un conocimiento exhaustivo de las leyes y regulaciones nacionales y locales. Además de conocer las leyes/regulaciones nacionales relacionadas con la edad mínima de empleo para niños (jóvenes empleados), los auditores también podrían verificar las leyes y requisitos nacionales para la escolarización obligatoria.

Las leyes y regulaciones nacionales definirán la edad mínima de empleo. Los auditores podrían revisar la metodología seguida durante el reclutamiento y hablar con la gerencia de la fábrica de alimento y el personal para entender la solidez del sistema de verificación de edad. El sistema debe proporcionar un método infalible para determinar la edad, por ejemplo, revisando copias de certificados de nacimiento, tarjetas de identificación nacional, certificados de finalización escolar y registros, y haciendo preguntas específicas a los trabajadores para determinar su edad antes de la contratación.

Los auditores pueden verificar si la fábrica de alimento tiene mecanismos internos después de que comience el empleo, para verificar la edad de los trabajadores que parecen sospechosamente jóvenes.

Los auditores podrían revisar la metodología o el procedimiento de la fábrica de alimento para el reclutamiento y hablar con la gerencia y los trabajadores para entender la solidez del sistema de verificación de edad. La verificación del sistema podría llevarse a cabo anotando sutilmente los nombres del personal con el que se habló durante la visita al sitio y verificando su edad solicitando copias de certificados de nacimiento, tarjetas de identificación nacional, certificados de finalización escolar.

(1.5.2) la fábrica puede tener un plan de acción de remediación (procedimientos) establecido para ser implementado en caso de que se descubra trabajo infantil por parte de la fábrica o el CAB. El plan de acción de remediación debe incluir pasos detallados que se tomarían bajo todas las circunstancias y escenarios anticipados. La fábrica de alimento puede decidir implementar la remediación según lo establecido en este documento, sin embargo, no está obligado a hacerlo, siempre que la fábrica de alimento pueda demostrar que se ha llevado a cabo una remediación efectiva y se verifique para asegurar su efectividad.

Las acciones de remediación pasadas tomadas en casos donde se ha identificado trabajo infantil deben ser documentadas. Una práctica general para los auditores sería pedir a la gerencia de la fábrica de alimento que explique los procedimientos de remediación para obtener una comprensión completa del compromiso de la gerencia con la propiedad de los procedimientos documentados.

Los Organismos Evaluadores de Conformidad (auditores) pueden tener procedimientos internos sobre las acciones que sus auditores deben tomar cuando se encuentran casos de trabajo infantil/trabajo forzado durante la auditoría.

A continuación, se presenta una guía sugerida únicamente y se alentaría a los Organismos Evaluadores de Conformidad (auditores) a desarrollar sus propios procedimientos documentados y comunicar a sus equipos de auditoría la acción a tomar si se encuentra un caso sospechoso de trabajo infantil/forzado durante una auditoría o durante la etapa de revisión documental.

Lo siguiente ha sido adaptado de Rainforest Alliance.

Puntos generales a considerar:

- Aclarar las responsabilidades del equipo de auditoría en caso de que se identifique una violación (potencial)
- Adoptar un enfoque de salvaguardia centrado en las personas, colocando la seguridad, el bienestar y la confidencialidad de cualquier persona en riesgo como el factor principal y primordial
- Adaptarse al contexto local, marco legal y riesgos relacionados con el Cliente (fábrica de alimentos).

Cuando se encuentren casos (potenciales) durante la auditoría:

- Salvaguardia inmediata de la(s) víctima(s) (potencial(es)) en caso de situaciones abusivas y peligrosas, posible coerción y violencia por parte de empleadores u otras personas
- Establecimiento de confianza y obtención del consentimiento de la(s) víctima(s) (potencial(es))
- Investigación, recopilación y aseguramiento de información y evidencia. El equipo de auditoría deberá considerar la probabilidad de que existan otras personas afectadas que aún no hayan sido identificadas y tomar las medidas apropiadas para identificarlas.
- Derivación. Aclarar, después del consentimiento de la(s) víctima(s) y si es seguro hacerlo, a qué [partes interesadas](#) internas y/o externas se debe referir. También, en caso de que fuera la gerencia de la fábrica de alimento quien estuviera infligiendo la violación.
- Seguridad del equipo de auditoría: El Organismo Evaluador de Conformidad (auditor) podría incluir cómo el equipo de auditoría puede garantizar su propia seguridad.
- Informe de hallazgos: El equipo de auditoría debe registrar/documentar e informar el problema, manteniendo el anonimato y la seguridad de la víctima

(1.5.3) Los auditores podrían verificar si la gerencia de la fábrica de alimento comprende cómo llevar a cabo un análisis de causa raíz para realizar correcciones efectivas que eviten la contratación de mano de obra infantil, en caso de que surja en el futuro. Los auditores también pueden, cuando sea posible, revisar los procedimientos, si existen, que muestren cómo se llevarán a cabo las medidas correctivas; esto debe estar alineado con el procedimiento de remediación desarrollado por la gerencia de la fábrica de alimento.

(1.5.4) Es importante que los auditores estén al tanto de las leyes y regulaciones nacionales que definen el trabajo peligroso para aquellos que no son adultos y tienen 15 años o más. Además, se aplican las leyes y regulaciones relacionadas con la escolarización obligatoria.

(1.5.5) Es importante que los auditores estén al tanto de las leyes/regulaciones nacionales que definen el trabajo ligero para aquellos que no son adultos. En ausencia de tales leyes/regulaciones nacionales, se puede solicitar a la fábrica que proporcione una carta de la autoridad competente que indique qué actividades pueden constituir trabajo ligero. Los auditores podrían verificar cómo la fábrica de alimento y los miembros de la familia de aquellos que tienen 13 años o más imparten capacitación. Los niños deben trabajar bajo la guía y supervisión de la fábrica de alimento y/o un miembro de la familia del

joven empleado. Los auditores también deben asegurarse de que se cumplan las leyes/regulaciones relacionadas con las horas de trabajo para los jóvenes empleados.

Consejo de Auditoría – Verificación de edad

En los casos en que el auditor/a esté entrevistando a un niño o joven empleado, es importante poder adaptarse a un estilo de comunicación adecuado a la edad del joven empleado. Se debe tener cuidado de evitar hacer preguntas directas sobre su edad, ya que esto podría asustarlos.

Otro medio de verificación podría ser entrevistar a otros empleados para determinar si se trata de un caso aislado.

(1.5.6) Los auditores podrían verificar si el nivel de riesgo (bajo, medio, alto) ha sido asignado en el Paso 3 del proceso del Marco de Gestión de Riesgos, como se describe en el Apéndice 7 del Estándar de Alimentos de ASC. Cualquier riesgo de que los niños y jóvenes empleados puedan estar realizando trabajos peligrosos o trabajos que no sean ligeros debe ser evaluado por la fábrica de alimento. Los auditores pueden solicitar una lista de tareas que se asignan a todas las categorías de jóvenes empleados (con ejemplos).

Los auditores pueden revisar esta evaluación y referirse a ella durante el recorrido por el sitio para asegurar que la evaluación de riesgos refleje las prácticas reales e incluya todas las tareas y riesgos asociados.

(1.5.7) Los auditores pueden obtener información de la fábrica de alimento sobre los hijos de los empleados que viven en el sitio. La fábrica de alimento puede proporcionar detalles (números y edades) de aquellos que aún no son adultos pero viven en el sitio con sus familias. Se podría preguntar a la fábrica sobre las escuelas locales a las que asisten los niños, la distancia desde las operaciones de la fábrica y cualquier instalación que la fábrica proporcione para que los hijos de los empleados asistan a la escuela.

Las entrevistas con los trabajadores pueden centrarse en obtener información sobre la conveniencia de enviar a los niños a la escuela y cualquier asistencia proporcionada por la fábrica para fomentar que los niños asistan a la escuela.

Los auditores también pueden verificar las leyes/regulaciones nacionales que puedan estar vigentes y que se apliquen a los trabajadores en áreas rurales en relación con la educación escolar para los niños y las obligaciones de los empleadores relacionadas con esto, si las hubiera.

Recursos útiles

Guía para Proveedores sobre la Prevención, Identificación y Abordaje del Trabajo Infantil, Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_792211.pdf

Una Introducción a la Prevención Legal del Trabajo Peligroso para Niños https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_ipecc_pub_30296.pdf

Eliminación del Trabajo Infantil, Mejores Prácticas para la Remediación, GoodWeave

https://goodweave.org/wp-content/uploads/2022/12/GW-Best-Practice_Remediation_FINAL.pdf.pdf

Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible Guía sobre los Derechos del Niño para Productores de Aceite de Palma <https://rspo.org/news-and-events/announcements/rspo-launch-new-guidances-to-further-strengthen-child-rights-protection>

Guía sobre trabajo infantil de Rainforest Alliance <https://www.rainforest-alliance.org/resource-item/child-labor-guide-an-introduction/>

Se recomienda que los auditores se familiaricen con el efecto adverso en los niños y jóvenes trabajadores cuando forman parte de una fuerza laboral. Se puede consultar la siguiente Guía de la Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625223.pdf

Además, la Iniciativa de Comercio Ético ofrece orientación sobre la auditoría del trabajo infantil, la cual puede utilizarse para desarrollar un enfoque sólido de auditoría:

https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_guidance_-_child_labour_web_0.pdf

Remediación

Remediación

¿Qué Criterios del Estándar de Alimentos se aplican a esto?

Esta orientación se aplica a la remediación de los abusos de derechos humanos cubiertos por estos Criterios:

Criterio 1.4 - La UoC no participará ni apoyará el trabajo forzado, en servidumbre, obligatorio o la trata de personas.

Criterio 1.5 - La UoC protege a los niños y a los jóvenes trabajadores.

Esta orientación también puede seguirse como un proceso de mejores prácticas para la remediación de cualquier otro problema de derechos humanos, incluyendo la discriminación, el acoso sexual y otros, causados por las operaciones de la fábrica de alimento.

Cuál es el propósito de esta orientación?

Si se identifican abusos de derechos humanos, la fábrica de alimentos implementa medidas de remediación efectivas.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

El trabajo infantil, el trabajo forzado, el acoso sexual, la discriminación y otros abusos de derechos humanos pueden descubrirse a través del proceso de reclamación, la supervisión interna por parte de la propia fábrica de alimentos—por ejemplo, mediante revisiones de documentos o chequeos médicos—, a través de fuentes externas, como informes, o durante el proceso de auditoría de tercera parte. La orientación de remediación se aplica tan pronto como se detecta el daño.

En muchos casos, se pueden tomar medidas inmediatas para detener el daño, por ejemplo, los niños encontrados en trabajo infantil, o los trabajadores forzados o en servidumbre pueden ser retirados de la fábrica de alimento rápidamente. Sin embargo, la remediación efectiva de estos abusos es un proceso complejo que ocurre en un plazo más largo. Debido a la complejidad de estos problemas, a menudo se involucran socios expertos externos para proporcionar aportes especializados y apoyar a la(s) persona(s) afectada(s).

Esta guía debe ser utilizada por la gerencia de la fábrica de alimento, así como por los comités de reclamación, mientras recomiendan remedios para las declaraciones de abuso de derechos humanos.

? Qué es la remediación?

Cuando una empresa identifica que ha causado o contribuido al daño de un individuo o grupo, la remediación puede tomar dos formas. La primera y preferible es la restitución: el acto de restaurar al individuo o grupo al estado en el que se encontraban antes de que ocurriera el daño. Cuando esto no es posible, se ofrece a la(s) persona(s) rehabilitación para reparar el daño causado, compensación financiera o no financiera y/o otro remedio (por ejemplo, disculpa) para abordar el daño causado. Además, la fábrica de alimento toma medidas para prevenir la futura reaparición del daño.

Proceso de Remediación

El proceso y el calendario para la remediación se siguen independientemente de si el problema se descubre a través del proceso de reclamación, internamente por la fábrica o durante la auditoría de terceros. Aunque el plan de remediación puede ser desarrollado e implementado por el comité de reclamaciones o un socio externo, la fábrica de alimento siempre es responsable de asegurar que el proceso de remediación se lleve a cabo. El mejor interés de la persona se prioriza a lo largo del proceso de remediación, que incluye los siguientes pasos:

1. Respuesta inmediata y salvaguarda (donde sea necesario)
2. Elaboración de un plan de remediación
3. Aplicación y seguimiento del plan de remediación
4. Medidas Correctivas para prevenir la recurrencia

Calendario del Proceso de Saneamiento

La fábrica de alimento se adhiere al siguiente calendario para casos de trabajo infantil y trabajo forzado.



Figura 1: Calendario del proceso de remediación

? **Cuál es el mejor interés de la persona?**

La remediación en el mejor interés de la persona significa que la fábrica de alimento ha asegurado que:

- o su seguridad y bienestar estén protegidos durante todo el proceso;
- o su privacidad sea respetada;
- o se busque su opinión en la elaboración del plan de remediación;
- o se obtenga su acuerdo (y el consentimiento de sus padres o tutores en el caso de un niño) para el plan de remediación final;
- o se sigan las leyes locales y los principios de derechos humanos;
- o su plan de remediación aborde sus circunstancias específicas, y resulte en rehabilitación y restitución.

1. **Respuesta inmediata y salvaguarda**

Una vez que se ha encontrado un caso, el primer paso en la remediación es que la fábrica de alimento garantice la seguridad de la persona y se asegure de que la persona no se sienta amenazada. No todas las situaciones requieren una salvaguarda inmediata. Sin embargo, el trabajo infantil, el trabajo forzado, el acoso sexual u otros abusos graves de los derechos humanos suelen requerir acciones inmediatas para proteger a la persona y sacarla de una situación insegura hasta que se elabore y ponga en marcha el plan de remediación.

? Posibles Pasos Inmediatos para Casos de Trabajo Infantil y Trabajo forzado

Cuando se descubre en una fábrica a una persona trabajando en trabajo forzado:

- retirar a la persona de la situación de trabajo forzado si está en peligro
- proporcionarles un lugar seguro donde alojarse en caso necesario
- Proveer los chequeos de salud y el tratamiento médico necesarios
- cuando la persona sea retirada de un empleo inseguro, apoyarla con un estipendio provisional al menos igual al mayor de los siguientes: el salario que había recibido o el salario mínimo local hasta que se acuerde su plan de remediación.

Cuando se descubre que un niño en edad legal de trabajar trabaja en una situación peligrosa:

- retirar al niño de la situación laboral peligrosa
 - Proveer los chequeos de salud y el tratamiento médico necesarios
 - apoyar al niño con un estipendio provisional al menos igual al mayor de los siguientes: el salario que había recibido o el salario mínimo local hasta que se acuerde su plan de remediación.

Cuando se descubre que un niño que no ha alcanzado la edad laboral permitida está trabajando en una fábrica de alimentos:

- apartar al niño de la situación laboral
- Proveer los chequeos de salud y el tratamiento médico necesarios
- Asegurarse de que el niño es trasladado a un lugar seguro, lejos del trabajo, y de que se satisfacen sus necesidades básicas
- Localizar a los padres o tutores si el menor no vive con ellos
- Ponerse en contacto con las autoridades locales de protección de la infancia, los enlaces/líderes comunitarios en materia de trabajo infantil y/o las ONG relacionadas con el trabajo infantil, en caso necesario
- apoyar al niño con un estipendio provisional al menos igual al mayor de los siguientes: el salario que había recibido o el salario mínimo local hasta que se acuerde su plan de remediación.

2. Elaboración de un plan de remediación

El siguiente paso es desarrollar y acordar un plan de remediación para la persona, solicitando la opinión de la persona afectada, así como de expertos externos cuando proceda. Cuando se trate de un

caso de trabajo infantil, la familia o el tutor del niño también deben participar en el proceso. Cuando la familia no esté disponible, se debe recurrir a las autoridades locales de protección de la infancia.

La remediación adoptará distintas formas en función de la situación y las necesidades de la persona en cuestión, pero siempre tendrá en cuenta el interés superior de la persona. La elaboración y aplicación de la mayoría de los planes implicará la colaboración con una ONG u otra organización asociada y/o con organismos gubernamentales expertos en la materia. Se acude a la justicia penal cuando se han producido acciones delictivas. La rapidez con que se finalice el plan dependerá de la complejidad de las medidas que deban adoptarse y de la urgencia del caso, pero en cualquier caso, en un plazo de 28 días naturales a partir de la constatación de abusos.

? **Elementos a tener en cuenta en la elaboración de un plan de reparación del trabajo infantil:**

Cuando se encuentra a un menor en edad legal de trabajar en una situación peligrosa, el objetivo es garantizar su salud y seguridad y preservar sus ingresos con un trabajo seguro. Las medidas correctoras pueden incluir, por ejemplo:

- o *tratamiento médico, incluida la rehabilitación a largo plazo y el apoyo a la recuperación cuando sea necesario*
- o *traslado a un trabajo seguro al menos con el mismo nivel salarial*
- o *otras compensaciones*

Cuando se descubre que un niño por debajo de la edad laboral permitida trabaja, el objetivo es protegerlo y garantizarle el acceso a los recursos adecuados y el apoyo a largo plazo para él y su educación. Las medidas correctoras pueden incluir, por ejemplo:

- o *aclaración de la verdadera edad e identidad del niño*
- o *facilitar el acceso a la escolarización*
- o *ayuda con los gastos relacionados con la educación, incluidos los gastos de matrícula y transporte, los gastos de uniformes o libros u otros gastos relacionados*
- o *ayuda económica a la familia para compensar la pérdida de ingresos del hijo*
- o *ofertas de empleo para los miembros mayores de la familia que reúnan los requisitos*
- o *repatriación cuando un menor desea reunirse con su familia en el extranjero*
- o *gastos médicos*
- o *garantizar la asistencia a la escuela*

**Elementos a tener en cuenta en la elaboración de un plan de remediación del trabajo****forzado:**

En el caso del trabajo forzado y en régimen de servidumbre, el objetivo suele ser proporcionar un trabajo seguro y justamente remunerado siempre que sea posible, y devolver a su hogar a cualquier víctima de trata empleada contra su voluntad cuando lo desee. Las medidas correctoras pueden incluir, por ejemplo:

- *proporcionar tratamiento médico*
- *condonación de deudas para eliminar situaciones de servidumbre por deudas*
- *revisar y mejorar las condiciones de trabajo y remuneración de los empleados*
- *compensación económica por robo de salario u otros daños*
- *devolver los documentos personales/legales y los bienes para garantizar su libertad de circulación*
- *repatriación a su país de origen*

**¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

Ya sea que el problema se descubra a través de una auditoría de tercera parte, se detecte por la propia fábrica de alimentos, o se identifique a través de otras fuentes informadas mediante el mecanismo de reclamación, se recomienda que el comité de reclamaciones participe en el desarrollo de cualquier plan de remediación. El comité es informado sobre los recursos externos disponibles para la remediación y el desarrollo de cualquier plan de remediación. Esto favorece el aprendizaje mutuo y la responsabilidad.

3. Aplicación y seguimiento del plan de remediación

Una vez acordado el plan por todas las partes, se pone en práctica y se supervisa. Las principales medidas correctoras deben completarse en un plazo de tres meses a partir de la constatación del abuso. Sin embargo, en algunos casos de trabajo infantil, la aplicación del plan de remediación del menor puede llevar varios años hasta que el niño haya terminado la escolarización y pueda optar a un empleo legal. En este caso, el plan debe estar en marcha (el niño está escolarizado y la familia recibe apoyo) al cabo de los 90 días, con un plan claro de acción continuada.

La supervisión periódica del plan es importante para confirmar que se aplica, que la aplicación es eficaz y que se realizan los ajustes necesarios cuando cambian las circunstancias, por ejemplo, cuando un niño necesita cambiar de centro escolar debido a un traslado.

4. Plan de medidas correctivas para evitar que vuelva a ocurrir

Un proceso de remediación eficaz incluye el desarrollo de un plan de medidas correctivas para garantizar que se comprenden las causas profundas y que el abuso no vuelva a ocurrir a otra persona. Para desarrollar esto, la fábrica de alimento realiza un análisis de lo que falló en su sistema para prevenir abusos de derechos humanos, y luego implementa y monitorea medidas para prevenir futuras recurrencias. El Marco de Gestión de Riesgos puede ser utilizado para apoyar el desarrollo de este plan. Proporciona un proceso para identificar y evaluar los impulsores de riesgo internos y externos, identificar impactos potenciales e implementar y monitorear medidas de prevención y mitigación. Consulte también las secciones sobre trabajo infantil y trabajo forzado para conocer los impulsores de factores de riesgo y las medidas potenciales para prevenir la recurrencia en estos temas.

Colaboración con socios externos

Dada la complejidad de las cuestiones de derechos humanos, a menudo es necesaria la colaboración con socios externos para ofrecer una remediación eficaz.

Los socios externos pueden proporcionar apoyo para el desarrollo de un plan de remediación, así como ayudar en la implementación del plan de remediación y las medidas correctivas para evitar que vuelva a ocurrir. Estos socios potenciales incluyen ONG locales, expertos individuales, enlaces/líderes comunitarios, oficinas gubernamentales, socios de la cadena de suministro u otros. El apoyo potencial que estos socios externos pueden proporcionar podría incluir, por ejemplo: capacitación, mejor acceso a servicios sociales y educación, defensa; y apoyo financiero directo o apoyo para que la persona afectada y sus familias encuentren otras fuentes de ingresos.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Identificar y comprometerse con socios externos relevantes donde exista un riesgo alto o medio de trabajo infantil, trabajo forzado, acoso sexual, discriminación o cualquier otra violación de los derechos humanos, y trabajar con estos socios para desarrollar un plan de contingencia de remediación que se implementará en caso de que ocurra un incidente.

Tabla 2: Ejemplos de apoyo de socios externos

Tipo de organización	Posibles servicios para remediar el trabajo infantil o forzado
Organizaciones de derechos humanos o consultores expertos	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Apoyo en la identificación de la(s) persona(s) afectada(s)</i> ○ <i>Apoyo a la elaboración de planes de reparación</i> ○ <i>Formación en derechos humanos y derechos de los trabajadores</i> ○ <i>Abordar las causas profundas de los malos tratos</i>
Sindicatos u organizaciones de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Apoyo a la elaboración de planes de reparación</i> ○ <i>Seguimiento del plan de saneamiento</i> ○ <i>Formación en derechos humanos y derechos de los trabajadores</i> ○ <i>Abordar las causas profundas de los malos tratos</i>
Organizaciones y líderes comunitarios y religiosos	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Servicios de apoyo a antiguos trabajadores infantiles o forzados</i> ○ <i>Promoción y sensibilización sobre los factores externos de riesgo de trabajo infantil o forzado; por ejemplo, promoción local ante el gobierno para facilitar el acceso a las escuelas, o campañas contra el trabajo infantil como práctica cultural.</i>
Dirección y personal de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Facilitar el acceso a la educación de los antiguos niños trabajadores</i> ○ <i>Apoyar los esfuerzos de promoción para abordar los factores externos del trabajo infantil con la comunidad, los padres y los niños</i>
Proveedores de atención médica	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Ayuda médica a antiguos trabajadores infantiles o forzados</i> ○ <i>Contribución al plan de remediación en caso de problemas de salud</i>

<p>Organismos públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Servicios de apoyo social a antiguos trabajadores infantiles o forzados, por ejemplo, acceso a prestaciones públicas o programas sociales</i>
<p>Compradores y comercios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Esfuerzos conjuntos para abordar las causas profundas</i> ○ <i>Apoyo financiero a los esfuerzos de reparación y prevención</i>
<p>Organizaciones industriales y grupos de partes interesadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Defensa de cambios en el sistema y a escala nacional de las condiciones que conducen al trabajo infantil o forzado o a otros abusos de los derechos humanos</i> ○ <i>Esfuerzos conjuntos para abordar las causas profundas</i>

Remediación de Abusos a los Derechos Humanos en la Cadena de Suministro



Ejemplo de cómo se aplica la remediación a través del Código de Conducta del Proveedor:

Si se encuentra a un niño menor de edad trabajando en el fabricante de ingredientes, la situación de trabajo infantil se detiene inmediatamente (1.5.1), se implementa un plan de remediación para el niño (1.5.2) y se lleva a cabo un análisis efectivo de la causa raíz y se implementan medidas correctivas que previenen la recurrencia del trabajo infantil en el fabricante de ingredientes. El plan de remediación prioriza el mejor interés del niño afectado, para que el niño regrese a la escuela en un entorno seguro y saludable. La fábrica de alimento participa en el proceso, ofrece apoyo y facilita donde sea necesario y factible, y monitorea el plan de remediación para evaluar su efectividad. Si el fabricante de ingredientes, a pesar de todos estos esfuerzos, deja de implementar efectivamente el plan de remediación, la fábrica de alimento interrumpe las compras (2.1.5) ya que el fabricante de ingredientes ya no cumple con el código de conducta del proveedor (2.1.4, 2.1.6).



Ejemplo de cómo se aplica la remediación a través de la Debida Diligencia:

Si, al realizar la Debida Diligencia para un fabricante de ingredientes (2.2.5) o producción primaria de la materia prima, se encuentra a un niño menor de edad trabajando, no se puede determinar un Riesgo Bajo (es decir, no se puede utilizar al proveedor) hasta que se cumplan los siguientes requisitos: la situación de trabajo infantil se detiene inmediatamente (1.5.1), se implementa un plan de remediación para el niño (1.5.2) y se lleva a cabo un análisis efectivo de la causa raíz y medidas correctivas que prevengan la recurrencia del trabajo infantil en el fabricante de ingredientes o producción primaria de la materia prima. El plan de remediación prioriza el mejor interés del niño afectado, para que el niño regrese a la escuela en un entorno seguro y saludable. La fábrica de alimento se involucra en el proceso, ofrece apoyo y facilita donde sea necesario y factible, y monitorea el plan de remediación para su efectividad antes de comenzar las compras al proveedor.

Consideraciones de auditoría

Los auditores se refieren a la guía para los Indicadores 1.4.2, 1.4.3, 1.5.2 y 1.5.3.

Recursos útiles

Ejemplos de políticas/protocolos/directrices de otras organizaciones:

Comercio justo en EE. UU

https://www.fairtrade.net/content/dam/fairtrade/global/why-we-do-it/forced-labour-/pdfs/2015_FairtradeChildForcedLabourGuidelines.pdf

Rainforest Alliance <https://www.rainforest-alliance.org/de/resource-item/annex-4-remediation-protocol/>

GoodWeave <https://goodweave.org/wp-content/uploads/2020/06/GWI-Remediation-Policy-v.4-Jan-2016.pdf>

Documento de trabajo de ISEAL sobre la remediación del trabajo forzado
https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2019-02/Forced_Labour_Remediation_Working_Paper_0.pdf

Remediación del trabajo infantil de Proforest
<https://www.proforest.net/fileadmin/uploads/proforest/Documents/Publications/4-child-labour.pdf>

Discriminación

Discriminación



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.



Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.6 - La UoC no discrimina a sus empleados.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento garantiza el trato igualitario y las mismas oportunidades para todos los empleados y solicitantes de empleo.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

¿Por qué es importante abordar la discriminación?

Es un problema global y generalizado, a pesar de la declaración del primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"⁶. La [discriminación](#) provoca efectos negativos a muchos niveles. Las personas pueden sufrir un trato desigual, estrés y perjuicios, en el hogar, en la sociedad y en el lugar de trabajo. Este trato desigual puede perpetuar la pobreza, sofocar el desarrollo, la productividad y la competitividad, y a mayor escala, puede desencadenar inestabilidad política⁷.

⁶ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁷ OIT. 2011. Igualdad en el trabajo: el desafío continuo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf

¿Qué es la discriminación?

La discriminación es el trato desigual de diferentes personas, basado en sus características personales, como:

- Edad
- Casta
- Color
- Discapacidades
- Etnia
- Género
- Estado jurídico
- Estado civil
- Nacionalidad
- Situación parental
- Participación en sindicatos
- Opinión política
- Embarazo
- Raza
- Religión
- Orientación sexual
- Opinión política

A veces la discriminación puede ser obvia y clara, pero otras veces puede ser difícil de detectar y, en consecuencia, de abordar.

La discriminación es común en el lugar de trabajo y, en consecuencia, es una prioridad para los Estándares ASC. Trabajar para disminuir la discriminación contra todos los grupos, incluidas las mujeres, mejorando la igualdad, ⁸ tendrá beneficios de amplio alcance para la sociedad en su conjunto y contribuirá a garantizar que todos puedan disfrutar de los beneficios del desarrollo". Sin embargo, la

⁸ FAO, 2020. El Estado Mundial de la Pesca y la Acuicultura 2020. Sostenibilidad en acción. Roma. <https://doi.org/10.4060/ca9229en>, p.128.

igualdad de género es solo un área de discriminación y, para contribuir a una sociedad pacífica, justa y efectiva, la discriminación debe abordarse en todas sus formas, visibles e invisibles.

Igualdad de oportunidades:

Las siguientes son dos definiciones de igualdad de oportunidades:

El término "igualdad de oportunidades" sostiene la idea de que todos los trabajadores dentro de una organización deben tener derecho y acceso a todas las instalaciones de la organización en cada etapa del empleo, incluida la fase de pre-empleo. Esto significa que cada individuo debe tener: a) Una oportunidad igual para postularse y ser seleccionado para puestos antes del empleo. b) Una oportunidad igual para ser capacitado y promovido mientras está empleado en la organización. c) Una oportunidad igual para que su empleo sea terminado de manera equitativa y justa. (www.eoc.org.uk)

"Igualdad de oportunidades se refiere a una distribución equitativa, entre individuos, de oportunidades para la educación, capacitación, empleo, desarrollo profesional y el ejercicio del poder sin que se vean desfavorecidos por su sexo, raza, idioma, religión, situación económica o familiar, etcétera." (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities>)

Tratamiento igualitario de todos los solicitantes de empleo y todos los empleados (1.6.1):

Este Indicador presenta dos listas. Una lista es de características que podrían formar la base de la discriminación y la otra es de situaciones donde los empleados o solicitantes de empleo podrían encontrar discriminación.

La discriminación no incluye situaciones donde una persona es tratada de manera diferente basada en un nivel diferente de desempeño.

Tabla 3: Ejemplo de situaciones de discriminación y no discriminación

Situaciones de discriminación	Situaciones que no se consideran discriminación
A y B son gerentes que realizan el mismo trabajo en la fábrica de alimento. A es un hombre y B es una mujer. A cobra un salario más alto que B, porque es un hombre.	A es un gerente y B es un maquinista con menos responsabilidad. A cobra un salario más alto que B porque el puesto tiene más responsabilidad.
A y B solicitan el mismo puesto de trabajo. A tiene más cualificaciones que B, pero B es seleccionado para el puesto porque procede	A y B solicitan el mismo puesto de trabajo. A tiene más cualificaciones que B, por lo que A es seleccionado para el puesto.

de la misma iglesia que el gerente de la fábrica de alimento.	
A y B son asistentes técnicos. A lleva en la empresa más tiempo que B y ambos tienen igual rendimiento, sin embargo, solo B ha tenido acceso a múltiples cursos de formación y se le ha ofrecido un ascenso a gerente técnico, porque A es un trabajador inmigrante.	A y B son asistentes técnicos. A lleva en la empresa más tiempo que B, pero B ha mostrado un mayor rendimiento. B es ascendido a gerente técnico.

Pruebas de embarazo (1.6.2):

El Estándar no permite realizar pruebas de embarazo durante la contratación o el empleo en curso, pero contar con una política de empresa que establezca que los embarazos deben declararse a partir de un determinado momento, por motivos de salud y seguridad, es adecuado y puede ser necesario para salvaguardar la salud de la madre y el bebé.

Pruebas médicas (1.6.3):

Hay situaciones ocasionales en las que la fábrica de alimento, o la agencia implicada en la contratación, puede necesitar realizar pruebas médicas por razones de salud y seguridad. La determinación de si una prueba médica es necesaria pasa por una evaluación de riesgos para la salud y la seguridad.

Un ejemplo de cuándo puede ser necesaria una prueba médica es si se pide a un empleado que se someta a la prueba del Covid-19 antes de entrar en el lugar de trabajo, para evitar la propagación de la enfermedad. Un ejemplo de cuando una prueba médica no está permitida es una prueba de VIH, que podría dar lugar a discriminación sobre las prácticas sexuales de alguien y/o su capacidad para trabajar.

El Apéndice 10 Tabla 12 del Estándar de Alimentos incluye los requisitos de competencia para el personal que realiza evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad.

Protección de datos (1.6.4):

Cualquier resultado o dato de las pruebas médicas realizadas es privado y se comparte con el empleado, para su información, y con el empleador cuando sea necesario, pero no se comparte más ampliamente sin el permiso del empleado involucrado.

Elección de médico por parte de los empleados (1.6.5):

El requisito previo al empleo de realizar pruebas médicas específicas puede comunicarse a los empleados en el momento de la contratación. La fábrica de Alimentos o la agencia enumera todas las pruebas que se requieren (el costo no debe ser cargado al posible empleado según el Indicador 1.4.7).

En algunas situaciones, la fábrica de Alimentos tiene un médico in situ, o un médico con el que existe una relación establecida, que realiza regularmente las pruebas médicas necesarias. No obstante, un

empleado puede optar por consultar a un médico independiente, que puede ser su propio médico o alguien totalmente ajeno a la fábrica de Alimentos.

Los gastos en que incurran los futuros empleados en concepto de pruebas médicas, si recurren a un médico independiente, deben reembolsarse en un plazo razonable.

Acoso, comportamiento abusivo y explotador (1.6.6):

El Indicador 1.7.14 en el Criterio de Salud y Seguridad establece: "La UoC no deberá participar en, ni tolerar, abuso mental, físico o verbal o cualquier otra forma de [acoso](#)."

Aunque estos dos Indicadores son similares, el 1.7.14 se centra en la protección de la salud y seguridad de los empleados y prohíbe cualquier tipo de abuso o acoso que pueda poner en peligro la salud y seguridad de una persona. Este Indicador se centra en la prevención de comportamientos que podrían conducir a este tipo de abusos, con el mismo objetivo de proteger a todos los empleados.

El propósito de ambos Indicadores es garantizar que no se produzca acoso, comportamiento abusivo o explotador de ninguna forma en la fábrica de alimento.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (Violencia y Acoso)⁹ define el acoso como:

El término "violencia y acoso" en el ámbito laboral se refiere a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas de los mismos, ya sea que ocurran una sola vez o de manera repetida, que tengan como objetivo, resulten en, o puedan resultar en daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Ejemplos de acoso en el lugar de trabajo pueden incluir lo siguiente (adaptado del Gobierno del Reino Unido – Acoso y Bullying en el Lugar de Trabajo¹⁰):

- Difundir rumores malintencionados
- Trato injusto
- Meterse con alguien o socavarle regularmente
- Negar a alguien oportunidades de formación o promoción.

El acoso puede ocurrir de muchas formas: en persona (cara a cara, por teléfono), por escrito (correo electrónico, carta, mensaje de texto) o en línea (en redes sociales). Puede ser realizado por una sola persona o por un grupo de personas. Puede ser oculto (por ejemplo, chismes sobre alguien en su ausencia) o manifiesto (por ejemplo, un apodo no deseado que socava a alguien).

⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁰ <https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>

Una forma muy extendida de acoso es el acoso sexual, que también puede producirse en el lugar de trabajo y es cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual. Los ejemplos pueden incluir (adaptado de ACAS¹¹):

- Cualquier cosa que atente contra la dignidad de alguien
- Aglomerarse de forma inadecuada e incómoda sobre otra persona. Esto puede diferir con cada cultura. Por ejemplo, en América del Norte, las personas suelen mantener un espacio de aproximadamente 2 pies de diámetro a su alrededor cuando interactúan con extraños, pero en el Medio Oriente, puede ser culturalmente apropiado estar más cerca de alguien¹². Si algo hace que alguien se sienta incómodo, entonces no es apropiado.
- Contar chistes sexualmente ofensivos
- Hacer comentarios o gestos de carácter sexual sobre el cuerpo, la ropa o el aspecto de una persona.
- Hacer comentarios o bromas de carácter sexual sobre la orientación sexual o la reasignación de género de una persona.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual de alguien
- Mostrar o compartir imágenes pornográficas o sexuales, u otros contenidos sexuales.
- Tocar a alguien contra su voluntad
- Agresión sexual o violación

La dinámica de poder puede influir en el acoso. Algo que podría ser una broma entre dos amigos fuera del lugar de trabajo puede ser un caso de acoso en el lugar de trabajo si existe un desequilibrio de poder. Alguien de la gerencia que hace un comentario de coqueteo a un colega subalterno no es apropiado, mientras que el mismo comentario entre dos amigos podría ser aceptable. La gestión responsable incluye ser consciente de la posición de un gerente en relación con las personas que dirige.

El comportamiento abusivo puede incluir (adaptado del Centro Canadiense para la Salud y Seguridad Ocupacional¹³):

- Comportamiento amenazador (como agitar los puños, destruir la propiedad o lanzar objetos)
- Amenazas verbales o escritas (cualquier expresión de intención de causar daño)
- Abuso verbal: palabrotas, insultos o lenguaje condescendiente.
- Agresiones físicas: golpes, empujones, o patadas.

¹¹ <https://www.acas.org.uk/sexual-harassment>

¹² <https://www.sciencedirect.com/topics/nursing-and-health-professions/proxemics>

¹³ <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>

El comportamiento explotador puede referirse a 'situaciones en las que las personas son obligadas a trabajar por una remuneración escasa o nula, tal como se describe en la guía para el Criterio 1.4 (Trabajo forzado).

El lugar de trabajo incluye no solo el lugar físico de trabajo, sino cualquier lugar en el que se produzcan acontecimientos o interacciones relacionados con el trabajo. La violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden ocurrir no solo en el lugar de trabajo, sino también fuera de él, en eventos sociales relacionados con el trabajo, reuniones de negocios fuera de la fábrica de alimento, o fuera del lugar de trabajo y fuera del horario laboral.

Procedimientos de prevención (1.6.6):

Los procedimientos para garantizar la prevención efectiva del acoso, comportamiento abusivo o explotador variarán según el contexto y la cultura local. Diferentes fábricas de alimentos en diferentes contextos y culturas necesitarán procedimientos distintos.

Algunas medidas para prevenir el acoso y la discriminación pueden ser:

- Los empleados y gerentes necesitan recibir formación y conocer y entender qué son el acoso y la discriminación.
- La fábrica de alimento expone claramente su postura sobre la discriminación mediante un código de conducta interno, una política o una declaración.
- La fábrica de alimento evalúa si existe potencial de discriminación. Por ejemplo, la fábrica de alimento reconoce el elevado número de empleados inmigrantes y entiende que se trata de un grupo potencialmente expuesto a la discriminación.
- La fábrica de alimento elabora un plan de acción para prevenir la discriminación, que incluye la supervisión de los casos en los que existe riesgo de discriminación.

Una buena comunicación de cómo son estos comportamientos y por qué no están permitidos crea conciencia entre los empleados en el lugar de trabajo. El diálogo regular con los empleados y con los representantes de los empleados puede ser una forma efectiva de supervisar lo que está sucediendo, y un sistema de informe accesible, seguro y anónimo (mecanismo de reclamación) puede dar a los empleados la capacidad de reportar violencia o acoso.

La discriminación puede abordarse a través de programas para mejorar la diversidad y facilitar que los grupos que a menudo son discriminados participen de manera más plena e igualitaria, por ejemplo, en reuniones, discusiones y decisiones relacionadas con asuntos laborales. Si bien los Estándares ASC dan pasos significativos para poner fin a la discriminación en el lugar de trabajo, no abordan este tipo de programas de inclusión, debido a la dificultad de monitorear y realizar auditorías de estos programas.

Acción Positiva sobre la Discriminación

No se permite la discriminación en ninguna forma, pero a veces es apropiado que un empleador tome medidas positivas en esta área para ayudar a los grupos protegidos que de otro modo podrían estar subrepresentados en un trabajo o lugar de trabajo en particular.

Por ejemplo, un empleador podría elegir a una mujer para liderar un grupo de representantes de trabajadores para mejorar el número de mujeres en posiciones de liderazgo en la fábrica de alimento. O un empleador podría contratar a alguien de la comunidad local, no solo basado en su mérito, sino también para asegurar la representación comunitaria entre los trabajadores.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Los procedimientos también incluyen capacitación de concienciación sobre la discriminación y cómo esta puede ocurrir de manera no intencionada e inconsciente.

Consideraciones de auditoría

(1.6.1) Como se discutió anteriormente, la discriminación a menudo es difícil de detectar y fundamentar porque puede adoptar formas sutiles, pero aún así puede ser generalizada. Dependiendo de las condiciones en el sitio, las diferentes categorías de empleados y sus términos y condiciones de empleo, el auditor podría determinar una lista de áreas donde puede ocurrir discriminación.

Los ejemplos mencionados tienden a ser los problemas más comúnmente encontrados, pero los auditores pueden usar esto solo como referencia, ya que puede haber diferentes tipos de discriminación prevalentes en el lugar de trabajo dependiendo de las condiciones de empleo, las dinámicas socioeconómicas, la oferta y demanda de trabajadores, y otros factores.

Tener una comprensión holística de las dinámicas del lugar de trabajo, el país y la cultura en la que se sitúa la fábrica, los tipos de trabajadores empleados, las proporciones de género y el riesgo de posible discriminación es imperativo.

Entrevistas a empleados: Dado que la discriminación es sutil, los empleados pueden sentir que no ocurre y/o pueden parecer inmunes a la discriminación inherente y obvia que se ha convertido en parte del sistema con el tiempo. Las preguntas directas sobre la discriminación rara vez ayudan a investigar el problema. Las técnicas de entrevista deben estar bien pensadas y las respuestas de los empleados deben ser obtenidas a través de preguntas abiertas sobre cómo se deciden los salarios, cómo se realizan las promociones, cómo se proporcionan las oportunidades de capacitación, las oportunidades dadas para trabajar horas extras y cómo se decide, las preferencias específicas para ciertos empleados por parte del supervisor y/o la gerencia.

(1.6.2) Las pruebas de embarazo o virginidad son comunes en ciertas partes del mundo. Los auditores pueden leer los acuerdos contractuales y los términos de servicio entre la fábrica y la agencia de reclutamiento/proveedor de mano de obra para determinar si hay mención explícita de tales requisitos.

Aunque el requisito de realizar pruebas de embarazo puede no estar mencionado en los acuerdos, existe la posibilidad de que esto se practique como un requisito no escrito al contratar empleadas, quizás como parte de un chequeo de salud rutinario requerido para comenzar a trabajar. Si es necesario, los auditores podrían buscar revisar los informes de chequeos de salud previos al empleo, asegurando la confidencialidad de las declaraciones de condiciones de salud personal, para verificar si las empleadas fueron sometidas a pruebas de embarazo.

Las pruebas de virginidad a veces se realizan en algunas partes del mundo como costumbre y práctica, con la expectativa social de que las mujeres y las niñas deben permanecer «vírgenes» hasta que se casan. El término «virginidad», tal como se utiliza de esta manera, no es un término médico o científico. Más bien, el concepto de «virginidad» es una construcción social, cultural y religiosa, que refleja la discriminación de género contra las mujeres y las niñas. Se puede encontrar información adicional sobre las agencias de las Naciones Unidas que piden la prohibición de las pruebas de virginidad aquí: <https://www.who.int/news/item/17-10-2018-united-nations-agencies-call-for-ban-on-virginity-testing>

Entrevistas a empleados: Se recomienda que las auditoras hablen con las empleadas sobre este asunto debido a la naturaleza sensible del tema, que las empleadas pueden no sentirse cómodas discutiendo con auditores masculinos. Sin embargo, los auditores de ambos géneros pueden entrevistar a las empleadas siempre que se utilice un enfoque cauteloso y se formulen preguntas abiertas a los empleados, como pedirles que expliquen el proceso de reclutamiento y las pruebas médicas que realizaron como parte de los requisitos previos al empleo y también durante el período de su servicio. Los auditores también pueden verificar si tales pruebas eran un requisito de la fábrica o de la agencia de reclutamiento/proveedor de mano de obra.

(1.6.3) Documentación: la fábrica de alimento puede evaluar el riesgo de enfermedades contagiosas potenciales que podrían perjudicar a los empleados y establecer todas las pruebas que se requieren antes del empleo en sus procedimientos internos de contratación. Los empleados pueden ser examinados por enfermedades transmisibles como Hepatitis B, bronquitis y tuberculosis. Puede haber otras enfermedades transmisibles específicas de cada país para las cuales los empleados pueden requerir ser examinados. La lista de enfermedades transmisibles desarrollada por la fábrica de alimento debe basarse en datos e investigaciones tanto históricos como actuales y ser justificable.

Entrevistas a empleados: Se puede pedir a los empleados que expliquen el tipo y número de pruebas que se realizaron como parte del examen de salud previo al empleo. También se les debe preguntar si han dado su consentimiento previo para ser examinados médicamente como parte de un chequeo de salud previo al empleo.

Los empleados pueden no ser capaces de indicar pruebas específicas para enfermedades transmisibles que se realizaron, por lo que esto puede verificarse a través de sus registros de salud/médicos, asegurando que los datos estén protegidos.

(1.6.4) La evidencia de la provisión de copias de las pruebas médicas a los empleados puede mantenerse en el registro. Se puede preguntar a los empleados si están en posesión del informe de la prueba médica y si esto les fue proporcionado inmediatamente después de que se realizó la prueba médica.

(1.6.5) Los testimonios de los empleados confirmarán que la empresa les proporcionó la opción de realizarse las pruebas médicas enumeradas por un médico independiente y que se les dio la opción de hacerlo. En los casos en que los trabajadores opten por realizar pruebas de manera independiente, se debe confirmar que los empleados fueron reembolsados por las tarifas/cargos pagados por las pruebas.

(1.6.6) Una política contra el acoso que incluya la prohibición de comportamientos abusivos y explotadores puede ser revisada por el auditor/a. Los auditores pueden verificar si dicha política se comunica a los trabajadores en su(s) idioma(s) como parte de la inducción y si forma parte del acuerdo

contractual escrito entre la fábrica de alimento y sus trabajadores. El Indicador 1.2.6, que se refiere al monitoreo para asegurar que no ocurra acoso, abuso o comportamiento explotador, también podría verificarse in situ, ya que puede ser parte de los requisitos de la Auditoría Interna de la fábrica de alimento.

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.8 - La UoC respeta el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos permite y facilita que los empleados participen en la [negociación colectiva](#) y tengan el derecho a la libertad de asociación, incluso cuando la legislación y regulación nacional no proporcionen suficiente margen para tales mecanismos.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Las formas en que la fábrica de alimentos informa a los empleados que son libres de unirse o formar organizaciones de empleados/trabajadores y negociar colectivamente variarán en función de cómo se contemple esto por la regulación local y cuán arraigado esté en la cultura local/cuán extendido esté en la industria (local). La tabla a continuación resume los diferentes enfoques que una fábrica de alimento utiliza para comunicar los derechos de los empleados y cómo el nivel de compromiso aumenta dependiendo del contexto local.

Tabla 4: Enfoques para comunicar los derechos de libertad de asociación.

Regulación y Práctica Local	Ejemplos de países ¹⁴	Cómo comunicar y comprometerse con los Empleados
Los derechos están integrados (es decir, es poco probable que cambien fundamentalmente)	Canadá, Chile, Japón, Noruega, Reino Unido	- Referirse a la regulación en el contrato de trabajo y/o políticas de empleo/ manual del personal.

¹⁴ Fuente: <https://freedomhouse.org/countries/freedom-world/scores>

<p>en la ley y se respetan en la práctica</p>		
<p>Los derechos están integrados en la ley pero pueden no ser respetados en la práctica</p>	<p>Ecuador, Tailandia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una política escrita de libertad de asociación que esté disponible en los idiomas que los empleados entiendan. - Incluir la libertad de asociación y la negociación colectiva durante la orientación o la formación continua. - Mostrar información sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva en todo el lugar de trabajo.
<p>Los sindicatos están controlados por el gobierno y no son independientes O la sindicalización está restringida a ciertos grupos</p>	<p>China, India, Turquía, Viet Nam</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el desarrollo de medios comparables para la asociación y negociación independientes y libres, por ejemplo, los empleados pueden ser elegidos libremente como representantes o para establecer un comité de empleados. La fábrica podría facilitar esto de varias maneras, por ejemplo: reservando tiempo para que el grupo se reúna, proporcionando un lugar de reunión o facilitando un proceso de elección para un presidente del grupo sin la interferencia del Gerente.

En todas las circunstancias, el comité de empleados/sindicato debe poder tomar decisiones de manera independiente de la gerencia de la fábrica de alimento. Por ejemplo, los representantes no son designados por recursos humanos ni supervisados por la gerencia al ejecutar sus funciones sindicales. La inscripción o participación en organizaciones de empleados es voluntaria y no hay limitación en cuanto al número de organizaciones de empleados que se pueden establecer. Las entrevistas a empleados y la verificación de registros por parte de los auditores no sugieren que la fábrica de alimento haya interferido o que la gerencia se haya negado a entablar un diálogo con los empleados debido a la falta de una organización de empleados o sindicato. La participación en negociaciones significativas cuando son abordadas por organizaciones de empleados/trabajadores, como se menciona en la nota al pie 32 del Estándar de Alimentos de ASC, significa que la fábrica de alimento negocia de buena fe y no se involucra en litigios indebidos u otras acciones para ralentizar, detener o limitar el proceso de negociación.

Consideraciones de auditoría

(1.8.1) Los auditores pueden familiarizarse con las leyes y regulaciones que se refieren a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Si los sindicatos están activos en la región y representan a los trabajadores, la fábrica de alimento permitirá a los trabajadores unirse a dichos sindicatos u otros cuerpos de representación de empleados. Se puede informar a los empleados de su libertad para unirse a cualquier sindicato u organizaciones de trabajadores de su propia elección y con

libre voluntad. La comunicación puede realizarse a través de los contratos de trabajo que los trabajadores firman en el momento de la contratación y/o durante su capacitación de inducción y/o mediante carteles/avisos en el lugar de trabajo en el idioma o idiomas que los empleados entiendan.

A menudo, los trabajadores migrantes no están representados, sin referencia en la ley nacional sobre su capacidad para unirse a sindicatos. Los auditores requieren una comprensión clara de lo que permite la ley nacional con respecto a la representación de trabajadores migrantes en sindicatos reconocidos. En los casos en que los trabajadores nacionales son parte de un sindicato, y donde la ley es silenciosa sobre la representación de trabajadores migrantes, la fábrica de alimento puede permitir, y en algunos casos alentar, a los trabajadores migrantes a formar un comité interno de trabajadores que se reúna periódicamente y represente a los trabajadores migrantes.

Entrevistas a empleados: Se podrían formular preguntas abiertas durante discusiones individuales y en grupos focales sobre el conocimiento de los empleados y su capacidad para unirse a sindicatos. Las preguntas pueden adaptarse para comprender cómo los empleados plantean problemas y preocupaciones a la gerencia y si existe una forma formal de que los problemas sean recopilados y llevados a la atención de la gerencia. Basándose en los testimonios y respuestas de los empleados, los auditores pueden preguntar a los empleados si son conscientes de su derecho a unirse a sindicatos y otras organizaciones de trabajadores. Los auditores también podrían preguntar a los empleados cómo fueron informados sobre su capacidad para unirse a sindicatos u organizaciones de trabajadores.

(1.8.2) El derecho a la negociación colectiva a menudo está definido por la ley y generalmente se asocia con sindicatos existentes. En algunos países, el derecho a la negociación colectiva es obligatorio y las organizaciones deben iniciar el proceso para que los empleados negocien colectivamente. Hay varios pasos y procedimientos que las organizaciones pueden tener que seguir una vez que un cierto número de empleados a tiempo completo están en la nómina. Las organizaciones podrían conscientemente mantener el número de empleados a tiempo completo por debajo del número definido para que la ley no se les aplique. Las organizaciones podrían utilizar empleados subcontratados, temporales y ocasionales para evitar estar bajo el ámbito de la ley.

La negociación colectiva resulta en un Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA) firmado entre los empleados representados por su sindicato, el sindicato y la autoridad gubernamental pertinente, más a menudo el Ministerio de Trabajo. Las condiciones en el CBA pueden ser beneficiosas para los empleados y la gerencia y estas son acordadas mutuamente. Por ejemplo, el CBA puede requerir que los empleados reciban un salario más alto que el mínimo prescrito por la ley. O puede haber cláusulas que requieran que los empleados trabajen horas adicionales para prevenir la pérdida y el daño de bienes que puedan ser causados por una tormenta, inundación u otro peligro inminente.

Es importante que los auditores sean conscientes de que un Acuerdo de Negociación Colectiva siempre tiene una estructura tripartita con tres signatarios. Cualquier acuerdo firmado solo entre los empleados y la gerencia no debe considerarse un Acuerdo de Negociación Colectiva. A los auditores se les podría decir que los acuerdos firmados entre empleados y la gerencia pueden considerarse válidos y tener el consentimiento y acuerdo de todos los trabajadores, lo cual a menudo no es el caso.

Entrevistas a empleados: Dependiendo de las provisiones de la ley que permitan a los empleados negociar colectivamente, los auditores podrían preguntar a individuos y grupos de empleados si son conscientes de sus derechos de negociación colectiva y si son libres de ejercerlos.

(1.8.3) A menudo se encuentra que la gerencia participa en el establecimiento y está involucrada en el funcionamiento y administración de las organizaciones de trabajadores. Se sabe que las gerencias han nominado a candidatos seleccionados como miembros de las organizaciones de trabajadores para que estén al tanto de los temas que se discuten entre los trabajadores. También hay casos en los que la gerencia decide cuándo las organizaciones de empleados pueden tener reuniones y quién estará presente en dichas reuniones. A menudo, se dan los pretextos de que la representación de la gerencia es necesaria para redactar las actas de las reuniones y mantener un registro de las discusiones que tienen lugar. Instancias como estas pueden ser consideradas como interferencia por parte de la fábrica de alimento.

Los auditores también pueden considerar las leyes/regulaciones nacionales que requieren un número mínimo de empleados a tiempo completo que haría obligatorio para la organización iniciar el proceso de negociación colectiva, resultando en el establecimiento de un Acuerdo de Negociación Colectiva. Los trabajadores eventuales o temporales que han pasado un cierto período de tiempo con la fábrica de alimento pueden estar sujetos a un cambio de estatus a empleados a tiempo completo, aumentando así el número de empleados a tiempo completo. Los auditores podrían revisar las prácticas de recontractar a personas con diferentes nombres e identificaciones cuando están a punto de completar un período de trabajo que les daría derecho a empleo a tiempo completo. Los empleados a menudo aceptan tales prácticas por temor a perder sus trabajos, ya que esto les garantiza un empleo continuo aunque no sea a tiempo completo como empleados permanentes.

Entrevistas a empleados: La comprensión de las leyes/regulaciones nacionales/regionales y las prácticas de la empresa es fundamental. Las preguntas deben centrarse en entender si los representantes de los trabajadores fueron elegidos mediante un proceso democrático y si algún candidato fue elegido por la gerencia. Se podría preguntar a los empleados preguntas adicionales para comprender si la gerencia de la fábrica de alimento interfiere con el establecimiento, funcionamiento y administración de las organizaciones de trabajadores.

(1.8.4) En los países en los que el derecho a la libertad de asociación está restringido por ley, la gerencia podría permitir que los trabajadores dispongan de medios de asociación paralelos. Se puede utilizar la guía de auditoría proporcionada en el Indicador 1.8.3.

Recursos útiles

Recursos de la Iniciativa de Comercio Ético sobre la libertad de asociación y representación de los trabajadores: <https://www.ethicaltrade.org/resources/foa-worker-representation>

Preguntas y respuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Empresas y libertad de asociación: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm

Contratos de trabajo

Contratos de trabajo



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.9 - La UoC contrata empleados de manera transparente.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento garantiza que los empleados sean contratados de manera comprensible y que reciban todos los derechos y beneficios a los que tienen derecho, independientemente del tipo de contrato (por ejemplo, contrato de terceros, temporal, a tiempo parcial, a tiempo completo, etc.).

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Los términos y condiciones que no han sido claramente definidos por el empleador o la agencia de reclutamiento o que no han sido claramente comprendidos por el empleado pueden llevar a confusiones y desacuerdos entre las partes. Los contratos que carecen de transparencia pueden generar incertidumbre en cuanto a los derechos del empleado y su protección social, y crean un riesgo de que los derechos sean violados o abusados.

Términos y condiciones de empleo (1.9.1)

Las condiciones de empleo se comunican de manera diferente a nivel mundial, por lo tanto, la fábrica de alimento debe tener en cuenta el contexto local al asegurar que los empleados reciban información escrita y comprensible sobre los términos y condiciones de su empleo. Por ejemplo, en algunos lugares un contrato puede necesitar la aprobación de un abogado, pero en otros, puede que no. Algunos países pueden requerir un documento como resultado de un convenio colectivo, pero otros pueden no hacerlo. Cualquier cambio en el contrato durante el curso del empleo, como cuando a los empleados se les ha asignado un rol diferente, se les ha aumentado el salario, o han sido promovidos, se registra en el archivo y se dispone de evidencia de que se ha proporcionado a los empleados una copia de los cambios.

Los contratos están redactados en el idioma del empleado y, basándose en los niveles de alfabetización, hay evidencia de que el contrato se ha explicado al empleado en su idioma. En el caso de los trabajadores migrantes extranjeros, los contratos se redactan, acuerdan y firman en el momento de la contratación en el país de origen del empleado. A los trabajadores migrantes extranjeros se les puede

requerir que firmen otro contrato al llegar al país de acogida; si es así, los términos y condiciones de dichos contratos no serán peores, desde el punto de vista del empleado, que aquellos que se les han ofrecido en su propio país o países antes del viaje. El contrato establece quién pagará el viaje desde el país del empleado y los arreglos realizados para repatriar al empleado de regreso a su país de origen, incluyendo el costo del viaje. Bajo todas las circunstancias, los términos contractuales no infringen las leyes nacionales del país de acogida, así como otras leyes y reglamentos que se apliquen a los empleados inmigrantes en su país de origen.

Todos los empleados han recibido, entendido y acordado las políticas relevantes, incluidas todas aquellas desarrolladas para los derechos laborales, condiciones de trabajo y mecanismos de reclamaciones según lo requerido por el Estándar de Alimentos de ASC (por ejemplo, anti-discriminación 1.6, y acceso a sindicatos y negociación colectiva 1.8).

Transparencia de los pagos a los empleados (1.9.2).

La fábrica de alimento proporciona un recibo de pago por escrito a cada empleado que detalla lo siguiente: nombre del empleado, ID/número de rol/número de empleado, mes/semana/período de pago, número de días trabajados, número de horas regulares trabajadas, número de horas extras trabajadas durante el período, número de horas extras trabajadas durante el fin de semana y número de horas extras trabajadas en días festivos/nacionales. El recibo de pago también detalla todas las deducciones obligatorias realizadas hacia la seguridad social, seguro de salud e impuestos, etc., según corresponda, y cualquier deducción hacia el reembolso de avances o préstamos tomados por el empleado (ver también Indicador 1.10.3). Los recibos de pago se proporcionan en formato papel o digital y están en un idioma y formato fácilmente comprensible para todos los empleados. Los recibos de pago son firmados por los empleados, a menos que el pago pueda tener trazabilidad mediante transferencia bancaria. Es particularmente importante que los empleados comprendan el cálculo de los complementos salariales por horas extras trabajadas durante la semana, los fines de semana y en días festivos/nacionales.

Arreglos de empleo distintos al empleo permanente (1.9.3)

Los arreglos laborales, incluidos los [contratos de trabajo exclusivamente de mano de obra](#), subcontratación, trabajo desde casa, aprendizajes y contratos de duración determinada, podrían utilizarse legítimamente dentro de las relaciones laborales si están legalmente permitidos, adecuadamente documentados y no se utilizan para evitar obligaciones sociales o laborales. El uso sistemático de tales arreglos laborales es a menudo una indicación de intentos de evitar obligaciones sociales o laborales. Sin embargo, los [falsos aprendizajes](#) y la [contratación familiar](#) no están permitidos bajo ninguna circunstancia. Los acuerdos laborales por períodos prolongados, en lugar de empleo permanente, no deben utilizarse para cubrir tareas continuas y rutinarias necesarias para que la fábrica de alimento opere. Por ejemplo, el trabajo pico no anticipado o una limpieza profunda anual de la fábrica de alimento puede ser realizado por contratistas diarios, pero el empaquetado diario de productos de alimentos no puede ser realizado por contratistas diarios.

La subcontratación puede ser necesaria para proporcionar bienes o un servicio que la fábrica de alimento no puede realizar por sí misma.

Los contratos de duración determinada se caracterizan por un término predefinido o predecible y a menudo son necesarios para gestionar la demanda variable del negocio, sin embargo, tener muchos empleados contratados de esta manera (por menos de seis meses) o si los empleados tienen que volver a solicitar sucesivamente durante un largo período de tiempo, esto puede considerarse excesivo y es mejor evitarlo.

Se evita la contratación familiar asegurando que los cónyuges, hijos u otros miembros de la familia del empleado no estén permitidos ni obligados a trabajar, a menos que sean contratados por separado y voluntariamente de acuerdo con los requisitos del Estándar de Alimentos de ASC.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

La fábrica de alimentos proporciona un formato en blanco de la nómina/recibo de sueldo, en el que se detalla/explica cada concepto, y coloca copias en lugares clave accesibles para los empleados.

La fábrica de alimentos también desarrolla políticas y programas para mejorar la planificación empresarial, evitando así la necesidad de contratos temporales y mejorando la seguridad laboral para los empleados.

Consideraciones de auditoría

(1.9.1) Se debe proporcionar a todos los empleados una copia de su contrato y debe estar disponible evidencia escrita de que los empleados han recibido una copia. Cualquier adenda al contrato durante el curso del empleo, como cuando a los empleados se les ha asignado un rol diferente, se les ha aumentado el salario o han sido promovidos, debe registrarse en el archivo y estar disponible evidencia de que los empleados han recibido una copia de las adendas.

El auditor podría solicitar evidencia de un Memorando de Entendimiento o términos y condiciones acordados entre la fábrica y las empresas/agencias de reclutamiento (cuando se utilicen) detallando las condiciones bajo las cuales se contratarán trabajadores migrantes.

Los auditores pueden cruzar referencias contra la documentación en su archivo y verificar la información obtenida a través de entrevistas con la gerencia y los empleados, por ejemplo, revisando los roles de trabajo, horas de trabajo, salarios

Entrevistas con la gerencia: Se puede preguntar a la gerencia sobre el proceso de selección al elegir agencias de reclutamiento para la contratación de trabajadores migrantes y/o trabajadores locales contratados/temporales.

Entrevistas con empleados: Se puede preguntar a los empleados, en términos generales, sobre su comprensión de su contrato, con especial énfasis en los siguientes temas:

- o Deducciones legalmente permitidas que se realizan de sus salarios (por ejemplo, contribuciones a la seguridad social, seguro de salud e impuestos) y si consideran que esto les beneficia;

- Si están en posesión de una copia de su contrato y cualquier adenda que pueda ser aplicable;
- Conocimiento de la asignación de licencia por enfermedad pagada legalmente mandatada y cómo pueden solicitar licencia por enfermedad o licencia ocasional, si corresponde;
- Se puede preguntar a los trabajadores migrantes sobre el proceso de reclutamiento, si se les requirió pagar tarifas de reclutamiento (contrario a los requisitos del Estándar), y detalles de todos los costos incurridos para los arreglos de viaje al país anfitrión;
- Conocimiento de las cláusulas de terminación en su contrato y el proceso a seguir para aquellos que deseen terminar su empleo con la fábrica de alimento;
- Detalles de los tiempos de descanso y pausas dentro de sus horas de trabajo regulares.

(1.9.2) Entrevistas con la gerencia: Se puede preguntar a la gerencia:

- que explique un ejemplo de recibo de pago/recibo de sueldo para demostrar cómo se calcula la tasa horaria del recargo por horas extras – esto debe ser consistente con la ley nacional.
- cómo los empleados pueden plantear cuestiones relacionadas con dudas sobre los cálculos de los salarios por horas extras, puede haber un proceso escrito y comunicación proporcionada por la gerencia a los empleados.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados:

- si entienden cómo se calculan sus salarios y el pago de horas extras; idealmente, deberían poder demostrar una comprensión amplia de esto;
- si reciben una copia del recibo de pago por cada período de pago y si lo entienden;
- cómo se plantean los problemas a la gerencia en caso de discrepancias o dudas relacionadas con el cálculo de los salarios por horas extras. Esto debe ser coherente con la comunicación que ha sido proporcionada por la gerencia a los empleados (según el segundo punto anterior). Esto también podría cruzarse con la política/proceso de gestión de reclamaciones adoptado por la fábrica (Criterio 1.13).

(1.9.3) Es importante que los auditores tengan conciencia del riesgo de la posible inclinación de la gerencia a utilizar arreglos laborales que puedan considerarse más económicos al evadir obligaciones y el cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales.

Trabajadores contratados: Estos constituyen trabajadores que son contratados por períodos cortos de tiempo a través de un contratista/proveedor de mano de obra local. Los auditores podrían asegurar que una copia de un contrato entre el contratista/proveedor de mano de obra y los trabajadores contratados cumple con todos los requisitos del Indicador 1.9.1. Una copia del contrato puede estar disponible en los registros para cada trabajador contratado, incluyendo una copia del recibo de pago como evidencia de pago consistente con el Indicador 1.9.2.

El auditor podría:

- pedir a la gerencia que explique las diferentes categorías de empleados en la fábrica. Estas pueden incluir trabajadores a tiempo completo/permanentes, trabajadores estacionales,

trabajadores contratados (suministrados por un contratista local) y trabajadores migrantes (extranjeros y locales);

- o también se debe proporcionar el número de empleados, clasificados por género y categoría de empleo. Esto se hace para entender la demografía de la fuerza laboral de manera que se aplique la técnica de muestreo adecuada para incluir todas las categorías de empleados y obtener una muestra representativa dentro del alcance de la auditoría;
- o preguntar a la gerencia cómo se lleva a cabo la selección al elegir proveedores/contratistas de mano de obra local y los Criterios utilizados para seleccionar un contratista. Puede haber evidencia escrita de cómo se llevó a cabo el proceso y por qué se eligió a un contratista o contratistas entre las alternativas;
- o Seleccionar una muestra representativa de todas las categorías de empleados y asegurar que se elija el mismo porcentaje de empleados de cada tipo de arreglo contractual.
- o Entrevistar a los empleados sobre los términos y condiciones de sus contratos para verificar la consistencia en los términos de empleo y que sean consistentes con el punto 1.9.1 mencionado anteriormente.

Revisión de documentos: El auditor podría revisar los acuerdos contractuales firmados entre la fábrica de alimento y el contratista/proveedor de mano de obra para verificar la consistencia con las leyes y regulaciones nacionales.

El auditor también puede revisar los contratos de empleo entre los proveedores/contratistas de mano de obra y los trabajadores para verificar la consistencia con el punto 1.9.1 mencionado anteriormente.

Recursos útiles

Guía de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre relaciones laborales:

http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm

Salarios de los empleados

Salarios de los empleados



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.10 - La UoC paga a los empleados al menos el salario mínimo legal.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento paga a los empleados al menos el salario [mínimo](#) legal, o donde no se ha establecido un salario mínimo, un salario que cubra las [necesidades básicas](#), en consulta con los empleados.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Establecimiento de salarios (1.10.1)

Si es necesario, los salarios que cubren las necesidades básicas se calculan en consulta con los empleados o sus organizaciones representativas y a menudo se calculan a nivel regional. Consulte 'Libertad de asociación y negociación colectiva' (Criterio 1.8) para obtener más orientación.

Pago de salarios (1.10.2)

'[Moneda de curso legal](#)' significa que el pago se realiza de una manera legalmente aceptada como medio de pago, utilizando monedas locales de uso generalizado, es decir, no en billetes que los bancos ya no cambian, no en billetes que no son aceptados (demasiado pequeños), no en moneda que sea inutilizable debido a la inflación.

Documentación de salarios (1.10.3)

Los préstamos concedidos por una empresa pueden ser una importante fuente de fondos para los empleados en algunos lugares. La claridad en el cálculo de los préstamos y su devolución es especialmente importante, ya que los préstamos pueden ser un elemento que impulse el trabajo forzado si los empleados no pueden devolverlos en un plazo razonable en función de su salario. Las tasas de interés se cobran a la par o por debajo de las tasas bancarias y se incluyen en el recibo de información sobre avances, préstamos, horas trabajadas, pago y el cálculo de cualquier deducción.

Protección de maternidad y paternidad (1.10.4)

Muchos países tienen requisitos legales para la provisión de protección de maternidad para las empleadas, que típicamente incluyen licencia de maternidad, beneficios en efectivo y seguridad en el empleo. Algunos países también tienen requisitos legales similares para la protección de la paternidad de los trabajadores varones. La fábrica de alimento asegura que los empleados tengan derecho a la protección de maternidad o paternidad de acuerdo con los requisitos de las leyes y regulaciones nacionales o el Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT, 2000 (No. 183), lo que sea mayor. Esto incluye a los países que no son signatarios del Convenio 183 de la OIT.

Los requisitos del convenio No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pueden resumir de la siguiente manera:

- o se proporciona a las mujeres 14 semanas de licencia de maternidad pagada, lo que incluye un período de seis semanas de licencia obligatoria después del parto, a menos que se acuerde lo contrario a nivel nacional por el gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y empleados;
- o las mujeres que se ausenten del trabajo por licencia de maternidad tendrán derecho a un beneficio en efectivo que garantice que puedan mantenerse a sí mismas y a su hijo en condiciones de salud adecuadas y con un estándar de vida apropiado, y que no será inferior a dos tercios de sus ingresos anteriores o una cantidad comparable (por lo tanto, la cantidad puede ser inferior al cálculo del salario mínimo/salario de necesidades básicas según 1.10.1);
- o se toman medidas para asegurar que una mujer embarazada o madre en período de cría/pre-engorde no esté obligada a realizar trabajos que se hayan determinado como perjudiciales para su salud o la de su hijo;
- o protección contra la discriminación basada en la maternidad;
- o se prohíbe a los empleadores terminar el empleo de una mujer durante el embarazo o mientras esté de licencia de maternidad, o durante un período posterior a su regreso al trabajo, excepto por motivos no relacionados con el embarazo, el parto y sus consecuencias, o la lactancia;
- o las mujeres que regresan al trabajo deben ser reincorporadas al mismo puesto o a un puesto equivalente pagado a la misma tarifa.

Consideraciones de auditoría

(1.10.1) A continuación se describe en detalle consideraciones importantes de auditoría al verificar los salarios mínimos legales para diferentes categorías de empleados.

Empleados permanentes/a tiempo completo: Una revisión de los contratos/acuerdos de empleo indicará que dichos empleados han sido contratados con base en el salario mínimo legal o el salario de necesidades básicas, según corresponda. Cualquier cambio en la legislación local que indique aumentos pasados o actuales en los salarios mínimos debe formar un anexo al contrato en los archivos personales de los empleados. Las entrevistas con los empleados podrían confirmar que ellos están recibiendo los salarios indicados en el contrato.

Trabajadores subcontratados: Esta categoría de empleados incluye a aquellos que han sido contratados a través de empresas de suministro de mano de obra locales o contratistas de mano de obra. Dichos empleados generalmente tienen contratos de empleo acordados mutuamente entre ellos y su empleador (el contratista/proveedor de mano de obra). Estos contratos pueden ser verificados para asegurar que los salarios cumplan con las leyes o regulaciones nacionales según lo definido por la autoridad competente. Además, la frecuencia de pago de salarios puede estar definida por la ley para los trabajadores subcontratados; se les puede requerir que se les pague semanal o quincenalmente. Debe estar disponible evidencia de contratos de empleo físicos para verificación, incluyendo evidencia de que los trabajadores reciben pagos en los intervalos prescritos. Los auditores pueden asegurar que los trabajadores subcontratados bajo esta categoría reciban la misma protección social y beneficios de salud/seguro que los empleados permanentes a tiempo completo.

Trabajadores eventuales/temporales: la fábrica puede contratar trabajadores eventuales/temporales para satisfacer necesidades estacionales/urgentes y la legislación nacional puede permitir tal contratación. Al igual que con los trabajadores contratados a través de proveedores/contratistas de mano de obra local, será necesario verificar la frecuencia y conformidad del pago de salarios. Es particularmente importante que el salario legalmente aplicable, la seguridad social y los beneficios de salud cumplan con las leyes/regulaciones nacionales prescritas para dichos trabajadores.

Trabajadores migrantes extranjeros: La contratación de trabajadores migrantes extranjeros se ha vuelto cada vez más común para cubrir la escasez de una fuerza laboral local calificada.

Se puede dar especial énfasis a los salarios aplicables que se pagan a los trabajadores migrantes. Mientras que las leyes nacionales definen cuáles son los salarios mínimos para el país/región/sector/actividad económica, los trabajadores migrantes extranjeros no deben recibir un pago inferior al definido por la autoridad competente. Sin embargo, es importante verificar y auditar los contratos que fueron firmados entre los trabajadores migrantes en el país de origen y la fábrica; los salarios y beneficios establecidos en dichos contratos deben cumplir, como mínimo, con las leyes nacionales del país receptor.

Los auditores pueden verificar los salarios indicados en la oferta de empleo a los trabajadores migrantes y comprobar si los salarios y beneficios cumplen con las leyes nacionales, incluyendo cualquier otro acuerdo o contrato de empleo que los trabajadores puedan haber firmado al llegar al país anfitrión. Los auditores deben estar al tanto de posibles deducciones que puedan hacerse de los salarios de los trabajadores antes del pago; estas deducciones podrían atribuirse a tarifas de reclutamiento/agencia, costo del pasaje aéreo, visas de empleo y cualquier otro gasto que la fábrica pueda haber incurrido para contratar trabajadores migrantes extranjeros.

Beneficios en especie: Bajo ninguna circunstancia, a menos que la ley nacional lo permita y sea parte de un acuerdo de negociación colectiva, los beneficios en especie proporcionados por una fábrica deben utilizarse como una forma de pagar menos que los salarios legalmente establecidos a cualquier categoría de trabajador. Tales beneficios en especie pueden incluir vivienda, raciones/comida/comidas subsidiadas, transporte, servicios como agua y electricidad, etc.

Entrevistas a empleados: Los empleados que sean entrevistados deben poder indicar su salario básico actual basado en la naturaleza de su contrato de empleo con la fábrica. Sus respuestas deben ser consistentes con los salarios indicados en sus respectivos contratos de empleo.

Las siguientes consideraciones pueden posiblemente hacerse al realizar entrevistas a empleados:

- Procure que cada categoría de empleado, según la naturaleza de su contrato (permanente/tiempo completo, trabajadores subcontratados, trabajadores a jornal o remunerados por pieza/unidad, trabajadores ocasionales y temporales y trabajadores migrantes) sea entrevistada por separado. Esto permite a los auditores verificar un conjunto de condiciones laborales aplicables a cada categoría de trabajador según la naturaleza del empleo.
- Considere realizar entrevistas grupales con cada categoría de empleado según la naturaleza del empleo para obtener una comprensión amplia de cómo se cumplen las leyes/regulaciones relacionadas con los salarios mínimos y beneficios.

(1.10.2) Los empleados pueden asignar a alguien para recoger sus salarios en su nombre por conveniencia, esto podría ser auditado para verificar que los empleados reciben sus propios salarios.

Entrevistas con la Gerencia: Los auditores pueden obtener una comprensión de lo siguiente por parte de la gerencia:

- Comprender cómo se paga a cada categoría de empleado (efectivo/deposito bancario), el método de pago y la frecuencia de pago para cada categoría;
- Disponibilidad y acceso a cajeros automáticos en el área si los empleados son pagados por depósito bancario directo;
- Instalaciones proporcionadas a los trabajadores migrantes, si las hay, para ayudarles a trasladar dinero a sus respectivos países.

Entrevistas con empleados: Las entrevistas con empleados podrían incluir la obtención de la siguiente información sobre diferentes categorías de trabajadores según su relación laboral (contrato) con la fábrica de alimento:

- Frecuencia de pago de salarios;
- Exactitud de los salarios recibidos;
- Seguridad de los alojamientos/dormitorios de los empleados y de los salarios y otras pertenencias si los empleados son pagados en efectivo;
- Si se paga por traslado bancario, la capacidad y facilidad de retirar el salario desde cajeros automáticos;
- Ubicación de los cajeros automáticos si es aplicable;
- Instancias en las que los salarios fueron retrasados, aplazados o retenidos en el pasado y las razones;
- Procedimiento para presentar reclamaciones si el pago de salarios es inexacto.

(1.10.3) Los auditores deben estar al tanto de las obligaciones legales de la fábrica de alimentos que requieren que la fábrica de alimento mantenga prueba de pago de salarios a todos los empleados, incluidos los empleados a tiempo completo y aquellos empleados a través de intermediarios/proveedores de mano de obra, empleo diario o por pieza/tarea o trabajadores migrantes. Las leyes nacionales a menudo definen esto, en ausencia de una ley nacional, la fábrica de alimento debe mantener toda la información según lo requerido bajo el Indicador 1.10.3

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados podrían centrarse en la comprensión de los empleados sobre la firma de cualquier documento que confirme la recepción de salarios si esto es un requisito de la ley nacional. También se puede preguntar a los empleados si la cantidad indicada en los registros es la misma que reciben en efectivo o por traslado bancario.

(1.10.4) La auditoría de este Indicador podría realizarse en conjunto con el Criterio 1.6 que aborda la discriminación.

Los auditores afirman que la fábrica de alimento no discrimina en la contratación entre géneros para evitar estar obligados a pagar beneficios de maternidad (o paternidad) a los empleados. Además, los auditores pueden verificar si los trabajadores contratados, temporales, estacionales y migrantes están siendo contratados intencionalmente para absolver a la fábrica de cumplir con las obligaciones hacia las leyes/regulaciones nacionales para empleados a tiempo completo.

Si se contratan trabajadores contratados, temporales, estacionales y migrantes, el auditor determina si las provisiones nacionales hacia los beneficios de maternidad y paternidad se aplican a dichos trabajadores y que la fábrica de alimento tiene un sistema en marcha para asegurar que a los trabajadores se les proporcionen estos beneficios.

Leyes y regulaciones nacionales: Se debe dar énfasis a las leyes nacionales y/o regionales según corresponda. Los auditores también podrían determinar qué categoría de trabajadores recibe beneficios de maternidad y paternidad.

Revisión del documento: Se podría verificar una muestra de registros (por ejemplo, de los últimos 12 meses) que incluya todas las categorías de trabajadores que son elegibles para beneficios de maternidad y paternidad. El cálculo de dichos beneficios podría realizarse de manera independiente al cálculo proporcionado por la fábrica de alimento y verificarse de manera cruzada para determinar si el cálculo de la fábrica de alimento cumple con los requisitos de la ley. Los auditores también pueden verificar las nóminas y los registros de tiempo para confirmar que los empleados cuyos registros fueron seleccionados para verificación fueron marcados como 'de licencia' en el sistema de nómina. Los auditores pueden solicitar verificar también si las provisiones de maternidad y paternidad han sido incluidas en los contratos de los empleados y que las provisiones indicadas cumplen con los requisitos de la legislación local. Los auditores pueden verificar que los trabajadores que han hecho uso de los beneficios de maternidad/paternidad han regresado al trabajo en la misma posición o en una similar.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados se realizan por separado con diferentes categorías de empleados, particularmente con mujeres embarazadas que pronto harán uso de la licencia de maternidad. Se pueden entrevistar grupos de empleados para comprender su conocimiento sobre la licencia de maternidad o paternidad. Los empleados deben poder enunciar ampliamente la provisión y proporcionar información sobre trabajadores que han hecho uso de

beneficios relacionados en el pasado. Los auditores también pueden entrevistar a empleados que han hecho uso de los beneficios de licencia de maternidad y paternidad según corresponda en el pasado y si pudieron obtener los mismos o similares roles en la fábrica sin una reducción en los salarios a su regreso.

Recursos útiles

Organización Internacional del Trabajo (OIT) V. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (No. 183):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Prácticas de rendimiento y disciplina

Prácticas de rendimiento y disciplina



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.12 - La UoC tiene prácticas disciplinarias que respetan la dignidad y la salud del empleado.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento tiene prácticas de desempeño que respetan la dignidad y la salud del empleado.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Antecedentes

Crear un buen y efectivo ambiente de trabajo implica monitorear el desempeño en el lugar de trabajo y fomentar un buen trabajo. También es necesario tener un procedimiento en marcha para reaccionar ante cualquier bajo rendimiento que contenga niveles de escalamiento, basado en evidencia y cada nivel informa claramente al empleado sobre las opciones y consecuencias. Esto a veces se denomina [prácticas disciplinarias](#).

Aplicación de procedimientos disciplinarios (1.12.1)

Los procedimientos disciplinarios se describen en un documento escrito accesible para todos los empleados (por ejemplo, un código de conducta de la empresa), asegurando una aplicación coherente. Este documento detalla el rendimiento del empleado que puede desencadenar una acción disciplinaria y la acción correspondiente a tomar, así como enumera los diferentes niveles de advertencias y quién es responsable de la toma de decisiones. Se proporciona capacitación a los supervisores y gerentes sobre todos los procedimientos y cómo comunicarse de manera efectiva y llevar a cabo acciones disciplinarias de manera justa y respetuosa. La tabla a continuación demuestra ejemplos de procedimientos de acción disciplinaria progresiva. Los procedimientos disciplinarios también se adhieren a la legislación local y a cualquier acuerdo de negociación colectiva realizado, particularmente en lo que respecta a casos de posible despido y pueden incluir el uso del mecanismo de reclamaciones como una forma de proceso de apelación (ver Sección de Participación, Diálogo y Quejas; Criterio 1.13).

Tabla 5: Ejemplos de procedimientos disciplinarios progresivos (adaptado de SA8000)

Tipo de infracción	Ejemplo de infracción	Ejemplo de plan/procedimiento de progresión/escalada de las medidas disciplinarias
Menor	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incidentes aislados de retraso o pequeños errores de producción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Advertencia oral al empleado de que su conducta o nivel de rendimiento es inaceptable. 2. Si el rendimiento o la conducta insatisfactorios continúan o se agravan, se puede emitir una advertencia por escrito en la que se identifiquen los detalles de la infracción que haya dado lugar a la advertencia. También puede contener una solicitud de Medidas Correctivas, un plazo para la corrección y las consecuencias en caso de incumplimiento. 3. Si el empleado no mejora, se puede emitir una última advertencia por escrito que documente la mala conducta continuada o el rendimiento deficiente y explique las consecuencias de seguir sin mejorar, como una posible suspensión o incluso el despido. 4. Como último recurso, el empleado puede ser suspendido, descendido o despedido. No obstante, el trabajador tiene la posibilidad de recurrir la decisión antes de que se adopte dicha medida.
Grave	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incidentes repetidos de impuntualidad o pequeños errores de producción ○ Error de producción importante aislado 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se puede emitir una advertencia por escrito al empleado en el que se identifiquen los detalles de la infracción que dio lugar a la advertencia. También puede contener una solicitud de Medidas Correctivas, un plazo para la corrección y las consecuencias en caso de incumplimiento. 2. Si el empleado no mejora, se puede emitir una última advertencia por escrito que documente la mala conducta continuada o el rendimiento deficiente y explique las consecuencias de seguir sin mejorar, como una posible suspensión o incluso el despido. 3. Como último recurso, el empleado puede ser suspendido, descendido o despedido. No obstante, el trabajador tiene la posibilidad de recurrir la decisión antes de que se adopte dicha medida.
Mala conducta grave	<ul style="list-style-type: none"> ○ Robo o fraude ○ Violencia física o acoso 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajador puede ser suspendido de empleo en sueldo completo mientras se investiga la presunta infracción.

	<ul style="list-style-type: none"> o Daños graves y deliberados a la propiedad o Incapacidad laboral grave provocada por el alcohol o las drogas ilegales o - Causar pérdidas, daño o lesiones por negligencia grave 	<p>2. Si, una vez finalizada la investigación y el procedimiento disciplinario completo, la organización considera que se ha producido una falta grave, el resultado podría ser el despido sumario sin preaviso o el pago en lugar del preaviso. No obstante, el trabajador tiene la posibilidad de recurrir la decisión antes de que se adopte dicha medida.</p>
--	---	---

Deducciones de salarios (1.12.2)

La concesión de un bono (es decir, un pago adicional al salario) a menudo se determina en función del rendimiento y no es una deducción de beneficios. Una práctica común en respuesta al bajo rendimiento de un empleado es no pagarle un bono o reducir su bono. Consulte la guía para el Indicador 1.4.6 para obtener más información sobre no retener el salario o los beneficios.

Consideraciones de auditoría

(1.12.1) A menudo, las leyes prescriben los pasos que deben seguirse para crear una norma disciplinaria, y también puede haber requisitos de que las normas se presenten a la autoridad competente local, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, para su aprobación. Además, las leyes pueden requerir que las normas estén escritas o traducidas a un idioma que los trabajadores comprendan y que se publiquen en lugares visibles para que los empleados las lean. Los auditores también deben ser conscientes de las leyes y regulaciones que requieren la presencia de un testigo, elegido por el empleado, cuando se aplican normas disciplinarias aprobadas por la autoridad competente.

En casos donde exista un Sindicato o un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), las leyes pueden requerir que las normas disciplinarias sean revisadas/aprobadas por el Sindicato y formen parte del CCT. Los requisitos también pueden incluir la presencia de un miembro del Sindicato cuando se apliquen normas disciplinarias a los empleados.

Cuando la legislación nacional o regional no aborda el proceso o las normas disciplinarias, los auditores pueden consultar y buscar información de autoridades competentes y partes interesadas. Por ejemplo, organizaciones locales de bienestar de los trabajadores, ONG, abogados laboristas y la sociedad civil para obtener información adicional.

Revisión de documentos: Se puede realizar una revisión exhaustiva de las leyes, las normas y reglamentos internos de la fábrica de alimento, las normas disciplinarias y la documentación pasada de acciones disciplinarias tomadas contra empleados para verificar la consistencia, teniendo en cuenta todo lo anterior.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados sobre la capacitación (en el momento de la contratación y periódicamente) para comprender las normas y reglamentos aplicables de la fábrica de alimento, y específicamente sobre las acciones que se toman cuando se imponen sanciones disciplinarias. Se pueden formular preguntas para determinar si el proceso disciplinario se aplica de manera progresiva, justa, transparente y objetiva, asegurando que se proteja la dignidad y el respeto de los empleados.

(1.12.2) Este es un Requisito ASC, por lo tanto, incluso si las leyes/regulaciones locales permiten la imposición de multas monetarias, esto no está permitido. Puede haber casos en los que la fábrica imponga multas monetarias y deduzca dichas multas de la producción, asistencia u otros beneficios de bonificación voluntaria (como una bonificación por asistencia o festividad). Esto tampoco está permitido.

Revisión de documentos: Los auditores pueden revisar la documentación de nómina para verificar si hay deducciones distintas a las deducciones legalmente obligatorias, como impuestos y contribuciones de los trabajadores a la seguridad social o seguro de salud. Las deducciones para el reembolso en cuotas por parte de los empleados contra préstamos monetarios proporcionados por la fábrica no se considerarán una deducción por acción disciplinaria.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados sobre los métodos de disciplina por no cumplir con los objetivos de producción o por problemas de calidad. Podría haber otras razones para imponer multas monetarias, como llegar tarde al trabajo, uso excesivo de los baños, ausencias o enfermedades y otros problemas típicos en el lugar de trabajo que pueden ser razones para disciplinar a los empleados. Los auditores deben ser conscientes de que las multas a menudo no se reflejan en los registros de nómina y los trabajadores pueden tener que pagar multas en efectivo.

Recursos útiles

Código de buenas prácticas del ACAS sobre procedimientos disciplinarios y de reclamación:

<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-for-disciplinary-and-grievance-procedures/html>

Salud y seguridad

Salud y seguridad



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.7 – La UoC proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento proporciona un lugar de trabajo y un entorno seguros y saludables y tiene como objetivo minimizar el riesgo de daño físico y mental a cualquier persona dentro y alrededor de la fábrica de alimento.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

El propósito de estos requisitos es minimizar el riesgo de daño que se inflige como consecuencia de las actividades de la fábrica de alimento, en lugar de daños no relacionados con las actividades de la fábrica de alimento.

Evaluación de Riesgos de Salud y Seguridad (1.7.1 y 1.7.3)

Una evaluación de riesgos es importante en la prevención de incidentes de salud y seguridad porque permite a la gerencia comprender las áreas donde las personas están más en riesgo de daño y les permite abordarlas adecuadamente. Por favor, consulte la Sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento para obtener más información.

Lesiones físicas y mentales crónicas y agudas (1.7.2)

Una lesión aguda es a menudo el resultado de un único evento repentino. Ejemplos de lesiones físicas agudas incluyen fracturas óseas, distensión muscular, heridas, dislocación de hombro.

Una lesión crónica puede resultar de una lesión aguda, ser el resultado de eventos repetitivos durante un largo período de tiempo, o un problema a largo plazo relacionado con una lesión o condición de salud. Ejemplos de lesiones o condiciones físicas crónicas incluyen dolor muscular a largo plazo, lesión por esfuerzo repetitivo.

Generalmente hay más familiaridad con las lesiones físicas, pero las lesiones mentales pueden tener un impacto igualmente significativo. Las reacciones agudas al estrés pueden ocurrir después de un

incidente traumático o inesperado y pueden llevar a síntomas físicos, como comportamiento agresivo, estado de ánimo bajo o ansiedad, lo cual puede afectar el rendimiento en el trabajo. El acoso y el bullying en el lugar de trabajo son ejemplos de situaciones que pueden llevar a lesiones mentales agudas.

Hay muchos factores que pueden contribuir a una mala salud mental y llevar a la depresión y otros síntomas psicológicos, que pueden volverse crónicos y duraderos. Por ejemplo, una lesión mental crónica podría resultar del trabajo involuntario de horas extras, lo que podría colocar a un empleado bajo estrés y ansiedad que conduce a problemas de salud mental a largo plazo.

La implicación de tener lesiones mentales presentes entre los empleados es que puede haber un aumento en la ausencia del trabajo y una dificultad para concentrarse en las tareas mientras se está en el trabajo.

Los empleadores responsables pueden trabajar con los empleados y las organizaciones de empleados para reducir el riesgo de lesiones mentales, buscar formas de prevenir el estrés causado por el lugar de trabajo y comprender cómo apoyar a sus empleados.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Es mejor no asumir que cualquier lesión mental ha sido causada por un problema personal, sino pensar si algo puede atribuirse al lugar de trabajo de la fábrica de alimento. Un empleador puede trabajar para eliminar el desencadenante del estrés o la lesión mental escuchando al empleado, averiguando cómo se originó y eliminando el problema del lugar de trabajo. Si se ha desencadenado una condición crónica, entonces el empleado puede necesitar tratamiento.

Equipo de Protección Personal (1.7.4)

La fábrica de alimento evalúa qué Equipos de Protección Personal (EPP) son necesarios (cumpliendo con las estipulaciones legales si corresponde), para qué funciones y en qué situaciones, y cómo se mantienen y conservan en buen estado los EPP. Los EPP suelen ir acompañados de instrucciones del fabricante, en las que se explica cómo mantener el equipo y cuándo es necesario sustituirlo.

Proporcionar un almacenamiento adecuado para el EPP, donde esté protegido de las condiciones climáticas adversas, prolongará la vida útil y la capacidad de uso del EPP. Los EPP solo son efectivos cuando son accesibles, efectivos y utilizables.

La formación de los trabajadores sobre el uso correcto del EPP es necesaria para garantizar que estos se utilicen eficazmente. Cuando los empleados reciben capacitación regular sobre cómo usar los EPP están mejor protegidos contra accidentes. Cuando se introducen nuevos EPP o cambia el método de utilizarlos, la formación actualizada ayuda a garantizar la seguridad de todos los empleados.

La lista que figura a continuación es una adaptación del Centro de Ayuda para el Cumplimiento de la UE. Sugerencias similares se pueden encontrar aquí: <https://healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/safety/personal-protective-equipment-ppe/types-of-ppe/>

El EPP puede incluir:

- Protección de la cabeza (cascos, cascos de seguridad), que puede ser necesaria para proteger la cabeza de un empleado de golpes contra objetos duros, al trabajar en construcción, alrededor de maquinaria pesada, o en un lugar de trabajo con objetos colgantes bajos, tuberías, partes móviles.
- Protección de las manos (guantes, puños de muñeca), que puede ser necesaria al trabajar en ambientes calientes o fríos, con materiales químicos o peligrosos, o al usar objetos abrasivos o cortantes.
- Protección ocular y facial (gafas de seguridad, gafas protectoras, protectores oculares y faciales, visores), que puede ser necesaria al trabajar con herramientas motorizadas, herramientas de soldadura, o al manipular sustancias peligrosas.
- Protección respiratoria (aparatos de respiración, mascarillas respiratorias, mascarillas desechables, capuchas protectoras), que puede ser necesaria al trabajar en lugares con altos niveles de polvo, o al estar en contacto con gases, polvos y vapores.
- Protección auditiva (tapones para los oídos, defensores auditivos, medidores de ruido), que puede ser necesaria al trabajar en un entorno con altos niveles de ruido.
- Protección de los pies (botas y zapatos de seguridad), que puede ser necesaria al trabajar alrededor de varios peligros, en ambientes calientes y fríos, o al manipular objetos pesados.
- Protección corporal (ropa de alta visibilidad, arneses, ropa para condiciones climáticas específicas, chalecos salvavidas), que puede ser utilizada donde haya vehículos, al realizar trabajos de mantenimiento en maquinaria, al trabajar al aire libre, en temperaturas extremas, para protección contra la contaminación química, para protección contra el ahogamiento.

**¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

Una buena práctica puede ser que la fábrica de alimento supervise el uso correcto de EPP por parte de los empleados.

Los empleados necesitan un lugar con privacidad adecuada para ponerse el EPP, que incluya un lugar para guardar sus pertenencias y un lugar designado para almacenar o devolver el EPP después de su uso (por ejemplo, lavandería).

Medidas de salud y seguridad (1.7.5)

El Estándar de Alimentos de ASC trabaja para proteger a todos los empleados en la fábrica de alimento. Una de las formas de garantizar la seguridad de los empleados es implementando medidas de salud y seguridad:

Formación en salud y seguridad:

- Cualquier persona que trabaje en la fábrica de alimento recibe una formación efectiva en salud y seguridad en un idioma que comprenda, según sea necesario para llevar a cabo las funciones y responsabilidades del trabajo.
- La formación en salud y seguridad se repite según sea necesario: cuando una evaluación de riesgos lo requiera, cuando las directrices locales lo especifiquen, y cuando haya nuevos empleados, o cambien las funciones o tareas de un empleado, o cuando haya cambios en los procesos o cambios en la maquinaria.
- Todos los registros de formación sobre salud y seguridad están documentados.
- La formación en salud y seguridad se proporciona de forma gratuita para todos los empleados.
- La capacitación en salud y seguridad se lleva a cabo durante las horas de trabajo remuneradas.

Maquinaria y equipo:

- Toda la maquinaria y el equipo cumplen con los estándares nacionales u otros estándares reconocidos de salud y seguridad.
- Toda la maquinaria y el equipo están adecuadamente instalados, mantenidos y protegidos.
- Solo los empleados formados para utilizar maquinaria y equipos están autorizados a manejarlos.

Cuerpos de agua:

- El equipo de evacuación de emergencia y el equipo de supervivencia (chalecos salvavidas, boyas salvavidas, aros salvavidas) están disponibles y accesibles cerca de cuerpos de agua (como muelles de carga).
- La fábrica de alimento tiene procedimientos establecidos para proteger a los empleados cerca de cuerpos de agua (como muelles de carga).

Señales y avisos:

- Los peligros potenciales y las zonas de riesgo en torno a la fábrica de alimentos están claramente identificados mediante señales de advertencia.
- Las instrucciones de seguridad escritas para el uso del equipo, en un idioma que los empleados comprendan, están colocadas en la fábrica de alimentos y están disponibles para que los empleados las consulten.
- Los procedimientos de seguridad escritos que incluyen detalles sobre la prevención y respuesta a accidentes, y procedimientos de emergencia, están disponibles para que los empleados los consulten, y en un idioma que ellos entiendan. Las imágenes pueden ser útiles.

Suministros de primeros auxilios (1.7.6)

Los empleados están capacitados en respuesta a emergencias y primeros auxilios. Para la salud y seguridad de los empleados, un miembro del personal capacitado está presente en todo momento, y la información sobre quién es esta persona es accesible para todos los empleados.

La siguiente lista está adaptada de la página web del Health and Safety Executive del gobierno británico, que puede encontrarse aquí: <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/firstaid/what-to-put-in-your-first-aid-kit.htm>

Los suministros de primeros auxilios pueden incluir:

- Información con orientaciones generales sobre primeros auxilios. Un ejemplo del Health and Safety Executive del gobierno británico puede encontrarse aquí: <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg347.pdf>.

El botiquín de primeros auxilios también puede incluir:

- Esparadrapos estériles de distintos tamaños envueltos individualmente
- Almohadillas oculares estériles/lavaojos
- Vendas triangulares envueltas individualmente, preferiblemente estériles
- Alfileres de seguridad
- Apósitos estériles grandes y medianos, envueltos individualmente, no medicados para heridas
- Guantes desechables
- Tijeras o herramienta de corte

Un botiquín de primeros auxilios se comprueba periódicamente para garantizar que los artículos caducados se eliminan y sustituyen de forma segura.

Los botiquines de primeros auxilios se mantienen en varios lugares alrededor de la fábrica de alimento, son fácilmente accesibles y están ubicados cerca de peligros potenciales o áreas de riesgo.

Costos del tratamiento médico por accidentes o lesiones laborales (1.7.7)

Dependiendo del país donde se ubique la fábrica de alimento, es probable que existan diferentes costos de los cuales la fábrica de alimento sea responsable, dependiendo del nivel de la red de seguridad social nacional.

? **Cómo afecta la presencia de un sistema nacional de seguridad social/salud a los costos de los que es responsable una fábrica de alimento?**

Un empleado se lesiona la espalda levantando cajas de alimento en un camión. Sufre una lesión aguda, se cae y lucha por mantenerse en pie. El gerente de la fábrica de alimento le proporciona algunos analgésicos del botiquín de primeros auxilios y lo lleva en un vehículo de la fábrica de alimento al hospital más cercano. El trabajador se hace unas radiografías y se le diagnostica un esguince de espalda, se le administran analgésicos y se le dice que no puede trabajar durante 3 semanas. El gerente de la fábrica de alimento no cobra al empleado los analgésicos del botiquín de primeros auxilios ni el transporte al hospital. La fábrica de alimento paga la totalidad de la factura del hospital y sigue abonando el salario del empleado durante las 3 semanas que está de baja.

Si el incidente se produce en el país A, donde existe un sistema de seguridad social y asistencia sanitaria, el gerente de la fábrica de alimento no cobra al empleado los analgésicos del botiquín de primeros auxilios ni el transporte al hospital. La fábrica de alimento no tiene que pagar ninguna factura hospitalaria porque el sistema nacional de salud se hace cargo de ella. La fábrica de alimento no tiene que pagar nada del salario del trabajador durante las 3 semanas que está de baja, porque eso está cubierto por el sistema nacional de seguridad social.

Si este incidente se produjera en el país B, donde no existe seguridad social ni sistema sanitario, la fábrica de alimento pagaría todos los gastos, como se ha indicado anteriormente.

Situaciones inseguras (1.7.8)

Ejemplos de una situación insegura incluyen cuando la integridad estructural de un edificio está fallando, existe riesgo de caída de objetos, riesgo de daño físico o mental debido a problemas en un edificio, peligros químicos en el entorno.

Si un empleado se siente inseguro, no necesita pedir permiso previo para retirarse de la situación.

La represalia puede ser un castigo obvio (por ejemplo, físico, verbal, amenazas, advertencias) o encubierto (por ejemplo, ser ignorado para un ascenso, ser rechazadas solicitudes que no están relacionadas con la situación insegura, trato hostil).

Instalaciones sanitarias (1.7.9)

Las instalaciones sanitarias tienen una fuente de ventilación (por ejemplo, una ventana o ventilador), iluminación adecuada y puertas que cierran y aseguran la privacidad. Las instalaciones incluyen una de las siguientes: letrinas de pozo, inodoros con descarga, urinarios. También hay grifos y suministro de agua. Las instalaciones sanitarias están separadas para hombres y mujeres, excepto en los alojamientos familiares. Las mujeres disponen de instalaciones para la eliminación segura de los productos sanitarios. Las instalaciones están construidas con materiales duros y fáciles de limpiar. Los desechos y aguas residuales se eliminan de acuerdo con los Criterios 1.19 y 1.20.

Abuso mental, físico o verbal (1.7.14)

Consulte la guía para el Indicador 1.6.6 Acoso, comportamiento abusivo y explotador.

Integridad estructural (1.7.15)

La integridad estructural es la capacidad de una estructura para soportar la carga prevista durante toda la vida útil del edificio.

Garantizar la integridad estructural implica la supervisión periódica por parte de una persona designada y con conocimientos, así como el mantenimiento y la reparación.

Legislación marítima (1.7.16)

Este Indicador se refiere a los muelles de carga que algunas fábricas de alimentos podrían tener si están situadas junto a canales, ríos o puertos marítimos. Estas áreas de atraque interactúan con el tráfico marítimo (que incluye embarcaciones en canales de agua dulce).

Existen regulaciones sobre cómo se atracan los barcos que lo hacen claro para otros barcos en las rutas de navegación, y regulaciones sobre la descarga de mercancías peligrosas. Es responsabilidad del propietario de la terminal de carga, que podría ser la fábrica de alimento, cumplir con estas y otras regulaciones pertinentes, que pueden incluir procedimientos de seguridad en el atraque y la exhibición de señales de advertencia.

Consideraciones de auditoría

(1.7.1) Es importante que los auditores tengan un conocimiento exhaustivo de las leyes y regulaciones aplicables que se relacionan con la salud y seguridad ocupacional. Puede haber leyes/regulaciones específicas de cada país para ciertos sectores y actividades económicas en las que los empleados están involucrados, dependiendo del riesgo para la salud y seguridad y la naturaleza del trabajo que pueda afectar al empleado. Por ejemplo, puede haber regulaciones para trabajar en minas, panaderías, plantaciones agrícolas o el sector de la construcción donde los empleados están expuestos a los elementos (calor, frío, viento o lluvia). En ciertos países, como Turquía, la ley nacional requiere que los empleadores realicen una evaluación de riesgos de salud y seguridad. Por lo tanto, el conocimiento de las leyes y regulaciones locales es imperativo.

A los efectos de la auditoría de este Indicador, los auditores se beneficiarían de tener un conocimiento elevado de los factores de riesgo prevalentes en el entorno de la fábrica de alimento. Los riesgos para la salud y la seguridad podrían estar presentes en los procesos de producción, la maquinaria en uso, el producto en sí mismo o en condiciones físicas como la iluminación, la temperatura, las horas de trabajo y los cambios en la gestión. La Figura 4 del Apéndice 7 del Estándar de Alimentos de ASC establece que los riesgos deben ser definidos por la fábrica de alimento. Los riesgos pueden ser dinámicos y pueden cambiar frecuentemente con cambios en los procesos, el producto, la maquinaria, el perfil de la fuerza laboral, las estaciones y los períodos de producción pico, aunque esta no es una lista exhaustiva de factores a considerar, ya que puede haber otros específicos de la fábrica de alimento y su ubicación que podrían incluirse al definir los factores de riesgo.

Además, la fábrica de alimento puede evaluar los riesgos basándose en los Factores de Riesgo identificados y asignar un nivel de riesgo (bajo-medio-alto) para cada factor de riesgo que se evalúe en el programa de monitoreo.

El auditor confirmará que las evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad son realizadas por una persona que cumpla con los requisitos de competencia definidos en la tabla 12, Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC y verificará los registros de capacitación de las personas que realizan las evaluaciones de riesgos.

(1.7.2) La evaluación de riesgos para la salud y la seguridad puede incluir riesgos de lesiones agudas, aquellas causadas repentinamente debido a un tropiezo, caída o una descarga eléctrica que resulte, por ejemplo, en la fractura de un brazo, torcedura de un pie o quemaduras causadas por una descarga eléctrica.

Las lesiones causadas por movimientos repetitivos al realizar un trabajo, como resultado de una mala ergonomía, pueden convertirse en lesiones crónicas. Los auditores pueden observar visualmente las operaciones repetitivas que realizan los empleados e indagar sobre cualquier condición médica que haya sido reportada por los empleados en la clínica/hospital. Por ejemplo, estar de pie durante largos períodos de tiempo causa inflamación de las venas, esta condición puede progresar a venas varicosas crónicas y dolorosas. Los largos períodos de estar de pie y trabajando también ejercen presión sobre las articulaciones, lo que resulta en que la columna vertebral, las caderas, las rodillas y los pies se inmovilicen y bloqueen temporalmente.

Entrevistas a empleados: Si bien es importante observar la condición física de los empleados, la forma en que se sientan, paren o caminen, y detectar cualquier incomodidad física notable y lesiones en su cuerpo, es igualmente importante preguntarles sobre accidentes e incidentes que puedan haber ocurrido en el lugar de trabajo. Aunque las lesiones mentales pueden ser difíciles de detectar, cualquier respuesta de los empleados que sea incoherente, proporcionada con miedo o no proporcionada en absoluto a preguntas simples puede desencadenar una investigación sobre la salud física y mental de los empleados. Esto puede requerir hablar con especialistas médicos internos (médico/enfermero) para comprender mejor la situación y con otros empleados para conocer la magnitud completa del posible problema.

(1.7.3) Esto ha sido abordado en la guía de auditoría para 1.7.1.

(1.7.4) El uso de Equipos de Protección Personal es la última defensa en la jerarquía de [peligros](#). Se pueden adoptar los siguientes mecanismos de defensa:



Figura 2: Jerarquía de defensas contra peligros

Esto se explica a continuación e indica que el uso de EPP es la opción final:

- **Eliminación** – Eliminar físicamente el peligro
- **Sustitución** – Sustituir el peligro por un proceso no peligroso
- **Controles de ingeniería** – Aislar a las personas del peligro
- **Controles administrativos** – Cambiar la forma de trabajar
- Equipos de Protección Personal – **Proteger al trabajador con EPP**

Entrevistas con la gerencia: pueden centrarse en comprender las acciones tomadas por el gerente para abordar los peligros, enfocándose en eliminar, sustituir, adoptar controles técnicos o administrativos que reduzcan la necesidad de depender de EPP para proteger a los empleados.

Entrevistas con empleados: Se debe preguntar a los empleados si se les proporciona EPP sin costo y si se reemplaza periódicamente según sea necesario, basado en la naturaleza del trabajo y los riesgos de los que el empleado está protegido. Además, los auditores pueden preguntar a los empleados si se ha proporcionado capacitación sobre los efectos de no usar EPP y el peligro potencial para la salud y seguridad de los trabajadores. Esta pregunta corroborará que la fábrica comprende los riesgos a los que los empleados pueden estar expuestos y proporciona la capacitación pertinente a los empleados.

(1.7.5) Los auditores pueden referirse a la evaluación de riesgos de salud y seguridad más actualizada y verificar si los empleados han sido informados sobre las instrucciones de salud y seguridad a través de avisos/instrucciones y carteles en ubicaciones apropiadas a las que los empleados acceden con frecuencia. Cuando sea necesario, todos los avisos/instrucciones deben estar en idiomas comprendidos por los empleados. Los auditores también podrían entender y verificar los cronogramas de

mantenimiento para diferentes equipos en el lugar de trabajo. Se podría llevar a cabo una discusión con los responsables del mantenimiento de plantas y equipos, y revisar los registros de mantenimiento de maquinaria y su frecuencia.

Entrevistas a empleados: Los empleados serán capacitados en procedimientos de emergencia y cómo responder a emergencias. Se les puede hacer preguntas abiertas para entender si saben qué hacer en una emergencia y los efectos nocivos para su salud si no utilizan EPP. La ley nacional también puede ser referida en este caso, ya que puede tener requisitos prescriptivos que establecen las obligaciones de la fábrica en relación con la capacitación de los trabajadores y la publicación de avisos/instrucciones.

(1.7.6) Los auditores pueden referirse a las leyes nacionales que pueden definir el contenido de un botiquín de primeros auxilios, la cantidad de botiquines de primeros auxilios requeridos en proporción a los empleados, y el número de personas que necesitan estar capacitadas en la administración de primeros auxilios. Puede haber requisitos adicionales para que la fábrica tenga personal médico calificado en el sitio, por ejemplo, una enfermera a tiempo completo durante las horas de trabajo y un médico visitante o a tiempo completo, dependiendo del país donde se ubique la fábrica. El Indicador 1.3.1 requiere que la fábrica cumpla con todas las leyes y regulaciones laborales aplicables y mantenga un sistema para su cumplimiento.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados pueden centrarse en el conocimiento de los empleados sobre las ubicaciones de los botiquines de primeros auxilios y lo que deben hacer en caso de una lesión. Aunque los empleados entrevistados pueden no haber sufrido lesiones durante su período de empleo, sus respuestas proporcionarán evidencia de que han recibido capacitación efectiva sobre cómo responder a emergencias médicas.

(1.7.7) Es importante que los auditores comprendan las leyes nacionales/regionales y sus provisiones que conciernen a los esquemas de seguridad social y salud. A menudo, tales leyes están en categorías separadas y no se incluyen en las leyes laborales, por lo tanto, los auditores podrían obtener una copia de la ley específica y asegurar que la fábrica cumpla con los requisitos establecidos en la ley/regulación.

Cuando no existe un esquema nacional/estatal de seguro social para empleados, como en el caso de Bangladesh, se espera que la fábrica pague un seguro médico que incluya cobertura para lesiones ocupacionales y accidentes laborales. El seguro debe incluir cobertura para el tratamiento médico en caso de hospitalización, tratamiento que incluya la consulta con médicos, medicamentos necesarios para tratar el accidente o lesión hasta que el empleado se recupere y pueda regresar al trabajo. El seguro también puede cubrir la compensación para los empleados por las horas/días perdidos por el empleado.

Revisión de documentos: Se pueden revisar documentos respecto a la cobertura de seguro médico proporcionada a los empleados. Las provisiones de seguro médico también podrían incluirse en los contratos de los empleados y los trabajadores deben poder explicar estos beneficios. Aquellos afectados por una lesión o enfermedad ocupacional pueden proporcionar ejemplos de cómo fueron compensados cuando resultaron heridos o enfermos en el pasado.

Trabajadores migrantes: Usualmente, los trabajadores migrantes están sujetos a las condiciones de empleo establecidas en los contratos que han sido firmados en el momento de la contratación. Los auditores pueden verificar dichos contratos para determinar que se han incluido cláusulas en el

contrato que indiquen que el costo de la repatriación será asumido por la fábrica en los casos en que el trabajador no pueda continuar trabajando como resultado de una enfermedad o lesión ocupacional. Las leyes nacionales también pueden tener provisiones que definan los pasos a seguir en tales casos.

Las leyes nacionales en varios países establecen que los trabajadores tienen el derecho de retirarse de su lugar de trabajo si observan una condición insegura que pueda ser peligrosa y causar una lesión. Las leyes a veces requieren que los empleados reportar sobre un entorno de trabajo inseguro a la gerencia y, si no se toma ninguna acción, pueden ellos mismos retirarse de una situación peligrosa y detener el trabajo. Los auditores pueden revisar los requisitos de la ley nacional y, en ausencia de leyes nacionales que permitan a los empleados retirarse de una situación peligrosa e insegura en el trabajo, la fábrica puede informar a los empleados mediante capacitación y el uso de avisos e instrucciones que pueden retirarse de una situación insegura en el lugar de trabajo sin temor a represalias o retribuciones.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados podrían centrarse en hacer preguntas abiertas a empleados individuales y a aquellos en entrevistas grupales. Se podría pedir a los empleados que expliquen qué harían si encontraran una situación durante el trabajo que pueda causar una lesión o sea insegura.

(1.7.9) Los auditores pueden referirse a las leyes nacionales que se relacionen con el número de baños requeridos según el número de empleados. Puede haber provisiones separadas para empleados masculinos y femeninos. Las leyes pueden requerir que la fábrica proporcione urinarios para empleados masculinos y menos baños para ellos. Los auditores también pueden verificar si los baños femeninos deben estar provistos de contenedores de desechos cubiertos. Los baños deben ser funcionales, estar separados por género y tener agua disponible en todo momento. Los auditores también pueden verificar las leyes nacionales que establecen el número de lavabos requeridos para cada género según el número de empleados.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados se centran en la calidad de las instalaciones sanitarias proporcionadas por la fábrica. Se pregunta a los empleados si los baños funcionan todo el tiempo, la frecuencia de su mantenimiento y limpieza y cuánto tiempo lleva reparar los baños no funcionales. También se puede preguntar a los empleados si el número de baños es suficiente y si tienen tiempo para usarlos sin períodos de espera irrazonables durante los descansos y las pausas para las comidas.

(1.7.10) Es importante que los auditores tengan un buen entendimiento de la calidad del agua y sus fuentes. A menudo, el agua suministrada por el municipio local no es apta para el consumo, o si originalmente es apta para el consumo, se contamina por tuberías de agua mal mantenidas en la red de suministro desde la fuente pública. Si se utiliza agua subterránea para los empleados, esta debe ser analizada para verificar su potabilidad. Puede haber regulaciones locales que definan la periodicidad de tales pruebas. Los auditores también podrían referirse a la inteligencia local sobre enfermedades transmitidas por el agua y dolencias. Los registros de empleados que reportan enfermedad debido a dolencias estomacales pueden ser investigados a fondo. Las enfermedades transmitidas por el agua que causan dolencias suelen ocurrir durante la temporada de monzones en partes de Asia. Los auditores pueden revisar los registros de ausentismo y de medicación dispensada desde la

clínica/hospital para determinar si hay problemas con empleados que se enferman debido a dolencias estomacales.

Las pruebas de potabilidad del agua pueden ser realizadas por la fábrica de alimento y las muestras de agua ser recolectadas de diferentes fuentes en la fábrica de alimento por la autoridad de pruebas misma. Los auditores pueden familiarizarse con los parámetros que necesitan ser probados y la orientación de la OMS sobre las tolerancias de diferentes parámetros que se prueban. La OMS tiene información adicional disponible aquí: [Directrices para la calidad del agua potable, 4ª edición, incorporando el 1er adendum](#)

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados se centran en la calidad del agua potable proporcionada por la fábrica de alimento. Se puede preguntar a los empleados sobre posibles dolencias estomacales que hayan ocurrido en el pasado y que puedan atribuirse a la mala calidad del agua. Los auditores deben ser conscientes de que, aunque la instalación pueda proporcionar agua higiénica y potable, los empleados pueden consumir agua de peor calidad fuera del lugar de trabajo, lo que puede afectar su salud. Los auditores pueden revisar informes de pruebas de potabilidad del agua realizados de manera independiente por autoridades competentes que certifiquen la calidad del agua.

(1.7.11) Las leyes nacionales pueden tener provisiones que requieran que la fábrica de alimento proporcione un área para que los empleados cocinen su comida y coman sus comidas. Dado que cocinar comida típicamente requiere el uso de gas o electricidad, los auditores aseguran que todas esas áreas cumplan con los requisitos de construcción (construcción civil) y seguridad, particularmente la seguridad eléctrica. Los auditores pueden verificar si los materiales de construcción utilizados en las áreas de preparación de comida son consistentes con las leyes locales de seguridad civil y si se requiere que el departamento de Defensa Civil inspeccione y emita un permiso para las áreas donde se prepara la comida. Además, los auditores pueden verificar si las áreas de preparación de comida están adyacentes a la fábrica y tienen una pared común. Usualmente, las áreas de preparación de comida y los dormitorios están segregados del edificio principal de la fábrica y no tienen paredes comunes y no están en pisos dentro o por encima de las áreas de producción.

La ubicación remota de una fábrica y las necesidades básicas de los empleados crean un riesgo en términos de lo que la fábrica puede cobrar a los empleados por comida o provisiones diarias que se proporcionan a los empleados. La compra de comida por parte de los empleados de la fábrica no debe ser una condición de empleo para los empleados. En casos donde no estén disponibles arreglos alternativos, el costo de una comida no debe ser mayor que lo que costaría en un área urbana si el empleado tuviera que comprar la comida. De manera similar, la tienda que proporciona a los empleados sus necesidades diarias, como comestibles, debe cobrar menos o lo mismo que costarían en un área urbana. Técnicamente, la tienda puede estar en la propiedad de la fábrica y, por lo tanto, no se puede cobrar alquiler. Si se cobra alquiler, entonces podría ser subsidiado. Esto llevaría a comestibles y bienes más baratos que son vendidos por la tienda.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados pueden centrarse en comprender el costo de comidas similares en un entorno urbano. Los auditores también pueden indagar si las comidas son completas y proporcionan el equilibrio, la nutrición y la variedad necesarios cada día. También se puede

preguntar a los empleados el costo de los comestibles que compran en la tienda y comparar esto con los precios fuera de la fábrica.

(1.7.13) Las leyes nacionales a menudo definen provisiones para las nuevas madres. Las disposiciones legales podrían incluir áreas para amamantar a los bebés, el tiempo permitido cada día para que las madres primerizas amamenten a sus hijos y el período en el que se aplicarán dichos descansos para amamantar. Sea consciente de las leyes que requieren instalaciones que deben ser proporcionadas a las nuevas madres en una guardería en términos de un cuidador calificado para los niños cuando la madre está trabajando. Independientemente de lo que establezca la ley nacional, los Requisitos de ASC bajo este Indicador deben cumplirse en su totalidad. Este Indicador también puede ser auditado en conjunto con el Indicador 1.6.1 para asegurar que la fábrica no discrimine al contratar nuevas madres, y que las nuevas madres no sean perjudicadas por una degradación a puestos de trabajo inferiores que puedan pagar menos.

Se puede preguntar a las empleadas sobre las instalaciones proporcionadas por la fábrica a las nuevas madres. Se les puede preguntar si se les proporcionarán los mismos beneficios en caso de necesitarlos. Se pueden verificar los registros de aquellas que han estado de baja por maternidad y se puede hablar con las nuevas madres que existan en la instalación para entender si la fábrica cumple con los requisitos de este Indicador.

(1.7.14) El acoso se manifiesta de varias formas y a menudo se encuentra en el lugar de trabajo. A veces es utilizado por supervisores y gerentes como un medio para presionar a los empleados a cumplir con los objetivos de producción y para disciplinar a los empleados fuera de la política y procedimientos disciplinarios definidos por la fábrica. La gerencia a menudo no es consciente de las formas sutiles de abuso mental, físico y verbal a las que los empleados pueden estar sujetos. Esto no exime a la gerencia de la fábrica de sus responsabilidades, y siguen siendo responsables de la forma en que se trata a los empleados.

El acoso mental podría incluir asignar a los empleados tareas para las que no están capacitados o trabajar en tareas que son insignificantes y no adecuadas a su nivel de habilidad.

El acoso físico puede incluir contacto físico con los empleados que a veces puede ser severo y llegar a empujones, empujones, patadas y golpes, para extraer trabajo de los empleados.

El acoso verbal puede incluir ridiculizar a los empleados frente a colegas, amonestar en público, amenazas de despido y abuso frente a colegas.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas a empleados requieren un plan y una estrategia que incluyan la construcción de confianza, seguridad y empatía. Los auditores podrían ver la entrevista desde el punto de vista de los empleados y hacer preguntas abiertas para comprender las prácticas prevalentes adoptadas por los supervisores y gerentes para cumplir con los objetivos de producción. Tenga en cuenta que los empleados más capacitados tienden a soportar la carga de tales prácticas, ya que a menudo desafían a los supervisores y les hacen preguntas. Como resultado, a menudo son víctimas de acoso.

(1.7.15) La familiaridad del auditor con las leyes que se refieren a la integridad estructural de los edificios es importante, incluyendo la fábrica de alimento y cualquier edificio auxiliar asociado con el proceso de

producción. Se revisa el diseño de la fábrica de alimento y el plan del edificio aprobado por la autoridad competente. Esto incluye el alojamiento de los empleados (si es proporcionado por la fábrica de alimento). Los auditores pueden observar las adiciones realizadas a los planos de planta del edificio en el pasado y si las adiciones y alteraciones han sido aprobadas por las autoridades competentes.

(1.7.16) Es importante que el auditor esté familiarizado con las leyes y reglamentaciones nacionales y regionales pertinentes a los aspectos marítimos de la fábrica y sus procesos. Estos pueden cubrir los aspectos físicos de trabajar en la costa o en el agua, o la operación de barcos y otras embarcaciones en el agua. El auditor puede verificar la disponibilidad de EPP como chalecos salvavidas. El auditor también puede confirmar con los empleados la capacitación en seguridad marítima que han recibido.

Horario de trabajo

Horario de trabajo



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.11 - La UoC previene las horas de trabajo excesivas.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento protege a los empleados de horas de trabajo excesivas.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Los requisitos de horas de trabajo en este Criterio se aplican a todos los empleados.

Jornada laboral normal y semana laboral (1.11.1)

La jornada laboral normal es de un máximo de 8 horas, excluidas las pausas, y la semana laboral normal es de un máximo de 48 horas. Cuando los convenios colectivos, las normas del sector o la legislación nacional exigen una jornada o semana más corta, se aplica este estándar.

Por ejemplo, un empleado podría trabajar el lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado de 9 a.m. a 1 p.m., tomar una hora para el almuerzo y reanudar el trabajo de 2 p.m. a 6 p.m. Esto sería 8 horas de trabajo al día y 48 horas a lo largo de la semana. Este es el tiempo máximo que se permitiría trabajar a este empleado de lunes a domingo, excluyendo los descansos.

Los requisitos para empleados jóvenes (1.11.11) y niños realizando trabajos ligeros (1.11.19) requieren diferentes números de horas por día y a lo largo de la semana laboral, pero se sigue el mismo concepto que en el ejemplo anterior.

Donde la negociación colectiva y la ley nacional lo permitan, pueden aplicarse las siguientes excepciones a la semana laboral normal:

- o los empleados que trabajan menos de ocho horas uno o más días a la semana, pueden optar por trabajar hasta una hora adicional en el día en los días restantes de la semana laboral para compensar el tiempo.

- o donde las personas están empleadas en turnos, pueden optar por trabajar más de ocho horas al día y más de 48 horas en una semana, si el número promedio de horas durante un período de tres semanas no supera una jornada y una semana de trabajo normales.

En la producción primaria, especialmente donde la producción es estacional o requiere viajes adicionales, las limitaciones para las horas de trabajo y los requisitos para el período de descanso pueden promediarse durante el año. Esto podría aplicarse, por ejemplo, a los marinos y empleados en la agricultura.

Trabajo por turnos

La Organización Internacional del Trabajo define la jornada laboral como: «un método de organización del tiempo de trabajo en el que los trabajadores se suceden en el puesto de trabajo de forma que el establecimiento puede funcionar durante más tiempo que las horas de trabajo de los trabajadores individuales en diferentes horarios diarios y nocturnos.¹⁵

Entrevistas con auditores

Cuando los empleados son entrevistados por auditores, son pagados por la empresa como si fueran horas normales trabajadas. Dado que la auditoría es parte de los requisitos generales de cumplimiento y del sistema de gestión de la fábrica de alimento, la empresa, y no el empleado, debe pagar por este tiempo.

Registros de horas trabajadas (1.11.2, 1.11.12, 1.11.20)

Las horas trabajadas por todos los empleados se registran y están disponibles para que los empleados las verifiquen, ya sea a través del recibo de pago o a solicitud.

Horas extraordinarias (1.11.3, 1.11.4, 1.11.5, 1.11.13, 1.11.21)

Las horas extraordinarias no ocurren regularmente, sino bajo circunstancias excepcionales, por ejemplo, en cualquiera de las siguientes situaciones: se pueden solicitar horas extraordinarias para tiempos de producción pico, si el personal está ausente y otros deben cubrir su trabajo. La fábrica de alimento planifica el trabajo de tal manera que minimice el riesgo de solicitar regularmente horas extraordinarias. Si la fábrica de alimento continúa necesitando realizar los mismos trabajos en horas extraordinarias repetidamente, esto es una indicación de que las horas contratadas pueden necesitar ser revisadas nuevamente.

Cualquier hora extraordinaria es voluntaria, lo que significa que el empleado debe consentir trabajar horas adicionales y no es discriminado ni penalizado por negarse a trabajar horas extraordinarias.

¹⁵ OIT: Qué es el trabajo por turnos? (Ginebra, OIT, Hoja Informativa No. WT-8, 2004)
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_170713.pdf

No se permiten horas extraordinarias para empleados jóvenes (1.11.13) y niños que realizan trabajos ligeros (1.11.12).

Ejemplo de horario para empleados de 18 años o más

Las siguientes dos tablas muestran un ejemplo de tiempo de trabajo semanal, e incluyen el número máximo de horas de trabajo permitidas y el número máximo de horas extraordinarias permitidas. La primera tabla muestra un ejemplo de un horario para una semana completa y la segunda tabla resume la información de esta tabla.

Clave:

Verde: Descanso **Rojo:** Trabajo **Azul:** Pausas **Amarillo:** Horas extraordinarias

Tabla 6: Ejemplo de un horario semanal para empleados de 18 años o más.

Tiempo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
00:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
01:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
02:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
03:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
04:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Amarillo	Verde
05:00	Verde	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Amarillo	Verde
06:00	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Amarillo	Amarillo	Verde
07:00	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Amarillo	Amarillo	Verde
08:00	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Azul	Rojo	Verde
09:00	Rojo	Rojo	Rojo	Azul	Rojo	Rojo	Verde
10:00	Rojo	Azul	Azul	Rojo	Rojo	Rojo	Verde
11:00	Azul	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Verde
12:00	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Azul	Azul	Verde
13:00	Rojo	Rojo	Rojo	Azul	Rojo	Rojo	Verde
14:00	Rojo	Azul	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Verde
15:00	Rojo	Rojo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Verde
16:00	Verde	Rojo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Verde
17:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
18:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
19:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
20:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
21:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
22:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
23:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

Tabla 7: Resumen del horario semanal para empleados de 18 años y mayores

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Total semanal	
Horario de trabajo	8 horas	8 horas	8 horas	8 horas	8 horas	8 horas	0 horas	48 horas	Indicador 1.11.1: Las horas de trabajo no deberán exceder de 8 horas de trabajo por día y 48 horas en una semana normal (excluyendo los descansos).
Horas extraordinarias	0 horas	1 hora	0 horas	2.5 horas	4,5 horas	4 horas	0 horas	12 horas	Indicador 1.11.4: Las horas extraordinarias no superan las 12 horas a la semana.
Horas de descanso	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	n/a		Indicador 1.11.6: Los descansos no deberán ser inferiores a 1 hora por cada 8 horas de trabajo.
Horas de descanso (diarias)	+ 24 horas (del día de descanso del domingo)	15 horas	13 horas	14 horas	11 horas	11 horas	24 horas		Indicador 1.11.7: El descanso diario no deberá ser inferior a 11 horas consecutivas por cada 24 horas, es decir, 11 horas después de finalizar el trabajo en un día, antes de que comience el siguiente día.
Horas de descanso (semanales)	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	24 horas	1 día de descanso o (24 horas)	Indicador 1.11.8: El descanso semanal no deberá ser inferior a 24 horas consecutivas (1 día de descanso) dentro de un período de 7 días.

Ejemplo de horario para Jóvenes Empleados (de 15, 16 y 17 años)

Las siguientes dos tablas muestran un ejemplo de tiempo de trabajo semanal e incluyen el número máximo de horas de trabajo permitidas. La primera tabla muestra un ejemplo de un horario para una semana completa y la segunda tabla resume la información de esta tabla.

Clave:

Verde: Descanso **Rojo:** Trabajo **Azul:** Pausas

Tabla 8: Ejemplo de un horario semanal para empleados jóvenes.

Tiempo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
00:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
01:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
02:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
03:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
04:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
05:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
06:00	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
07:00	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde
08:00	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde
09:00	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde
10:00	Azul	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde
11:00	Rojo	Azul	Rojo	Azul	Rojo	Verde	Verde
12:00	Rojo	Rojo	Azul	Rojo	Rojo	Verde	Verde
13:00	Rojo	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde
14:00	Azul	Rojo	Verde	Azul	Verde	Verde	Verde
15:00	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Verde
16:00	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Verde
17:00	Verde	Verde	Rojo	Verde	Azul	Verde	Verde
18:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde
19:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
20:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
21:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
22:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
23:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

Tabla 9: Resumen de un horario semanal para empleados jóvenes.

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Total semanal	
Horario de trabajo	8 horas	8 horas	8 horas	8 horas	8 horas	0 horas	0 horas	40 horas	Indicador 1.11.11: Las horas de trabajo no deberán exceder 8 horas de trabajo por día y 40 horas en una semana (excluyendo los descansos) ¹⁶
Horas de descanso	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	n/a	n/a		Indicador 1.11.14: Los descansos no deberán ser inferiores a 0.5 horas por cada 4.5 horas de trabajo
Horas de descanso (diarias)	+ 24 horas (del día de descanso del domingo)	14 horas	16 horas	14 horas	18 horas	24 horas	24 horas		Indicador 1.11.15: El descanso diario no deberá ser inferior a 12 horas consecutivas por cada 24 horas, es decir, 12 horas después de que termine el trabajo en un día, antes de que comience al día siguiente
Horas de descanso (semanales)	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	24 horas	24 horas	2 días de descanso (48 horas)	Indicador 1.11.16: El descanso semanal no deberá ser inferior a 48 horas consecutivas (2 días de descanso) dentro de un período de 7 días

¹⁶ Este horario se aplica cuando el niño ha superado la edad de escolaridad obligatoria y ya no asiste a la escuela. Estas horas cambiarían dependiendo de las obligaciones escolares.

Ejemplo de horario para niños que realizan trabajos ligeros (de 13 y 14 años)

Las siguientes dos tablas muestran un ejemplo de tiempo de trabajo semanal e incluyen el número máximo de horas de trabajo permitidas. La primera tabla muestra un ejemplo de un horario para una semana completa y la segunda tabla resume la información de esta tabla.

Clave:

Verde: Descanso **Rojo:** Trabajo **Azul:** Pausas

Tabla 10: Ejemplo de un horario semanal para niños realizando trabajo ligero.

Tiempo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
00:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
01:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
02:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
03:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
04:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
05:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
06:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
07:00	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde
08:00	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde
09:00	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
10:00	Azul	Azul	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
11:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
12:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
13:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
14:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
15:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde
16:00	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Azul	Verde	Verde
17:00	Verde	Verde	Verde	Azul	Rojo	Verde	Verde
18:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
19:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
20:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
21:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
22:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
23:00	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

Tabla 11: Resumen del horario semanal para niños realizando trabajo ligero.

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Total semanal	
Horario de trabajo	3 horas	3 horas	3 horas	2.5 horas	2.5 horas	0 horas	0 horas	14 horas	Indicador 1.11.19: Las horas de trabajo no deberán exceder 3 horas de trabajo por día y 14 horas en una semana (excluyendo pausas)
Horas de descanso	1 hora	1 hora	0 horas	0.5 horas	0.5 horas	n/a	n/a		Indicador 1.11.22: Las pausas no deberán ser inferiores a 0.5 horas por cada 3 horas de trabajo
Horas de descanso (diarias)	+ 24 horas (del día de descanso del domingo)	20 horas	20 horas	15 horas	21 horas	24 horas	24 horas		Indicador 1.11.23: El descanso diario no deberá ser inferior a 14 horas consecutivas por cada 24 horas, es decir, 14 horas después de que termine el trabajo en un día, antes de que comience al día siguiente
Horas de descanso (semanales)	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	0 horas	24 horas	24 horas	2 días de descanso (48 horas)	Indicador 1.11.24: El descanso semanal no deberá ser inferior a 48 horas consecutivas (2 días) de descanso dentro de un período de 7 días

Consideraciones de auditoría

Como parte del proceso de auditoría para este Criterio, los auditores deben estar al tanto de cualquier acuerdo de negociación colectiva (CBA) vigente y si la fábrica está sindicalizada. El CBA, un acuerdo tripartito, puede definir los salarios que deben pagarse junto con otras provisiones relacionadas con las condiciones laborales en la fábrica. También se presume que los auditores están adecuadamente familiarizados con cualquier ley nacional/regional relevante que pueda ser pertinente.

(1.11.1) Los auditores pueden guiarse por las leyes nacionales que a menudo establecen el tiempo para los descansos y el número de horas de trabajo continuas después de las cuales es necesario un descanso. La mayoría de las leyes comúnmente requieren un período de descanso de 1 hora dentro de un período de trabajo de 8 horas. A veces, las organizaciones dividen el período de 1 hora en dos descansos de 15 minutos cada uno en la mañana y la tarde y un descanso de 30 minutos para una comida. Otras proporcionan un descanso para comer de 1 hora no remunerado y dos descansos remunerados cada uno en la mañana y la tarde.

Revisión de documentos: Los auditores podrían revisar los registros de tiempo para corroborar los testimonios de los empleados y confirmar si las horas de trabajo regulares registradas se reflejan con precisión considerando los descansos obligatorios prescritos para la comida y el descanso.

Entrevistas a empleados: Las preguntas de la entrevista podrían buscar entender cuál es la hora de inicio y finalización de cada día de trabajo. Los auditores deberán estar al tanto de cualquier descanso obligatorio y considerar este tiempo para evaluar las respuestas de los empleados y determinar si las horas de trabajo regulares diarias cumplen con los requisitos de la ley y el Estándar ASC, el que sea más alto, ofrezca más protección y sea ventajoso para los empleados.

Los auditores podrían ser conscientes de que los empleados sean llamados antes de que comiencen las horas regulares para asistir a reuniones diarias de producción que pueden no estar registradas y/o no ser pagadas. De manera similar, los auditores pueden buscar determinar si se requiere que los empleados se queden para completar tareas o cuotas no terminadas más allá de las horas regulares de trabajo y si tales retrasos para quedarse están capturados en el sistema de registro de tiempo. Se puede preguntar a los empleados si registran la hora de inicio y finalización ellos mismos o si los supervisores o un registrador de tiempo registran las horas de trabajo. Los auditores pueden buscar ver físicamente cómo funciona el sistema de registro de tiempo y si el número de máquinas de registro de tiempo es adecuado para que los empleados registren su tiempo y la cantidad de tiempo que toma a todos los empleados registrar su tiempo.

(1.11.2, 1.11.12 y 1.11.20) la fábrica de alimento debe tener un sistema para registrar todas las horas de trabajo. Los sistemas pueden incluir el uso de relojes de tiempo donde los empleados marcan sus tarjetas individuales al llegar y al finalizar el trabajo. Otros métodos de registro de horas pueden incluir el uso de tarjetas ópticas, escáneres de huellas dactilares y/o faciales o tarjetas de Identificación por Radiofrecuencia (RFID). En ciertos países, a los empleados se les emiten tarjetas de identificación de la empresa que también están equipadas con capacidad RFID. También es permisible registrar la asistencia y las horas de trabajo manualmente, cuando los supervisores de diferentes secciones/departamentos pueden hacer anotaciones manuales de las horas de inicio y fin. En tales casos, se debe requerir a los empleados que firmen sus registros de tiempo al final de cada día o al

menos al final de la semana. Los registros deben indicar la hora de inicio y finalización de cada día de la semana y sumar de manera acumulativa el total de horas de trabajo regular para la semana. Las horas extras también pueden registrarse de esta manera.

Independientemente del sistema utilizado, los registros de todas las horas trabajadas deben mantenerse y estar disponibles para verificación durante la auditoría.

(1.11.3) Auditar este Indicador requiere comprender cómo la fábrica de alimento calcula la capacidad de producción. La producción diaria, semanal y mensual debe calcularse sobre la base de 8 horas de trabajo por día.

Revisión de documentos: Los auditores pueden verificar la documentación existente para medir la producción por hora y correlacionarla con la producción diaria, semanal y mensual. Si la producción diaria, semanal o mensual excede lo que la fábrica puede producir trabajando 8 horas al día, esto indicaría que hay una dependencia del trabajo extra.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados con qué frecuencia trabajan horas extra y si tienen la libertad de rechazar el trabajo extra. Los auditores también deben comprender los procesos típicos en la producción que podrían llevar a retrasos. Podría tratarse de máquinas que son más antiguas y producen menos, lo que requiere trabajo extra. También podría ser el caso de averías frecuentes de maquinaria que reducen la tasa de producción y conducen a más horas extra. Entrevistas enfocadas con el departamento de mantenimiento podrían descubrir problemas típicos que llevan a retrasos, averías y, por lo tanto, requieren trabajo extra para cumplir con los compromisos de producción.

(1.11.4) Usualmente, se establece un límite en el número de horas que se puede realizar trabajo extra por día, semana, mes y, a veces, por trimestre. La mayoría de las leyes permiten 2 horas de trabajo extra por día o 12 horas por semana, si la semana laboral consta de 6 días.

Los auditores deben ser conscientes de que los empleados a menudo prefieren realizar horas extras, ya que esto les brinda la oportunidad de ganar más, especialmente cuando sus salarios son bajos. Los empleados pueden ser instruidos para declarar que no trabajan más de un cierto número de horas extras. Un método para descubrir horas de trabajo excesivas es revisar los registros de producción, comprender los cálculos de capacidad y realizar entrevistas cuidadosas a los empleados.

Aunque este Indicador requiere que los empleados no trabajen más de 12 horas extras por semana, la legislación local debe considerarse al auditar este requisito. A menudo, los países tienen límites en las horas extras por semana o mes, que pueden no permitir 12 horas extras por semana.

(1.11.5) Los auditores pueden verificar si existe un CBA y si define el recargo salarial que debe pagarse por las horas extras. Por lo general, las leyes nacionales/regionales regulan el recargo salarial por horas extras que es aplicable. Los auditores podrán asimismo verificar el día y la tarifa horaria correspondientes para la correcta aplicación del recargo salarial por horas extras

Los auditores podrían verificar cómo un CBA, si existe, y la ley nacional definen una semana o mes laboral, y asegurar que el cálculo utilizado para determinar la tarifa de salario por hora sea consistente con esto. Tenga en cuenta que el mismo salario mensual, cuando se divide por un mayor número de horas al mes, resulta en una tarifa por hora más baja. Por ejemplo, se puede decir que un mes consiste

en 240 horas de trabajo (8 horas x 30 días) o 208 horas de trabajo (8 horas x 26 días) o 172 horas de trabajo (8 horas x 22 días). El número de horas de trabajo por mes utilizado en el cálculo de la tarifa por hora afectará la tasa de horas extras a la que se paga a los trabajadores.

Si la ley nacional/regional define el recargo salarial, los auditores también podrían considerar si existe un estándar de la industria para el recargo de horas extras que pueda ser aplicable, el cual puede ser más alto que el prescrito por la ley. Las industrias a menudo ofrecen un recargo de horas extras más alta para atraer a los trabajadores.

Si las leyes locales no definen cuál debería ser el recargo por horas extras, o si la ley establece un recargo inferior al 125% del salario básico, entonces se espera que la fábrica pague un mínimo del 125% del salario básico como recargo por horas extras.

Revisión de documentos: Esto incluirá la comprensión del sistema de cálculo de salarios por horas extras, teniendo en cuenta todo lo anterior. Los registros de nómina deben confirmar que se está aplicando el recargo correcto por horas extras. Los auditores encontrarán útil pedir al departamento de cuentas/finanzas/procesamiento de nómina que explique cómo se calcula el recargo por horas extras. Para esto, los auditores necesitarán tener un entendimiento completo de los convenios colectivos vigentes y los requisitos de la ley nacional y los estándares de la industria que prevalezcan, si los hay.

Entrevistas a empleados: Los empleados deben tener un entendimiento amplio del recargo por horas extras que se aplica cuando se calculan los salarios por horas extras. Deben recibir recibos de salario o talonarios de pago que muestren las horas regulares, los salarios por horas regulares, las horas extras y los salarios por horas extras. Los cálculos del salario por horas extras deben realizarse con precisión basándose en los convenios colectivos/leyes nacionales/regionales o prácticas de la industria, pero no deben ser inferiores al 125% del salario básico.

(1.11.6 y 1.11.14) Si el convenio colectivo o la ley nacional no especifican descansos más largos o más frecuentes, entonces debe haber un descanso de al menos 1 hora por cada 8 horas de trabajo.

Revisión de documentos y recorrido por las instalaciones: Las leyes locales a menudo requieren la aprobación de los avisos de horas de trabajo y descanso por la autoridad competente y su posterior publicación en el piso de producción o en los tableros de anuncios a los que los trabajadores tienen acceso. Los auditores deben ser conscientes de tales leyes y verificar que la fábrica cumpla con cualquier requisito establecido por las leyes nacionales.

Entrevistas a empleados: Se debe pedir a los empleados que describan generalmente su jornada laboral, cuántos descansos tienen, cuánto duran los descansos y cómo pasan su tiempo durante los descansos. También se les debe preguntar si se les requiere regresar al trabajo antes de lo normal durante los meses de máxima producción para satisfacer las necesidades de producción.

(1.11.7 y 1.11.15) Este Indicador es particularmente importante al auditar turnos y cuando los turnos son rotativos. Por ejemplo, una fábrica opera dos turnos: 06:00 – 14:00 y 14:00 – 22:00. Una rotación de turnos a mitad de semana podría requerir que los trabajadores que trabajan el turno de 14:00 – 22:00 regresen a la mañana siguiente a las 06:00, reduciendo así el tiempo de descanso a 8 horas. Esto no cumple con los requisitos del Estándar ASC. Esto es aún más importante y complicado cuando la fábrica opera un sistema de 3 turnos.

Puede haber leyes nacionales que determinen el número mínimo de horas que un empleado debe descansar antes del siguiente turno, o cómo debe aplicarse el sistema de 3 turnos, y los períodos de descanso necesarios durante el trabajo y después de completar un turno.

Revisión de documentos: La revisión de documentos debe incluir una comprensión exhaustiva del sistema de rotación de turnos cuando la fábrica opera dos o tres turnos. Los auditores podrían verificar la consistencia con los Requisitos ASC que se aplicarán.

Entrevistas a empleados: Cuando los empleados trabajan en turnos, se les puede preguntar cómo se rotan los turnos y cuánto descanso tienen cuando se realiza la rotación de turnos. Los auditores pueden querer hablar con trabajadores de todos los turnos (cuando existe un sistema de turnos) para obtener una muestra más amplia de empleados con quienes hablar.

(1.11.8 y 1.11.16) Entrevistas a empleados: Las entrevistas abordarán con qué frecuencia los empleados necesitan trabajar los fines de semana para cumplir con las demandas de producción. Cualquier inconsistencia en los testimonios de los empleados debe ser corroborada con una revisión de documentos para verificar los días de descanso semanales y el número de horas extra trabajadas durante una semana o mes.

(1.11.9 y 1.11.17) A menudo, a los empleados no se les otorga el beneficio de las vacaciones anuales debido a las demandas de producción y dichas vacaciones pueden ser compensadas monetariamente. Esto crea una situación de alto riesgo porque los empleados necesitan tiempo libre para recuperarse de su trabajo, descansar y pasar tiempo con sus familias. La falta de tiempo libre puede llevar a menudo a accidentes y lesiones. La legislación local generalmente define cómo deben aplicarse los beneficios de vacaciones anuales en el lugar de trabajo. Si existen estándares de la industria que proporcionan días adicionales de vacaciones a los empleados, además de la ley nacional, entonces tales estándares de la industria se aplicarán ya que brindan mejor protección a los empleados y son más beneficiosos para ellos.

Revisión de documentos: Los auditores pueden revisar los registros de las licencias anuales otorgadas a los empleados y si son consistentes con la práctica de la industria y las leyes nacionales. El pago de los salarios por licencia anual también puede verificarse para asegurar su consistencia con las leyes nacionales.

Entrevistas a empleados: Los auditores podrían hablar con grupos de empleados para entender cómo se toman los beneficios de la licencia anual. Se debe preguntar a los empleados sobre el proceso para solicitar la licencia anual, el pago de los salarios por licencia anual y si se puede tomar toda la licencia anual de una sola vez, para asegurar que cumplan con la ley nacional. Además, se podría preguntar a los empleados si reciben compensación por no tomar la licencia anual.

(1.11.10) La guía del auditor para 1.11.1, 1.11.5, 1.11.6, 1.11.7 y 1.11.8 se aplica para auditar este Indicador. El CBA, si es aplicable, y las leyes nacionales deben verificarse para ver si los empleados requieren evaluaciones de salud para trabajar de noche cuando hay más de un turno de trabajo.

(1.11.11) En algunos países, la edad mínima de empleo puede ser de 16 años, en cuyo caso se aplicará el estándar más alto, y la fábrica no podrá emplear a personas menores de 16 años. En ciertos países, la

edad mínima de empleo puede ser de 14 años, en este caso se aplicará el Estándar ASC más alto de 15 años.

Escolarización obligatoria: Los auditores también podrían verificar la edad de escolarización obligatoria en el país donde se está realizando la auditoría. Los países pueden tener leyes que establecen una edad hasta la cual los niños deben recibir escolarización obligatoria o un grado/clase hasta el cual los niños deben asistir a la escuela. Bajo ninguna circunstancia se puede comprometer la escolarización obligatoria de aquellos entre las edades de 15-18 años. Una buena práctica sugiere que se pueda permitir que los niños trabajen siempre que la combinación del tiempo dedicado a asistir a la escuela (incluido el tiempo de viaje hacia y desde la escuela) y las horas de trabajo no excedan las 8 horas por día.

(1.11.13) Incluso si las leyes nacionales permiten que los empleados jóvenes trabajen horas extras, los empleados jóvenes no pueden trabajar horas extras.

(1.11.18) Los auditores pueden referirse a las leyes nacionales que regulan las horas del día en que los empleados jóvenes pueden trabajar. Puede haber provisiones en la ley que requieran que los empleados jóvenes asistan a la escuela, las cuales deben cumplirse.

(1.11.19) Las leyes nacionales pueden definir qué es el trabajo ligero. Si este es el caso, los auditores pueden verificar si los niños empleados en la fábrica, en el rango de edad mencionado, realizan tareas que son consistentes con lo que permiten las leyes nacionales. Permitir que los niños trabajen en una actividad económica está permitido en algunos países, para aliviar la pobreza, siempre que no afecte el desarrollo mental, físico y emocional del niño, no sea moralmente peligroso para el niño y no afecte la escolarización obligatoria. Los auditores también podrían verificar la ley para confirmar que aquellos entre las edades de 13 y 15 años tienen permitido realizar trabajo ligero; en algunos países, la edad mínima para participar en trabajo ligero puede ser de 14 años. En tales casos, prevalecerá la ley ya que proporciona mejor protección a los niños y es más beneficiosa para ellos.

Escolarización obligatoria: Los auditores también podrían verificar la edad de escolarización obligatoria en el país donde se está realizando la auditoría. Los países pueden tener leyes que establecen una edad hasta la cual los niños deben recibir escolarización obligatoria o un grado/clase hasta el cual los niños deben asistir a la escuela. Bajo ninguna circunstancia se puede comprometer la escolarización obligatoria de aquellos entre las edades de 13 y 15 años.

Cuando los niños entre las edades prescritas por la ley, o el requisito de ASC de aquellos entre las edades de 13 y 15 años están involucrados, no deben trabajar más de 3 horas por día o 14 horas por semana, excluyendo los descansos.

Revisión de documentos: Los auditores deben verificar todos los documentos que incluyan el proceso de contratación y los procedimientos relacionados, y asegurar que estos sean consistentes con las leyes nacionales. Se debe verificar la prueba legal de edad y mantenerla en los archivos individuales de los empleados.

Entrevistas a empleados: Hablar con empleados jóvenes/niños requiere un enfoque y habilidades específicas. Los auditores deben ser conscientes de las formas y la metodología aplicadas al hablar con niños. Una vez que se establecen niveles de comodidad, los auditores pueden preguntar a los

empleados sobre la escolarización y el tiempo promedio dedicado a la escuela y al desplazamiento, el tiempo dedicado al trabajo, los descansos y la compensación salarial.

(1.11.21) Incluso si las leyes nacionales permiten horas extras para niños por debajo de la edad de un empleado joven, el requisito de ASC bajo este Indicador prevalecerá ya que proporciona mejor protección a los empleados jóvenes y es más beneficioso para ellos.

Revisión de documentos y entrevistas a empleados: Ambas actividades de auditoría deben confirmar que aquellos por debajo de la edad de un empleado joven no están sujetos a realizar trabajo extra.

Los auditores deben ser conscientes de que los empleados por debajo de la edad de empleados jóvenes necesitarían descansos que sean diferentes de otros empleados. El sistema de proporcionar descansos puede ser verificado tanto con el supervisor como con los empleados para asegurar que dichos empleados reciben descansos que cumplen con las leyes nacionales o el Estándar ASC, lo que ofrezca mejor protección a los empleados y sea más beneficioso para ellos. Las entrevistas con aquellos que supervisan a dichos empleados y los propios empleados confirmarán que se están cumpliendo los requisitos respecto a los descansos durante la jornada laboral.

Los registros de tiempo y asistencia para aquellos por debajo de la edad de empleados jóvenes pueden ser revisados para verificar su consistencia con las leyes nacionales y con el Requisito ASC. Las entrevistas con aquellos que supervisan a dichos empleados, y los propios empleados, pueden confirmar que se están cumpliendo los requisitos respecto al descanso diario.

La aprobación y publicación de la jornada laboral, turnos y descansos puede ser un requisito de la ley nacional y los auditores pueden verificar si este es el caso, y que aquellos por debajo de la edad de empleados jóvenes cumplen con el requisito establecido por la ley o el del Estándar ASC, el que sea más estricto. Las entrevistas con los empleados y sus supervisores pueden afirmar que a los empleados se les está otorgando un período de descanso semanal no inferior a 48 horas consecutivas (2 días) en un período de 7 días.

Los registros de permisos de aquellos por debajo de la edad de empleados jóvenes pueden ser verificados para su consistencia con las leyes nacionales, incluyendo el pago de permisos anuales según lo prescrito por la ley. Las entrevistas con empleados que han regresado de permisos recientemente pueden afirmar que los estándares sobre permisos anuales y cualquier beneficio prescrito por la ley están siendo cumplidos.

Los auditores pueden determinar la temporada alta y verificar los registros para determinar el número de empleados por debajo de la edad de empleados jóvenes que han sido empleados. A menudo, tales empleados son contratados para la temporada alta. Los registros de tiempo y nómina pueden ser revisados para las horas de trabajo y los salarios correspondientes que han sido pagados. Las instancias de 'bono' 'incentivo de producción' deben ser señaladas e investigadas a fondo para asegurar que el trabajo no se ha realizado durante períodos considerados como 'trabajo nocturno' por la ley o, según el Estándar ASC, entre el período de 8 pm a 6 am, lo que sea más estricto, proporcione mejor protección y sea beneficioso para los empleados.

Alojamiento para empleados

Alojamiento para empleados



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimentos, así como por sus proveedores.

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.14 - La UoC proporciona alojamiento seguro, decente e higiénico para los trabajadores.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos asegura que cualquier alojamiento proporcionado a los empleados sea seguro, decente e higiénico, y se ofrezca a los empleados a una tarifa razonable y claramente documentada.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Antecedentes

El alojamiento en el lugar suele ser ofrecido por lugares de trabajo en ubicaciones remotas, o cuando el suministro de viviendas locales es muy limitado, por lo que los empleados y sus familias que viven en alojamientos en el lugar tienden a estar menos integrados en una comunidad local y son vulnerables al riesgo de trabajo forzado, servidumbre por deudas y trabajo infantil cuando hay una falta de alternativas de vivienda. Los altos costos de alquiler en relación con los ingresos de los empleados también pueden contribuir a condiciones de servidumbre por deudas cuando los empleados incurren en deudas por altos alquileres.

Alcance

La fábrica de alimentos no está obligada a proporcionar vivienda a sus empleados, y los empleados no están obligados a residir en la vivienda proporcionada por el empleador. Sin embargo, cuando la fábrica de alimentos proporciona o garantiza vivienda para los empleados, monitorea y asegura la calidad, seguridad y mantenimiento de la vivienda que se proporciona al personal y su familia, independientemente de si posee, arrienda o contrata la instalación.

Instalaciones seguras y privadas (1.14.1)

Las instalaciones están construidas para resistir condiciones climáticas extremas recurrentes, en una ubicación no peligrosa, con un drenaje adecuado y procedimientos de control de plagas e higiene implementados. Se implementan medidas de seguridad contra incendios y otras respuestas de

emergencia, por ejemplo, salidas de seguridad señalizadas, rutas de escape de emergencia y puntos de reunión, y equipos de extinción de incendios (el equipo se mantiene anualmente o según sea necesario).

Las viviendas incluyen alojamientos separados por género que aseguran una privacidad adecuada, por ejemplo, con puertas con cerradura cuando ambos géneros están presentes, y una cama individual y espacio de almacenamiento para cada empleado en dormitorios compartidos. Las familias con niños tienen habitaciones separadas de los empleados que no son miembros de esa familia, y los niños viven con sus padres. Hay espacios separados para dormir y la vida social, así como un comedor o espacio separado y bien ventilado para cocinar y comer.

Reuniones (1.14.3)

Se celebran reuniones anuales entre los representantes de los empleados que viven en los alojamientos y la gerencia, donde los empleados pueden hacer sugerencias sobre mejoras para asegurar que los alojamientos cumplan con los requisitos relacionados con la seguridad, higiene, privacidad, instalaciones sanitarias y valoración. Las mejoras acordadas son aplicadas por el empleador.

Valoración de alquiler (1.14.5)

Las tarifas son "razonables" cuando están por debajo o son comparables a un alojamiento similar disponible en el mercado, y no superan una proporción razonable del ingreso del empleado. Un alquiler razonable no incluye un beneficio para el empleador. Cuando un empleado o un empleado y su familia planean vivir en una vivienda organizada por el empleador, el nivel de alquiler es parte del acuerdo contractual, y la fábrica de alimento puede proporcionar un cálculo y la justificación para el nivel de alquiler.

Instalaciones sanitarias (1.14.6)

Las instalaciones sanitarias adecuadas están ubicadas dentro o en proximidad cercana (es decir, a menos de 60 metros) del dormitorio o las instalaciones de vivienda, tienen una fuente de ventilación (por ejemplo, ventana o ventilador), iluminación adecuada y puertas que cierran y se aseguran para la privacidad. Las instalaciones incluyen una de las siguientes: letrinas de pozo, inodoros con descarga, urinarios. También hay grifos y agua corriente. Las instalaciones sanitarias están separadas para hombres y mujeres, excepto en los alojamientos familiares. Las instalaciones están construidas con materiales duros y fáciles de limpiar. Los desechos y aguas residuales se eliminan de acuerdo con los Criterios 1.19 y 1.20.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Aunque circunstancias como ubicaciones remotas a veces requieren alojamiento en el lugar, la orientación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que, en general, no es deseable que los empleadores proporcionen alojamiento directamente a los empleados cuando existe la posibilidad de alojamiento dentro de la comunidad, señalando que los empleados "que viven en el lugar de trabajo en propiedades propiedad o controladas por el empleador tienden a estar menos integrados en la comunidad local y más dependientes del empleador. Se recomienda a los empleadores utilizar alternativas cuando sea factible, incluyendo asistir a los empleados a encontrar alojamiento a través de agencias privadas, programas gubernamentales u otros medios.

Consideraciones de auditoría

Los auditores pueden revisar las leyes nacionales aplicables para la vivienda de los empleados, si existen. A menudo, ciertos requisitos estructurales y de seguridad pueden estar disponibles como parte del código nacional de construcción civil. Si las instalaciones de los dormitorios son propiedad de y/o proporcionadas por un proveedor de servicios, los auditores pueden revisar los términos bajo los cuales se alquilaron las instalaciones. Los términos incluirán una clara responsabilidad y obligación para el mantenimiento y conservación de los sistemas de seguridad como la protección contra incendios, incluyendo equipos de extinción de incendios y alarmas, rutas de emergencia/escape bien mantenidas, ventilación adecuada, protección contra los elementos como el calor, el frío y la lluvia, estar libres de ruido, olores y polvo, proporcionar privacidad a los empleados y sus familias y estar segregados por género si es necesario. Todo lo anterior también se aplicará si la fábrica de alimento es propietario de los dormitorios.

Los documentos mencionados deben ser revisados para determinar la responsabilidad en el mantenimiento de los dormitorios. Un recorrido por los dormitorios mostrará si se están cumpliendo todas las provisiones de este Indicador.

Entrevistas a empleados: Se debe preguntar a los empleados sobre las condiciones generales de vida en los dormitorios, incluyendo cualquier problema prevalente que pueda haber sido comunicado a la gerencia de la fábrica de alimento.

Si se proporcionan dormitorios, los auditores pueden verificar los registros de limpieza programada, como la limpieza de áreas comunes como inodoros, duchas y pasillos, y la eliminación de basura. Si se permite a los empleados cocinar en los dormitorios, se pueden inspeccionar las cocinas para verificar la limpieza e higiene, así como la seguridad contra incendios. Idealmente, el GLP (gas de cocina) se canaliza de manera segura hacia la cocina con medidas apropiadas para prevenir incendios, incluyendo los tipos correctos de extintores y alarmas de incendio y humo. La cocina debe estar construida con material retardante de fuego y se deben proporcionar puertas contra incendios para prevenir la propagación del fuego. Una práctica segura es ubicar la cocina lejos del edificio principal del dormitorio donde residen los empleados, para evitar la propagación de un posible incendio a las áreas de vivienda de los empleados. Al igual que en las áreas de producción, se podrían realizar simulacros de incendio en

el dormitorio y marcar las rutas de evacuación, y todas las salidas deben tener instalada una luz de emergencia.

Las medidas de control de plagas pueden implementarse periódicamente en los dormitorios. Los auditores pueden verificar los contratos anuales de control de plagas y la frecuencia de las medidas de control de plagas.

Entrevistas a empleados: Se podría preguntar a los empleados sobre las condiciones generales de vida en los dormitorios, incluyendo cualquier problema prevalente que haya sido comunicado a la gerencia de la fábrica de alimento. Un recorrido por los dormitorios determinará si se están cumpliendo las provisiones de este Indicador.

(1.14.3) Los auditores pueden revisar los registros de las reuniones celebradas entre la gerencia de la fábrica de alimento y los representantes de los empleados y anotar cualquier preocupación planteada por los empleados. Las entrevistas con los empleados que viven en los dormitorios podrían centrarse en el proceso de presentar reclamaciones sobre las condiciones de vida. Este Indicador puede ser auditado junto con los Indicadores del Criterio 1.13 que abordan los procedimientos de gestión de reclamaciones.

(1.14.4) Cuando se proporcionan instalaciones de dormitorios, los auditores pueden verificar que no estén unidas por una pared común con el piso de producción ni ubicadas por encima o por debajo del piso de producción. Esto es para garantizar la seguridad contra incendios en caso de un incendio en el piso de producción.

(1.14.5) En algunas partes del mundo, se ofrece a los empleados la opción de quedarse en dormitorios proporcionada por la empresa. Los empleados generalmente eligen hacerlo debido al costo subsidiado del alojamiento. Los auditores podrían investigar cuánto costaría a los empleados quedarse fuera de los dormitorios proporcionados por la empresa y preguntar a los empleados sobre dichos costos.

Revisión de documentos: Se pueden revisar los contratos de los empleados y los registros de nómina para verificar la consistencia en la cantidad que se cobra a los empleados cada mes por las instalaciones de los dormitorios. Puede haber cargos adicionales impuestos a los empleados por la provisión de agua y electricidad, el costo de esto no debería ser más de lo que tendrían que pagar si se quedaran fuera del alojamiento proporcionado por la fábrica de alimento.

(1.14.6) Podría haber personal de limpieza asignado para mantener todas las instalaciones sanitarias limpias, y personal de mantenimiento para mantener estas instalaciones en funcionamiento. Una inspección física de las instalaciones sanitarias confirmará que se cumplen los requisitos de este Indicador.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados sobre la calidad del agua potable, el mantenimiento de equipos sanitarios como grifos y sistemas de descarga de inodoros.

Recursos útiles

Guía de la Organización Internacional del Trabajo sobre vivienda para trabajadores:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116344.pdf

Guía de Rainforest Alliance sobre Vivienda y Condiciones de Vida: <https://www.rainforest-alliance.org/wp-content/uploads/2020/12/guidance-k-housing-living-conditions.pdf>

Corporación Financiera Internacional, Alojamiento de Trabajadores: Procesos y Estándares: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation

Compromiso, Diálogo y Quejas

Compromiso, Diálogo y Quejas



Código de Conducta del Proveedor:

Los Criterios deben incluirse en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimento para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4) así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La guía e interpretación de los Criterios debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores.



Requisito de Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación para el Criterio 1.13 se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿Qué Criterios del Estándar de Alimentos se aplican a esto?

Criterio 1.13 - La UoC proporcionará mecanismos efectivos de reclamaciones para los trabajadores.

Criterio 1.15 - La UoC contribuye a mantener o mejorar el bienestar social y económico de las comunidades locales.

Criterio 1.16 - La UoC respeta los derechos, culturas y territorios tradicionales de los pueblos indígenas y tribales.

¿Cuál es el propósito de estos Criterios?

La fábrica de alimentos es consciente de su impacto en los empleados y las comunidades afectadas, así como en los pueblos indígenas y tribales. La fábrica de alimentos trabaja para minimizar cualquier impacto negativo, se involucra con los empleados, las comunidades y los pueblos indígenas y tribales para facilitar el diálogo de manera constructiva, y proporciona procedimientos accesibles de reclamaciones que resuelven cualquier [queja](#) en caso de que ocurra.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Antecedentes

La responsabilidad del empleador de proporcionar un [mecanismo de](#) reclamaciones está reconocida en los Principios Rectores de la ONU y en la Recomendación sobre el Examen de reclamaciones de la Organización Internacional del Trabajo (130). Los mecanismos de reclamaciones permiten a las empresas identificar la necesidad de proporcionar remediación cuando la empresa causa o contribuye a un impacto negativo o daño, y ayudan a las empresas a abordar problemas antes de que escalen e identificar y abordar patrones a largo plazo.

? **Quién participa?**

Las personas y grupos afectados por las actividades de la fábrica de alimento que se incluyen en este proceso abarcan a los empleados y pueden incluir a la comunidad en las cercanías de la fábrica de alimento, así como a la comunidad más amplia afectada por las actividades de la fábrica de alimento, pero también a aquellos (como los pueblos indígenas y tribales) que pueden tener derechos sobre la tierra y los recursos, incluso si residen a grandes distancias.

La fábrica de alimento cuenta con sistemas para promover un compromiso y diálogo abierto y continuo con los empleados, miembros de la comunidad y pueblos indígenas y tribales. Un diálogo frecuente sobre cuestiones que afectan a estos grupos puede ayudar a mantener una relación positiva y a resolver problemas antes de que se active un proceso formal de reclamación. Tanto los sistemas de compromiso y diálogo como los procedimientos de reclamaciones proporcionados por la fábrica de alimentos son fuentes de aprendizaje continuo y se analizan para prevenir futuras disputas y reclamaciones.

? **Cuáles son ejemplos de comentarios o problemas que pueden surgir en este proceso?**

Problemas resultantes de la actividad de la fábrica de alimento que tienen un impacto negativo en las personas y grupos, así como oportunidades de mejora. Algunos ejemplos:

- *Ineficiencias operativas: Los empleados plantean problemas relacionados con maquinaria mal mantenida que afecta la eficiencia y podría causar riesgos para la salud.*
- *Derechos de los empleados/discriminación: Las empleadas cobran menos que los hombres con trabajos similares.*
- *Acoso: Un trabajador es presionado para iniciar una relación romántica o sexual por un supervisor (tanto si esto ocurre durante el horario laboral y en el lugar de trabajo como fuera de él).*
- *Condiciones laborales: A los empleados se les solicita frecuentemente trabajar horas extras excesivas y no se les compensa adecuadamente.*
- *Impacto ambiental/recursos: la fábrica utiliza agua subterránea local para su funcionamiento, afectando la disponibilidad de agua dulce para las comunidades locales.*
- *Impacto ambiental/calidad de vida: Contaminación acústica y olores en las comunidades adyacentes como resultado de las operaciones de la fábrica.*
- *Oportunidades de empleo local: Los miembros de las comunidades señalan el alto porcentaje de empleados que son contratados como mano de obra migrante y solicitan más reclutamiento y contratación local.*



Basado en los Principios Rectores de la ONU

Los requisitos del mecanismo de reclamaciones de ASC se basan en el Principio Rector No. 31 de la ONU, que establece que para ser efectivo, un mecanismo de reclamaciones debe generar confianza entre los participantes y ser:

Transparente	<i>Se proporciona a los usuarios información clara sobre lo que está sucediendo</i>
Justo	<i>Los usuarios tienen acceso a fuentes de información y experiencia necesarias para participar en un proceso de reclamaciones, incluyendo su derecho a acceder a recursos externos si el problema no se resuelve efectivamente internamente</i>
Predecible	<i>Los usuarios entienden el proceso, cuánto dura y cuáles pueden ser los resultados</i>
Accesible	<i>Los usuarios han sido informados sobre él y pueden utilizarlo</i>
Basado en derechos	<i>Los resultados y remediación son compatibles con los derechos humanos internacionales</i>
Basado en el diálogo y la participación	<i>Las partes interesadas son consultadas e incluidas en el proceso, que se centra en el diálogo como medio para abordar y resolver reclamaciones</i>
Una fuente para el aprendizaje continuo	<i>Las reclamaciones individuales se analizan para ayudar a prevenir otras reclamaciones</i>

Sistema de facilitación del diálogo con los empleados (1.13.1)

El empleador implementa proactivamente un sistema de diálogo con los empleados que permite la participación abierta de todos los empleados y es fácilmente accesible para ellos de manera regular. También se ofrecen oportunidades para proporcionar retroalimentación anónima. Entre los mecanismos para que los empleados den su opinión y se comprometan con la gerencia podrían figurar algunos de los siguientes:

- Diálogo entre la gerencia y los empleados
- Compromiso con los representantes electos de los trabajadores o de los sindicatos
- Reuniones o asambleas de empleados para recabar opiniones
- Comités de empresa
- Buzón de sugerencias

- Acceso a un formulario de retroalimentación en línea o dirección de correo electrónico dedicada
- Encuestas a los empleados

Compromiso proactivo con comunidades, pueblos indígenas y tribales (1.15.1, 1.16.1)

La fábrica identifica las comunidades y los pueblos indígenas y tribales (partes interesadas) que pueden verse significativamente afectados por las actividades de la fábrica e inicia un proceso de compromiso y diálogo con estas partes interesadas. La fábrica realiza un análisis de riesgos y un proceso de identificación y compromiso de partes interesadas utilizando el Marco de Gestión de Riesgos (ver la Sección del Marco de Gestión de Riesgos) como herramienta.

El compromiso proactivo con la comunidad local puede incluir, por ejemplo:

- Comunicación escrita a los líderes comunitarios sobre la actividad económica de la fábrica y la disposición a entablar un diálogo a largo plazo
- Registros escritos de llamadas telefónicas, con actas de la discusión que incluyan fechas, horas, el número de teléfono y la persona con la que se habló. La frecuencia de dicho compromiso debe basarse en el potencial impacto social negativo que se haya identificado durante el proceso de evaluar el riesgo.

Especialmente cuando la fábrica de alimento está ubicada en una zona industrial dedicada, un proceso inicial de identificación de partes interesadas puede mostrar que las interacciones con y el impacto en comunidades y pueblos indígenas y tribales son mínimos. Esta justificación y conclusión están documentados y, en este caso, no se requiere un mayor compromiso y diálogo.

El procedimiento de reclamaciones y reclamos es accesible y aplicable (1.13.2, 1.15.2, 1.16.2).

Para que un mecanismo de reclamaciones sea accesible, los posibles usuarios deben primero entender sus derechos.

Por lo tanto, la fábrica de alimento asegura que:

- Los empleados entienden cuáles son sus derechos laborales (Indicador 1.3.2), y también comprenden los problemas técnicos del lugar de trabajo, incluidas las regulaciones de salud y seguridad.
- Se proporciona a los empleados una explicación de cómo funciona el mecanismo de reclamaciones y qué tipos de problemas pueden ser llevados al mecanismo de reclamaciones, los cuales incluyen no solo problemas relacionados con empleados individuales, sino que también pueden incluir problemas técnicos del lugar de trabajo, por ejemplo, máquinas de coser bolsas defectuosas, cuchillos sin filo, falta de montacargas.
- La información sobre cómo acceder al mecanismo de reclamaciones y reclamos está fácilmente disponible, por ejemplo, publicada en áreas públicas de la instalación, distribuida a los

empleados en folletos, a través de mensajes de texto, mensajería instantánea, correos electrónicos u otras formas privadas de comunicación¹⁷, y/o discutida en reuniones y asambleas de empleados.

- o La información sobre el mecanismo de reclamaciones y reclamos se proporciona a todos los nuevos empleados. Las actualizaciones sobre el mecanismo se proporcionan a todos los empleados.
- o Las comunidades y los pueblos indígenas y tribales que son potenciales usuarios de un mecanismo de reclamaciones y reclamos son identificados mediante un proceso de mapeo y participación de partes interesadas según los Indicadores 1.15.2 y 1.16.2. Como parte de este proceso, se les informa sobre sus derechos bajo la ley y el Estándar ASC y también se les informa sobre el mecanismo de reclamaciones y reclamos.

? **Ejemplos de reclamaciones admisibles e inadmisibles**

Una reclamación inadmisibles es aquella que no guarda relación con las actividades o propiedades (por ejemplo, ubicación) de la fábrica de alimento.

Admisible	Inadmisible
<i>Una reclamación de un miembro de la comunidad sobre la actividad ruidosa de carga y el tráfico de camiones de la instalación que ocurre todas las noches después de la medianoche.</i>	<i>Una reclamación sobre una carretera pública con una superficie en mal estado, que es utilizada por la fábrica de alimento pero también por otros, debe ser abordada por el gobierno y podría considerarse inadmisibles</i>
<i>Una reclamación de un empleado sobre discriminación contra empleados migrantes en el lugar de trabajo que declaran que se les niega regularmente ascenso.</i>	<i>Una reclamación a la fábrica sobre discriminación contra los hijos de empleados migrantes en la escuela local debe ser abordada por la dirección de la escuela y podría considerarse inadmisibles.</i>

Se pueden encontrar sugerencias sobre cómo proporcionar apoyo adicional para reclamaciones de miembros de la comunidad, pueblos indígenas y tribales y empleados contra terceras partes en el recuadro de mejores prácticas.

¹⁷ El acceso del empleador a los canales de comunicación privada de los empleados, como los datos de contacto de mensajería instantánea, solo puede ocurrir cuando el empleado otorga permiso, y la privacidad del empleado debe mantenerse de acuerdo con la legislación nacional e internacional, como el GDPR.

El procedimiento de reclamaciones y reclamos se aclara (1.13.1, 1.15.3, 1.16.3).

La fábrica de alimento asegura que en el caso de los mecanismos de reclamaciones y reclamos para los empleados, la comunidad y los pueblos indígenas y tribales, el proceso sea claramente definido, incluyendo la forma de presentar una queja y el procedimiento que seguirá dicha queja.

- o La fábrica de alimento capacita o comparte información con representantes de la comunidad local, líderes comunitarios y organizaciones comunitarias relevantes sobre el mecanismo de reclamaciones, quienes luego pueden concienciar a los miembros de la comunidad, especialmente cuando surge un problema o cuestión.
- o Llegar a poblaciones vulnerables, por ejemplo, comunidades de menor estatus, migrantes o mujeres, a través de este proceso es especialmente importante para las comunidades y grupos indígenas y tribales, ya que son los más propensos a verse afectados y los menos cómodos para plantear problemas a la empresa, por lo que se incluyen representantes de grupos vulnerables en la divulgación cuando sea aplicable.
- o El mecanismo de reclamaciones y reclamos puede publicitarse en publicaciones locales, promocionarse a través de boletines de la empresa, folletos, carteles, que se distribuyen localmente, así como digitalmente a través de la página web, boletín en línea o redes sociales.

Los mecanismos para presentar reclamos se determinan mejor junto con los representantes de los trabajadores y de la comunidad. Ejemplos de canales para presentar reclamos incluyen: reuniones en persona; números de teléfono dedicados; direcciones de correo electrónico, mensajería instantánea u otros mecanismos de presentación en línea, cartas o notas escritas, o a través del liderazgo de los empleados o de la comunidad local o personal capacitado en centros comunitarios locales.

Diferentes comunidades demográficas pueden preferir diferentes canales, y las poblaciones vulnerables pueden necesitar una consideración especial en cuanto a cómo se presenta el reclamo para facilitar su participación. Por ejemplo, cuando hay personas del mismo sexo o grupo étnico disponibles para recibir una [denuncia](#), eso puede aumentar la probabilidad de participación.

Los procedimientos de reclamo incluyen el requisito de no represalias (1.13.3, 1.15.4, 1.16.4).

Los requisitos de la fábrica de alimento para la no represalia incluyen provisiones explícitas contra el castigo de aquellos que presenten declaraciones de reclamaciones, ya que los empleados y otras partes interesadas no accederán a los mecanismos de reclamaciones si temen que su declaración resulte en un resultado negativo para ellos.

No se puede tomar ninguna acción contra una persona o entidad que presente una reclamación por parte de la gerencia de la fábrica de alimento, ya que esto se considerará represalia. El procedimiento de reclamaciones y reclamos se considera inadecuado si ocurre represalia. La represalia en el lugar de trabajo puede ser una consecuencia directa, como despido, degradación, reducción de salario o reducción de horas, o puede tomar una forma más sutil, como reasignación a un trabajo que cause dificultades personales, exclusión de reuniones clave y eventos grupales, amenazas, acoso o

intimidación. La represalia en el lugar de trabajo también puede ser indirecta, por ejemplo, fomentando el rechazo, acoso o intimidación por parte de otros miembros del personal. La represalia para un miembro de la comunidad o una persona indígena o tribal también puede ser una acción directa de la fábrica de alimento o ocurrir indirectamente a través de otros, e incluir amenazas, acoso y daño a la persona o propiedad.

? **Ejemplos de Represalia**

Un empleado migrante presentó una reclamación sobre ser obligado a trabajar en maquinaria mal mantenida y luego le redujeron sus horas de trabajo.

Una empleada se queja de que los salarios son más bajos para las mujeres que para los hombres y es trasladada al turno de noche, lo que le impide cuidar de sus hijos.

Una empleada que presenta una queja sobre acoso por parte de su gerente, es rechazada e intimidada por otros empleados con el apoyo de la dirección.

La protección contra represalias también se aplica a los denunciantes, definidos por la Organización Internacional del Trabajo como "el informe por parte de empleados o ex empleados de prácticas ilegales, irregulares, peligrosas o poco éticas por parte de los empleadores".¹⁸

Protecciones adicionales contra represalias pueden incluir:

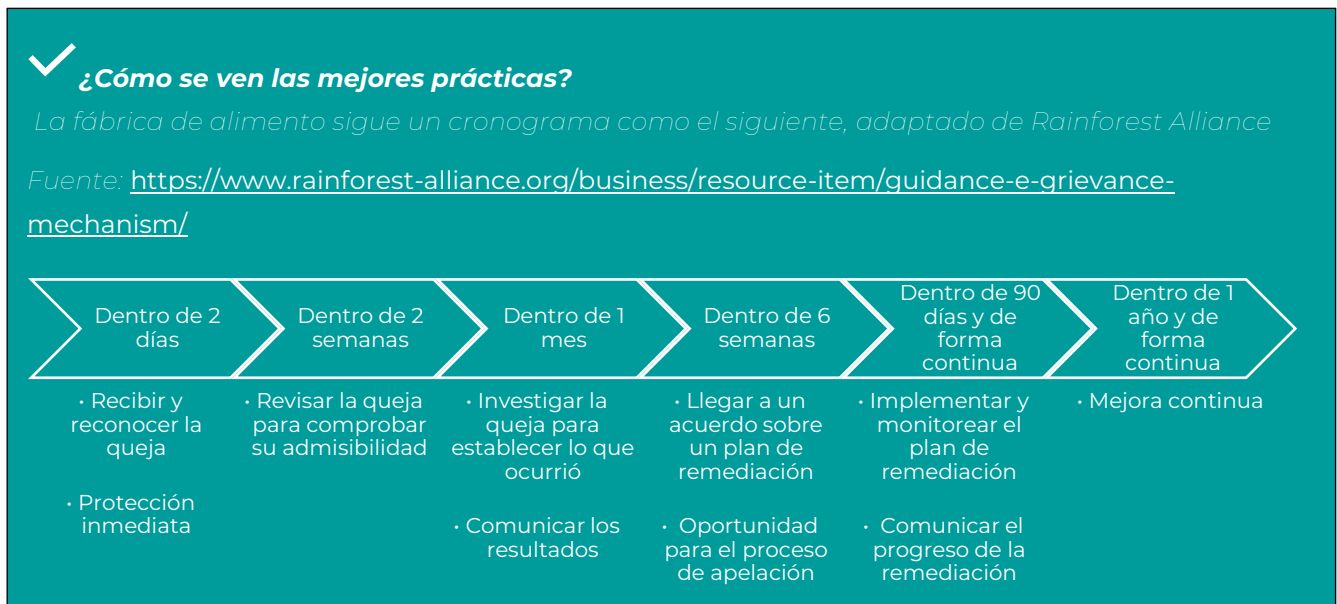
- La capacidad de presentar una declaración confidencial para aquellos que plantean declaraciones sensibles y temen represalias. Esto significa que la identidad de la persona que presenta la declaración se mantiene confidencial dentro del comité. Como un paso adicional donde la represalia es una preocupación significativa, se puede considerar el acceso a terceras partes, como ONG o abogados que puedan representar a la persona que presenta la declaración.
- La capacidad de realizar una declaración anónima, a través de una línea directa u otro medio, donde la identidad de la persona que realiza la declaración nunca se conoce. En este caso, es probable que las acciones de remediación afecten a una población más amplia y no estén vinculadas a un individuo específico.
- Las personas que realizan declaraciones son informadas de los canales externos de reclamaciones disponibles, tales como organizaciones de derechos laborales o procesos judiciales.

¹⁸ Thesaurus de la Organización Internacional del Trabajo, <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>

Todas las reclamaciones deben ser resueltas dentro de un plazo de 90 días (1.13.4, 1.15.5, 1.16.5).

El comité de reclamaciones sigue el procedimiento para abordar las reclamaciones, con un plan de acción claro creado dentro de un plazo de 90 días. Sin embargo, las preocupaciones urgentes se abordan antes y la remediación completa del problema puede llevar más tiempo cuando lo requieran las circunstancias. Por ejemplo, si la reclamación se relaciona con un peligro en el lugar de trabajo relacionado con equipos que podrían dañar a un empleado, ese equipo debe ser retirado de operación y reparado de inmediato, y si la reclamación se relaciona con un caso de trabajo infantil, entonces la remediación continúa hasta que el niño haya alcanzado la edad legal para dejar la escuela y trabajar.

Si los miembros del comité tienen dudas razonables de que la persona que hace la declaración, u otras personas, puedan estar en riesgo, y/o si el caso involucra derechos humanos, incluidos posibles casos de trabajo infantil o trabajo forzado, el comité sigue las directrices establecidas en la Sección de Remediación de ASC de este documento.



Todas las reclamaciones, respuestas y remedios son rastreados (1.13.5, 1.15.6, 1.16.6)

Para todas las declaraciones de reclamaciones, un miembro designado del comité de reclamaciones asegura que todos los pasos en el proceso de reclamaciones y remediación se completen dentro de un plazo razonable y se documenten con la fecha de finalización para todas las declaraciones.

Comité de reclamaciones diverso y representativo en la toma de decisiones (1.13.6, 1.15.7, 1.16.7)

ASC reconoce que el comité de toma de decisiones es específico del contexto y, por lo tanto, la composición de dicho comité variará con cada fábrica de alimento. El comité de toma de decisiones

para cada mecanismo de reclamaciones representa a los miembros de la población objetivo que pueden presentar reclamaciones (por ejemplo, empleados, miembros de la comunidad). Los representantes de los empleados son elegidos libremente por sus compañeros, sin interferencias de la dirección. Se realizan esfuerzos razonables para incluir la representación de diversos grupos y tener en cuenta las necesidades de los grupos vulnerables. Esto puede incluir, por ejemplo, asegurar que haya un número igual de hombres y mujeres en un comité de reclamaciones comunitario o números representativos en un comité de reclamaciones de empleados, o que se incluyan empleados migrantes o miembros de la comunidad o empleados o miembros de la comunidad de menor estatus. El tamaño del comité puede variar según el tamaño de la fábrica.

? **Ejemplos de Representación Comunitaria**

- o *Los representantes comunitarios son elegidos o escogidos por la comunidad, y/o*
- o *Los líderes locales (alcaldes, líderes tribales) representan a la comunidad, y/o*
- o *ONGs locales de defensa participan en el comité, y/o*
- o *La fábrica emplea personal de divulgación comunitaria que proviene de y representa a la comunidad.*

Los seleccionados para ser miembros del comité han sido capacitados y poseen conocimientos sobre el negocio y Los reclamos comunes que ocurren, comprenden los temas de derechos humanos, incluidos los derechos laborales, los derechos de la comunidad y los derechos de [los pueblos Indígenas](#) según corresponda, y son considerados accesibles e imparciales. Tienen las competencias, la autoridad y el nivel de competencia adecuados para investigar y resolver reclamos y, en su caso, facilitar el diálogo, remediar e identificar áreas de mejora. Los roles que los miembros del comité pueden desempeñar dentro del comité incluyen divulgación, investigaciones, gestión de procesos, notas y documentación.

Los reclamos se procesan de manera justa y resultan en un resultado efectivo (1.13.7, 1.15.8, 1.16.8).

Aquellos que presentan un reclamo, los miembros del comité de reclamos y otros involucrados en la resolución de un reclamo deben tener acceso razonable a fuentes de información, asesoramiento y experiencia necesarios para participar en un proceso de reclamo en términos justos, informados y respetuosos. El proceso de reclamo debe estar claramente delineado y comunicado públicamente.

Los pasos en un proceso ¹⁹de reclamo son claros y se comunican a los posibles usuarios del sistema, al igual que el cronograma esperado para el proceso. Un proceso de reclamo eficaz incorporará, como mínimo, elementos de los siguientes pasos.

Tabla 12: Ejemplo de pasos del proceso de reclamo


Pasos	Notas/detalle
1. Recibir y acusar recibo del reclamo	
2. Acción inmediata en cuestiones de derechos humanos o problemas peligrosos.	En casos de derechos humanos, como el trabajo infantil, o si el reclamo se relaciona con un peligro que pueda resultar en lesiones, se deben tomar medidas de protección de inmediato. Siga la guía de protección en el Protocolo de Remediación.
3. Revisar el reclamo para verificar su admisibilidad	Si se determina que el reclamo es inadmisibile, esto se comunica junto con la justificación al remitente (es decir, la persona o grupo que presenta el reclamo). Una reclamación inadmisibile es aquella que no guarda relación con las actividades o propiedades (por ejemplo, ubicación) de la fábrica de alimento.
4. Investigar el reclamo para establecer lo sucedido	Los miembros del comité de reclamos investigan el reclamo, manteniendo la confidencialidad del remitente cuando se solicita y es factible. En cuestiones complejas o cuando existan conflictos de intereses, puede recurrirse a expertos externos para evaluaciones.
5. Comunicar los hallazgos	Los hallazgos se comunican al remitente.
6. Llegar a un acuerdo sobre un plan de remediación	Cuando se determina que un reclamo es válido, se llega a un plan de remediación a través del diálogo con el remitente. Para cuestiones complejas, el comité puede involucrar arbitraje externo o apoyo de

¹⁹ Los pasos están adaptados de la Guía de reclamaciones de Rainforest Alliance: <https://www.rainforest-alliance.org/business/resource-item/guidance-e-grievance-mechanism/>

	corrección externo, incluyendo ONG o expertos en derechos.
7. Oportunidad para el proceso de apelaciones	Se le da al remitente la oportunidad de apelar a un mecanismo de reclamaciones y reclamos externo si no se puede llegar a un acuerdo.
8. Aplicar y supervisar el plan de remediación	El plan de remediación puede extenderse más allá de 90 días.
9. Comunicar el progreso de la remediación	El progreso de la remediación se comunica al remitente, y de manera más amplia a partes interesadas adicionales cuando sea relevante y cuando la confidencialidad no sea un problema.
10. Mejora continua	

Un resultado efectivo es aquel que es aceptado por todas las partes. El resultado está limitado en el tiempo si se requiere una acción y se comunica externamente cuando no se requiere confidencialidad. En algunos casos, una reclamación no puede resolverse a satisfacción de la persona o entidad que la ha planteado. Cuando esto ocurre, se les informa de su derecho a acceder a los canales externos de reclamaciones disponibles, como organizaciones de derechos laborales o procesos judiciales.

El auditor verifica que las reclamaciones se resuelvan de acuerdo con la intención del estándar.

 **¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

La fábrica de alimentos proporcionan participación y apoyo incluso en reclamaciones inadmisibles como parte del proceso de participación. Cuando se presentan reclamaciones que afectan a miembros de la comunidad, pueblos indígenas y tribales y empleados, pero que deben ser abordadas por terceras partes como el gobierno, la fábrica de alimento apoya a la persona o entidad que hace la declaración con defensa adicional cuando sea posible, especialmente donde la fábrica de alimento pueda tener un mayor poder de influencia. Por ejemplo, si se necesitan reparaciones de carreteras en aldeas adyacentes o si los empleados migrantes declaran que sus hijos son discriminados en las escuelas locales, la fábrica de alimento se involucra en la defensa con el gobierno local y la dirección de la escuela para apoyar mejoras.

Proceso confidencial proporcionado cuando se prefiere (1.13.8, 1.15.9, 1.16.9)

Los miembros del comité de reclamaciones y cualquier persona que gestione el proceso de reclamaciones reciben, procesan, archivan y monitorean registros con especial atención a la protección de la confidencialidad de la información personal, cuando se solicita.

Derechos de las comunidades y de los pueblos indígenas y tribales a la seguridad alimentaria y al acceso a recursos (1.15.10, 1.16.11)

Las comunidades y los pueblos indígenas y tribales pueden haber vivido durante varias décadas, y a veces siglos, en tierras y otras áreas como bosques y el hábitat natural que les ha proporcionado seguridad alimentaria. Estas áreas, además de la tierra, también podrían incluir ríos y arroyos que han pasado por su hábitat, creando un ecosistema autosuficiente del cual dependen para su comida.

Consideraciones de auditoría

(1.13.1) Los auditores pueden evaluar el sistema adoptado por la fábrica de alimento que fomenta el diálogo entre los empleados y la gerencia y viceversa. Debe haber evidencia de que el sistema funciona.

si la fábrica de alimento está sindicalizada, los auditores pueden verificar si los problemas de los empleados son llevados al conocimiento del sindicato y si estos son discutidos con la gerencia periódicamente.

Revisión de documentos: Los auditores pueden verificar el sistema adoptado por la fábrica de alimento que fomenta un diálogo proactivo entre los empleados y los diferentes niveles de gerencia y personal de supervisión. El sistema debe ser fácilmente comprendido por empleados que puedan tener niveles variados de alfabetización. Aquellos responsables de implementar el sistema, incluidos aquellos a quienes los empleados pueden referirse, deben ser identificados.

Entrevistas a empleados: Si existe un sindicato, los auditores pueden entrevistar a uno o más miembros para determinar el sistema adoptado por los empleados para plantear problemas y cómo tales problemas son comunicados a la gerencia, incluida la frecuencia de dicha comunicación. Lo mismo se aplica cuando existe un comité de empleados.

A los empleados se les puede preguntar con preguntas abiertas para que expliquen ampliamente el sistema para plantear problemas y cuán pronto y con qué frecuencia estos son escuchados y abordados por la gerencia. Se podría preguntar a los empleados si existen diferentes canales para plantear problemas y cómo funciona cada uno de ellos, si existen. Por ejemplo, algunos canales requieren un enfoque más formal, como registrar una reclamación o reclamo por escrito en un registro, mientras que otros pueden incluir que los empleados planteen reclamaciones a través de buzones de sugerencias, ya sea de forma anónima o con el requisito de que los empleados se identifiquen. Algunas organizaciones tienen políticas de denuncia que requieren que los empleados presenten reclamaciones de forma anónima a un número gratuito sin revelar su identidad. Más recientemente, las herramientas de voz del empleado han sido utilizadas por las organizaciones para realizar encuestas anónimas a los empleados. Los auditores podrían verificar los resultados de las encuestas realizadas

utilizando herramientas de voz del empleado y utilizar la información para hablar con los empleados y obtener información adicional.

(1.13.2) Se deberá haber informado a los empleados sobre los mecanismos de reclamaciones y reclamos, por ejemplo, como parte de su formación de inducción o como formación continua durante su empleo. Además, el procedimiento de reclamo puede formar parte de los términos y condiciones de empleo de los empleados, en un idioma que los empleados comprendan. El procedimiento, como sugiere el nombre, debe proporcionar a los empleados instrucciones claramente escritas y comprensibles sobre cómo notificar los reclamos utilizando diferentes métodos que incluyen el informe formal, informal y anónimo.

El proceso de reclamo debe aplicarse a todos los empleados, incluidos los empleados permanentes a tiempo completo, contratados, estacionales, migrantes (nacionales y extranjeros) y temporales. Todos los empleados deben tener acceso al procedimiento de reclamo, ya sea mediante la provisión de una copia y/o mediante su publicación en un área común o lugares frecuentados por los empleados. Los auditores pueden verificar físicamente si el procedimiento de reclamo ha sido publicado en los tableros de anuncios en áreas comunes.

Revisión de documentos: Los auditores pueden revisar el procedimiento de reclamaciones y reclamos y verificar si existen instrucciones claramente escritas que sean comprensibles para todos los empleados y si el procedimiento de reclamaciones y reclamos se aplica a todos los tipos de empleados. Por ejemplo, a los empleados migrantes extranjeros se les puede dar la opción de plantear problemas, además de internamente con la fábrica de alimento, con la Oficina Consular local del Agregado Laboral de su país en el país donde se encuentra la fábrica de alimento. A menudo se observa que existen páginas web o páginas de Facebook del Consulado o Embajada donde los empleados migrantes pueden presentar reclamaciones.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados cómo se les informó sobre el procedimiento de reclamaciones y reclamos y cómo se puede acceder al procedimiento. Aunque los empleados seleccionados para entrevistas pueden no haber utilizado el procedimiento para plantear problemas, deben poder proporcionar una idea general de cómo funciona y se aplica el procedimiento en la fábrica de alimento.

(1.13.3) Los auditores pueden afirmar al revisar el procedimiento de reclamaciones y reclamos si este especifica la no represalia hacia los empleados que reportan reclamaciones. Para que un procedimiento de reclamaciones y reclamos sea efectivo, los empleados deben confiar en el sistema, deben saber que no habrá represalias por reportar reclamaciones a través de los diversos canales identificados por la gerencia.

Revisión de documentos: Los auditores pueden verificar las reclamaciones que han sido reportadas por los empleados en el pasado a través de diferentes canales, incluyendo a través del sindicato si la fábrica está sindicalizada. Los empleados que han reportado reclamaciones en el pasado pueden ser seleccionados para entrevistas. Si los empleados que reportaron reclamaciones en el pasado ya no están en la nómina, esto es una señal de alerta y debe ser investigado a fondo. A menudo, aquellos que reportan reclamaciones son marginados y la gerencia y los supervisores encuentran maneras de terminar los servicios de los empleados por motivos espurios como disciplina o incompetencia.

Entrevistas a empleados: Se puede preguntar a los empleados sobre la no represalia y la no retribución por reportar reclamaciones y su comprensión de esto. Si los empleados que reportaron reclamaciones en el pasado ya no están en la nómina de la fábrica, se puede pedir a los empleados actuales que describan la secuencia de eventos que ocurrió cuando los empleados reportaron reclamaciones y cómo esto llevó a un posible despido injusto de los empleados. Además, si la fábrica está sindicalizada, los auditores pueden hablar con miembros del sindicato para entender la no represalia y la no retribución.

Aunque las reclamaciones simples pueden no requerir un plazo de 90 días, el plazo máximo permitido es de 90 días. Otras reclamaciones pueden resolverse en plazos más cortos y la instalación puede categorizar los diferentes tipos de reclamaciones con plazos específicos y más cortos para su resolución, basándose en el riesgo para la salud y seguridad de los empleados y las condiciones laborales.

Entrevistas a empleados: Los empleados deben poder proporcionar una comprensión amplia de cuánto tiempo lleva resolver las reclamaciones. En las fábricas que están sindicalizadas o tienen comités de empleados, los auditores pueden buscar información específica de los miembros del sindicato o del comité si estuvieron involucrados en la categorización y clasificación de los tipos de reclamaciones y los plazos asignados para cada categoría de reclamación.

(1.13.5) Los auditores pueden verificar el sistema utilizado para rastrear las reclamaciones, las respuestas de la gerencia, la comunicación a los empleados o la parte agraviada, y el remedio proporcionado. Este podría ser un sistema simple que esté documentado y rastreado, por ejemplo, en una hoja de Excel con el nombre de la persona que reportó la reclamación, la fecha, la persona contra quien se hizo la queja y/o el departamento correspondiente, la categoría, las fechas y los resultados de las investigaciones internas realizadas, el resultado de las investigaciones y las fechas en que se proporcionó una respuesta a la parte agraviada.

Entrevistas a empleados: Se pueden realizar entrevistas con empleados para confirmar cualquier reclamación que haya sido revisada por los auditores a partir de la hoja de seguimiento u otros sistemas de control y documentación que haya adoptado la fábrica de alimento. Los testimonios de los empleados deben ser consistentes con lo que ha sido documentado por la gerencia como parte del seguimiento de reclamaciones.

(1.13.6) Los auditores pueden asegurar que los miembros del comité de resolución de reclamaciones representen la diversidad de los empleados en la fábrica de alimento. Si la fábrica de alimento está sindicalizada, un miembro del sindicato debe formar parte del comité de resolución de reclamaciones. El comité de resolución de reclamaciones puede tener su rol y responsabilidades documentadas, y los riesgos específicos para los empleados vulnerables, según sea aplicable, pueden ser el enfoque principal. Se pueden asignar responsabilidades adicionales al comité de resolución de reclamaciones basadas en las reclamaciones que se rastrean durante un período de tiempo según lo requerido por el Indicador 1.13.5, y estas pueden ajustarse periódicamente de acuerdo con los requisitos del Indicador 1.2.8 que requiere que los sistemas de gestión sean revisados.

Revisión de documentos: Los auditores pueden revisar la documentación para verificar las reuniones periódicas, sus actas y el resultado de las decisiones tomadas por el comité de reclamaciones

encargado de la toma de decisiones, y verificar si se aplica un enfoque holístico al identificar riesgos para los grupos vulnerables existentes que incluya un análisis de reclamaciones rastreadas durante un período de tiempo, y si el trabajo del comité de reclamaciones encargado de la toma de decisiones se revisa como parte de una revisión de los sistemas de gestión.

Entrevistas a empleados: Se podría hablar con los grupos vulnerables identificados, incluidos los empleados que han planteado reclamaciones persistentes y comunes identificadas en el sistema de seguimiento. Se puede preguntar a los empleados si los miembros del comité de reclamaciones encargado de la toma de decisiones son representativos de los grupos vulnerables en la fábrica de alimento.

(1.13.7) El procesamiento justo de las reclamaciones por parte del comité de reclamaciones depende de la correcta representación de los miembros del comité de los grupos vulnerables en la fábrica de alimento. Podría haber supervisión y representación de la gerencia en el funcionamiento del comité de reclamaciones para asegurar que las reclamaciones planteadas se procesen de manera objetiva y justa con resultados claros que aborden no solo la reclamación y una solución inmediata, sino también las causas raíz de las reclamaciones, como se requiere en un marco de sistema de gestión.

Entrevistas a empleados: Las entrevistas pueden incluir preguntas relacionadas con los resultados del comité de reclamaciones de toma de decisiones y su equidad. Además, se podría preguntar a los empleados si ocurren con frecuencia reclamaciones similares para ver si la fábrica ha abordado la causa raíz de la reclamación.

(1.13.8) Los empleados confiarán en un sistema que garantice la confidencialidad y la no represalia. La gerencia debe comunicar a los empleados, como parte del procedimiento de reclamaciones, que todas las reclamaciones serán tratadas de manera confidencial y que el empleado estará protegido contra represalias. La gerencia debe comunicar a los empleados que, si eligen permanecer no identificados, solo se compartirá información específica de la reclamación para investigar el problema, determinar las causas raíz y encontrar una solución a la queja.

Entrevistas a empleados: Los auditores pueden indagar cómo se mantiene la confidencialidad cuando se reporta una reclamación y si los empleados tienen la opción de pedir a la gerencia que no asocie su nombre con la queja presentada.

(1.15.1 y 1.16.1) Los auditores pueden obtener información de la fábrica antes de la auditoría in situ para determinar si se involucran con las comunidades locales y los pueblos indígenas y tribales. El conocimiento de la población general en la región y la existencia de pueblos indígenas y tribales, incluyendo su participación en la actividad económica, puede investigarse con antelación a la auditoría.

Revisión de documentos: La gestión de la fábrica de alimento podría proporcionar a los auditores una estrategia para involucrarse proactivamente con representantes de la comunidad local y de los pueblos indígenas y tribales. Los auditores pueden revisar evidencia de los registros que se mantienen cuando se reúnen con representantes de dichas personas y las actas de las reuniones celebradas o la comunicación realizada. El compromiso con representantes de comunidades o de pueblos indígenas y tribales puede centrarse en identificar, evitar y mitigar cualquier impacto social negativo resultante de las actividades de la fábrica de alimento. Tales impactos pueden estar relacionados con el uso de la

tierra, efectos sociales o impactos causados al medio ambiente local o al entorno en el que viven los pueblos indígenas y tribales.

(1.15.2 y 1.16.2) Revisión de documentos: Los auditores pueden revisar el procedimiento de reclamaciones y reclamos destinado a las comunidades locales y a los pueblos indígenas y tribales para informar sobre problemas y verificar que las instrucciones estén claramente escritas y sean comprensibles. Los auditores podrían verificar la naturaleza de los problemas y preocupaciones que han sido planteados en el pasado por las comunidades locales y/o los pueblos indígenas y tribales.

Entrevistas: Si los auditores se reúnen con representantes de comunidades locales o pueblos indígenas y tribales, las discusiones podrían centrarse en cómo la actividad comercial de la fábrica de alimento les afecta. Se les podría preguntar cómo pueden plantear preocupaciones y reclamaciones a la fábrica y quién es su punto de contacto en la fábrica. Además, se les puede preguntar cómo se les comunicó el mecanismo de reclamaciones y cuándo se llevaron a cabo las discusiones con la gerencia de la fábrica de alimento. Dichas entrevistas con representantes de comunidades y/o pueblos indígenas y tribales deben confirmar y corroborar las declaraciones de la gerencia de la fábrica de alimento y la documentación existente en el registro.

(1.15.3 y 1.16.3) Entrevistas: Las entrevistas con representantes de comunidades locales y/o de pueblos indígenas y tribales podrían confirmar que conocen el proceso para presentar reclamaciones y cómo funciona el mecanismo para tratar las reclamaciones presentadas. Se les puede preguntar sobre casos en los que se plantearon reclamaciones en el pasado y cómo se resolvieron.

(1.15.4 y 1.16.4) Los auditores pueden referirse a la guía de auditoría para el Indicador 1.13.3. Los mismos principios se aplican al auditar estos Indicadores. La no represalia debe abordarse en el procedimiento de reclamaciones y reclamos y un miembro senior de la gerencia debe ser asignado para recibir y manejar cualquier informe de represalias que pueda haber ocurrido a miembros de comunidades locales o pueblos indígenas y tribales.

Entrevistas: Los auditores pueden preguntar a los representantes de las comunidades locales y de los pueblos indígenas y tribales sobre su comprensión de las cláusulas de no represalia en el procedimiento de reclamaciones y reclamos y qué pueden hacer dichos grupos si ocurre represalia por reportar reclamaciones.

(1.15.5 y 1.16.5) Para auditar estos Indicadores, los auditores pueden referirse a la guía de auditoría para el Indicador 1.13.4.

(1.15.6 y 1.16.6) Para auditar estos Indicadores, los auditores pueden referirse a la guía de auditoría para el Indicador 1.13.5.

(1.15.7 y 1.16.7) Para auditar estos Indicadores, los auditores pueden referirse a la guía de auditoría para el Indicador 1.13.6.

(1.15.8 y 1.16.8) Para auditar estos Indicadores, los auditores pueden referirse a la guía de auditoría para el Indicador 1.13.7.

(1.15.9 y 1.16.9) Para auditar estos Indicadores, los auditores pueden referirse a la guía de auditoría para el Indicador 1.13.8.

(1.16.10) Los auditores pueden sensibilizarse sobre cualquier derecho legal o [consuetudinario](#) de los pueblos indígenas y tribales por razones tradicionales, culturales, ecológicas o económicas, incluidas aquellas que tienen un significado religioso o espiritual. Esto requiere que los auditores comprendan la legislación local que pueda estar vigente. A menudo existen departamentos gubernamentales, y a veces Ministerios separados, que aseguran que tales derechos de los pueblos indígenas y tribales sean respetados. Es importante señalar que la actividad comercial de la fábrica podría impedir que los pueblos indígenas y tribales accedan a sitios que tradicionalmente han sido importantes para ciertos grupos, aunque tales derechos consuetudinarios deben ser respetados. No debe haber ningún efecto negativo sobre tales derechos de los pueblos indígenas y tribales.

Entrevistas: Las entrevistas con los pueblos indígenas y tribales, y/o sus representantes, pueden confirmar que la fábrica cumple con los requisitos de este Indicador. A tales grupos y sus representantes se les puede preguntar sobre casos en los que sus derechos de acceso o de realizar ciertas prácticas espirituales en áreas donde ahora se encuentra la fábrica puedan haber sido restringidos debido a la actividad económica y comercial de la fábrica.

(1.15.10 y 1.16.11) Aunque puede haber leyes nacionales que protejan los derechos de las comunidades locales o de los pueblos indígenas y tribales, estas pueden no ser respetadas debido a la lejanía del área donde se encuentra la fábrica de alimento y la consecuente falta de supervisión gubernamental. A veces, un departamento gubernamental diferente puede permitir que la fábrica de alimento construya y expanda las operaciones de la fábrica de alimento con el objetivo de mejorar el crecimiento económico y crear oportunidades de empleo para la población local. Por lo tanto, los auditores deben ser conscientes de las actividades económicas y comerciales que afectan negativamente los derechos de las comunidades y de los pueblos indígenas y tribales a la seguridad alimentaria al impedir el acceso a recursos como la tierra o el agua.

Entrevistas: Las discusiones con las comunidades locales y los pueblos indígenas y tribales y/o sus representantes pueden centrarse en los requisitos de este Indicador basándose en la orientación proporcionada anteriormente.

(1.15.11 y 1.16.12) Los auditores pueden verificar si se ofrecen oportunidades de empleo en la fábrica de alimento a los miembros de la comunidad local y a los pueblos indígenas y tribales. Esto podría incluir una revisión de los avisos para la contratación de trabajadores en la fábrica de alimento. La fábrica de alimento puede ser consciente de los bienes y servicios proporcionados por los pueblos indígenas y tribales y participar en la adquisición de dichos bienes y servicios directamente de ellos. Por ejemplo, el bambú, que a menudo crece en países tropicales, podría encontrarse creciendo en tierras donde viven pueblos indígenas y tribales. El bambú tiene múltiples usos y a menudo se convierte en cestas mediante el tejido. Estas cestas pueden ser vendidas por los pueblos indígenas y tribales a comerciantes más grandes en la ciudad o pueblo local. La fábrica de alimento puede tener un requerimiento de tales cestas de bambú y, por lo tanto, podría considerar comprarlas a los pueblos indígenas y tribales en lugar de adquirirlas de los comerciantes o intermediarios. Los auditores pueden desear familiarizarse con las necesidades de la fábrica de alimento y la capacidad de los miembros de la comunidad local y/o de los pueblos indígenas y tribales para proporcionar bienes o servicios directamente a la fábrica de alimentos.

Recursos útiles

SHIFT Project es una consultoría sin ánimo de lucro centrada en la Debida Diligencia en materia de derechos humanos basada en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Han publicado dos documentos de orientación sobre mecanismos de reclamo con definiciones claras, tanto para los reclamos comunitarios como para los centrados en los empleados. https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/02/191210_publication_grievance-mechanism.pdf

https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/05/Shift_remediationUNGPs_2014.pdf

Guía 'Hacer Negocios con Respeto a los Derechos Humanos' para que las empresas traduzcan las expectativas de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en acciones concretas, por Global Compact Network Netherlands, Oxfam y Shift. Capítulo 3.8 Remediación y reclamaciones <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/349/remediation-and-grievance-mechanisms>

Guía de mecanismos de reclamaciones de Rainforest Alliance: <https://www.rainforest-alliance.org/business/resource-item/guidance-e-grievance-mechanism/>

Uso del Agua

Uso del Agua



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores, con la excepción de cualquier requisito de cálculo e informe (Indicadores 1.18.1, 1.18.2 y 1.18.5).



Requisito de Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.18 - La UoC utiliza el agua de manera responsable.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos es consciente de su uso de agua para la producción y utiliza el agua de manera eficiente para mantener los servicios ecosistémicos críticos de la fuente de agua.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Antecedentes

ASC requiere datos de consumo de agua en lugar de uso de agua porque el consumo de agua incluirá agua extraída que podría no haber sido utilizada durante la producción, ya que se perdió, por ejemplo, a través de fugas y tuberías insuficientemente mantenidas hacia la fábrica de alimentos.

Cálculo del consumo de agua (1.18.1)

La distinción por fuente de agua es necesaria para ayudar a determinar prácticas de eficiencia apropiadas a implementar bajo el Plan de Eficiencia de Conservación de Agua (1.18.4). Esto es particularmente importante al operar en una región de estrés hídrico "alto" o "extremadamente alto" (1.18.6), ya que un cambio de fuente de agua puede ser identificado como la medida más apropiada a implementar, como pasar de un pozo privado con niveles decrecientes a agua de grifo/red.

Cuando sea posible, los datos fuente para estos cálculos se basan en lecturas de medidores de flujo conectados a bombas. Donde no haya medidores de flujo disponibles, se puede realizar un cálculo basado en la capacidad teórica de bombeo y las horas que las bombas estuvieron funcionando. O, en el caso del uso de agua de grifo/red principal, se puede realizar un cálculo basado en una factura y relacionar el costo con los m³ de agua utilizados.

Uso de pozos (1.18.3)

La fábrica de alimento demuestra, a través de un monitoreo regular, que los niveles de agua subterránea accedidos a través de pozos no muestran una tendencia decreciente. El monitoreo se realiza mensualmente, a menos que no haya variación estacional en los niveles de agua, en cuyo caso se permite el monitoreo anual. Cuando legalmente no se permite que la fábrica de alimento realice el monitoreo de pozos, se obtienen registros regulatorios para demostrar que no hay una tendencia decreciente en los niveles de agua.

Plan de Eficiencia en la Conservación del Agua (1.18.4)

El agua es un recurso esencial y valioso utilizado por todos, y se requiere un Plan de Eficiencia en la Conservación del Agua (WCEP) para todas las fábricas de alimentos, incluso donde se utilice agua de grifo/red principal. El Panel Internacional de Recursos ha predicho que para 2040 habrá un déficit del 40% en el suministro de agua disponible en comparación con la demanda global²⁰.

La fábrica de alimento sugiere medidas y cronogramas factibles y significativos dentro de su WCEP. Un 'cronograma significativo' depende del tamaño y la complejidad de la fábrica de alimento, así como de la disponibilidad de agua de grifo/principal y tecnología de ahorro de agua.

Bajo el WCEP, las prácticas responsables de agua pueden incluir la minimización de filtraciones y fugas a través de la búsqueda activa y control de fugas, determinación de la huella hídrica, cálculo correcto entre el agua consumida por la fábrica de alimento vs. alimento producido (sin generar distinciones o distorsiones en el cálculo, mejora tecnológica en el equipo de producción de alimento, reducción de la evaporación de agua, uso de procesos y tecnologías que demanden menos agua, reutilización de agua, por ejemplo, para riego de jardines, reciclaje de aguas residuales, recolección de agua de lluvia, cambio de agua de pozo a agua de grifo/principal, etc. Las malas prácticas pueden incluir no mantener regularmente los sistemas de agua como la infraestructura, usar procesos y tecnologías que demanden agua, usar fuentes de agua no renovables, contribuir al estrés y agotamiento hídrico, etc.

²⁰ <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/if-you-want-to-make-progress-on-all-the-major-global-challenges-start-with-water/>

? **Cuál es la diferencia entre prácticas mejoradas y desperdicio?**

No apagar las duchas cuando nadie se está duchando es un ejemplo de una mala práctica y un desperdicio innecesario. Sin embargo, que una persona se duche durante 10 minutos en lugar de 5 minutos es un ejemplo de una práctica que puede mejorarse pero no un desperdicio innecesario.

El WCEP está integrado dentro de un Marco de Gestión de Riesgos (ver la Sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento).

Estrés hídrico (1.18.6)

El estrés hídrico varía entre regiones, pero es una crisis emergente a nivel global y, por lo tanto, la conservación en todos los sistemas es vital. El estrés hídrico se refiere a la capacidad, o la falta de esta, para satisfacer la demanda humana y ecológica de agua. El estrés hídrico puede referirse a la disponibilidad, calidad o accesibilidad del agua.²¹ Donde el resultado de la evaluación de riesgos (ver la sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento) indique un riesgo medio o alto de impactos negativos en los ecosistemas y comunidades, las medidas adecuadas serían, por ejemplo, un cambio en el uso del agua o un cambio de fuente de agua, como pasar de un pozo privado con niveles decrecientes a agua de grifo/red.

En algunos casos, y donde varios usuarios diferentes utilizan la misma fuente de agua, puede ser difícil atribuir el grado de contribución de los usuarios individuales al estrés hídrico. La cantidad extraída por la fábrica de alimento en comparación con la cantidad total extraída, así como la identificación de otros usuarios (ecosistema y pequeñas comunidades frente a la industria más grande), proporcionará una indicación aproximada de la contribución de la fábrica de alimento al estrés hídrico. Cuanto mayor sea la contribución, más urgentes e importantes serán las medidas para alejarse de estas fuentes de agua.

✓ **¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

La fábrica de alimento puede contribuir a la gestión de este recurso compartido, comprendiendo y respondiendo a la situación local, respetando las necesidades de todos los usuarios del agua y alineando sus enfoques con otras acciones colectivas de gestión del agua con el objetivo de aumentar la gestión responsable de los recursos.

Consideraciones de auditoría

(1.18.1) El auditor podría solicitar la presencia e implicación de las siguientes áreas/posiciones (si existen dentro de la estructura organizativa de la fábrica de alimento. Los nombres de posiciones genéricas se identificarán a continuación; pero el auditor puede pedir aclaraciones si es necesario):

²¹ GRI 303

- Operaciones: en relación con la implicación en términos de uso y medición,
- Medio Ambiente/Aseguramiento de la Calidad: con respecto a la medición, informe y/o verificación,
- Mantenimiento: en relación con su implicación en el caso de monitoreo y control.

A partir de esto, el auditor puede identificar las fuentes potenciales de agua, el uso para consumo humano y para las actividades operativas en la producción de alimentos. Tenga en cuenta que en algunas fábricas de alimentos, esta situación puede estar mezclada, por ejemplo:

- agua proveniente de la red de la ciudad más agua proveniente de un pozo,
- agua de camiones más agua de río.

Estos dos usos deben ser claramente definidos e identificados por la fábrica de alimento. Además, el auditor podría evaluar el posible requisito legal de usar "agua potable" para la producción de alimentos.

Como vínculo con el cumplimiento legal establecido en los Indicadores 1.1.1 y 1.17.1, el auditor podría evaluar si los respectivos consumos de agua, dependiendo de la fuente, están de acuerdo con los flujos de agua autorizados por la ley, por ejemplo: si es agua de pozo, uso con respecto al número de litros por segundo, metros cúbicos por año, o cualquier unidad de medida que establezca un Criterio de uso.

Finalmente, todo lo anterior debe ser claramente identificado como parte de los elementos de entrada para el "plan de eficiencia de conservación del agua" (ver Indicador 1.18.4) y si la fábrica de alimento opera en una región con estrés hídrico "alto" o "extremadamente alto" (ver Indicador 1.18.6).

Es importante que el auditor contraste la calidad de la información proporcionada por la fábrica y que todas las fuentes de información que contribuyen al cálculo del consumo de agua sean debidamente validadas por la fábrica (es decir, que no haya contradicciones en términos de los datos reportados por diferentes departamentos, por ejemplo, calidad vs. ambiental).

Ejemplos para validar la calidad de la información respecto a la medición del consumo de agua, podrían ser la verificación de la precisión y/o calibración de los medidores de flujo utilizados por la fábrica para medir el consumo de agua o, alternativamente, la verificación del pago de la factura (si la fuente de agua es del suministro principal) vs. el consumo reportado, entre otros.

Además, es importante que el auditor valide que el cálculo de megalitros/tonelada total sea correcto, contrastando el consumo total anual de agua más el total de producto producido.

(1.18.3) Este Indicador es para determinar si el agua de pozo tiene una tendencia decreciente o no. Por lo tanto, es importante que el auditor valide la información proporcionada por la fábrica de alimento, respecto a:

- a) Cuál es el tipo de metodología utilizada para realizar esta acción (monitoreo dinámico o estático),
- b) Si la actividad descrita en a) se lleva a cabo internamente (por el personal de la fábrica de alimento) o por empresas externas.
- c) Evaluar, si corresponde, el grado de calificación del personal que realiza la evaluación,

- d) Frecuencia del monitoreo,
- e) Si existe o no suficiente evidencia para demostrar que hay variación temporal. Recuerde que esto es importante ya que facilita a la fábrica justificar la realización del monitoreo de manera anual.
- f) Si esta actividad está sujeta a cumplimiento legal ambiental. Si este es el caso, el auditor puede consultar la respectiva evaluación de calificación o licencia ambiental de la fábrica de alimento (si es legal, también podría considerarse como evidencia para los Indicadores 1.1.1 y 1.17.1).

(1.18.4) Al evaluar el WCEP, el auditor puede considerar el grado de participación de la alta gerencia en el establecimiento de planes, objetivos y metas. A partir de esto, el auditor puede observar prácticas relevantes comprometidas por la fábrica de alimento para la gestión responsable del uso del agua, por ejemplo:

- o Reutilización de agua para riego de jardines,
- o Búsqueda/control activo de fugas,
- o Determinación de la huella hídrica,
- o Cálculo correcto entre el agua consumida por la fábrica de alimento vs. el alimento producido (sin generar distinciones o distorsiones en el cálculo),
- o Mejora tecnológica en el equipo de producción de alimentos,
- o Facilidad de organización para la producción continua de alimentos, sin generar paradas potencialmente innecesarias de la fábrica de alimento (y con esto, alcanzar niveles óptimos de producción).

(1.18.6) En caso de que la fábrica de alimento esté ubicada en un área definida como de "alto" o "extremadamente alto" estrés hídrico, el auditor puede centrar su atención en los siguientes elementos relacionados con la evaluación de riesgos:

- a) Criterios relativos a la determinación de la metodología (ver la sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento)
- b) Cómo se definen los factores de riesgo y su interpretación en el plan WCEP,
- c) Cómo se definen los Criterios en relación con los controles asociados a esos riesgos con relevancia significativa, de acuerdo con los Criterios definidos por la fábrica, y cómo estos se relacionan con el WCEP, en términos de planes y acciones.

Recursos útiles

Guía y cursos del 'CEO water mandate': <https://university.ceowatermandate.org/>

Residuos

Residuos



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores, con la excepción de cualquier requisito de cálculo e informe (Indicadores 1.19.1 y 1.19.2).



Requisito de Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.19 - La UoC maneja los desechos de manera responsable.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento prioriza la [reutilización](#) y el [reciclaje](#), reduce la generación de [residuos](#) y asegura el manejo responsable de materiales peligrosos y la disposición de residuos para prevenir la contaminación.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Cálculo de la generación de residuos (1.19.1)

Cuando sea demasiado difícil pesar los residuos por categoría, el peso también puede estimarse. Cuando los residuos se venden, o la fábrica de alimento paga para que los residuos sean retirados para su disposición o reutilización, la fábrica de alimento hace esfuerzos para entender los métodos de disposición utilizados y también informa sobre esto.

Plan de Gestión de Residuos (1.19.3)

La fábrica de alimento sugiere medidas y cronogramas factibles y significativos dentro de su Plan de Gestión de Residuos (PGR). Un 'cronograma significativo' depende del tamaño y la complejidad de la fábrica de alimento, así como de la disponibilidad de tecnología de embalaje alternativo y reciclaje/eliminación.

Bajo el PGR, las prácticas responsables de gestión de residuos pueden incluir trabajar con proveedores y procesos internos para reducir la generación de residuos, avanzar hacia la reutilización y el reciclaje de residuos que no se pueden evitar, recolectar y separar residuos para diferentes usos posteriores, asegurar que no ocurra basura en el sitio, disponer de residuos de manera responsable, como la separación de materiales y las instalaciones de [incineración](#) para la recuperación de energía, etc. Las malas prácticas pueden incluir la falta de gestión de basura, la quema o el vertido de plásticos y otros materiales peligrosos, la venta de residuos a negocios no oficiales para su tratamiento/eliminación posterior, etc.

El PGR está integrado dentro de un Marco de Gestión de Riesgos (ver la Sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento).



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Se identifica a una persona responsable de la eliminación adecuada de residuos y de evitar la basura, y asegura la capacitación adecuada de todos los empleados.

Productos químicos y materiales y residuos peligrosos (1.19.4 y 1.19.5)

El riesgo de contaminación del aire, suelo y agua, así como los aspectos de salud y seguridad, se consideran al determinar qué materiales y sustancias son peligrosos. Los procedimientos adecuados de almacenamiento y manejo incluyen:

- mantener un registro actual y preciso de la presencia, cantidad y uso de todos los productos químicos y otros materiales peligrosos en el sitio;
- hojas de datos de seguridad de materiales (MSDS) para todas las sustancias;
- almacenamiento seguro y protegido, de acuerdo con las especificaciones de seguridad y solo accesible por personal capacitado (ver también Salud y seguridad - Criterio 1.7);
- una persona responsable del almacenamiento y uso adecuado de productos químicos y otros materiales peligrosos es identificada y adecuadamente capacitada;
- se implementa la retención de derrames.



¿Qué son los 'productos químicos' y otros 'residuos peligrosos'?

Los 'productos químicos' pueden ser naturales o manufacturados, por ejemplo: solventes, monóxido de carbono, materiales inflamables o pesticidas. Los 'residuos peligrosos' se refieren a desechos que están compuestos por productos químicos nocivos o tienen propiedades que los hacen potencialmente peligrosos o dañinos para la salud humana o el medio ambiente (aire, suelo, agua). El plástico es un ejemplo de un residuo peligroso.

Eliminación de residuos (1.19.6)

La eliminación responsable de residuos también cubre cualquier alojamiento para empleados proporcionado por la fábrica de alimento (ver Criterio 1.14). Los 'sitios no oficiales' son aquellos no designados oficialmente como sitios de eliminación de residuos. Los vertederos o sitios de [relleno sanitario](#) oficiales son típicamente seleccionados y gestionados por las autoridades. La fábrica de alimento también asegura que cualquier contratista de residuos contratado para desechar o eliminar residuos lo haga de manera responsable.

Consideraciones de auditoría

(1.19.1) Para la identificación de casos de residuos, en algunas fábricas de alimentos, están claramente definidos en sus respectivos permisos ambientales o licencias de operación ambiental (ver Indicadores 1.1.1 y 1.17.1). Dentro de estos, es posible encontrar lo siguiente:

- a) Residuos domésticos o del hogar,
- b) Residuos industriales,
- c) Residuos peligrosos.

Tanto a) como b) también pueden denominarse "no peligrosos".

Para tanto a) como b), existen regulaciones que requieren un control adecuado en términos de totales enviados a vertederos, y totales con la posibilidad de reutilización y/o reciclaje. Esto podría ser un excelente insumo para el análisis del auditor sobre el desempeño de la empresa en términos de generación de residuos.

Para el caso de c), si es relevante, el auditor puede evaluar la gestión asociada con la disposición final de estos elementos. El auditor puede evaluar el grado de cumplimiento legal de la fábrica de alimento respecto al almacenamiento temporal de residuos peligrosos, así como su disposición final. La disposición final podría ser llevada a cabo por empresas debidamente autorizadas por la autoridad local, para el transporte, almacenamiento y disposición final.

El auditor puede evaluar que todas las fuentes de información que facilitan el cálculo de la generación de residuos están debidamente verificadas por la fábrica de alimento (es decir, que no hay contradicciones en cuanto al número final reportado por diferentes departamentos, por ejemplo, mantenimiento vs. medio ambiente). El auditor podría verificar los datos proporcionados sobre la cantidad de residuos generados comparando, por ejemplo, evidencia de registros de peso de salida vs. el total contabilizado por la fábrica de alimento vs. el método de disposición (por ejemplo, si es directo al vertedero, centro de reciclaje o disposición final).

(1.19.3) Para la evaluación del WMP, el auditor podría evaluar las prácticas consideradas por la organización como relevantes para controlar tanto la cantidad de residuos generados, como los diferentes destinos y usos de residuos no peligrosos con capacidad para reutilización, reciclaje o reducción, por ejemplo:

- o Establecimiento de un plan de reutilización o reciclaje por parte de la organización,

- Si la organización está sujeta a un plan de reciclaje y/o reducción de generación de residuos por ley; en algunos países, es posible evidenciar este mandato en la licencia ambiental o permisos de operación ambiental (relacionado con los Indicadores 1.1.1 y/o 1.17.1).

(1.19.4 y 1.19.5) El auditor podría considerar los siguientes elementos:

- a) En caso de que sea requerido por la ley, tanto las áreas de productos o materiales peligrosos como los residuos peligrosos, deben contar con la debida autorización de operación; esto puede ser posible reconocerlo en la licencia ambiental o en los permisos de operación ambiental (relacionados con los Indicadores 1.1.1 y/o 1.17.1), en caso de que no sea una obligación legal, omitir.
- b) En el caso del almacenamiento de productos o materiales peligrosos como los residuos peligrosos, el auditor puede evaluar la posible incompatibilidad química de algunos materiales.
- c) Contrastar las condiciones de almacenamiento seguro con la recomendación emitida por el fabricante. Esta información podría encontrarse en las hojas de datos de seguridad de cada material. Es importante que la fábrica de alimento tenga información actualizada y las hojas de datos requeridas para los productos químicos observados en uso o en áreas de almacenamiento.
- d) Que, en las áreas relevantes dentro de la fábrica, existan suficientes elementos para contener y/o controlar un derrame,
- e) Que el personal que opera el área tenga un control efectivo del área (por ejemplo, control de acceso) y que tenga conocimientos básicos sobre el almacenamiento seguro y conforme de materiales peligrosos,
- f) que las áreas de contención no generen una posible fuente de contaminación al agua, suelo, o que ingresen al servicio de recolección de aguas residuales o efluentes de agua.
- g) Provisión de equipo de protección personal en el área para el manejo de materiales peligrosos, si es necesario.

El auditor/a podría identificar la frecuencia de actualizaciones en la contabilidad de materiales y desechos peligrosos. Si no existen medios electrónicos de control, el auditor/a podría prestar atención al contraste entre la información documentada físicamente y lo que se observa en estas áreas de almacenamiento al recorrer la instalación.

(1.19.6) Es probable que la información relacionada con los requisitos legales para la eliminación de desechos no peligrosos y peligrosos se observe en la licencia ambiental o en los permisos de operación ambiental (Indicadores 1.1.1 y/o 1.17.1). En caso de recolección por empresas contratadas, una posible evidencia de auditoría sería la revisión del contrato y/o el respectivo pago por los servicios prestados. Con esto, el auditor/a tendría certeza respecto al destino final de los desechos.

Efluente

Efluente



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores, con la excepción de cualquier requisito de cálculo e informe (Indicadores 1.20.1 y 1.20.2).



Requisito de Debida Diligencia:

La orientación descrita a continuación se aplica igualmente a todos los fabricantes de ingredientes. La fábrica de alimentos debe llevar a cabo la Debida Diligencia de sus fabricantes de ingredientes de acuerdo con el Indicador (2.2.5).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.20 - La UoC maneja los efluentes de manera responsable.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos asegura la disposición y tratamiento responsable de los [efluentes](#) para evitar la contaminación de cuerpos de agua y suelos.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Cálculo de la descarga de efluentes (1.20.1)

Se necesita la identificación de la descarga de efluentes y qué nivel de tratamiento se lleva a cabo en el sitio para ayudar a determinar las prácticas adecuadas de gestión de aguas residuales a implementar bajo el Plan de Gestión de Efluentes (1.20.3).

? Qué es el 'tratamiento de agua'?

El tratamiento de agua involucra procesos físicos, químicos o biológicos que mejoran la calidad del agua al eliminar sólidos, contaminantes y materia orgánica del agua y los efluentes. Sin embargo, el tratamiento puede no ser necesario, y el nivel de tratamiento no es necesariamente un reflejo de la calidad del agua, o del impacto negativo potencial, del efluente. La necesidad de tratamiento depende del volumen y la calidad del agua descargada y de la sensibilidad del cuerpo de agua receptor.

El cálculo deberá incluir todas las incidencias de derrames o descargas accidentales. Esto incluye los efluentes que van a cualquier otra tercera parte dentro de una instalación de tratamiento municipal. Donde la tecnología no esté disponible o no exista un sistema para calcular con precisión, la descarga puede ser estimada. Las aguas residuales que se utilizan o reutilizan directamente en el sitio no necesitan ser añadidas al cálculo.

Plan de Gestión de Efluentes (1.20.3)

La fábrica de alimento sugiere medidas y cronogramas factibles y significativos dentro de su Plan de Gestión de Efluentes (EMP). Un 'cronograma significativo' depende del tamaño y la complejidad de la fábrica de alimento, la capacidad de carga del agua receptora y la viabilidad de implementar opciones de tratamiento adecuadas. Las medidas tomadas para abordar la gestión de efluentes también cubren cualquier alojamiento para empleados proporcionado por la fábrica de alimento (ver Criterio 1.14).

Bajo el EMP, las prácticas responsables de gestión de aguas residuales pueden incluir la separación y recuperación de aguas residuales, el tratamiento adecuado de las aguas residuales para asegurar que no haya efectos negativos en el medio ambiente receptor o en la salud humana, etc. Las malas prácticas pueden incluir permitir que la basura se lave fuera de las instalaciones y la descarga de contaminantes no tratados, lo que podría comprometer la salud de las comunidades (usuarios), cuerpos de agua y ecosistemas, etc.

El EMP está integrado dentro de un Marco de Gestión de Riesgos (ver la sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento).

Consideraciones de auditoría

(1.20.1) El auditor/a puede observar los siguientes elementos:

Como parte del recorrido por las instalaciones:

- a) Las zonas o áreas donde se encuentra la infraestructura necesaria para generar el tratamiento de efluentes de agua,
- b) Método utilizado para el tratamiento de efluentes de agua (biológico, químico, mixto),
- c) zona o área donde, una vez que el efluente está debidamente tratado, se encuentra el punto de liberación o descarga.

Como parte de la evaluación de la documentación:

- a) si la fábrica de alimento balanceado tiene una fábrica de tratamiento de efluentes, la autorización legal adecuada para operar,
- b) Si es requerido por la ley, la debida documentación que aprueba las competencias del personal que opera dicho lugar,
- c) El requisito legal respecto a los Criterios biológicos, físicos y/o químicos que debe cumplir el agua residual tratada,
- d) Con respecto a c), evidencia que certifique/apruebe la medición y frecuencia (esto puede estar claramente en la autorización legal para la operación de la fábrica de tratamiento de efluentes de agua y/o en el permiso de operación de la fábrica de alimento balanceado).

El auditor puede cruzar la referencia de los datos proporcionados por la fábrica, para asegurar que todas las fuentes de información que facilitan el cálculo de la descarga de efluentes estén verificadas (es decir, que no haya contradicciones en términos del número final reportado por diferentes departamentos, por ejemplo, calidad vs. ambiental).

Un ejemplo (entre otros) para verificar la calidad de la información respecto a la medición de la descarga de efluentes, podría ser:

- o La verificación y/o calibración de los medidores de flujo utilizados por la fábrica para medir la descarga de efluentes en el punto de descarga autorizado.
- o Verificación de la factura de pago vs. descarga tratada.

Además, es importante que el auditor verifique que el cálculo de megalitros por año sea correcto. En caso de accidentes o derrames, el auditor podría consultar otras fuentes de información en la auditoría, tales como casos de salud y seguridad, comités de seguridad, informes anuales de eventos a la autoridad respectiva.

(1.20.3) Para la evaluación del EMP, el auditor podría evaluar las prácticas consideradas por la organización como relevantes para controlar tanto la cantidad de efluente tratado como la calidad del efluente liberado, por ejemplo:

- o Establecer un plan de reducción, relativo a alguna métrica de cantidad de efluente tratado vs. tonelada producida,
- o Establecer alguna metodología para mejorar los resultados en la medición de algún parámetro biológico, químico y/o físico,
- o Cantidad de agua de efluente tratada para reutilización (ver WCEP en el Indicador 1.18.4).

Uso de la energía y emisiones de GEI

Uso de la energía y emisiones de GEI



Código de Conducta del Proveedor:

El Criterio debe ser incluido en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimentos para sus fabricantes de ingredientes (Indicador 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores, con la excepción de cualquier requisito de cálculo e informe (Indicadores 1.21.1, 1.21.2, 1.21.4 y 1.21.5).

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 1.21 - La UoC utiliza la energía de manera responsable y monitorea las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos utiliza la energía de manera eficiente, prioriza las fuentes de energía renovables y no de combustibles fósiles, y minimiza sus emisiones de GEI.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Antecedentes

La producción de Alimentos a menudo representa la mayoría de las emisiones de GEI en la cadena de suministro de un producto acuícola. Comprender el rendimiento relativo de GEI de los alimentos acuícolas y los factores que impulsan esas emisiones es, por lo tanto, crítico para comprender y mejorar el rendimiento de GEI en toda la industria acuícola.

ASC aplica un enfoque de ciclo de vida para comprender, calcular e informar sobre las emisiones de GEI en las cadenas de suministro acuícolas. Esto significa que las emisiones de GEI de la producción acuícola incluyen las emisiones de GEI de la producción de Alimentos acuícolas, las emisiones de la producción de Alimentos incluyen todas las emisiones de la producción de ingredientes de Alimentos, y así sucesivamente a lo largo de la cadena de suministro. Esto es particularmente relevante para los productos de alimentos, donde se espera que la mayoría de las emisiones ocurran en las etapas iniciales de la producción de ingredientes de alimentos en lugar de directamente en la fábrica de alimentos.

? Qué es la evaluación del ciclo de vida?

La evaluación del ciclo de vida (LCA) es un marco de contabilidad biofísica que rastrea los flujos de materiales y energía a través de una cadena de suministro "de la cuna a la tumba" o "de la cuna a la puerta" para cuantificar las contribuciones a los impactos ambientales, incluidas las emisiones de GEI. Una LCA completa puede seguir un producto desde la producción inicial hasta el procesamiento, envasado, distribución, venta y uso, cuantificando las contribuciones a una amplia gama de preocupaciones ambientales, desde el agotamiento de recursos hasta la producción de smog y la ecotoxicidad. Para los alimentos acuícolas, los componentes más importantes de una LCA son la producción de ingredientes crudos, el procesamiento y transporte de esos ingredientes, y la producción del alimento. Un enfoque de ciclo de vida reconoce que las emisiones de GEI asociadas con los alimentos acuícolas no se limitan solo a las emisiones que ocurren en la fábrica de alimento, sino también a las emisiones que ocurren en las etapas iniciales de la producción, procesamiento y entrega de ingredientes de alimentos, así como la generación de electricidad.

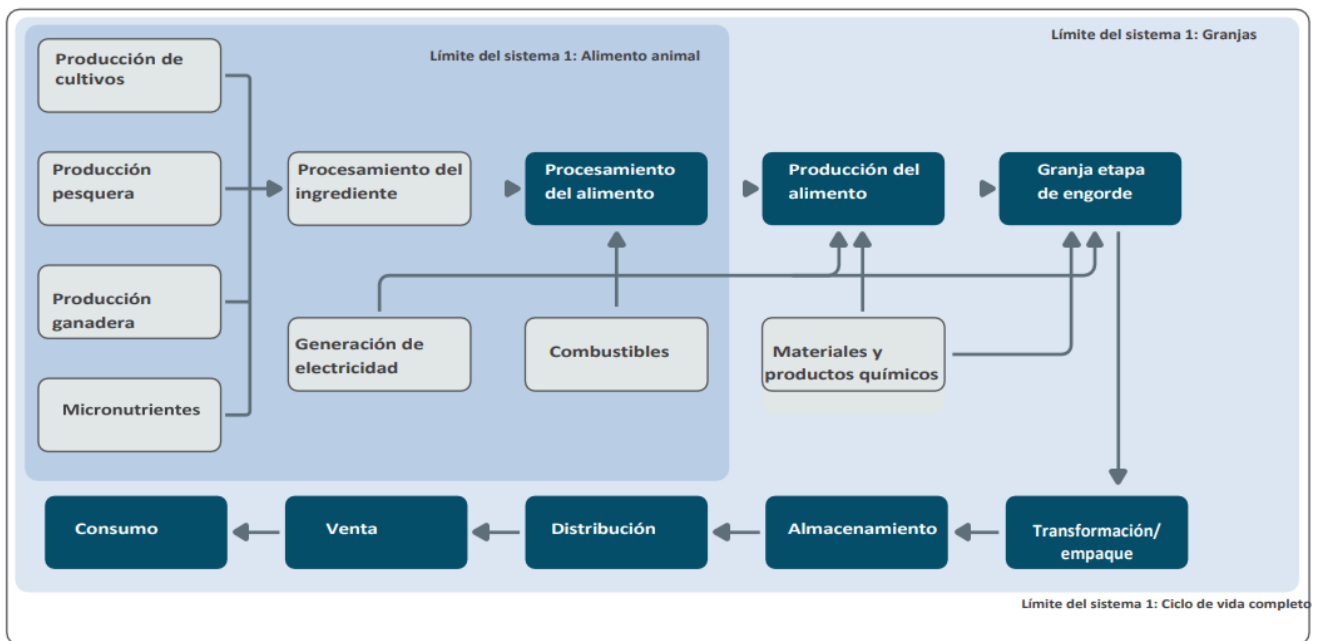


Figura 3: Principales etapas e insumos en una evaluación del ciclo de vida de un producto acuícola.

'Límite del sistema 1' abarca aquellas actividades que deben considerarse en la contabilidad de GEI de los alimentos acuícolas. 'Límite del sistema 2' muestra el alcance ampliado para evaluar productos acuícolas hasta la puerta de la granja, mientras que 'Límite del sistema 3' muestra etapas adicionales de la cadena de suministro hasta el punto de consumo.

Como se observa en la figura anterior, las actividades en la cadena de suministro de alimentos para las cuales ASC requiere contabilidad de GEI incluyen la producción y procesamiento de ingredientes de fuentes de cultivos, pesquería y ganado/aves de corral, la producción y procesamiento de microingredientes, la generación de electricidad para la molienda de los alimentos y el uso de combustibles como diésel y gas natural para la producción de alimentos. En el caso del uso de

electricidad y combustibles, estos insumos también se utilizan para calcular la intensidad energética de la producción de alimentos acuícolas.

Los datos de uso de energía y GEI presentados a ASC se utilizan de múltiples maneras. Estos incluyen mejorar la comprensión de los Indicadores para diferentes tipos de sistemas, ayudando a informar futuros cambios a los estándares, e identificando los principales impulsores de emisiones en las cadenas de suministro de alimentos acuícolas y oportunidades para la reducción de objetivos. Es importante que los productores de acuicultura certificados también conozcan las emisiones de GEI asociadas con cada uno de sus alimentos para calcular la huella de carbono relacionada con los alimentos de sus propios productos. Por lo tanto, es importante que las fábricas de alimentos sean transparentes con respecto a cómo se generan sus estimaciones de GEI y cuáles son los principales impulsores de esas emisiones, independientemente de las fuentes de datos y métodos aplicados. Las consideraciones metodológicas específicas se abordan en el Apéndice 2, Sección B del Estándar de Alimentos de ASC.

Cálculo del consumo de energía (1.21.1) y emisiones de GEI (1.21.4)

Los cálculos y el informe de uso de energía y emisiones de GEI para las fábricas de alimentos deben diferenciar entre los tres alcances de emisiones de GEI según lo definido por el Protocolo de GEI (enumerados en el Apéndice 2, Sección B del Estándar de Alimentos de ASC):

- Alcance 1: Estas emisiones ocurren en el sitio de la fábrica de alimento e incluyen emisiones derivadas del consumo directo de portadores de energía, incluyendo diésel, gasolina y gas natural.
- Alcance 2: Estas emisiones ocurren fuera del sitio en la generación de energía que se consume en el sitio, incluyendo la electricidad y, si corresponde, la calefacción o refrigeración distrital; y
- Alcance 3: Estas emisiones están asociadas con la provisión de insumos para la producción. Para las fábricas de alimentos, esto incluye la producción, procesamiento y transporte de ingredientes de alimento crudo, incluidos los insumos de políticas pesqueras, producción de cultivos y subproductos avícolas/ganaderos.

Estos alcances reflejan la fuente de emisiones, así como la relación entre la organización (fábrica de alimento) y la fuente de emisiones. Al separar las emisiones por alcance, la contabilidad y el informe de GEI pueden ser más transparentes y más relevantes para los responsables de la toma de decisiones tanto dentro como fuera de la organización.

Los cálculos de uso de energía consideran las entradas dentro del Alcance 1 y Alcance 2 mencionados anteriormente (Apéndice 2, Sección A3 del Estándar de Alimentos de ASC), mientras que los cálculos de emisiones de GEI incluyen las mismas entradas de energía dentro del Alcance 1 y Alcance 2 y también la provisión de ingredientes de alimentos dentro del Alcance 3 (Apéndice 2, Sección B del Estándar de Alimentos de ASC).

Según el Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático, aproximadamente una cuarta parte de las emisiones globales de GEI provienen de la producción de electricidad y calor²². La fuente de generación de electricidad tiene un efecto marcado en la huella de carbono total de la electricidad disponible para los usuarios finales, incluidas las fábricas de alimentos. Las emisiones más bajas provienen de formas renovables de energía como la eólica, solar e hidroeléctrica, mientras que las emisiones más altas están asociadas con fuentes convencionales de combustible fósil como el carbón y el petróleo²³. Dependiendo de la mezcla de fuentes de electricidad en la red eléctrica de un país, esta variación puede tener un impacto sustancial en la huella de carbono de los usuarios de electricidad, con redes eléctricas de países que varían en su intensidad de GEI por múltiples órdenes de magnitud²⁴. Aunque no es una forma renovable de electricidad, la energía nuclear también está asociada con tasas notablemente bajas de emisiones de GEI, resultando en una huella de carbono relativamente baja para los usuarios de electricidad en regiones donde la generación nuclear contribuye significativamente a la red eléctrica.

El abastecimiento de alimentos impulsa el impacto de muchas granjas certificadas según el estándar ASC, por lo que hay insumos particulares dentro de los alimentos que son más importantes de capturar, como el tipo de insumo de alimentos (por ejemplo, harina de soja), fuente del ingrediente (por ejemplo, Brasil) y metodología. Por lo tanto, para que una fábrica de alimento comprenda y comuniqué sus impactos de GEI, necesitan capturar esta información, y para que ASC pueda interpretar las cosas, deben ser informados de estos parámetros.

²² <https://www.ipcc.ch/report/ar5/wg3/>

²³ Amponsah, N. Y., Troldborg, M., Kington, B., Aalders, I., & Hough, R. L. (2014). Emisiones de gases de efecto invernadero de fuentes de energía renovable: Una revisión de consideraciones del ciclo de vida. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 39, 461-475.

²⁴ <https://www.eea.europa.eu/ims/greenhouse-gas-emission-intensity-of-1>

✓ Principios de reporte

El Protocolo de GEI establece cinco principios generales para la modelización y el reporte de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de los productos:

- *Completitud* – La contabilidad debe incluir todos los insumos reconocidos como fuentes importantes de emisiones de GEI;
- *Relevancia* – Los valores utilizados en la contabilidad deben ser representativos de la cadena de suministro que se está evaluando;
- *Consistencia* – El alcance y la metodología deben ser consistentes en todas las etapas de la contabilidad;
- *Transparencia* – Las fuentes de datos y las elecciones metodológicas deben ser claramente comunicadas; y
- *Precisión* – Los valores utilizados deben reflejar con precisión las emisiones de GEI en el sistema de producción y la cadena de suministro.

Los proveedores de alimentos deben poder demostrar la consideración de estos principios al calcular e informar las emisiones de GEI asociadas con los alimentos acuícolas, siguiendo la orientación proporcionada en la tabla a continuación.

Tabla 13: Orientación para demostrar los principios de reporte en la contabilidad de gases de efecto invernadero.

Principio	Orientación
Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verifique que los factores de impacto utilizados para los ingredientes de alimentos incluyan la producción, el procesamiento y el transporte de distribución de los ingredientes alimenticios; ○ Verifique que los factores de impacto utilizados para los ingredientes alimenticios incluyan las emisiones asociadas con la conversión del uso del suelo cuando sea relevante; ○ - Verifique que se incluyan todos los insumos energéticos e ingredientes alimenticios (>1% de composición).
Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verifique que la intensidad de GEI de la electricidad sea representativa de la red eléctrica de la cual se obtiene; ○ Verifique que los factores de impacto de GEI de los ingredientes alimenticios sean representativos de los ingredientes alimenticios reales

	utilizados, especialmente si las emisiones totales son sensibles a los valores seleccionados.
Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> Los productores de alimentos deben ser capaces de identificar las fuentes de datos utilizadas, incluyendo tanto datos primarios como secundarios y el método de asignación utilizado en la modelización de los factores de impacto de GEI de los ingredientes del alimento.
Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> Al seleccionar factores de impacto de GEI, seleccione valores que sean consistentes en su alcance y base metodológica. Idealmente, seleccione valores de la misma fuente de datos o de fuentes de datos metodológicamente comparables. Los productores de alimentos deben seguir el mismo método de cálculo cada año, y no deben cambiar los valores de los factores de impacto de GEI de un año a otro a menos que haya evidencia de que las emisiones esperadas de un ingrediente han cambiado.
Precisión	<ul style="list-style-type: none"> Verifique las cantidades de energía utilizadas y el cálculo del consumo de energía basado en las densidades de energía declaradas; Verificar las cantidades de ingredientes de alimento utilizados en la composición de alimentos conformes con ASC.

El cálculo de las emisiones de GEI asociadas con los ingredientes de alimento debe realizarse únicamente sobre la base de alimentos conformes con ASC, no sobre la producción total de la fábrica de alimento. Esto es necesario ya que la composición de ingredientes es un determinante principal de las emisiones de GEI y puede variar sustancialmente entre los alimentos conformes con ASC y otros alimentos producidos en la fábrica de alimento. Los cálculos deben reflejar la composición de alimento específica para cada especie, con las emisiones de GEI reportadas para cada especie en la mezcla de alimento. Se permite reportar a nivel de grupo de especies, alineado con el alcance de especies del Estándar ASC para granjas.

Los ingredientes que constituyen al menos el 1% de la composición total del alimento conforme con ASC deben incluirse en los cálculos. Los microingredientes (minerales, aminoácidos, etc.) deben agruparse antes de aplicar la regla del 1%, para reflejar con precisión el uso de estos ingredientes y las emisiones potenciales de su producción (reconociendo que los datos de emisiones para microingredientes son limitados y pueden necesitarse promedios o suposiciones para su cálculo). Después de excluir ingredientes basados en estos límites, los ingredientes restantes deben escalarse de modo que el total sea igual a una tonelada, es decir, la composición total debe ser igual al 100%.

Plan de Gestión de Eficiencia Energética (1.21.3)

La fábrica de alimento sugiere medidas y cronogramas factibles y significativos dentro de su Plan de Gestión de Eficiencia Energética (EEMP). Un 'cronograma significativo' depende del tamaño y la complejidad de la fábrica de alimento y de la viabilidad de cambiar o aumentar el uso de [fuentes de energía renovable](#).

Bajo el EEMP, las prácticas responsables de energía pueden incluir la realización de una auditoría energética, la identificación de las principales fuentes de consumo de energía y asegurar que estas funcionen eficientemente mediante un mantenimiento regular, la optimización de configuraciones y la actualización cuando sea necesario, el seguimiento de las fuentes de energía y la investigación del cambio a fuentes renovables, etc. Las malas prácticas pueden incluir permitir que la calefacción y la iluminación funcionen continuamente sin controles de tiempo o temperatura, etc.

El EEMP está integrado dentro de un Marco de Gestión de Riesgos (ver la Sección 'Marco de Gestión de Riesgos' de este documento).

Consideraciones de auditoría

(1.21.1) El auditor/a puede desear hablar con el siguiente personal/departamentos para obtener una comprensión de los usos y fuentes de energía.

- Operaciones: en relación con la participación en términos de uso y medición
- Medio Ambiente/Aseguramiento de Calidad: con respecto a la medición, informe y/o verificación
- Mantenimiento: en relación con su participación en el caso de monitoreo y control

Además, el auditor puede indagar sobre la frecuencia de los informes y el grado de validez de la información proporcionada. En cuanto a las fuentes renovables, es importante que el auditor oriente la búsqueda de información sobre la matriz energética de la cual se abastece la fábrica de alimento, y cómo esto genera variación o migración hacia fuentes renovables.

Es importante que el auditor contraste la calidad de la información proporcionada por la fábrica, y que todas las fuentes de información que faciliten el cálculo de la energía consumida sean debidamente validadas por la fábrica (es decir, que no haya contradicciones en cuanto al número final informado por diferentes departamentos, por ejemplo, mantenimiento vs. medio ambiente).

Además, un error común encontrado en las auditorías iniciales de ASC es no realizar el cálculo respectivo en Megajulios, por lo tanto, el auditor debe confirmar que la conversión y/o cálculo es correcto. También es importante considerar que el cálculo está en relación con el producto total producido (es decir, independientemente de si es alimento ASC o no ASC).

(1.21.3) Para la evaluación del EEMP, el auditor podría evaluar las prácticas consideradas por la fábrica como relevantes para controlar, la cantidad de energía utilizada para la producción de una tonelada de producto (es decir, independientemente de si es ASC o no ASC), por ejemplo:

- Generar una línea base de energía, es decir, un cálculo de la energía total utilizada por la fábrica de alimento en un tiempo determinado, y con base en eso, generar comparaciones de mejora o no,
- Uso de acciones de inversión, como el uso de luces de bajo consumo energético, reemplazo gradual/total de maquinaria que utiliza combustibles no renovables como fuente de energía (por ejemplo, montacargas eléctricos o a gas).
- Métodos de gestión para el ahorro de combustible.

(1.21.4) Es importante que el auditor verifique que la composición de los ingredientes alimenticios incluidos en el cálculo esté relacionada con:

- a)** el total del producto producido en conformidad con ASC (es decir, solo los alimentos en conformidad con ASC)
- b)** e ingredientes que constituyen más del 1%.

El auditor también verifica que la fábrica de alimento haya documentado la fuente(s) de los factores de emisión utilizados para los insumos y que esas fuentes sigan los requisitos metodológicos según el Apéndice 2 Sección B del Estándar de Alimentos de ASC.

Código de Conducta del Proveedor

Código de Conducta del Proveedor

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 2.1 - La UoC implementa un Código de Conducta para Proveedores.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento implementa un Código de Conducta del Proveedor con sus fabricantes de ingredientes y sus fabricantes proveedores para mitigar los riesgos socioambientales.

¿Cómo interpretar los Requisitos?



Código de Conducta del Proveedor:

A lo largo del Manual de Interpretación, este recuadro naranja con una lupa indica que el Criterio debe incluirse en el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimento para los fabricantes de sus ingredientes (según los Indicadores 2.1.3 y 2.1.4), así como en el Código de Conducta del Proveedor del fabricante de ingredientes para sus proveedores (según el Indicador 2.1.8). La orientación e interpretación del Criterio debe ser seguida por los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento, así como por sus proveedores, con la excepción de cualquier requisito de cálculo o informe, por ejemplo, el informe del Indicador 1.21.2 sobre el consumo de energía. No se requiere que la fábrica de alimento solicite evidencia de implementación, ya que esto se aborda a través del requisito de Debida Diligencia (Indicador 2.2.5) para los riesgos socioambientales más graves.

Aplicabilidad del Código de Conducta del Proveedor

Los fabricantes de ingredientes que producen ingredientes que representan más del 1% del Peso total anual de ingredientes recibido por la fábrica de alimento para su uso en alimentos acuícolas están obligados a cumplir con el Código de Conducta del Proveedor de la fábrica de alimento. Si la fábrica de alimento también produce alimento para ganado/aves de corral, el volumen recibido se basa en el volumen de ingredientes destinado a la inclusión en alimento acuícola. Subiendo en la cadena de suministro, los proveedores de los fabricantes de ingredientes (es decir, fabricantes de materiales de alimento comprados) firman el código de conducta de los fabricantes de ingredientes.

Los requisitos para un Código de Conducta del Proveedor no se aplican en las siguientes situaciones:

- Proveedores no productores, por ejemplo, comerciantes, distribuidores, corredores, agentes exportadores.
- Productores primarios de la materia prima, por ejemplo, granjas, políticas pesqueras, cooperativas no involucradas en el procesamiento/fabricación.

- Fabricantes de ingredientes de aditivos para alimentos, por ejemplo, premezclas, vitaminas, minerales, oligoelementos y colorantes.
- Proveedores que no son de ingredientes, por ejemplo, materiales de oficina, materiales de embalaje, agentes de limpieza, proveedores de servicios no de ingredientes.

'Implementar efectivamente' un Código de Conducta del Proveedor (2.1.1)

La implementación efectiva significa que el Código de Conducta del Proveedor es una parte obligatoria del proceso de abastecimiento regido por el sistema de gestión de la fábrica de alimento (Criterio 1.2).

Hacer que el Código de Conducta del Proveedor sea 'públicamente disponible' (2.1.2)

Hacer que el Código de Conducta del Proveedor sea públicamente disponible solo se aplica al código de conducta de la fábrica de alimento, no a los códigos de conducta de sus fabricantes de ingredientes.

Alcance del Código de Conducta del Proveedor (2.1.4)

Tenga en cuenta que la referencia al Indicador 3.4.2 (características del producto) significa lo siguiente: si la fábrica de alimento divulga la presencia de [OGM](#) a los compradores de Alimentos acuícolas como "puede contener OGM", entonces el Indicador 3.4.2 puede excluirse del Código de Conducta del Proveedor. Sin embargo, si la fábrica de alimento divulga la presencia de OGM a los compradores de Alimentos acuícolas como "contiene/no contiene OGM", entonces el Indicador 3.4.2 se incluye en el Código de Conducta del Proveedor para asegurar que la información necesaria proporcionada a lo largo de la cadena de suministro esté incluida en la divulgación de la fábrica de alimento.

Tenga en cuenta que la referencia al Indicador 3.4.3 (características del producto) significa lo siguiente: los fabricantes de ingredientes y sus proveedores informan a los compradores de Alimentos acuícolas sobre el compuesto activo y los niveles de inclusión de antibióticos añadidos u otros aditivos medicinales en los Alimentos, para asegurar que la información necesaria se proporcione a lo largo de la cadena de suministro y pueda incluirse en la divulgación de la fábrica de alimento.

'Descontinuar compras' (2.1.5)

La fábrica de alimento comunica que discontinuará las compras de fabricantes de ingredientes, y los fabricantes de ingredientes comunican que discontinuarán las compras de sus proveedores, que no cumplan con el Código de Conducta del Proveedor.

Ejemplos de cómo no se cumple con el Código de Conducta del Proveedor podrían incluir:

- el fabricante de ingredientes tiene su propio Código de Conducta que no aborda todos los mismos requisitos enumerados en los Indicadores 2.1.3 -2.1.8.
- El fabricante de ingredientes ha desarrollado medidas de implementación para cumplir con los requisitos, pero no las ha implementado de acuerdo con un cronograma acordado (ver Indicador 2.1.6).

- o Los proveedores del fabricante de ingredientes no han declarado que cumplen con el Código de Conducta del Proveedor.

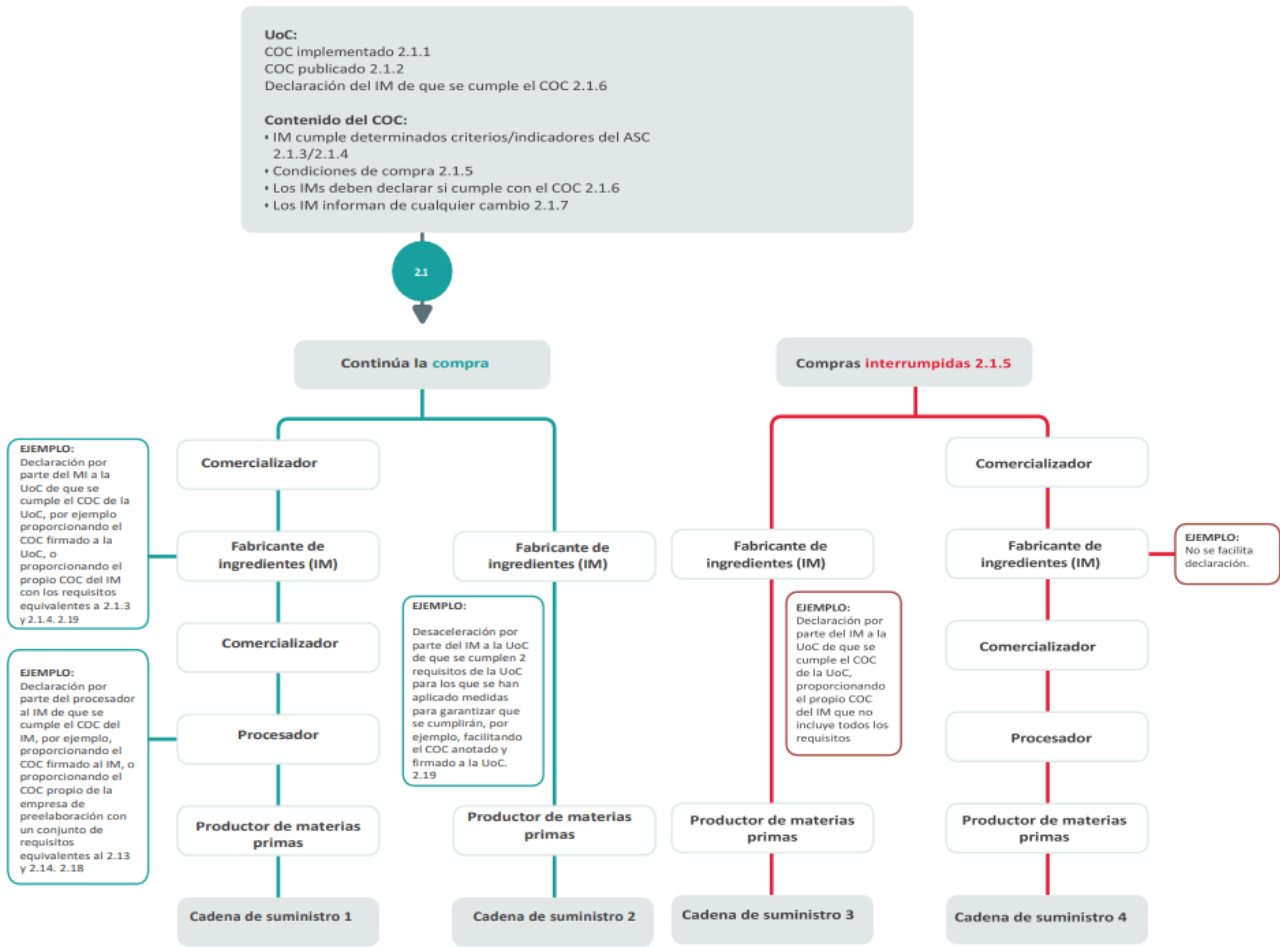


Figura 4: Ilustración de cómo se aplican los requisitos del código de conducta a lo largo de la cadena de suministro y las implicaciones para la compra.

Los recuadros delineados en verde y rojo son ejemplos de declaraciones del Código de Conducta, que conducen a la continuación o interrupción de la compra.

Declaración (2.1.6)

Se considera que el Código de Conducta del Proveedor se cumple si se cumplen completamente todos los requisitos enumerados en 2.1.1 o se han implementado medidas para asegurar que se cumplirán contra un plan de acción con plazos definidos (ver Apéndice 7 del Estándar de Alimentos, figura 4, paso 4).

Si el fabricante de ingredientes declara cumplimiento contra un Código de Conducta equivalente, que la fábrica de alimentos ha encontrado equivalente a través de un punto de referencia interno y documentado, entonces esto también cumple con 2.1.6. Lo mismo se aplica a los proveedores del fabricante de ingredientes.

La declaración podría obtenerse ya sea como una copia firmada del Código de Conducta del Proveedor, o mediante reconocimiento por correo electrónico, o a través de la inclusión en un contrato de compra con referencia explícita al Código de Conducta del Proveedor.

Tenga en cuenta que la declaración puede ser directa a la fábrica de alimentos o administrada a través de un comerciante.

Proveedores del fabricante de ingredientes (2.1.8)

No se requiere que la fábrica de alimento verifique que sus fabricantes de ingredientes hayan comunicado un Código de Conducta del Proveedor equivalente.

Consideraciones de auditoría

El auditor/a verificará que el Código de Conducta del Proveedor enviado a los fabricantes de ingredientes cumpla con los requisitos descritos en el Criterio 2.1 del Estándar.

El auditor/a puede solicitar a la fábrica su lista de Fabricantes de Ingredientes (ver también Indicador 2.2.2). El auditor/a puede utilizar esta información para muestrear una serie de documentos del Código de Conducta del Proveedor para verificar que la fábrica de alimento ha identificado y enviado una copia del Código de Conducta del Proveedor a cada Fabricante de Ingredientes en la lista. También pueden verificar que se ha presentado un plan de acción con plazos para cualquier Indicador que un fabricante de ingredientes haya declarado que no ha cumplido.

El auditor/a también podría preguntar si existe un proceso o procedimiento para que la fábrica haga seguimiento con los fabricantes de ingredientes que han recibido, pero no han devuelto el Código de Conducta del Proveedor.

Otro punto de triangulación podría ser, como parte de la revisión de Ingredientes Elegibles en el Principio 3 del Estándar, que el auditor/a podría solicitar el Código de Conducta del Proveedor para los fabricantes de ingredientes para los ingredientes elegibles suministrados relevantes.

Debida Diligencia

Debida Diligencia

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 2.2 - La UoC realiza la Debida Diligencia sobre los fabricantes de ingredientes y la producción de materias primas principales

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento realiza la debida diligencia sobre los fabricantes de ingredientes y la producción primaria de la materia prima para identificar y gestionar cualquier riesgo social, legal y ambiental.

¿Cómo interpretar los Requisitos?



Requisito de Debida Diligencia:

A lo largo del Manual de Interpretación, este recuadro rojo con una lupa indica que el Criterio también se aplica a los fabricantes de ingredientes de la fábrica de alimento (según el Indicador 2.2.5) y a la producción primaria de la materia prima marino/vegetal (según el Indicador 2.2.6).

¿Quién está sujeto a la Debida Diligencia?

Fabricantes de ingredientes

Los fabricantes de ingredientes que producen ingredientes que representan más del 1% del peso total anual de ingredientes (volumen) recibido por la fábrica de alimento para su uso en alimentos acuícolas están sujetos a la Debida Diligencia. Este porcentaje se refiere a un ingrediente único de un fabricante individual. No se requiere Debida Diligencia para ingredientes que representan el 1% o menos, de modo que se reduce la carga sobre la fábrica de alimento para evaluar un gran número de cadenas de suministro asociadas y es probable que las bajas cantidades tengan un nivel de riesgo menor. Si la fábrica de alimento también produce alimento para ganado/aves de corral, el volumen recibido se basa en el volumen de ingredientes destinado a la inclusión en alimento acuícola.

Esto incluye fabricantes de ingredientes de origen marino, [ingredientes de origen vegetal](#) y alimentos (por ejemplo, basados en animales terrestres, algas, insectos). Los fabricantes de ingredientes de aditivos para alimentos están excluidos del requisito de realizar una Debida Diligencia (por ejemplo, premezclas, vitaminas, minerales, oligoelementos y colorantes). Tenga en cuenta que las fábricas de alimentos que producen sus propias premezclas no están obligadas a realizar Debida Diligencia sobre los materiales de alimentación obtenidos si se utilizan como portadores dentro de la premezcla.

El término fabricante de ingredientes se refiere a la empresa/instalación que está involucrada en el procesamiento mayoritario del ingrediente, es decir, no se refiere a preprocesamiento o reempaque, por ejemplo. Subiendo en la cadena de suministro, los proveedores de los fabricantes de ingredientes,

por ejemplo, preprocesadores, están cubiertos a través del código de conducta (Criterio 2.1) ya que firman el código de conducta de los fabricantes de ingredientes.

Producción primaria de la materia prima

La producción de [la materia prima primario](#) de origen vegetal o marino de la agricultura o de la industria pesquera también está sujeta a Debida Diligencia. Los materiales crudos primarios no han sido sometidos a procesamiento, y los ejemplos son: peces enteros, kril, calamar, soja, maíz, trigo, arroz, palma de aceite, colza/canola, cebada, centeno, linaza, altramuces, legumbres, girasol.

Los subproductos derivados de la acuicultura y los ingredientes de la captura incidental retenida bajo la obligación de desembarque de la UE están excluidos de la debida diligencia de la materia prima primaria. El objetivo de la obligación de desembarque de la UE es eliminar los descartes alentando a los pescadores a pescar de manera más selectiva y evitar capturas no deseadas. La captura incidental retenida bajo la obligación de desembarque de la UE está excluida de la debida diligencia porque la harina de pescado/aceite de pescado incluirá esta captura incidental, y si se documenta correctamente/legalmente, esta harina de pescado/aceite de pescado también contendrá especies en la lista roja, lo que sin esta excepción impactaría en la debida diligencia. Para evitar que una pesquería falle en la debida diligencia porque está cumpliendo con la obligación de desembarque, se añadió esta excepción, de modo que los auditores no penalicen la harina de pescado/aceite de pescado que está correctamente documentada en términos de contenido de especies y está desalentando prácticas derrochadoras.

En el caso de ingredientes derivados de algas, insectos o animales terrestres (por ejemplo, omega 3 de microalgas, harina de insectos, harina de plumas, harina de sangre, harina de huesos, polvo de hemoglobina), la debida diligencia solo se extiende al fabricante del ingrediente, no al productor de la materia prima principal (por ejemplo, granja de ganado). Las futuras versiones del estándar pueden requerir que los materiales crudos derivados del ganado sean evaluados.

Tabla 14: Ejemplo de dónde ocurren las evaluaciones de debida diligencia

Ingrediente	Materia prima primaria	¿Se requiere DD del Fabricante del Ingrediente?	¿Se requiere DD de la Materia Prima Primaria?
Harina de pescado derivada de peces enteros (pesquería)	Peces enteros	Sí	Sí
Harina de pescado de recortes (pesquería)	Peces enteros	Sí	Sí

Harina de pescado de recortes (acuicultura)	Peces enteros	Sí	No
Harina de pescado de captura incidental de la UE	Peces enteros	Sí	No
Gluten de trigo	Trigo	Sí	Sí
Lecitina de soya	Soya	Sí	Sí
Harina de insectos	Mosca Soldado Negra	Sí	No
Aceite de algas	Algas	Sí	No
Harina de sangre de ave	Pollo	Sí	No
Minerales	Aditivo para alimento	No	No

¿Cuándo se realiza la Debida Diligencia?

ASC requiere que se realice la Debida Diligencia sobre los ingredientes antes de la compra, para asegurar que las fábricas de alimento solo estén obteniendo:

- Ingredientes evaluados como de Bajo Riesgo a nivel del Fabricante de Ingredientes (indicador 2.2.8)
- Ingredientes evaluados como de Bajo Riesgo a nivel de Materia Prima Primaria, a menos que cumplan con las excepciones descritas en el indicador 2.2.9 y la Tabla 2 del Estándar de Alimento

El Proceso de Aprobación de Ingredientes de la fábrica de alimento (Apéndice 11 del Estándar de Alimento) debe incluir un sistema para identificar proactivamente los ingredientes que probablemente excedan el 1% del volumen anual total; el cálculo del 1% podría basarse en las compras del año anterior y/o en las mejores estimaciones para el año en curso.

El paso final del proceso de Debida Diligencia es el monitoreo. Las fábricas de alimento necesitan monitorear los factores de riesgo, o los indicadores de los factores de riesgo, para asegurar que el nivel de riesgo determinado siga siendo válido; y monitorear la efectividad de las medidas implementadas.

? ¿Cuándo se debe repetir la evaluación de Debida Diligencia?

Como se describe en el Apéndice 3 del Estándar de Alimento, la evaluación de DD se repite cuando:

- o el monitoreo indique un nivel de riesgo diferente al determinado previamente,
- o el monitoreo indique que las medidas implementadas no son efectivas,
- o ocurran cambios significativos que puedan afectar el nivel de riesgo determinado previamente,
- o en todos los casos, al menos en cada ciclo de certificación (3 años).

El monitoreo mensual sería una buena práctica, ya que si un ingrediente existente supera inesperadamente el umbral del 1% durante el año, la evaluación de riesgo de Debida Diligencia puede iniciarse de inmediato. Si ese ingrediente posteriormente no pasa la Debida Diligencia, se implementan medidas apropiadas. Esto incluye: prevención, mitigación, remediación o cese de la fuente. Reducir los volúmenes de compra para llevar el ingrediente por debajo del 1% después de una evaluación de riesgo de Debida Diligencia fallida podría considerarse una medida apropiada si se logra dentro de los 12 meses posteriores a la detección.

Lista de ingredientes (2.2.2, 2.2.3 y 2.2.4)

Al determinar el país o países y la pesquería o pesquerías de origen de la materia prima primaria, la fábrica de alimento identifica dónde ocurre la producción primaria o la pesca. Por ejemplo, la soja cultivada en Brasil y luego procesada en Argentina tiene a Brasil como su país de origen para la materia prima primaria. La granja o cooperativa donde se produce la materia prima principal también se lista si se conoce. Si la materia prima principal proviene de múltiples países a través de un fabricante de ingredientes, se enumeran todos los países de origen.

La materia prima principal se define a nivel de especies, no a nivel de categoría. Por ejemplo, 'pescado entero' no es suficiente y necesitaría ser identificado como, por ejemplo, anchoveta peruana (*Engraulis ringens*). Se aceptan ingredientes que contienen especies mixtas, por ejemplo, harina de pescado de recortes, si se enumeran todas las posibles especies. Las pesquerías se identifican utilizando la clasificación de Áreas de Pesca de la FAO, incluyendo subárea y división.

Los ingredientes derivados de algas, insectos o animales terrestres no necesitan tener identificado el país de origen (esto puede cambiar en futuras versiones del Estándar). Consulte la tabla a continuación para un ejemplo de cómo una fábrica de alimentos mantiene una lista interna de ingredientes.

Tabla 15: Ejemplo de listado interno de ingredientes

Ingrediente	Nombre y contacto del fabricante del ingrediente	Materia Prima Primaria	País o pesquería de origen
Harina de pescado derivada de peces enteros (pesquería)	<ul style="list-style-type: none"> ○ John Smith ○ Big Fish Company ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Anchoqueta peruana <i>(Engraulis ringens)</i>	FAO 87 Frontera Norte de la ZEE peruana hasta 16 'Sur
Harina de pescado de recortes (pesquería)	<ul style="list-style-type: none"> ○ John Smith ○ Big Fish Company ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Arenque atlántico <i>(Clupea harengus)</i>	FAO 27.4 Mar del Norte
Harina de pescado de recortes (acuicultura)	<ul style="list-style-type: none"> ○ John Smith ○ Big Fish Company ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Salmón atlántico <i>(Salmo salar)</i>	Noruega
Gluten de trigo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jane Brown ○ Plant Company ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS 	Trigo <i>(Triticum aestivum)</i>	Ucrania

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Página web 		
Lecitina de soya	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jane Brown ○ Plant Company ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Soya (<i>Glycine max</i>)	Brasil Argentina
Harina de insectos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sam Roberts ○ Empresa de Insectos ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Mosca Soldado Negra (<i>Hermetia illucens</i>)	N/A
Aceite de algas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Paul Williams ○ Empresa de Algas ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Microalgas (<i>Schizochytrium sp.</i>)	N/A
Harina de sangre de ave	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hannah Jones ○ Empresa Animal ○ Email/Teléfono ○ Dirección/GPS ○ Página web 	Aves de corral enteras (<i>Gallus gallus domesticus</i>)	N/A
Fosfatos	N/A	N/A	N/A



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

La fábrica de alimentos mantiene una lista interna de los orígenes de producción de todos los ingredientes si se conocen. La fábrica de alimentos también registra información adicional de producción, por ejemplo, para ingredientes marinos: detalles de los buques de la industria pesquera, estado de bandera, artes de pesca y puerto de desembarque; nombre y ubicación de la granja para ingredientes derivados de la acuicultura.

Si no se conocen, la fábrica de alimentos toma medidas para determinar los orígenes de producción y/o detalles adicionales.

La próxima versión del Estándar de Alimentos de ASC probablemente requerirá más trazabilidad.

La fábrica de alimentos publica la lista anualmente, sin los detalles del fabricante de ingredientes, cubriendo los ingredientes recibidos a lo largo del año anterior. Por ejemplo, la lista de ingredientes recibidos a lo largo de 2024 se publica a finales de 2025. Esto ayuda a proteger la inteligencia corporativa.

Para los ingredientes obtenidos desde el inicio del segundo ciclo de certificación en adelante, la fábrica de alimentos incluye la(s) región(es) de producción dentro del/los país(es) de producción primaria de materia prima para ingredientes derivados de fábricas terrestres. Tenga en cuenta que un ciclo de certificación es de 3 años. Una región es un área geográfica en la que se encuentran todas las granjas que pueden ser la fuente de una materia prima principal definida. Por ejemplo, trigo del sur de Ucrania o Jersón, Ucrania; soja del centro-oeste de Brasil o Mato Grosso, Brasil. La fábrica de alimentos define la región y será la misma que la región definida para la Ruta de Debita Diligencia 2 (si se utiliza).

Fabricante de ingredientes y producción primaria de la materia prima Debita Diligencia (2.2.5 y 2.2.6)

Para pasar la Debita Diligencia, todos los factores de riesgo (según la tabla 1, Apéndice 3 del Estándar de Alimentos de ASC) deben demostrarse 'a un nivel de riesgo permitido' (según la tabla 2, Apéndice 3 del Estándar de Alimentos de ASC). Demostrar el nivel de riesgo permitido puede significar usar una combinación de las Rutas al realizar la Debita Diligencia sobre un Fabricante de Ingredientes o sobre la Producción Primaria de la Materia Prima.

La Tabla 2 en el Apéndice 3 del Estándar de Alimentos establece los niveles de riesgo permitidos por nivel de Debita Diligencia y por factor de riesgo de Debita Diligencia. Como regla, se requiere Bajo Riesgo en todos los niveles de Debita Diligencia, a menos que se apliquen las excepciones de Riesgo Medio permitidas por el indicador 2.2.9.

En casos excepcionales, la segregación de la materia prima principal no se produce a nivel regional, país o pesquero. En este caso, todas las regiones dentro de un país/todos los países/todas las pesqueras de origen potencial deben figurar en la lista y estar cubiertas por la Debita Diligencia. La puntuación de riesgo resultante es el riesgo más alto de todos.

Se pueden seleccionar cuatro Rutas diferentes para evaluar/determinar el nivel de riesgo, y la selección de la Ruta puede tener implicaciones para la [trazabilidad](#). El nivel de trazabilidad requerido depende de la Ruta utilizada, por ejemplo, si se utilizan tarjetas de Puntuación de Riesgo País, la trazabilidad se reduce al nivel del país, o si se utiliza la evaluación del sector, la trazabilidad puede reducirse a un grupo de producción de materias primas. Si una fábrica de alimentos desea obtener materia prima de una granja con buen desempeño dentro de un país de alto riesgo (según la tarjeta de Puntuación de Riesgo País), y no hay material certificado por una tercera parte disponible y todo el sector está experimentando problemas, entonces la trazabilidad necesitaría extenderse hasta el nivel de la granja individual.

Las Rutas varían en su facilidad de implementación, costo directo de evaluación y nivel de competencia requerido de aquellos que llevan a cabo la Debida Diligencia.

Tabla 16: Comparación de las Rutas de Debida Diligencia

	Ruta 1: Tarjeta de Puntuación de Riesgo por País	Ruta 2: Evaluación de la Industria/Sector/Pesquero	Ruta 3: Evaluación del Fabricante de Ingredientes	Ruta 4: Certificación
Descripción general de la actividad	Verificación de puntuaciones por país por factor de riesgo	Recolección y revisión de evidencia de la cadena de suministro	Recopilación y revisión de la evidencia a través del Fabricante de ingredientes	Verificación si la certificación está incluida en la lista de esquemas aceptados y cubre el factor de riesgo
¿Costo directo asociado con la evaluación?	No	Sí – tiempo y potencialmente subcontratación a un consultor	Sí – tiempo y potencialmente subcontratación a un consultor	Sí – obtención de material certificado
¿Nivel de competencia específico requerido?	No	Sí	Sí	No

Ruta 1: Tarjetas de Puntuación del País

El enlace a la tarjeta de puntuación del país se puede encontrar [aquí](#).

Tenga en cuenta que la Debida Diligencia se considera aprobada solo si:

- La materia prima es producida en un país donde todos los factores de riesgo están categorizados como 'Bajo Riesgo', o 'Riesgo Medio' si se aplican los criterios de excepción del indicador 2.2.9. De lo contrario, se requiere Debida Diligencia adicional bajo una Ruta diferente para cualquier factor de riesgo a nivel de la materia prima primaria.
- El fabricante de ingredientes está ubicado en un país con todos los factores de riesgo categorizados como 'Bajo Riesgo'. Se requiere Debida Diligencia adicional bajo una Ruta diferente para cualquier factor de riesgo a nivel del fabricante de ingredientes que no se determine como 'Bajo Riesgo'.

Si se utiliza la tarjeta de puntuación del país para evaluar a un fabricante de ingredientes, la fábrica de alimento aplica el país en el cual se encuentra el fabricante de ingredientes. Para evaluar la Producción de Materias Primas Primarias de origen vegetal, se considera el país en el cual la planta fue producida/cultivada. Para evaluar la Producción de Materias Primas Primarias de origen marino, el alcance del país a aplicar depende de si se conoce el Estado del Pabellón de las especies capturadas (consulte las Tarjetas de Puntuación del País para más detalles). Tenga en cuenta que el estado del pabellón se refiere al país cuyas leyes están registradas en un buque o flota pesquera. Es la nación/país bajo cuya jurisdicción se encuentra el buque.

La metodología detrás de la tarjeta de puntuación del país se puede encontrar [aquí](#).

Ruta 2: Evaluación subnacional/sectorial (para la producción de materias primas primarias de origen vegetal) / Evaluación de la industria/sector (para el fabricante de ingredientes) / Evaluación pesquera (para la producción de materias primas primarias de origen marino)

1. Mapeo de la Cadena de Suministro

La fábrica de alimento mapea sus cadenas de suministro relevantes lo más atrás posible solicitando información a los fabricantes de ingredientes sobre sus propios proveedores a través de cuestionarios de autoevaluación, revisión de documentos y recopilación de datos de empleados de compras o técnicos.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Aunque puede que no sea posible para la fábrica de alimento mapear toda la cadena de suministro hasta el nivel de las materias primas primarias, se fomenta hacerlo para cumplir con posibles obligaciones futuras bajo el Reglamento de Deforestación de la UE (EUDR) para la soja y el aceite de palma, así como otras regulaciones de Debida Diligencia. El EUDR requiere documentar los orígenes del producto hasta el nivel de parcelas individuales de tierra. Las futuras versiones de este estándar probablemente requerirán evaluaciones de riesgo más detalladas y un nivel correspondiente de trazabilidad demostrado.

2. Evaluación del riesgo

a. Para fabricantes de ingredientes y/o producción de materias primas primarias de origen vegetal

La fábrica de alimento lleva a cabo la evaluación del(los) factor(es) de riesgo de manera sucesiva, comenzando con un análisis de alto nivel y avanzando hacia evaluaciones más detalladas cuando sea necesario, basándose en los hallazgos iniciales, es decir, si el nivel de riesgo permitido no puede determinarse a una escala más amplia. En paralelo, los procesos de trazabilidad también avanzan hacia información a escala más fina (es decir, trazando a unidades de suministro específicas, más cerca del

origen) cuando las evaluaciones de riesgo indican que esto puede ser necesario para demostrar el nivel de riesgo permitido para la producción individual de materias primas primarias en un sector de mayor riesgo.

Por ejemplo, el análisis de alto nivel puede indicar que un fabricante de ingredientes o una granja es de Alto Riesgo de trabajo forzado debido a la prevalencia de trabajadores migrantes vulnerables en el país y sector. Sin embargo, el fabricante de ingredientes o la granja puede no emplear a ningún trabajador migrante en absoluto, o puede tener procesos sólidos para reclutar y apoyar a los trabajadores migrantes.

Vea la tabla a continuación para el ejemplo de nivel escalonado de trazabilidad.

Tabla 17: Ejemplo de nivel escalonado de trazabilidad.

Sujeto de Evaluación	Tipo de evaluación	Nivel de trazabilidad (comenzar en el nivel 1 y si no se puede determinar el nivel de riesgo permitido, proceder a través de los niveles según sea necesario)	Ejemplo de evidencia
Fabricante de ingredientes	Industria/sector	1. Fabricante del mismo ingrediente o tipo de ingrediente dentro de un país, por ejemplo, fabricantes de harina de soja en Argentina.	Informe de terceros (publicado en los últimos 5 años) que aborda el factor de riesgo bajo evaluación.
		2. Asociación de la industria (si el fabricante de ingredientes es miembro), por ejemplo, ABIOVE, la Asociación Brasileña de Industrias de Aceites Vegetales.	La membresía de la asociación requiere evidencia de mitigación contra el factor de riesgo bajo evaluación, por ejemplo, tener políticas establecidas, ser auditado, informes regulares, etc.
		3. Fabricante de Ingredientes	Ver Ruta 3.
Producción de materias	Subnacional/sectorial	1. Sector de la materia prima dentro de una región, por ejemplo, soja de Mato Grosso, Brasil.	Informe de terceros (publicado en los últimos 5 años) que aborda el factor de riesgo bajo evaluación.

primas primarias de origen vegetal	2. Grupos de unidades de producción ubicadas en proximidad geográfica cercana y bajo gestión común.	Requisitos de auditoría e informe para miembros, datos GIS, entrevistas con empleados, etc. que abordan el factor de riesgo bajo evaluación.
	3. Unidades de producción, es decir, granjas, plantaciones, grupos de agricultores.	Visitas al sitio, entrevistas con empleados, datos GIS, etc. que abordan el factor de riesgo bajo evaluación

Un análisis de alto nivel (trazabilidad de nivel 1 en la tabla anterior) de los factores de riesgo se lleva a cabo mediante una metodología basada en escritorio que utiliza herramientas de evaluación de riesgos existentes y otras fuentes secundarias de datos. Una evaluación granular de riesgo (trazabilidad de nivel 2+ en la tabla anterior) de los factores de riesgo es un análisis más detallado que utiliza fuentes de datos secundarias y primarias adicionales sobre el área/industria de origen, se basa en datos de ubicación y límites más precisos para los proveedores, y/o considera otras características de los proveedores que pueden afectar los niveles de riesgo. Se pueden obtener datos adicionales a través de entrevistas con partes interesadas y otros expertos en la materia, así como con empleados del fabricante/unidad de producción de ingredientes. La Debida Diligencia que involucra evaluaciones de riesgo granulares utilizando fuentes de datos primarias es realizada por individuos (pueden ser personal interno o consultores externos) que cumplen con los requisitos de competencia enumerados en el Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC. Los individuos que utilizan informes publicados no necesitan cumplir con los requisitos de competencia enumerados en el Apéndice 10.

Las tablas a continuación proporcionan Indicadores de Bajo Riesgo recomendados y fuentes y procesos sugeridos para evaluar los factores de riesgo.

Tabla 18: Indicadores de Bajo Riesgo para factores de riesgo legales y ambientales de las materias primas primarias de origen vegetal

Factor de riesgo	Indicador de Bajo Riesgo	Fuentes y procesos sugeridos para evaluar el riesgo
El riesgo de que la materia prima principal provenga de áreas afectadas por una supervisión regulatoria deficiente, lo que resulta en violaciones	La granja está ubicada en un área donde los estándares de gobernanza del uso forestal y del suelo y la aplicación de la ley son sólidos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluaciones del estado de la gobernanza y la aplicación de la ley en la región de la fuente

sistemáticas del uso del suelo o de las leyes y regulaciones ambientales dentro de la producción de materias primas principales de origen vegetal.	La granja está ubicada en un área donde se hacen cumplir los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de tenencia de la tierra están claramente definidos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluaciones del estado de los derechos indígenas y la tenencia de la tierra en la región de la fuente, por ejemplo, el mapa LandMark, implementación de las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia (VGGT) a través de LandPortal
El riesgo de que las materias primas primarias provengan de áreas resultantes de la deforestación/conversión ilegal.	La granja está ubicada en un área con una baja tasa/incidencia de deforestación ilegal y/o conversión de tierras.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Datos de teledetección (por ejemplo, satélite o radar), ○ Alertas de deforestación ○ Serie de Evaluación de los Recursos Forestales de la FAO ○ Monitores forestales independientes o comunitarios. ○ Comunidades locales, pueblos indígenas y organizaciones de la sociedad civil ○ Evaluaciones de riesgo a nivel de país o paisaje. ○ Información recopilada a través de mecanismos de reclamaciones

Fuentes: Guía OCDE-FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables (2016)

Tabla 19: Indicadores de Bajo Riesgo para factores de riesgo legales y ambientales de fabricantes de ingredientes

Factor de riesgo	Indicador de Bajo Riesgo	Fuentes y procesos sugeridos para evaluar el riesgo
El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con el siguiente indicador: 1.1.1 licencias y permisos legales, al operar en un área afectada por una supervisión regulatoria deficiente que resulta en violaciones sistemáticas de leyes y regulaciones.	El fabricante de ingredientes está ubicado en un área donde la gobernanza y la aplicación de la ley son fuertes.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluaciones del estado de la gobernanza y la aplicación de la ley en la región fuente.

<p>El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Criterios:</p> <p>1.17 regulaciones ambientales aplicables</p> <p>1.18 uso del agua</p> <p>1.19 manejo de residuos</p> <p>1.20 manejo de efluentes</p>	<p>El fabricante de ingredientes mide y gestiona su uso del agua, manejo de residuos y manejo de efluentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
<p>El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Indicadores:</p> <p>3.4.2 divulgación de OGM</p> <p>3.4.3 divulgación de aditivos medicinales</p>	<p>El fabricante de ingredientes divulga la presencia de OGM y aditivos medicinales a todos los compradores del producto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.

Tabla 20: Indicadores de Bajo Riesgo para factores de riesgo social de fabricantes de materias primas primarias y de ingredientes de origen vegetal

Factor de riesgo	Indicador de Bajo Riesgo	Fuentes y procesos sugeridos para evaluar el riesgo
El riesgo de que la materia prima principal sea producida utilizando trabajo forzado o las peores formas de trabajo infantil.	La granja/fabricante de ingredientes está ubicada en un país que ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT y tiene un sólido historial de implementación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Página web NORMLEX de la OIT sobre ratificación y supervisión de países.
	La granja/fabricante de ingredientes está ubicada en un país que no tiene políticas y programas de trabajo penitenciario.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigación del país
El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Criterios: 1.3 regulaciones laborales aplicables 1.4 trabajo forzado 1.5 niños y jóvenes trabajadores	<p>La granja/fabricante de ingredientes está ubicada en un país que no tiene programas orquestados por el estado, incluyendo pero no limitado a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ movilización masiva para programas de desarrollo nacional a gran escala (particularmente en economías planificadas centralmente). ○ programas laborales y/o vocacionales dirigidos a personas pertenecientes a minorías (por ejemplo, étnicas o religiosas). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigación del país
	La granja/fabricante de ingredientes no está ubicada en un área con acceso limitado a escuelas.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigación del área ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
	La granja/fabricante de ingredientes no emplea trabajadores migrantes, particularmente trabajadores migrantes irregulares.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.

	La granja/fabricante de ingredientes no recluta empleados a través de terceras partes, incluidos reclutadores gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
	La granja/fabricante de ingredientes no cobra tarifas de reclutamiento.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
	La granja/fabricante de ingredientes no tiene arreglos de crédito ni esquemas de deuda para empleados.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
	La granja/fabricante de ingredientes no proporciona alojamiento familiar en el sitio.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
	La granja/fabricante de ingredientes no emplea trabajadores menores de 18 años.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Criterios: 1.6 discriminación	El fabricante de ingredientes tiene comunicación efectiva, procedimientos y monitoreo para asegurar que no ocurra acoso, comportamiento abusivo o explotador en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.
El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Criterios: 1.13 mecanismo de reclamaciones	El fabricante de ingredientes tiene un mecanismo de reclamaciones efectivo.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de documentos ○ Visita al sitio ○ Entrevistas con partes interesadas clave/empleados.

Fuentes: *Guía de la OCDE-FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables (2016)*; *Guía sobre la Debida Diligencia para empresas de la UE para abordar el riesgo de trabajo forzado en sus operaciones y cadenas de suministro (2021)*

b. Para la producción de materias primas primarias de origen marino

Debido a la complejidad de las cadenas de suministro de [ingredientes marinos](#) y la falta de datos disponibles públicamente e informes del sector, el proceso de evaluación de riesgos es diferente al de los fabricantes de ingredientes y las cadenas de suministro de ingredientes vegetales.

Para los para ingredientes marinos derivados de [pescado entero](#), o si se conoce la información del buque, la fábrica de alimento realiza una evaluación de los factores de riesgo siguiendo las recomendaciones para determinar Bajo Riesgo dentro de la Sección 4 (Pesca y operaciones pesqueras) de [PAS 1550:2017 'Ejercicio de la Debida Diligencia en el establecimiento del origen legal de productos del mar e ingredientes marinos – Importación y procesamiento – Código de práctica](#). La tabla a continuación especifica qué secciones de PAS 1550:2017 se relacionan con qué factor de riesgo. Esta evaluación pesquera es realizada por individuos que cumplen con los requisitos de competencia enumerados en el Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC.

Tabla 21: Evaluación pesquera para factores de riesgo de ingredientes marinos derivados de peces enteros

Factor de riesgo	Sección(es) de PAS 1550:2017
<p>Legal: El riesgo de que la materia prima principal se origine en áreas afectadas por una supervisión regulatoria deficiente, resultando en pesca ilegal sistemática dentro de la de la pesquería.</p>	<p>4.2 Control de acceso a las pesquerías 4.3 Monitoreo, control y vigilancia 4.4 Buques de pesca fuente 4.5 Transbordo 4.6 Desembarque en puerto (4.6.1 y 4.6.2)</p>
<p>Social: El riesgo de que la materia prima principal sea producida utilizando trabajo forzado o las peores formas de trabajo infantil.</p>	<p>4.2 Control de acceso a las pesquerías 4.4 Buques de pesca fuente 4.5 Transbordo 4.6 Desembarque en puerto (4.6.3) 4.7 Condiciones laborales decentes en la industria pesquera</p>
<p>Ambiental:</p>	<p>4.1 Gestión de las pesquerías 4.2 Control de acceso a las pesquerías</p>

<p>El riesgo de que la materia prima principal se origine de pesca no reportada o no regulada.</p> <p>El riesgo de que la materia prima principal se origine de especies que están en peligro o en peligro crítico según la UICN.</p> <p>El riesgo de que la materia prima principal se origine de especies capturadas que aparecen en los apéndices de la CITES.</p>	<p>4.3 Monitoreo, control y vigilancia</p> <p>4.4 Buques de pesca fuente</p> <p>4.5 Transbordo</p> <p>4.6 Desembarque en puerto (4.6.1 y 4.6.2)</p>
---	---

La fábrica de alimento también puede hacer uso de la herramienta [Vessel Viewer de Global Fishing Watch](#), que permite a los usuarios identificar y verificar información sobre un buque determinado, sus operaciones de pesca, historial de cumplimiento relevante y autorizaciones para apoyar la toma de decisiones y la planificación operativa. Esto puede proporcionar parte de la información necesaria en respuesta a la guía/preguntas de PAS 1550. Se puede encontrar más información sobre los campos de datos en la herramienta Vessel Viewer y sugerencias sobre cómo los datos pueden ayudar con las evaluaciones de riesgo [aquí](#).

Para los ingredientes de subproductos marinos, o si no se conoce la información del buque, la fábrica de alimento realiza la evaluación de todos los factores de riesgo siguiendo, como mínimo, los Indicadores de Bajo Riesgo recomendados que se muestran en la tabla a continuación. Tenga en cuenta que, dado que la prevalencia de la pesca INDNR es un indicador de problemas laborales y la pesca de especies en peligro, todos los factores de riesgo se evalúan juntos.

Tabla 22: Evaluación pesquera para factores de riesgo de ingredientes marinos derivados de subproductos

Indicador de Bajo Riesgo
<ul style="list-style-type: none"> ○ Se conoce la ZEE del Estado costero, el Área FAO o la ORP donde se capturaron los peces.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya Zona Económica Exclusiva (ZEE) o la Organización Regional de Ordenación Pesquera (RFMO) donde se capturó el pescado mantiene un registro de buques autorizados.

<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE o la RFMO donde se capturaron los peces emite licencias de manera transparente, es decir, el proceso de solicitud se publica y la lista de todas las embarcaciones licenciadas está disponible públicamente en una página web.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE o la RFMO donde se capturó el pescado, cuenta con cuotas de pesca y otras restricciones de captura de carácter estacional, temporal o técnico, que están disponibles públicamente en un sitio web.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE o la RFMO donde se capturaron los peces opera sanciones sobre embarcaciones pesqueras por pesca INDNR o prácticas laborales ilegales que se publican en una página web disponible públicamente.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE o la RFMO donde se capturaron los peces aplica sanciones a las embarcaciones pesqueras que son suficientes para disuadir la pesca INDNR y las prácticas laborales ilegales, es decir, las multas son al menos cinco veces el valor de la captura obtenida por la embarcación durante el período en que tuvo lugar la actividad INDNR.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE donde se capturaron los peces coopera con otros estados de la región, así como con los estados de pabellón y puerto involucrados en la captura y distribución de productos del mar capturados en las aguas territoriales o ZEE, es decir, que como mínimo, los estados costeros deben dar a conocer a las partes mencionadas los funcionarios responsables de las funciones pesqueras del estado costero y que cualquier solicitud de información de las partes mencionadas reciba una respuesta completa y precisa dentro de los 10 días hábiles; y ya sea inspeccionar físicamente las condiciones de la tripulación en los buques de pesca para verificar que las condiciones para la tripulación cumplan con los estándares establecidos por la ley del estado costero o tener un sistema publicado y definido mediante el cual confíen en estados de pabellón particulares para hacerlo en el caso de buques de aguas distantes que probablemente no llamen a puerto en el estado costero.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE donde se capturaron los peces no está "pre-identificada" como no cooperante ("tarjeta amarilla"), "identificada" como no cooperante ("tarjeta roja") ni "listada" por la Unión Europea.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El estado costero en cuya ZEE donde se capturaron los peces no está identificada ni certificada por el Servicio Nacional de Pesquerías Marinas de los EE. UU. (NOAA) como responsable de buques involucrados en la pesca INDNR.



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

ASC reconoce que para los subproductos marinos es difícil obtener información sobre el puerto de desembarque y los buques involucrados. Sin embargo, a medida que la tecnología mejora la visibilidad a lo largo de la cadena de suministro, las fábricas pueden pedir cada vez más a sus proveedores que proporcionen esta información para evaluar los factores de riesgo utilizando una evaluación de riesgos más detallada, como se utiliza para los ingredientes de peces enteros.

Ruta 3: Evaluaciones del fabricante de ingredientes:

La fábrica de alimento trabaja con el fabricante de ingredientes para demostrar que el fabricante de ingredientes, ya sea de la materia prima principal de origen marino o vegetal, tiene un Riesgo Bajo o Medio permitido para los Factores de Riesgo detallados en la Tabla 1, Apéndice 3 del Estándar de Alimentos de ASC.

1. Mapeo de la Cadena de Suministro

Al igual que con la Ruta 2, la fábrica de alimento mapea sus cadenas de suministro relevantes lo más atrás posible solicitando información a los fabricantes de ingredientes sobre sus propios proveedores a través de cuestionarios de autoevaluación, revisión de documentos y recopilación de datos de empleados de compras o técnicos.

2. Evaluación del Riesgo

Para los factores de riesgo del fabricante de ingredientes, la fábrica de alimento evalúa al fabricante de ingredientes solicitando y revisando la misma o similar evidencia que la fábrica de alimento debe proporcionar cuando se audita contra los Indicadores/Criterios equivalentes del Estándar de Alimentos. Esto podría hacerse a través de acuerdos contractuales o de compra, especificaciones de productos o cuestionarios a proveedores.

Tabla 23: Ejemplo de evidencia utilizada para evaluar los factores de riesgo del fabricante de ingredientes bajo la Ruta 3

Factor de riesgo	Ejemplo de evidencia a ser revisada por la fábrica de alimento
<p>Legal: El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con el siguiente Indicador: 1.1.1 licencias y permisos legales, al operar en un área afectada por una supervisión regulatoria deficiente que</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Licencia comercial o Licencia de fábrica

<p>resulta en violaciones sistemáticas de leyes y regulaciones.</p>	
<p>Social: El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Criterios: 1.3 regulaciones laborales aplicables, 1.4 trabajo forzado, 1.5 niños y jóvenes trabajadores, 1.6 discriminación, y 1.13 mecanismo de reclamación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas de la empresa, procedimientos e instrucciones de trabajo relacionadas con el trabajo. ○ sistema de verificación de edad ○ evidencia de evaluación de riesgo para niños/jóvenes empleados ○ políticas, procedimientos y registros relacionados con el proceso de reclutamiento ○ contratos de trabajo ○ política contra el acoso ○ procedimiento de reclamación
<p>Ambiental: El riesgo de que el fabricante de ingredientes no cumpla con los siguientes Criterios: 1.17 regulaciones ambientales aplicables, 1.18 uso del agua, 1.19 manejo de residuos, y 1.20 manejo de efluentes.</p> <p>Y los Indicadores: 3.4.2 divulgación de OGM, y 3.4.3 divulgación de aditivos medicinales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas de la empresa, procedimientos e instrucciones de trabajo relacionadas con las operaciones ambientales. ○ Declaraciones de divulgación

? Los factores de riesgo OGM y Aditivos Medicinales

Tenga en cuenta que los Indicadores 3.4.2 divulgación de OGM y 3.4.3 divulgación de aditivos medicinales están listados como factores de riesgo ambiental para que los países, empresas y personas puedan tomar su propia decisión sobre el impacto potencial.

Para los factores de riesgo en la producción primaria de la materia prima principal de origen marino y de origen vegetal, el fabricante de ingredientes demuestra a la fábrica que posee un sistema adecuado o información suficiente para asegurar un Riesgo Bajo o Medio permitido en el nivel de producción de materia prima.

Los elementos de los sistemas de gestión y control del fabricante de ingredientes que se revisan incluyen:

- evaluaciones de riesgo;
- mapeo de la cadena de suministro y actividades y estado de trazabilidad;
- procedimientos para identificar y abordar el incumplimiento, incluidas las reclamaciones presentadas y su estado;

- o actividades relacionadas con la adquisición responsable de tierras y prácticas de desarrollo, incluidas las evaluaciones de impacto y el uso del Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) cuando sea apropiado;
- o sistemas de monitoreo, verificación e informe, incluidos herramientas, métodos y fuentes de datos apropiados, que sean capaces de evaluar y comunicar los impactos y resultados de sus operaciones y cadena de suministro.

(La lista anterior se toma de la guía de AFi)

Un ejemplo de una herramienta adecuada para el monitoreo, verificación e informe de los factores de riesgo para la producción de materias primas marinas primarias es la [herramienta Vessel Viewer de Global Fishing Watch](#). Esta herramienta permite a los usuarios identificar y verificar información sobre un buque determinado, sus operaciones de pesca, el historial de cumplimiento relevante y las autorizaciones para apoyar la toma de decisiones y la planificación operativa. Se puede encontrar más información sobre los campos de datos en la herramienta Vessel Viewer y sugerencias sobre cómo los datos pueden ayudar con las evaluaciones de riesgo [aquí](#).

La fábrica de alimento también puede realizar una evaluación del(los) factor(es) de riesgo para la producción de materias primas primarias de origen marino y vegetal utilizando la [herramienta de evaluación del riesgo alimentario ESG](#) de la Iniciativa Global del Salmón (GSI). La tabla a continuación especifica qué secciones de la herramienta se relacionan con qué factor de riesgo. Todos los factores de riesgo deben ser evaluados contra las secciones especificadas de 'Transparencia' y 'Sistema de Gestión' de la herramienta ESG, además de la(s) sección(es) relevante(s) de la herramienta ESG para el factor de riesgo bajo evaluación. El resultado de la evaluación de riesgo contra todas las secciones relevantes de la herramienta ESG debe ser 'bajo' según la herramienta ESG de GSI.

Tabla 24: Secciones de la herramienta ESG de GSI para el Principio de Debida Diligencia 2

Factores de Riesgo Marino	Sección(es) de la herramienta ESG de GSI
<p>Legal: El riesgo de que la materia prima principal provenga de áreas afectadas por una supervisión regulatoria deficiente, resultando en pesca ilegal sistemática dentro de la pesquería.</p>	<p>1.1 Transparencia 2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión 3.5 Gobernanza</p>
<p>Social: El riesgo de que la materia prima principal sea producida utilizando trabajo forzado o las peores formas de trabajo infantil.</p>	<p>1.1 Transparencia 2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, Derechos Humanos Básicos</p>

<p>Ambiental: El riesgo de que la materia prima principal provenga de la industria pesquera no reportada o no regulada.</p> <p>El riesgo de que la materia prima principal se origine de especies que están en peligro o en peligro crítico según la UICN.</p> <p>El riesgo de que la materia prima principal se origine de especies capturadas que aparecen en los apéndices de la CITES.</p>	<p>1.1 Transparencia</p> <p>2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión</p> <p>6.4, 6.5 Pesca</p>
---	--

Factor de Riesgo de Planta	Sección(es) de la herramienta ESG de GSI
<p>Legal: El riesgo de que la materia prima principal provenga de áreas afectadas por una supervisión regulatoria deficiente que resulte en violaciones sistemáticas del uso de la tierra o de las leyes y regulaciones ambientales dentro de la producción la materia prima principal de origen vegetal.</p>	<p>1.1 Transparencia</p> <p>2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión</p> <p>3.6 Gobernanza</p>
<p>Social: El riesgo de que la materia prima principal sea producida utilizando trabajo forzado o las peores formas de trabajo infantil.</p>	<p>1.1 Transparencia</p> <p>2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión</p> <p>4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, Derechos Humanos Básicos</p>
<p>Ambiental: El riesgo de que la materia prima principal provenga de áreas resultantes de la deforestación/conversión ilegal.</p>	<p>1.1 Transparencia</p> <p>2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión</p> <p>5.4 Prácticas de Uso de la Tierra Restaurativas y de Biodiversidad</p>

Ruta 4: Certificación

El enlace a la lista de esquemas de certificación aceptados se puede encontrar [aquí](#). Si una materia prima principal o un fabricante de ingredientes está certificado bajo uno de los esquemas aceptados con todos los factores de riesgo categorizados como 'Bajo Riesgo', entonces se ha superado la Debida Diligencia. Sin embargo, se requiere una Debida Diligencia adicional bajo una Ruta diferente para cualquier factor de riesgo que no se determine como 'Bajo Riesgo'.

Tenga en cuenta que, para la materia prima principal certificada, solo se aceptan los modelos de producción/trazabilidad de cadena de custodia de Identidad Preservada, Segregado y Balance de Masa. No se aceptan modelos de comercio de certificados, por ejemplo, créditos, libro y declaración. La certificación de Cadena de Custodia correspondiente también debe estar presente y verificada a lo largo de la cadena de suministro según lo requerido por el esquema para asegurar la trazabilidad.

La compra de materias primas certificadas o aprobadas según la lista de esquemas de certificación aceptados no necesariamente otorga a la fábrica de alimentos el derecho a hacer declaraciones relacionadas con esos estándares. Las fábricas de alimentos que deseen hacer declaraciones deben contactar al propietario del esquema para obtener más información sobre sus requisitos.



Los factores de riesgo de especies peligro de extinción (materia prima primaria de origen marino)

Para la producción certificada de materias primas primarias de origen marino, la fábrica de alimento puede comparar las especies listadas en el certificado de captura con la Lista Roja de la UICN y la Lista de Apéndices I, II, III de CITES para demostrar Bajo Riesgo para los dos factores de riesgo medioambiental relacionados con especies en peligro de extinción.

¿Qué sucede si el resultado de la evaluación de riesgo de Debida Diligencia no es Bajo Riesgo?

Si el resultado de la evaluación de riesgos no demuestra que el ingrediente es de Bajo Riesgo o como Riesgo Medio permitido bajo la excepción en el indicador 2.2.9, el ingrediente no puede ser fuente de la fábrica de alimento. En tales casos, la fábrica de alimento debe implementar medidas correctivas apropiadas y con un plazo determinado, tales como:

- prevención
- mitigación
- remediación
- cesar la fuente, sin embargo, donde sea posible se prefiere la mitigación sobre la discontinuación de la fuente.

Durante la auditoría inicial, la fábrica de alimento demuestra que ha comenzado a implementar medidas, sin embargo, aún no se requiere monitoreo.

¿Cuándo se debe repetir la evaluación de Debida Diligencia?

El paso final del proceso de Debida Diligencia es el monitoreo. La fábrica de alimento implementa un programa de monitoreo para:

- monitorear los factores de riesgo, o los indicadores de los factores de riesgo, para asegurar que el nivel de riesgo determinado siga siendo válido;
- monitorear la efectividad de las medidas implementadas.

Como se describe en el Apéndice 3 del Estándar de Alimentos, la evaluación de riesgo de Debida Diligencia se repite cuando:

- el monitoreo indique un nivel de riesgo diferente al determinado previamente,
- el monitoreo indique que las medidas implementadas no son efectivas,
- ocurran cambios significativos que puedan afectar el nivel de riesgo determinado previamente,
- en todos los casos, al menos en cada ciclo de certificación (tres años).

El monitoreo mensual sería una buena práctica para asegurar que las evaluaciones/revaluaciones de riesgo de Debida Diligencia puedan iniciarse puntualmente según sea necesario. Si el resultado de la evaluación de riesgo no determina un Riesgo Bajo, la fábrica de alimento implementa medidas apropiadas, como se describe anteriormente, integradas en un plan de acción con plazos definidos.

Sistema para garantizar la asignación de riesgos de acuerdo con los requisitos de riesgo de la ASC (2.2.8 y 2.2.9).

La fábrica de alimento no se abastece de cadenas de suministro donde el resultado de la Debida Diligencia requerida por ASC sobre el fabricante de ingredientes y la producción de la materia prima primaria indica un riesgo medio o alto, a menos que los criterios de excepción descritos en 2.2.9 sean aplicables, ya que estos se consideran ingredientes no permitidos. Tenga en cuenta que los ingredientes no permitidos no están autorizados en ningún alimento acuático, pero pueden usarse en alimentos no acuáticos.

Para reiterar que el indicador 2.2.9 del Estándar de Alimentos incluye una excepción para ingredientes donde los resultados de la Debida Diligencia del Principio 2, a nivel de obtención de la materia prima primaria, son de Riesgo Medio. Esto es aplicable a los resultados de la Ruta de Debida Diligencia 1 (Tarjetas ASC de Puntuación de Riesgo País), Ruta 2 (Evaluación sectorial/pesquera) y Ruta 3 (Evaluación del Fabricante de Ingredientes). Solo se aceptan resultados de Riesgo Bajo de la Ruta 4 (Lista de Esquemas Aceptados). La UoC debe aspirar a demostrar **Riesgo Bajo** a través de todas las Rutas aplicables antes de concluir que un ingrediente es de **Riesgo Medio**.

Estos ingredientes se clasificarán como no elegibles para ASC y, por lo tanto, pueden ser utilizados tanto en Alimentos de balance de masa ASC como en Alimentos acuícolas no ASC. Como se indica, esta concesión temporal para resultados de Riesgo Medio se aplica únicamente a la Debida Diligencia realizada a nivel de la materia prima primaria, no al fabricante de ingredientes. Los fabricantes de

ingredientes deben ser evaluados como de Bajo Riesgo utilizando una de las cuatro Rutas de Debida Diligencia existentes.

Los criterios de excepción de Riesgo Medio descritos en 2.2.9 e ilustrados en la tabla 2 del Apéndice 3 del Estándar de Alimentos están limitados en el tiempo con la intención de permitir a las fábricas de alimentos tiempo suficiente para implementar medidas que reduzcan progresivamente el resultado de riesgo de Debida Diligencia para la producción de la materia prima primaria a 'Bajo Riesgo'. Para el 2^{de} febrero de 2029 (tres años después de la fecha de entrada en vigor de la versión 1.2 del Estándar de Alimentos), los criterios de excepción expiran y todos los ingredientes obtenidos en la cadena de suministro de las fábricas de alimentos deben demostrarse como de **Bajo Riesgo** para la producción de la materia prima primaria.

La conformidad con esto debe demostrarse en la auditoría subsiguiente de las fábricas de alimentos después de la fecha de finalización del período de tres años. El plazo de tres años brinda a las fábricas de alimentos la oportunidad suficiente para implementar otras Rutas de Debida Diligencia (Ruta 2 y 3), asegurar un suministro de Bajo Riesgo o cambiar de fuente si es necesario.

Se espera que las fábricas de alimentos demuestren una mejora constante a lo largo del tiempo. Los ejemplos pueden incluir cronogramas documentados para el progreso hacia un bajo riesgo, planes de compromiso con proveedores, informes de Debida Diligencia actualizados que muestren una reducción progresiva del riesgo.

La proporción de informes de Debida Diligencia de Bajo Riesgo para los materiales crudos primarios debe aumentar en cada auditoría de seguimiento. Las fábricas de alimentos deben publicar los resultados de la Debida Diligencia (Bajo y Medio Riesgo permitido) en su página web e informarlos a ASC, según el indicador 2.2.10 del Estándar de Alimentos (todos los requisitos de publicación de datos se resumen además en la Tabla 7 del Apéndice 8 del Estándar de Alimentos). Esto asegura la transparencia y el progreso continuo hacia las metas a largo plazo del Estándar de Alimentos.

Consideraciones de auditoría

El auditor verificará que la fábrica de alimento mantenga una lista de ingredientes según los Requisitos del Estándar y que la información relevante sea publicada. El auditor también verificará que se hayan completado los requisitos de informe a ASC.

El auditor debe revisar un número representativo de informes de Debida Diligencia de cada Ruta utilizada por la fábrica de alimento para la Debida Diligencia. Enfocándose en áreas de mayor riesgo (es decir, Rutas 2 y 3) para asegurar una evaluación consistente de los principios de Debida Diligencia y un nivel de detalle suficiente que permita al auditor determinar que la fábrica de alimento ha realizado la Debida Diligencia según los requisitos del Estándar. El auditor también debe tener en cuenta los resultados de auditorías previas para decidir sobre un aumento o disminución de la muestra de informes de Debida Diligencia. Para cada informe muestreado, el auditor verifica lo siguiente:

1. que la pesquería de origen (si aplica) es la determinada por la fábrica de alimento según el siguiente proceso:

- a) Revisar todos los documentos de trazabilidad disponibles, por ejemplo: conocimientos de embarque, facturas, notas de entrega, certificados de salud/controles veterinarios, certificados de captura, órdenes de compra y listas de empaque/registros de carga para cada cambio de propiedad;
 - b) Si la materia prima se obtiene de una pesquería certificada o aprobada por un esquema, entonces en lugar del punto a), el auditor verifica la validez de todos los certificados de las organizaciones certificadas en la cadena de suministro que legalmente poseían los productos certificados desde la pesquería hasta la fábrica (es decir, verificar que se mantiene la Cadena de Custodia).
2. Que el país/región de origen (si aplica) es el determinado por la fábrica de alimento según el siguiente proceso:
 - a) Revise todos los documentos de trazabilidad disponibles, por ejemplo: conocimientos de embarque, facturas, notas de entrega, órdenes de compra y registros de empaque/carga para cada cambio de propiedad.
 3. Si la materia prima se obtiene de una granja certificada o aprobada por un esquema, entonces en lugar del punto a), el auditor verifica la validez de todos los certificados de las organizaciones certificadas en la cadena de suministro que legalmente poseían los productos certificados desde la granja hasta la fábrica de alimento (es decir, verificar que se mantiene la Cadena de Custodia).
 4. Que el nivel de riesgo determinado por la fábrica de alimentos esté respaldado por la Ruta de Debida Diligencia utilizada y la evidencia proporcionada.
 5. Que para los ingredientes determinados como ni de Bajo Riesgo ni de Riesgo Medio permitido, la fábrica de alimentos haya implementado medidas apropiadas para lograr el nivel de riesgo permitido antes de la obtención.
 6. Que para los ingredientes determinados como de Riesgo Medio permitido, la proporción de resultados de Debida Diligencia de Bajo Riesgo para los materiales crudos primarios debe aumentar en cada auditoría de seguimiento. Los auditores evaluarán el progreso hacia la consecución de Bajo Riesgo, verificando si la proporción de ingredientes evaluados como de Bajo Riesgo está aumentando con el tiempo. Para la próxima auditoría después de la conclusión del período de tres años (2^{de} febrero de 2029), solo se obtendrán y utilizarán en la fábrica de alimento ingredientes determinados como de Bajo Riesgo.

El auditor verificará que las personas que realizan la Debida Diligencia a través de las Rutas 2 y 3 hayan cumplido con los requisitos de competencia en el Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC.

El auditor verificará que los fabricantes de ingredientes estén aprobados según los procedimientos definidos por la fábrica de alimento y que estos procedimientos cumplan con los Requisitos relevantes de ASC.

El auditor también verificará que se haya implementado un programa de monitoreo y que se repita la Debida Diligencia cuando sea necesario según el Estándar (no aplicable para auditorías iniciales).

Recursos útiles

Guía de AFi sobre Compromiso y Monitoreo y Verificación de la Cadena de Suministro:

<https://accountability-framework.org/contents-of-the-framework/monitoring-and-verification/>

Guía de AFi sobre Logro de Compromisos a través de la Colaboración (incluyendo iniciativas

jurisdiccionales): <https://accountability-framework.org/operational-guidance/achieving-commitments-through-collaboration/>

Guía sobre la Pesca Ilegal, No Declarada y No Reglamentada (INDNR):

<https://www.seafish.org/document/?id=64546167-9781-464a-a1dd-29bb5e0ef3f0>

Guía de la OCDE-FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables:

<https://mneguidelines.oecd.org/rbc-agriculture-supply-chains.htm>

Informes de la Fundación para la Justicia Ambiental (INDNR y Derechos Humanos en la industria pesquera):

<https://ejfoundation.org/reports>

Global Fishing Watch (mapas de seguimiento de embarcaciones):

<https://globalfishingwatch.org/>

Herramienta de evaluación de riesgos ESG del GSI:

<https://globalsalmoninitiative.org/en/our-priorities/sustainable-feed/environmental-social-governance-esg/>

Nivel de Sostenibilidad Mayoritario

Nivel de Sostenibilidad Mayoritario

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 4.1 - La UoC aumenta el nivel de sostenibilidad mayoritario de sus ingredientes marinos (pescado entero).

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimento incrementa el nivel de sostenibilidad mayoritario (MSL) de sus ingredientes marinos (peces enteros) a lo largo del tiempo, avanzando un nivel desde el nivel de entrada (EL) cada tres años hacia el nivel máximo (L4). Esto impulsa la mejora en la fuente responsable de ingredientes marinos (Principio 4).

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Alcance del cálculo del MSL

El MSL es solo para ingredientes marinos procedentes de pescado entero (incluyendo kril, calamar y mariscos, etc.). Por lo tanto, los cálculos se basan en todos los ingredientes marinos de pescado entero que la fábrica obtiene para el alimento acuático y se expresan de acuerdo con la proporción mayoritaria (es decir, $\geq 50\%$) del material recibido. Los ingredientes marinos derivados de subproductos (provenientes ya sea de pesquería o de acuicultura, e incluyendo la captura incidental retenida bajo obligación de desembarque regulatorio en la UE) no se incluyen en el cálculo del MSL (es decir, no necesitan ser específicamente calculados).

Tenga en cuenta que todos los ingredientes marinos provenientes de pescado entero también deben cumplir con los requisitos de Debida Diligencia (DD) bajo el Principio 2 y el Apéndice 3 del Estándar de Alimentos de ASC.

Los ingredientes marinos derivados de pescado entero fuera de las categorías de sostenibilidad 1-4, pueden ser utilizados por las fábricas de alimentos en una proporción minoritaria (es decir, $< 50\%$) de los ingredientes marinos. Tenga en cuenta que estos ingredientes no se contabilizarán en el volumen elegible del balance de masa (ver Apéndice 5 del Estándar de Alimentos de ASC).

Verificación de la categoría de sostenibilidad (4.1.1)

ASC comprende las realidades prácticas de la operación de las fábricas de alimentos y observa que las fábricas de alimentos a menudo tienen una serie de diferentes fuentes de ingredientes marinos. Cuando se reciben ingredientes marinos en una mezcla procedentes de pescado entero de múltiples fuentes pesqueras (por ejemplo, FIP básico y FIP integral), y se conoce la proporción de los ingredientes de cada una de estas fuentes, las cantidades se asignarán a la fuente relevante en proporción al contenido real. Si no se conoce la proporción de los ingredientes de cada una de estas fuentes, la cantidad total se asignará a la fuente que se encuentre dentro de la categoría de sostenibilidad más baja del material en la mezcla.

Tenga en cuenta que cualquier lote también debe cumplir con los requisitos de los esquemas listados en las categorías de sostenibilidad. Por ejemplo, los lotes conformes con MarinTrust no pueden contener material 'no aprobado' por MarinTrust, como aquel que no puede ser rastreado hasta una pesquería o que no ha sido obtenido de una pesquería aprobada por MarinTrust.

Los pesos utilizados en el cálculo de MSL se refieren al peso del ingrediente durante la recepción.

La verificación de ingredientes marinos provenientes de pescado entero según las categorías de sostenibilidad se puede realizar de acuerdo con la siguiente tabla.

Tabla 25: Verificación de categorías de sostenibilidad

Categoría de Sostenibilidad	Proceso de Verificación
1	<ul style="list-style-type: none"> a) La pesquería está listada como activa (básica) en la página web de Fishery Progress, y; b) La pesquería está listada como 'aceptada' en la página web de MarinTrust y concuerda con el documento de aceptación de trazabilidad del fabricante/proveedor de ingredientes; c) Si la pesquería no está listada en ambas páginas web, no se puede asumir el cumplimiento a menos que se reciba confirmación del editor que falta (MarinTrust o Fishery Progress). d) El fabricante de ingredientes es una instalación aceptada en el Programa de Mejora de MarinTrust; e) Los actores de la cadena de suministro entre el fabricante de ingredientes y la fábrica de alimento poseen una certificación de Cadena de Custodia (CoC) de MarinTrust válida y la documentación (registros de entrega/compra) que acompaña a la materia prima confirma su estado certificado de CoC desde la fábrica hasta la fábrica de alimento; <ul style="list-style-type: none"> ○ f) La fábrica de alimento puede demostrar un sistema de trazabilidad verificado por una tercera parte desde la fábrica hasta la fábrica de alimento.
2	<ul style="list-style-type: none"> a) La pesquería está listada como 'aprobada' en la página web de MarinTrust y concuerda con el certificado de trazabilidad del fabricante/proveedor de ingredientes; b) El fabricante de ingredientes posee una certificación válida de MarinTrust; c) Los actores de la cadena de suministro entre el fabricante de ingredientes y la fábrica de alimento poseen una certificación de Cadena de Custodia (CoC) de MarinTrust válida y la documentación (registros de

	<p>entrega/compra) que acompaña a la materia prima confirma su estado certificado de CoC desde la fábrica hasta la fábrica de alimento;</p> <p>○</p> <p>d) La fábrica de alimento puede demostrar un sistema de trazabilidad verificado por una tercera parte desde la fábrica hasta la fábrica de alimento.</p>
<p>3</p>	<p>a) La pesquería está listada como activa (integral) en la página web de Fishery Progress, y;</p> <p>b) La pesquería está listada como 'aprobada' en la página web de MarinTrust y concuerda con el certificado de trazabilidad del fabricante/proveedor de ingredientes;</p> <p>c) Si la pesquería no está listada como aprobada en ambas páginas web, no se puede asumir el cumplimiento a menos que se reciba confirmación del editor faltante (MarinTrust o Fishery Progress).</p> <p>d) El fabricante de ingredientes posee una certificación válida de MarinTrust;</p> <p>e) Los actores de la cadena de suministro entre el fabricante de ingredientes y la fábrica de alimento poseen una certificación válida de Cadena de Custodia (CoC) de MarinTrust y la documentación (registros de entrega/compra) que acompaña a la materia prima confirma su estado certificado CoC desde la fábrica hasta la fábrica de alimento.</p> <p>○</p> <p>f) La fábrica de alimento puede demostrar un sistema de trazabilidad verificado por una tercera parte desde la fábrica hasta la fábrica de alimento.</p>
<p>4</p>	<p>si la fábrica de alimento se abastece directamente de una pesquería:</p> <p>a) la pesquería está listada como 'certificada' en la página web de MSC 'track a fishery';</p> <p>b) el(los) ingrediente(s) utilizado(s) por la fábrica de alimento está(n) listado(s) en el certificado de pesquería de MSC como certificado(s);</p> <p>c) todos los registros coinciden en los documentos de trazabilidad (por ejemplo, conocimientos de embarque, facturas, notas de entrega, certificados de salud/controles veterinarios, certificados de captura, órdenes de compra y lista de empaque/registros de carga).</p> <p>si la fábrica de alimento obtiene de una organización certificada por la Cadena de Custodia (CoC) del MSC:</p> <p>a) el fabricante/proveedor de ingredientes posee un certificado válido de CoC del MSC y está listado como certificado en la página web del MSC 'buscar un proveedor';</p>

	<p>b) el(los) ingrediente(s) utilizado(s) por la fábrica está(n) listado(s) en el certificado como certificado(s) y están incluidos en las subcategorías de alcance para el comercio de harina de pescado y comercio de aceite de pescado;</p> <p>c) todos los registros coinciden en los documentos de trazabilidad (por ejemplo, conocimientos de embarque, facturas, notas de entrega, certificados de salud/controles veterinarios, certificados de captura, órdenes de compra y lista de empaque/registros de carga).</p>
--	--

Tenga en cuenta que la compra de materiales crudos certificados o aprobados por cualquier esquema listado en una Categoría de Sostenibilidad no necesariamente otorga a la fábrica de alimento el derecho de hacer declaraciones relacionadas con ese esquema. Las fábricas de alimentos que deseen hacer declaraciones deben contactar al propietario del esquema para obtener más información sobre sus requisitos.

Ejemplo de cálculos de MSL

Las tablas a continuación proporcionan cálculos de ejemplo del MSL.

Tabla 26: Ilustración de una gama de ejemplos para el MSL

Clasificación de ingredientes de peces enteros	Volumen en toneladas									
	Volumen de ingredientes provenientes de pescado entero con puntuación en la Categoría 1	0	600	450	100	100	50	50	0	0
Volumen de ingredientes provenientes de pescado entero con puntuación en la Categoría 2	0	0	150	500	100	200	100	50	300	250
Volumen de ingredientes provenientes de pescado	0	0	0	0	300	300	430	50	100	100

entero con puntuación en Categoría 3										
Volumen de ingredientes provenientes de pescado entero con puntuación en Categoría 4	0	0	0	0	20	50	70	350	300	350
Volumen de ingredientes provenientes de pescado entero que no puntúan en Categoría 1-4	300	400	550	400	350	350	350	200	100	100
Total de ingredientes provenientes de pescado entero	300	1000	1150	1000	870	950	1000	650	800	800
MSL	0	1	1	2	1	2	3	4	3	3

Tabla 27: Ejemplo de cálculo de MSL

Materia Prima Marina (entera)	Categoría ASC	% del total anual (peces enteros)
Harina de Anchoveta entera <i>E. ringens</i> (FAO 87, ZEE Chilena Regiones IV-XV)	2 (MarinTrust)	35 %
Aceite de Anchoveta entera <i>E. ringens</i> (FAO 87, ZEE Chilena Regiones V-X)	2 (MarinTrust)	20 %
Harina de Arenque Araucano entero <i>S. benthicki</i> (FAO 87, ZEE Chilena Regiones V-X)	2 (MarinTrust)	25 %
Aceite de Jurel Chileno entero <i>T. murphyi</i> (FAO 87, ZEE Chilena Regiones X-XV)	4 (MSC)	10 %
Harina de Anchoa Japonesa entera <i>E. Japonicus</i> <i>China</i>	0	5 %
Otros ingredientes provenientes de pescado entero	0	5 %
MSL	2	

Calcular el Nivel de Entrada y mantener/aumentar el MSL (4.1.2 a 4.1.6)

El Nivel de Entrada (EL) refleja el MSL tal como se evaluó y calculó durante los 24 meses previos a la auditoría inicial. No es posible que la fábrica de alimento elija un EL inferior si los ingredientes provenientes de pescado entero cumplen con los requisitos de múltiples categorías de sostenibilidad, como MarinTrust y MSC. Se utiliza la puntuación más alta para calcular el EL, no la más baja, para simplemente usar la otra certificación para cumplir con el requisito de aumentar su MSL para cada ciclo de certificado subsiguiente. Por ejemplo, si el nivel actual de una fábrica de alimento es 2, no pueden elegir comenzar en 1.

El MSL se calcula anualmente (de enero a diciembre) y se mantiene de año en año (verificado en la auditoría de seguimiento) y al final del ciclo de certificado de 3 años, se debe cumplir el siguiente nivel para lograr la recertificación. La tabla a continuación proporciona ejemplos de mantenimiento del MSL bajo varios escenarios hipotéticos.

Tabla 28: Ejemplos de mantenimiento del MSL bajo varios escenarios hipotéticos

	Auditoría inicial marzo 2023	Auditoría de seguimiento marzo 2024	Auditoría de seguimiento marzo 2025	Auditoría de recertificación marzo 2026	Auditoría de seguimiento marzo 2027	Auditoría de seguimiento marzo 2028	Auditoría de recertificación marzo 2029
Periodo calculado del MSL	Feb 2021 – Feb 2023	Ene 2023 – Dic 2023	Ene 2024 – Dic 2024	Ene 2025 – Dic 2025	Ene 2026 – Dic 2026	Ene 2027 – Dic 2027	Ene 2028 – Dic 2028
MSL Escenario A	2	2	2	3	3	3	4
MSL Escenario B	2	3	2	3	3	4	4
MSL Escenario C	0*	1	1	2	2	2	3
MSL Fallido Escenario D	2	2	2	2			
MSL Fallido Escenario E	1	1	1	2	2	1	3

Los escenarios fallidos D y E se muestran en rojo.

* El Indicador 4.1.3 del Estándar de Alimentos de ASC permite esta excepción si se demuestra lo siguiente:

- Lo más probable es que las fábricas de alimentos demuestren que han asegurado contratos de abastecimiento para la materia prima marina de categoría 1 conforme, pero que aún podrían estar en el proceso de agotar existencias antiguas/suministros contratados y cambiarán a la nueva fuente de abastecimiento dentro del primer año de certificación.
- En otros casos, la fábrica de alimento puede haber estado trabajando junto con sus cadenas de suministro durante algún tiempo, y puede estar en las etapas finales de los siguientes procesos:
 - La materia prima está actualmente bajo evaluación para MarinTrust IP y FIP básico (y se cumplen otras condiciones de la Categoría 1), y hay una expectativa razonable de que este material estará disponible dentro de los próximos 12 meses, y
 - El fabricante de ingredientes está actualmente bajo evaluación para convertirse en una Instalación Aceptada del Programa de Mejora de MarinTrust (y se cumplen otras condiciones de la Categoría 1).

Posibles excepciones para aumentar el MSL (4.1.5)

Durante la auditoría de seguimiento, la fábrica de alimento demuestra elementos de una estrategia de adquisición que muestra que están en camino de lograr un MSL más alto para el próximo ciclo de recertificación. Pueden ocurrir algunas excepciones al cumplimiento, como se menciona en el Indicador 4.1.5 del Estándar de Alimentos de ASC, por ejemplo:

- Si una fábrica de alimentos obtiene la mayoría de sus ingredientes marinos de una sola pesquería que está en un FIP, pero que aún no ha logrado pasar de un FIP integral a la certificación MSC dentro del ciclo de certificación ASC de 3 años, entonces la fábrica de alimento podría mantener su MSL 3 por otro período de 3 años y continuar abasteciéndose de esa FIP, en anticipación de que el FIP alcanzará la certificación MSC dentro de ese período, y que por lo tanto la fábrica pasará a MSL 4 dentro del segundo ciclo de 3 años. Donde ocurra tal escenario, solo es aceptable una vez.
- Si una fábrica de alimentos depende de una sola pesquería certificada por MSC para mantener su MSL 3, y esa pesquería temporalmente deja de tener la certificación MSC y entra en un FIP integral, entonces la fábrica de alimento podría mantener su MSL 3 por otro período de 3 años y continuar obteniendo del FIP, en anticipación de que el FIP alcanzará la certificación MSC y por lo tanto la fábrica de alimento pasará a MSL 4 dentro del segundo ciclo de 3 años. Donde ocurra tal escenario, solo es aceptable una vez.

Nota, la dependencia en este ejemplo es que la fábrica de alimento había planeado y tenía expectativas razonables de pasar de MSL 3 a MSL 4 (por ejemplo, tiene contratos de abastecimiento para aumentar gradualmente su volumen de la pesquería MSC, y tiene documentos para apoyar esto). Sin embargo, si alguno de los otros ingredientes marinos recibidos por la fábrica de alimento obtiene una puntuación en la categoría de sostenibilidad 4 y para los cuales un volumen incrementado está potencialmente disponible, entonces se considera que la fábrica no depende de la pesquería MSC y la extensión no sería permitida.

Nota, si una fábrica está en MSL 4 y está abasteciendo $\geq 50\%$ de una pesquería certificada por MSC que pierde su certificación, la fábrica baja a MSL 3 y, por lo tanto, probablemente perdería su Certificación ASC de Alimentos. Las fábricas de alimentos deben considerar la consistencia del

suministro e intentar abastecerse de múltiples pesquerías MSC que proporcionen la materia prima para la producción de ingredientes marinos en sus estrategias de adquisición para mitigar cualquier riesgo de reducción en MSL.

Tenga en cuenta que, cuando se declare, cualquier dependencia de una pesquería específica debe demostrarse mediante registros de compra que indiquen entregas históricas a la fábrica durante un período superior a tres años. Dichas fábricas de alimentos también deben presentar un caso que indique que la importación de otras materias primas no es una opción práctica o económicamente viable (es decir, causa retrasos significativos en la producción o aumenta los costos de producción), tal evidencia podría incluir, por ejemplo: problemas logísticos con las entregas; factores nutricionales particulares relacionados específicamente con esos ingredientes marinos; producción de ciertos ingredientes marinos y su entrega de acuerdo con la programación de los ciclos de producción.

- o Cuando una fábrica de alimentos obtiene la mayoría de sus ingredientes marinos de una sola pesquería que está en un FIP básico (y cumple con los otros requisitos de la Categoría 1), y que no ha progresado según lo planeado, y la fábrica no tiene una relación obvia con la pesquería, por ejemplo, no está trabajando con/patrocinando la pesquería para progresar, y hay otras pesquerías similares (especies, logística, disponibilidad) que permitirían a las fábricas ascender en la escala MSL según sea necesario, entonces esta fábrica se considera no dependiente de esa pesquería, y en consecuencia no se le permite extender su ciclo en el MSL actual por otros 3 años.

Consideraciones de auditoría

El auditor verifica que la categorización de sostenibilidad se realizó correctamente mediante el muestreo de registros, incluyendo al menos una muestra por categoría de sostenibilidad. Los registros que deben ser verificados están listados en la tabla 24. El auditor comprueba que solo se utilizaron ingredientes derivados de pescado entero para el cálculo.

El auditor verifica que el Nivel de Sostenibilidad Mayoritaria fue calculado correctamente revisando los totales de volumen utilizados para los cálculos.

El auditor también verificará que se hayan completado los requisitos de informe a ASC.

Cadena de suministro libre de deforestación/conversión

Cadena de Suministro Libre de Deforestación/Conversión

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 5.1 - La UoC trabaja hacia una cadena de suministro libre de deforestación/conversión.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

La fábrica de alimentos realiza una Debida Diligencia adicional sobre la producción de materia prima primaria de origen vegetal y se compromete a la transición hacia cadenas de suministro libres de [deforestación](#) y [conversión](#).

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Categorización de la cadena de suministro vegetal (5.1.1)

Para los ingredientes de Categoría 2, esto se aplica a los ingredientes que colectivamente constituyen la mayoría del volumen total de ingredientes vegetales, es decir, $\geq 50\%$, después de que se hayan deducido los de Categoría 1 (soja y palma). Los ingredientes vegetales individuales con los volúmenes más altos constituyen la mayoría del volumen colectivo. Vea las tablas de ejemplo a continuación.

Tabla 29: Ejemplo de Categoría de Planta 1

Ingrediente de materia prima	Materia prima	Categoría de Ingrediente Vegetal	Cantidad Recibida (toneladas)	% del total Categoría 1
Proteína de soja	Soya	Categoría 1	70,000	93 %
Aceite de soja	Soya	Categoría 1	5,000	7 %
Total (toneladas) Categoría 1			75,000	

Tabla 30: Ejemplo de Categorías de Plantas 2 y 3

Ingrediente de materia prima	Materia prima	Categoría de Ingrediente Vegetal	Cantidad Recibida (toneladas)	% del total excl. Categoría 1
Proteína de guisante	Guisantes	Categoría 2	30,000	46 %
Aceite de colza	Colza	Categoría 2	20,000	31 %
Aceite de linaza	Linaza	Categoría 3	10,000	15 %
Gluten de maíz	Maíz	Categoría 3	5,000	8 %
Total (toneladas) excl. Categoría 1			65,000	

Compromiso público y fecha de corte (cut-off date) (5.1.2)

Un compromiso también podría conocerse como una política o promesa.

Para los ingredientes vegetales de categoría 1 (soja y palma), la fábrica de alimentos establece una fecha de corte que no es posterior al 31^{de} diciembre de 2020. Para los ingredientes vegetales de categorías 2 y 3, la fecha de corte puede establecerse de manera flexible, sujeta a los requisitos establecidos en el criterio 5.1.2.b del Estándar de Alimentos de ASC. La limpieza de bosques o ecosistemas naturales después de la fecha de corte hace que el área afectada o la unidad de producción, y la materia prima principal producida allí, no cumplan con los compromisos de no deforestación/conversión. Consulte también el Apéndice 9 del Estándar de Alimentos de ASC para obtener más orientación sobre el establecimiento de fechas de deforestación y fechas de corte para los ingredientes vegetales de categorías 2 y 3.

Debida Diligencia en la producción primaria de materia prima vegetal (5.1.3, 5.1.4, 5.1.5 y 5.1.6)

La fábrica de alimento sigue la guía para llevar a cabo la Debida Diligencia bajo el Principio 5. Si se utiliza la Ruta 2, para el 'Paso 2: Evaluación del Riesgo', la fábrica de alimento utiliza los siguientes Indicadores de Bajo Riesgo para el factor de riesgo.

Tabla 31: Indicadores de Bajo Riesgo para el factor de riesgo ambiental de la materia prima principal de origen vegetal

Factor de riesgo	Indicador de Bajo Riesgo	Fuentes y procesos utilizados para evaluar el riesgo
El riesgo de que la materia prima principal provenga de áreas resultantes de deforestación/conversión legal .	La granja no está ubicada cerca o dentro de tierras de bosques naturales restantes u otros ecosistemas naturales (por ejemplo, sabanas, pastizales, turberas y humedales).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Datos geoespaciales ○ Validación a través de mapeo ecológico basado en el sitio, revisión de documentos y entrevistas con partes interesadas clave
	La granja está ubicada en un área con una baja tasa/incidencia de deforestación legal y/o conversión de tierras	<ul style="list-style-type: none"> ○ Datos de teledetección (por ejemplo, satélite o radar), ○ Alertas de deforestación ○ Serie de Evaluación de los Recursos Forestales de la FAO ○ Monitores forestales independientes o comunitarios. ○ Comunidades locales, pueblos indígenas y organizaciones de la sociedad civil ○ Evaluaciones de riesgo a nivel de país o paisaje. ○ Información recopilada a través de mecanismos de reclamaciones
	Es poco probable que la ampliación de la producción de la materia prima principal provoque deforestación o conversión de tierras.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Estudios de impulsores de deforestación y monitoreo, informes de reporte y verificación (MRV)

Fuentes: Guía OCDE-FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables (2016)

Si se utiliza la Ruta 3, para el 'Paso 2: Evaluación del Riesgo', la fábrica de alimento también puede realizar una evaluación del factor de riesgo utilizando la [Herramienta de Evaluación de Riesgos de Alimentación ESG](#) de la Iniciativa Global del Salmón (GSI). La tabla a continuación especifica qué secciones de la herramienta se relacionan con qué factor de riesgo. El resultado de la evaluación de riesgo contra todas las secciones relevantes de la herramienta ESG debe ser 'bajo' según la herramienta ESG de GSI.

Tabla 32: Secciones de la herramienta ESG de GSI para el Principio de Debida Diligencia 5

Factor de Riesgo de Planta	Sección(es) de la herramienta ESG de GSI
<p>Ambiental: El riesgo de que la materia prima principal provenga de áreas resultantes de deforestación/conversión legal.</p>	<p>1.1 Transparencia</p> <p>2.1, 2.2, 2.3 Sistema de Gestión</p> <p>5.5 Uso de la Tierra Restaurativo y Prácticas de Biodiversidad</p>

 **¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

ASC tiene requisitos más altos para ingredientes de mayor riesgo. Por esta razón, los ingredientes vegetales se han dividido en 3 categorías diferentes. Tener trazabilidad e información hasta el nivel de la granja para realizar evaluaciones de riesgo de plantas para la categoría 3) en muchos casos aún no es factible (debido a pequeñas cantidades y la inclusión de pequeños productores). No obstante, donde esto sea posible, el Estándar de Alimentación tiene la intención de motivar tales evaluaciones de riesgo a través del Indicador 5.1.4. Es probable que las futuras versiones del Estándar de Alimentación requieran que las evaluaciones de riesgo de la categoría 3) se vuelvan

Tenga en cuenta que los ingredientes vegetales de Categoría 2) que demuestran ser de Bajo Riesgo según el Principio 2 de Debida Diligencia, pero donde no se puede demostrar Bajo Riesgo en el Principio 5 de Debida Diligencia, aún se consideran un ingrediente elegible si están cubiertos por el compromiso público y el plan de acción para lograr el Bajo Riesgo. Si no están cubiertos por el compromiso público y el plan de acción, no pueden ser fuente para alimentos acuícolas.

Si no se puede demostrar Bajo Riesgo para los ingredientes vegetales de Categoría 1) (es decir, soja/aceite de palma), se consideran un ingrediente no elegible (pueden usarse en el [modelo de producción de balance de masa](#), pero no cuentan para el volumen total elegible de balance de masa) si están cubiertos por el compromiso público y el plan de acción para lograr el Bajo Riesgo. Si no están cubiertos por el compromiso público y el plan de acción, no pueden ser utilizados en alimentos acuícolas.

Plan de Acción Público (5.1.7)

La fábrica de alimento establece una [fecha objetivo](#) (target date) para la cual pretende haber cumplido completamente o adherido a su compromiso (como se indica en 5.1.2) tan rápidamente como sea factible, reconociendo también la importancia de la inclusión (por ejemplo, pequeños productores) y las posibles capacidades diferentes para la implementación. Si la implementación se realiza de forma

gradual entre diferentes materias primas primarias dentro de cada categoría de riesgo o entre distintos niveles de proveedores, se deberá especificar un calendario con plazos definidos para cada segmento.

? **fechas de corte y fechas objetivo**

una fábrica de alimentos tiene una fecha de corte (cut-off date) de marzo de 2021 y una fecha objetivo (target date) de enero de 2025 para su compromiso de no deforestación/conversión. Esto significa lo siguiente:

- *La fecha de corte (cut-off date) indica que la materia prima principal cubierta por el compromiso no puede ser producido en tierras que hayan sido objeto de deforestación o conversión desde marzo de 2021.*
- *La fecha objetivo (target date) indica que para enero de 2025, la fábrica de alimento se compromete a haber cumplido completamente su compromiso, es decir, no tener volumen de la materia prima principal en su cadena de suministro que haya sido producido en tierras sujetas a deforestación o conversión desde marzo de 2021.*
- *Para cumplir con su compromiso, a más tardar en enero de 2025, la fábrica de alimento necesitaría gestionar sus operaciones y cadena de suministro para evitar la inclusión de material producido en tierras sujetas a deforestación o conversión después de marzo de 2021.*

✓ **¿Cómo se ven las mejores prácticas?**

Una fecha objetivo (target date) establecida a más tardar en 2025 se alinea con la recomendación de consenso de la iniciativa del Marco de Responsabilidad (AFi) de que las empresas establezcan una fecha objetivo (target date) para eliminar la deforestación y la conversión de ecosistemas de sus cadenas de suministro a más tardar en 2025. Esta decisión refleja la necesidad urgente de acción para evitar la pérdida de bosques y biodiversidad y reducir las emisiones en apoyo del Acuerdo de París.

Participación en plataformas de múltiples partes interesadas (5.1.14)

Si la UoC forma parte de una empresa global, la participación puede ser a nivel de la oficina central/empresa matriz. La [Alianza para los Bosques Tropicales](#) tiene varias plataformas sugeridas que pueden ser relevantes para las materias primas/geografías utilizadas por una fábrica de alimentos. A menudo, estas son establecidas por ONG/esquemas de certificación/gobiernos que trabajan en temas de deforestación y conversión de tierras. Las fábricas de alimentos también podrían verificar si alguna de las [organizaciones involucradas en AFi](#) tiene iniciativas a las que puedan unirse.

Resumen sobre el Principio 5 de Debida Diligencia

Los ingredientes vegetales que pasan el Principio 2 de Debida Diligencia (con niveles de riesgo permitidos) están luego sujetos a los requisitos del Principio 5 y Debida Diligencia. Esto determina aún

más su estado de elegibilidad. Primero se categorizan por riesgo, luego se aplica una Debida Diligencia adicional del Principio 5 sobre deforestación y conversión legal. Los ingredientes vegetales con resultados de Riesgo Medio permitidos en el Principio 2 de Debida Diligencia aún deben estar sujetos a la Debida Diligencia del Principio 5, pero solo pueden considerarse como ingredientes no elegibles. Esto se resume en la tabla a continuación.

Tabla 33: Resumen de los resultados de Debida Diligencia del Principio 5 y estado de elegibilidad para ingredientes vegetales

Categoría de Ingrediente Vegetal	Principio 2 de Debida Diligencia – Ingredientes con resultado de Bajo Riesgo	Principio 2 de Debida Diligencia – Ingredientes con resultado de Riesgo Medio permitido
<p>Categoría 1 - La soja y el aceite de palma requieren una evaluación de riesgo adicional de la materia prima principal para la deforestación/conversión legal</p>	<p>Si el resultado de la Debida Diligencia del Principio 5 es de Bajo Riesgo, estos pueden ser abastecidos como ingredientes elegibles.</p> <p>Si el resultado es de Riesgo Medio o Alto, pueden ser abastecidos como ingredientes no elegibles si existe un compromiso público y un plan de acción para lograr un Bajo Riesgo.</p> <p>Si no se establece un compromiso público y un plan de acción, estos se consideran ingredientes no permitidos y no pueden ser abastecidos para ningún alimento acuático.</p>	<p>Si el resultado de la Debida Diligencia del Principio 5 es de Bajo Riesgo, estos pueden ser abastecidos como ingredientes no elegibles.</p> <p>Si el resultado es de Riesgo Medio o Alto, aún pueden ser abastecidos como ingredientes no elegibles si existe un compromiso público y un plan de acción para lograr un Bajo Riesgo.</p> <p>Si no se establece un plan de acción, estos se consideran ingredientes no permitidos y no pueden ser abastecidos para ningún alimento acuático.</p>
<p>La Categoría 2 - Ingredientes vegetales de mayor volumen requieren una evaluación de riesgo adicional de la materia prima principal para la deforestación/conversión <u>legal</u>.</p>	<p>Si el resultado de la Debida Diligencia del Principio 5 es de Bajo Riesgo, estos pueden ser abastecidos como ingredientes elegibles.</p> <p>Si el resultado es de Riesgo Medio o Alto, aún pueden ser abastecidos como ingredientes</p>	<p>Si el resultado de la Debida Diligencia del Principio 5 es de Bajo Riesgo, estos pueden ser abastecidos como ingredientes no elegibles.</p> <p>Si el resultado es de Riesgo Medio o Alto, aún pueden ser abastecidos como ingredientes no elegibles si</p>

	<p>elegibles si se establece un plan de acción para lograr un Bajo Riesgo.</p> <p>Si no se establece un plan de acción, estos se consideran ingredientes no permitidos y no pueden ser abastecidos para ningún alimento acuático.</p>	<p>se establece un plan de acción para lograr un Riesgo Bajo.</p> <p>Si no se establece un plan de acción, estos se consideran ingredientes no permitidos y no pueden ser abastecidos para ningún alimento acuático.</p>
<p>Categoría 3 – Otros ingredientes vegetales - la evaluación de riesgo adicional de la materia prima principal para la deforestación/conversión legal es voluntaria</p>	<p>Pueden ser abastecidos como ingredientes elegibles.</p>	<p>Pueden ser abastecidos como ingredientes no elegibles.</p>

Consideraciones de auditoría

El auditor verificará que la fábrica de alimento ha hecho un compromiso público según los Requisitos del Estándar y que los requisitos de informe a ASC han sido completados.

El auditor debe revisar un número representativo de informes de Debida Diligencia de cada Ruta utilizada por la fábrica de alimento para la Debida Diligencia. Enfocándose en áreas de mayor riesgo (es decir, Rutas 2 y 3) para asegurar una evaluación consistente de los principios de Debida Diligencia y un nivel de detalle suficiente que permita al auditor determinar que la fábrica de alimento ha realizado la Debida Diligencia según los requisitos del Estándar. El auditor también debe tener en cuenta los resultados de auditorías previas para decidir sobre un aumento o disminución de la muestra de informes de Debida Diligencia. Para cada informe muestreado, el auditor verifica lo siguiente:

1. Que el país/región de origen (si aplica) es el determinado por la fábrica de alimento según el siguiente proceso:
 - a. Revise todos los documentos de trazabilidad disponibles, por ejemplo: conocimientos de embarque, facturas, notas de entrega, órdenes de compra y registros de empaque/carga para cada cambio de propiedad;
 - b. Si la materia prima se obtiene de una granja certificada o aprobada por un esquema, entonces en lugar del punto a), el auditor verifica la validez de todos los certificados de las organizaciones certificadas en la cadena de suministro que legalmente poseían los productos certificados desde la granja hasta la fábrica de alimento (es decir, verificar que se mantiene la Cadena de Custodia).

2. Que el nivel de riesgo determinado por la fábrica de alimentos esté respaldado por la Ruta de Debida Diligencia utilizada y la evidencia proporcionada.
3. Que para los ingredientes determinados como no de Bajo Riesgo, la fábrica de alimentos haya desarrollado un plan de acción público para cumplir con su compromiso de no deforestación y conversión (no aplicable en la auditoría inicial).

El auditor también verificará que la fábrica de alimentos esté participando en una plataforma de múltiples partes interesadas.

El auditor verificará que las personas que realizan la Debida Diligencia a través de las Rutas 2 y 3 hayan cumplido con los requisitos de competencia en el Apéndice 10 del Estándar de Alimentos de ASC.

El auditor también verificará que se haya implementado un programa de monitoreo y que se repita la Debida Diligencia cuando sea necesario según el Estándar (no aplicable para auditorías iniciales).

Recursos útiles

Guía de AFi sobre fechas de corte: <https://accountability-framework.org/operational-guidance/cutoff-dates/>

Sistema de contabilidad de ingredientes

Sistema de contabilidad de ingredientes

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 3.1 - La UoC implementa un sistema de contabilidad de ingredientes entrantes y salientes.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

El cumplimiento con los Indicadores de sostenibilidad en el Estándar requiere una clasificación y contabilidad precisa de los ingredientes que ingresan a la fábrica de alimentos. Para producir alimentos bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa, las fábricas de alimentos necesitan tener un sistema de contabilidad de ingredientes para asegurar que los volúmenes de ingredientes elegibles entrantes cubran los volúmenes de alimentos de Balance de Masa ASC producido saliente.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

El Sistema de Contabilidad de Ingredientes

El [Sistema de Contabilidad de Ingredientes \(IAS\)](#) es una herramienta que la fábrica de alimento utilizará para contabilizar los volúmenes entrantes y salientes de Ingredientes Elegibles en el producto producido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa.

ASC no prescribe qué formato debe tener el IAS, podría ser tan sofisticado como estar incorporado en el sistema de inventario de la fábrica de alimento (por ejemplo, sistema de software SAP o Sistema de Gestión de Inventario ERP) o tan básico como una hoja de cálculo de Excel (con acceso restringido). Cada opción es aceptable siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el apéndice 13 del Estándar de Alimentos de ASC. Esto incluye que el IAS se actualice de manera continua.

(Se espera que la fábrica de alimento tenga procedimientos robustos para verificar el [estado de elegibilidad](#) de todos los volúmenes entrantes antes de ingresarlos en el IAS (es decir, asegurar que sea un ingrediente elegible) y para asegurar que el volumen (es decir, cantidad) sea correcto.

"Al recibir" significa cuando hay entrega física del ingrediente dentro del [período contable](#). El pago/facturación o contrato de compra para el ingrediente que no está físicamente en el sitio o la intención de comprar un volumen elegible no es suficiente para ingresar un volumen en el IAS, ya que la fábrica de alimento verificará el ingrediente como elegible antes de ingresar el volumen en el IAS según los requisitos del Proceso de Aprobación de Ingredientes descrito en el Apéndice 11 del Estándar de Alimentos de ASC.

Registro de ingredientes recibidos y productos despachados

(Estándar 3.1.1 y 3.1.2) Los registros de cada entrega entrante y producto saliente deben mantenerse cuidadosamente. Esto puede completarse manualmente en registros en papel o electrónicamente a través de otros programas de software. De cualquier manera, la información registrada debe ser precisa, mantenida y los datos fácilmente recuperables por el personal relevante. (Ver Estándar de Alimentos – Apéndices 11 y 13).



¿Cómo se ven las mejores prácticas?

Las fábricas de alimentos pueden hacer coincidir sus datos de clientes con los Certificados ASC para granjas acuícolas. La referencia principal en el certificado es el Número de Certificado ASC en el formato de ASC00000 (ASC seguido de 5 dígitos). El Número de Certificado ASC debe permanecer igual a menos que haya un cambio en el titular del certificado o un cambio en el tipo de certificación, es decir, se pasa de una certificación de sitio único a una certificación de múltiples sitios.

El certificado también incluye una lista de sitios que contiene el código de referencia del sitio para certificados de múltiples sitios, pero no para sitios individuales. El formato del código de sitio es S0000000 (S seguido de 7 dígitos) y no cambiará.

ASC tiene la intención de requerir el código de sitio en futuras versiones del certificado para todos los tipos de certificación.

Consideraciones de auditoría

Basado en el volumen de ingredientes entrantes, el auditor/a toma muestras de un número representativo de ingredientes asignados como ingredientes elegibles en el IAS para verificar que, de hecho, son ingredientes elegibles. El auditor/a puede usar su criterio profesional al seleccionar la muestra del Volumen Elegible ingresado en el IAS. El auditor/a cruzará este volumen con los documentos de apoyo para verificar que el volumen ingresado correlaciona con el volumen de Volumen Elegible suministrado (por ejemplo, albaranes de entrega, facturas de proveedores, contratos y evaluaciones de Debida Diligencia). El mismo proceso puede completarse contra el Volumen Elegible deducido del IAS, lo cual podría hacerse revisando documentos de despacho, facturas o contratos para productos ASC vendidos bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa.

Esta revisión podría completarse antes de la auditoría como parte de la revisión documental y/o durante la auditoría misma. Los auditores pueden utilizar un enfoque basado en el riesgo para el muestreo, por ejemplo, revisando cualquier volumen de entrada inusual o grande, revisando un amplio rango de tiempo dentro del período contable, incluyendo diferentes proveedores y clientes. Revisiones adicionales también pueden añadirse a la muestra a discreción del auditor, por ejemplo, cuando el auditor observa lagunas o tiene consultas adicionales sobre los registros proporcionados.

El auditor también puede hacer preguntas de seguimiento para determinar quién es responsable de ingresar datos en el IAS; ¿Hay más de una persona capacitada? Qué sucede si esa persona está enferma, ausente o no disponible? Está el IAS protegido contra alteraciones accidentales o deliberadas de los datos?

El auditor verifica que los cálculos realizados para equilibrar el IAS sean precisos y funcionen eficazmente.

El auditor también verifica la precisión del resumen de balance más reciente del último período contable (no aplicable para la auditoría inicial).

Cuando se utiliza un IAS compartido, el auditor:

- Verifica la elegibilidad de todos los sitios de producción participantes.
- Verifica en cada sitio de producción participante que los cálculos realizados para equilibrar el IAS sean precisos y funcionen eficazmente.
- Determina si las no conformidades planteadas contra el IAS compartido de cualquier sitio participante tienen un impacto en el cálculo del volumen elegible para todos los sitios involucrados en el IAS compartido.

Ingredientes Elegibles y Modelos de Producción ASC

Ingredientes Elegibles y Modelos de Producción ASC

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 3.2 - La UoC determina los [ingredientes elegibles](#) y calcula su volumen elegible de balance de masa.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

ASC reconoce que es muy improbable que actualmente existan volúmenes suficientes de materiales crudos certificados de manera sostenible para producir alimentos ASC. Hasta entonces, y como primer paso, las fábricas de alimentos pueden utilizar uno o ambos de los dos Modelos de Producción ASC aceptados para producir Alimentos conformes con ASC.

El alimento ASC puede presentarse en dos formas:

- Producto producido bajo el Modelo de Producción de Segregación que contiene solo Ingredientes Elegibles ●
- Producto producido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa que puede contener tanto Ingredientes Elegibles como No Elegibles.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

Los Modelos de Producción ASC. (Estándar de Alimentos Apéndice 14)

? **Tenga en cuenta:**

Es importante hacer la distinción de que los Modelos de Producción ASC resumidos a continuación no deben confundirse con otros modelos de Cadena de Custodia que se ven comúnmente en otros estándares de la industria, como por ejemplo la cadena de custodia RSPO y RTRS. El alcance de los Modelos de Producción ASC no se extiende a la cadena de suministro y solo se aplica a los ingredientes y productos de alimentos mientras están bajo el control de la fábrica. Sin embargo, se requiere que la fábrica tenga registros de trazabilidad apropiados para demostrar el resultado del riesgo de Debida Diligencia. (Ver Estándar de Alimentos Apéndice 11).

Modelo de Producción de Balance de Masa (Apéndice 14 del Estándar de Alimentos)

El Modelo de Producción de Balance de Masa es un sistema para contabilizar administrativamente las entradas de Ingredientes Elegibles y las salidas de Alimentos conformes con ASC. No está vinculado al producto físico y no hay un requisito de trazabilidad física.

Al utilizar el Modelo de Producción de Balance de Masa, a diferencia del Modelo de Producción de Segregación, el producto físico no está necesariamente compuesto exclusivamente de Ingredientes Elegibles; en su lugar, la fábrica tendrá un Sistema de Contabilidad de Ingredientes (IAS). El propósito del IAS es registrar el volumen de entrada de Ingredientes Elegibles entrantes y la deducción (o salida) de Alimentos conformes con ASC.

El Modelo de Producción de Balance de Masa permite la mezcla física de Ingredientes Elegibles y [No elegibles](#) en cualquier etapa del proceso de producción de alimentos, siempre que las cantidades totales sean monitoreadas a través del IAS. Esto resulta en una declaración sobre una parte del volumen de salida (Producto ASC), proporcional al volumen de entrada de Ingredientes Elegibles adquiridos.

Con la excepción de los ingredientes vegetales de Categoría 1, no hay una cantidad mínima de Ingredientes Elegibles requerida bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa. Por lo tanto, en efecto, una bolsa/lote de alimento conforme a ASC producido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa podría contener físicamente Ingredientes no Elegibles en esa bolsa/lote de alimento, o, por el contrario, podría contener 100% de Ingredientes Elegibles. El enfoque sobre los volúmenes elegibles de ingredientes vegetales de Categoría 1 (indicador del Estándar 3.2.2) se detalla más en la sección de Cálculo de Balance de Masa a continuación.

En términos simples, la fábrica solo puede hacer una declaración ASC sobre un volumen de producto terminado, basado en el mismo volumen de Ingredientes Elegibles comprados dentro del Período Contable. El Período Contable para el Modelo de Producción de Balance de Masa es de 12 meses calendario y va de enero a diciembre. Piense en el IAS como una cuenta bancaria para Ingredientes Elegibles, lo que significa que la fábrica puede 'sobregirar' de su cuenta bancaria *dentro* del período contable de 12 meses, sin embargo, al final del período contable (es decir, el 30 de diciembre de ese año) la cuenta bancaria (IAS) debe estar equilibrada.

Esto requerirá cierta planificación anticipada por parte de la fábrica para asegurar que la cuenta pueda equilibrarse al final del Período Contable y también requiere comunicación entre departamentos para asegurar que haya un volumen suficiente de Ingredientes Elegibles comprados en el IAS para cubrir las necesidades de producción.

Para reducir el riesgo de que el sistema contable se sobregire al final del período contable, la fábrica puede desear revisar su saldo de cuenta de manera más regular, por ejemplo, cada mes o cada trimestre. De esta manera, si hay una posible escasez en el volumen elegible, habrá tiempo suficiente para organizar la compra de Ingredientes Elegibles adicionales.

La fábrica puede sobregirar el volumen durante el período contable de 12 meses siempre que las cantidades generales sean monitoreadas (a través del IAS) y el volumen esté equilibrado al final del período contable.

En cualquier entorno de producción habrá rendimientos de producción. Estos rendimientos habrán sido considerados bajo el Apéndice 14 del Estándar de Alimentos. Al realizar el cálculo de balance al final del año, es poco probable que las entradas y salidas de la cuenta estén equilibradas al 100%. Con esto en mente, se sugiere que debería haber una ventana de conformidad de hasta un máximo de 5%

de tolerancia. Esto significa que el sistema contable de la fábrica puede estar sobregirado por un máximo de 5% antes de que se pueda considerar una no conformidad.

En el ejemplo a continuación (figura 6), hay diez toneladas de ingredientes de alimento comprados por la fábrica de alimento, de las cuales seis toneladas son determinadas por la fábrica como provenientes de Ingredientes Elegibles y cuatro toneladas son de ingredientes no elegibles. El Modelo de Producción de Balance de Masa permite que los ingredientes elegibles y no elegibles se mezclen dentro del proceso de producción; sin embargo, la fábrica de alimento solo tiene permitido producir y hacer una declaración sobre seis toneladas de producto conforme a ASC (basado en el volumen de compra de ingredientes elegibles).

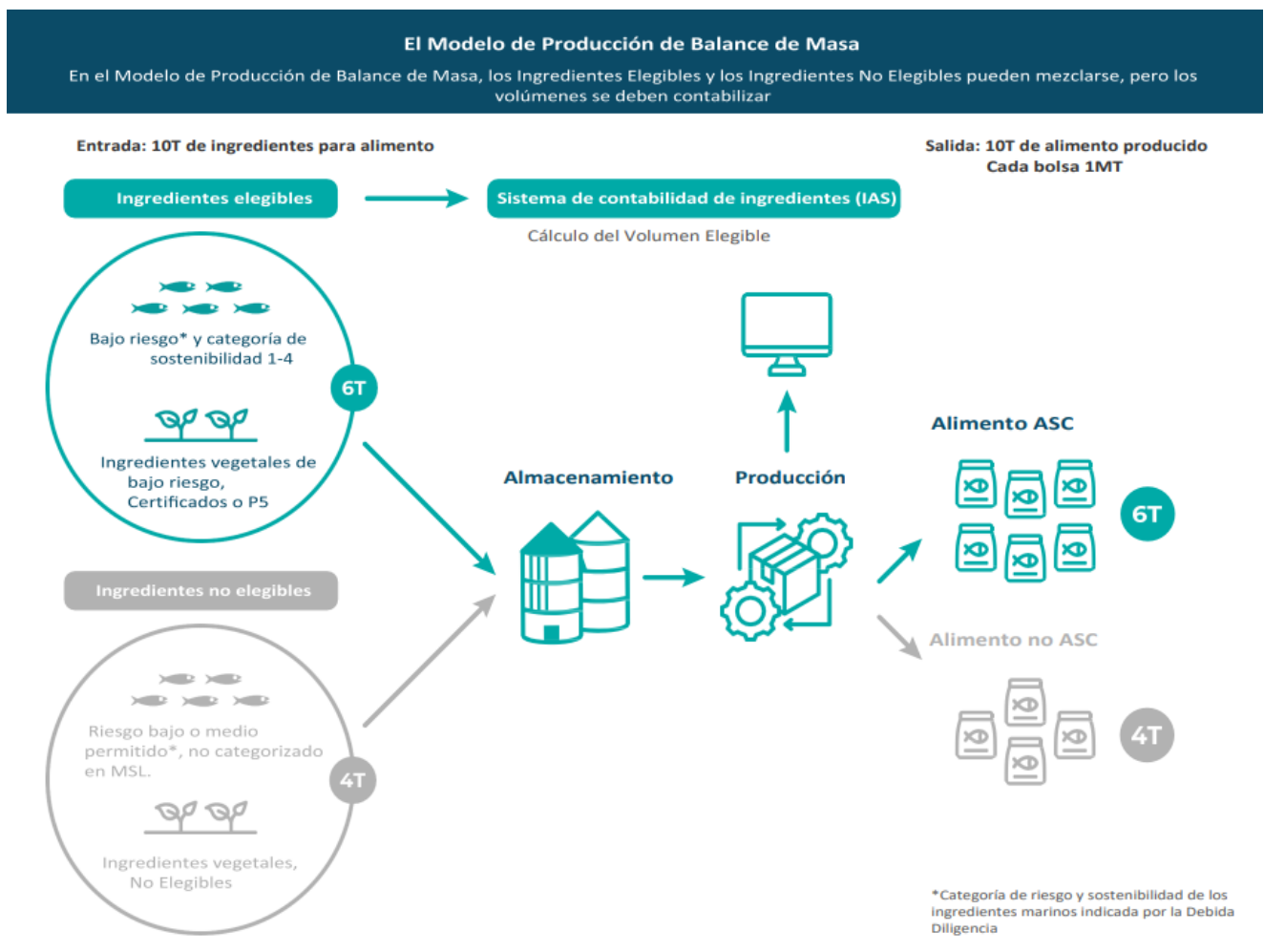


Figura 5: El Modelo de Producción de Balance de Masa

Estándar 3.2.1 Cálculo del Volumen Elegible.

El cálculo del resumen de balance ocurre dentro del mismo Período Contable de 12 meses, es decir, el cálculo para el volumen elegible entrante se superpone completamente en el tiempo con el cálculo para el volumen saliente. ASC reconoce que comúnmente hay un retraso entre la recepción y la producción. Sin embargo, comparar los mismos períodos de tiempo, así como trabajar con volúmenes realmente recibidos, aumenta la auditabilidad y consistencia entre las fábricas de alimentos y simplifica los cálculos de balance.

El objetivo es calcular el volumen elegible, de modo que los volúmenes de ingredientes elegibles entrantes coincidan con los volúmenes de ingredientes salientes. Sin embargo, cuando una fábrica no tiene la tecnología para calcular el volumen saliente por ingrediente, el volumen saliente también puede calcularse por producto (alimento). En ambos casos, se compara el volumen total general en lugar del volumen de (por ejemplo) harina de guisante entrante frente al volumen de harina de guisante saliente.

Auditorías iniciales

Durante la auditoría inicial, el auditor verifica mediante muestreo que los volúmenes ingresados en el IAS desde el inicio del año calendario (es decir, enero) son elegibles.

Para la auditoría inicial de las fábricas de alimentos, el período contable es desde la fecha de certificación inicial (por ejemplo, junio) hasta diciembre de ese año.

Para todas las auditorías iniciales, no se requerirá que la fábrica demuestre que el IAS está equilibrado. Esto se debe a que la duración completa del período contable aún no se ha completado. La verificación del Resumen de Balance del IAS se completará en la próxima auditoría (es decir, auditoría de seguimiento).

Sin embargo, como parte de los requisitos previos para una auditoría inicial, se requiere que la fábrica de alimento haya realizado al menos un ejercicio de balance del Sistema de Contabilidad de Ingredientes que resulte en un cálculo preciso antes de la auditoría inicial, con registros mantenidos para revisión. Este ejercicio debe poder demostrar que el Sistema de Contabilidad de Ingredientes está funcionando de manera efectiva y precisa.

El volumen elegible solo puede deducirse del IAS una vez que la fábrica haya recibido notificación de su CAB con una decisión de certificación positiva. (por ejemplo, Fecha de Emisión del certificado / Fecha de Decisión de certificación).

(Estándar 3.2.2) Cálculo de Balance de Masa

Por favor, consulte el Apéndice 14 del Estándar de Alimentos de ASC para obtener requisitos detallados sobre el modelo de producción de Balance de Masa, método de cálculo y balanceo.

Para alinearse con los compromisos de no deforestación y conversión, el indicador 3.2.2 del Estándar de Alimentos requiere que el volumen de ingredientes vegetales elegibles de Categoría 1 (soja y aceite de palma) obtenidos **sea igual o mayor que** el volumen de dichos ingredientes utilizados en Alimentos conformes con ASC vendidos durante cada período contable. Bajo la contabilidad estándar de balance de masa, es posible que los volúmenes elegibles de Categoría 1 sean sustituidos por otras categorías de ingredientes para cumplir con los objetivos de volumen total elegible. La intención es reducir el riesgo de evitar la obtención de soja o palma elegible, y mantener o fortalecer el progreso hacia cadenas de suministro libres de deforestación y conversión.

Reconociendo posibles fluctuaciones en la obtención y complejidad operativa, se puede permitir una **tolerancia de hasta un 5% de déficit** en la obtención de ingredientes elegibles de Categoría 1, siempre que:

- La razón del déficit esté justificada (por ejemplo, restricción temporal de suministro o entrega retrasada), y
- El déficit se compensa a través de una obtención correctiva en el período contable subsiguiente.

Escenario de Ejemplo:

1. La fábrica de alimento produce y vende 20,000 toneladas de alimento conforme a ASC en su período contable de 2025.
2. Basado en las formulaciones de alimento de ASC, el 20% de la composición del alimento está compuesto por ingredientes vegetales de Categoría 1 (por ejemplo, soja, palma).
3. Volumen requerido de ingredientes vegetales elegibles = 20,000 t × 20% = 4,000 toneladas
4. El volumen real de ingredientes vegetales de Categoría 1 elegibles obtenido por la fábrica de alimento es de 3,850 toneladas
5. Cálculo de Volumen:
 - Requerido: 4,000 t
 - Real: 3,850 t
 - Déficit: 150 t
 - Déficit %: $(150 \div 4,000) \times 100 = 3.75\%$

Resultado: El déficit está dentro del 5% de tolerancia. La fábrica de alimento debe documentar la razón (por ejemplo, retraso en el suministro) y recuperar el déficit de 150 t en el próximo período contable.

(Estándar 3.2.3)

Las fábricas de alimentos necesitan demostrar que han evaluado si probablemente habrá un cambio de >5% y que esto se ha tenido en cuenta para los cálculos de volumen elegible.

Si no se realiza ningún procesamiento (por ejemplo, extracción o adición de agua, o eliminación de desechos) a los ingredientes antes de su uso, entonces no se esperaría ningún cambio. Esto podría evidenciarse mediante Procedimientos Operativos Estándar (SOPs) que indiquen que no se realiza procesamiento previo.

Si se realiza procesamiento antes de la fabricación del producto alimenticio, entonces esto debe documentarse en los SOPs, por ejemplo, si el ingrediente se pesa al llegar y luego nuevamente después del procesamiento y/o si el cambio esperado/conocido se tiene en cuenta en el software de producción.

(Estándar 3.2.4) Informe anual

Se requiere que la fábrica informe anualmente a ASC el volumen total de producto vendido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa. El volumen informado será verificado mediante el muestreo de registros durante la auditoría por el auditor de ASC.

Los siguientes son algunos ejemplos para ayudar a demostrar cómo se desarrollará el IAS durante el ciclo de auditoría.

Animal Feed Inc. (AFI), una fábrica de alimento, está interesada en obtener la Certificación ASC de Alimentos. Debido a limitaciones de espacio dentro de la fábrica de alimento, el Equipo de Gerencia de AFI ha decidido operar bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa. Implementarán un Sistema de Contabilidad de Ingredientes (IAS) para registrar la entrada del volumen de ingredientes elegibles, así como el volumen de producto conforme a ASC vendido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa.

En colaboración con su CAB elegido, se acuerda que la fecha de la auditoría inicial será en marzo de 2023.

Auditoría Inicial Marzo 2023:

Descripción general del IAS en la auditoría inicial de marzo de 2023

En la auditoría inicial, el auditor verificó, mediante muestreo, que los volúmenes elegibles recibidos en la UoC e ingresados en el IAS desde el inicio del año calendario (es decir, enero de 2023) eran elegibles.

Esto se puede lograr mediante

- o revisando los informes de Debida Diligencia para verificar que los ingredientes elegibles en cuestión cumplan con los requisitos del Estándar ASC para demostrar Bajo Riesgo.*
- o Cruzar referencias con las facturas asociadas y los registros de entrada para verificar que el ingrediente evaluado es el mismo ingrediente recibido.*

El auditor también revisará el último ejercicio de balance de IAS realizado por la UoC para demostrar que la fábrica está segura de que el IAS está operando de manera efectiva y precisa.

Recuerde que en la auditoría inicial, no se requerirá que la fábrica demuestre que el IAS está equilibrado. Esto se debe a que la duración completa del Período Contable 2023 aún no se ha completado. La verificación del Resumen de Balance del Período Contable 2023 se completará en la próxima auditoría de seguimiento en 2024.

Tabla 34: Ejemplo de balance de IAS en la auditoría inicial

Período Contable 2023 (enero a diciembre)	Ingredientes Elegibles Recibidos 2023 (MT)	Producto ASC Vendido 2023 (MT)	Transferencia al siguiente Período Contable
1	0	0	
2	1000	0	
3	0	0	
4	200	0	
Fábrica de alimentos Certificada en Mayo de 2023			
5	N/A	N/A	
6	N/A	N/A	
7	N/A	N/A	
8	N/A	N/A	
9	N/A	N/A	
10	N/A	N/A	
11	N/A	N/A	
12	N/A	N/A	
Total	N/A	N/A	N/A

1ª Auditoría de seguimiento 2024:

En la auditoría de seguimiento en marzo de 2024, el auditor verificará, mediante muestreo, que los volúmenes ingresados en el IAS durante el período contable del año anterior (es decir, enero - diciembre 2023) eran elegibles.

Tabla 35: Ejemplo de balance de IAS en la 1ª auditoría de seguimiento

Período Contable 2023 (enero a diciembre)	Ingredientes Elegibles Recibidos 2023 (MT)	Producto ASC Vendido 2023 (MT)	Transferencia al siguiente Período Contable	
1	0	0		
2	1000	0		
3	0	0		
4	200	0		
Fábrica de alimentos Certificada en Mayo de 2023				
5	500	500		
6	300	300		
7	0	500		
8	1,200	300		
9	600	500		
10	500	300		
11	700	500		
12	0	700		
Total	5,000	3,600		
Transferencia:				1,400MT

Pregunta: ¿Está el IAS al final del Período Contable 2023 en conformidad?

Respuesta: Sí

Razón: porque la fábrica de alimentos ha recibido un mayor volumen de ingredientes elegibles (5,000MT) que el producto vendido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa ASC (3,600MT) dentro del período contable 2023.

Además, 1,400MT de Volumen Elegible pueden trasladarse al siguiente Período Contable (Estándar de Alimentos Apéndice 14).

2ª Auditoría de seguimiento 2025:

(Asumir que todos los ingredientes elegibles comprados son de hecho ingredientes elegibles)

Tabla 36: Ejemplo de balance IAS en la 2ª auditoría de seguimiento

Período Contable 2024 (enero a diciembre)	Ingredientes Elegibles Recibidos 2024 (MT)	Producto ASC Vendido 2024 (MT)	Período Contable 2024 (enero a diciembre)
1	0	200	1400
2	1200	300	
3	0	1500	
4	1,000	300	
5	500	500	
6	300	300	
7	0	500	
8	1,200	1300	
9	600	1500	
10	500	700	
11	700	500	
12	0	700	
Total	6,000	8,300	
Total incl. Traslado	7,400		

Pregunta: ¿Está el IAS al final del Período Contable 2024 en conformidad?

Respuesta: No

Razón: Dentro del Período Contable de 2024, la fábrica de alimentos ha vendido más producto bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa ASC (8,300MT) que el Volumen Elegible comprado más el Volumen Elegible trasladado del año anterior, que es un total de 7,400 MT.

Esto equivale a que el IAS está sobregirado en 900MT (o 12%) y en este ejemplo el auditor probablemente levantaría una no conformidad mayor.

Modelo de Producción de Segregación. (Estándar de Alimentos Apéndice 14)

Dentro del [Modelo de Producción de Segregación](#), todos los Ingredientes Elegibles se mantienen físicamente segregados de todos los Ingredientes No elegibles mientras están bajo el control de la fábrica.

Este modelo permite a quienes toman posesión del producto (alimentos ASC) asegurarse de que los Ingredientes Elegibles contenidos en él se han mantenido físicamente segregados en todas las etapas bajo el control de la fábrica de ingredientes No elegibles del mismo tipo.

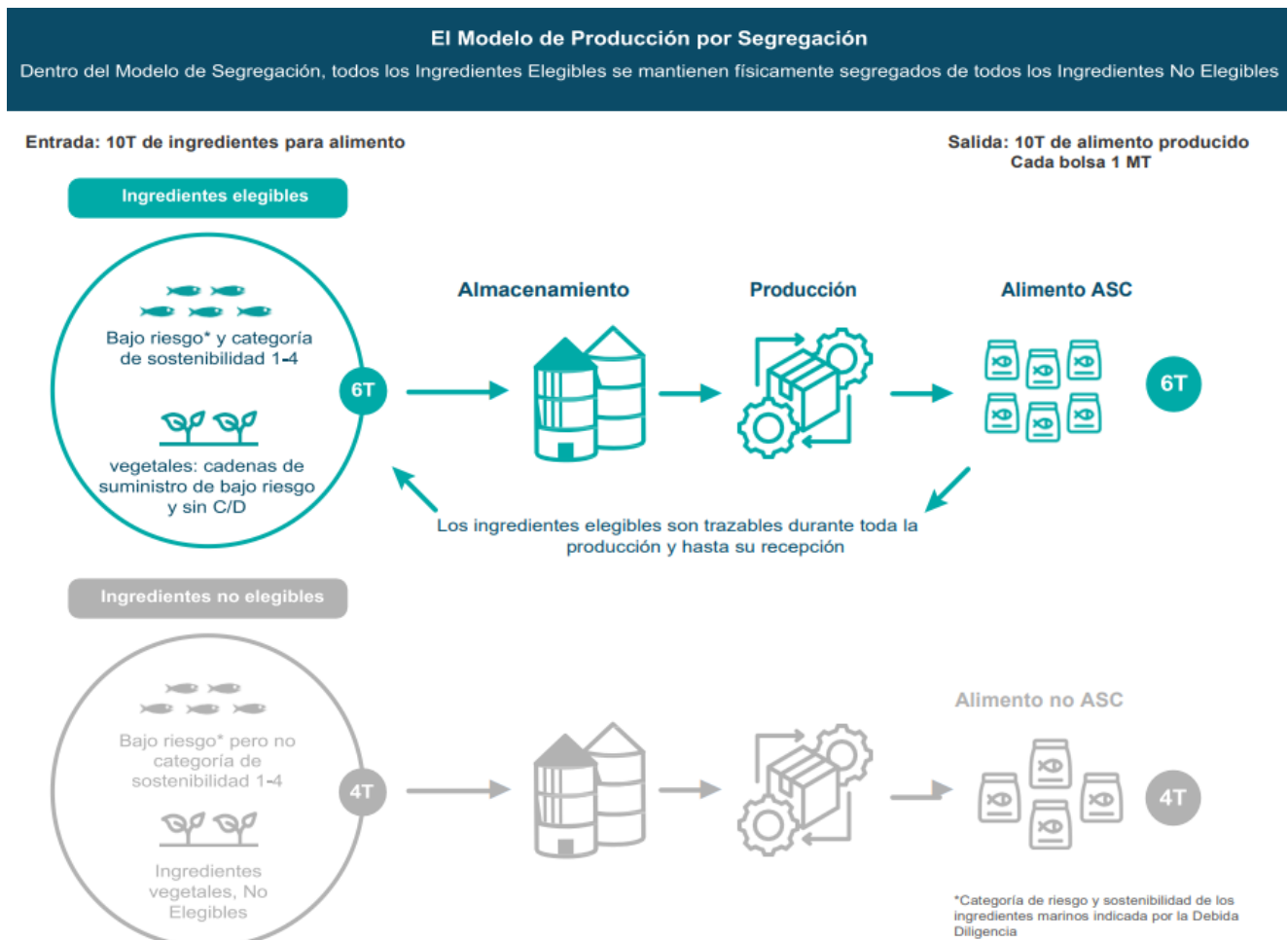


Figura 6: El Modelo de Producción de Segregación

Al utilizar el Modelo de Producción de Segregación, el producto saliente (o alimento) está compuesto exclusivamente por Ingredientes Elegibles (excluyendo aditivos para alimentos), por esta razón se

necesita un sistema de segregación y trazabilidad dentro de la instalación para identificar y mantener los Ingredientes Elegibles segregados de los ingredientes que no están clasificados como Ingredientes Elegibles, pero que también pueden ser llevados al sitio por la fábrica de alimento.

Se requiere que la fábrica informe anualmente a ASC el volumen total de producto vendido bajo el Modelo de Producción de Segregación. El volumen informado será verificado mediante el muestreo de registros durante la auditoría por el auditor de ASC.

En el ejemplo anterior (figura 6), una fábrica de alimento ha comprado diez toneladas de ingredientes para alimentos. Siguiendo el proceso de Debida Diligencia, se determinó que seis de esas diez toneladas eran Ingredientes Elegibles (parte superior del diagrama). Se determinó que cuatro toneladas de esos ingredientes eran Ingredientes No elegibles (parte inferior del diagrama). Esto significa que se pueden producir seis toneladas de producto conforme a ASC bajo el Modelo de Producción de Segregación.

Bajo el Modelo de Producción de Segregación, todos los Ingredientes Elegibles se mantienen físicamente segregados de todos los ingredientes no elegibles a lo largo de todos los procesos bajo el control de la fábrica de alimento y son trazables a lo largo de la producción y hasta su recepción.

Se requerirá que la fábrica de alimento tenga suficiente capacidad (por ejemplo, silos / contenedores separados) y procesos y procedimientos establecidos para asegurar siempre la segregación física de los ingredientes elegibles y del producto de alimentos subsiguiente mientras estén bajo su control.

Orientación sobre la programación de la producción al producir producto bajo el Modelo de Producción de Segregación:

Existen varios métodos diferentes que podrían emplearse en la fábrica para asegurar la segregación de los ingredientes elegibles de los ingredientes no elegibles. El tamaño y la capacidad de la fábrica tendrán un impacto en qué método funcionaría mejor.

La fábrica puede realizar una evaluación de riesgos para desarrollar controles y procedimientos para manejar ingredientes de la materia prima, material intermedio y producto terminado para reducir (y, donde sea posible, eliminar) el riesgo de sustitución o mezcla no controlada entre Ingredientes Elegibles e Ingredientes No Elegibles.

A continuación se presentan algunos ejemplos de controles que podrían implementarse:

Segregación física: Los ingredientes elegibles serán segregados físicamente de los ingredientes no elegibles. Además, el producto ASC producido bajo el Modelo de Producción de Segregación se segrega físicamente del producto producido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa o de productos no ASC. Esto podría implicar, por ejemplo, silos dedicados, áreas de almacenamiento dedicadas, equipos de producción dedicados (por ejemplo, codificados por color) y el uso de líneas de producción dedicadas.

Segregación temporal: Cuando los productos deben ser manejados en las mismas áreas de la fábrica o en las mismas líneas de producción, se puede considerar el uso de la segregación temporal. Esto puede ser utilizado en entornos de fábrica que no tienen suficiente espacio o capacidad para una línea de producción dedicada. La planificación de la producción puede ser utilizada para programar la producción en orden de riesgo. Esto también puede minimizar la frecuencia de los cambios

programando, por ejemplo, primero productos del Modelo de Producción de Segregación ASC, seguidos por productos del Modelo de Producción de Balance de Masa ASC y luego productos de acuicultura no ASC que podrían ser programados al final de un día/turno o antes de las operaciones de limpieza.

Purgado / Enjuague del sistema: Si existe un sistema de producción cerrado con solo un proceso de limpieza en seco mínimo, el enjuague o purgado del equipo de procesamiento de alimento puede prevenir la contaminación entre lotes de alimento. La transferencia de residuos de un lote al siguiente se denomina a veces contaminación cruzada. El lavado del equipo es un método utilizado para eliminar cualquier posible contaminación cruzada del producto fabricado anteriormente en el sistema.

La fábrica podría purgar o enjuagar la línea de producción entre (por ejemplo) un lote de producto no-ASC, cambiando a un lote de Producto del Modelo de Producción de Segregación ASC. La línea puede ser enjuagada con producto que contenga solo Ingredientes Elegibles. Este producto enjuagado se designa entonces como 'no elegible' (porque contendrá una mezcla de producto elegible y no elegible). Puede almacenarse por separado y podría usarse posteriormente en un producto producido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa ASC o en un producto no-ASC.

La fábrica podría realizar un cálculo de volumen para determinar un volumen apropiado de producto necesario para purgar el sistema. El cálculo puede considerar varios factores, por ejemplo, la longitud y el diámetro de las tuberías, la velocidad de operación/velocidad de la línea. si la fábrica decide realizar este cálculo, podría desear añadir un volumen adicional como margen de seguridad, como un 5% más de lo necesario para purgar el sistema y asegurar que no haya arrastre o mezcla entre ingredientes elegibles y no elegibles. La fábrica puede conservar los detalles del cálculo como evidencia para verificar los volúmenes de purga basados en su línea de producción y equipo.

? **Tenga en cuenta:**

El lavado/purga del equipo de procesamiento entre flujos de ingredientes elegibles y no elegibles puede utilizarse como una medida de control, pero no se requiere limpieza física entre lotes/productos para el Estándar de Alimentos de ASC.

? **Tenga en cuenta:**

Para obtener detalles sobre las acciones a tomar en caso de mezcla accidental/no intencionada de Producto del Modelo de Producción de Segregación con ingredientes no elegibles, consulte el procedimiento de producto no conforme detallado en el Apéndice 12 del Estándar para Alimentos.

Cómo realizar una prueba de verificación del sistema de trazabilidad

Según el Apéndice 14 del Estándar para Alimentos, se requiere que la fábrica de alimento realice una prueba de verificación de trazabilidad. Esto es similar a una auditoría de trazabilidad vertical realizada

por el auditor de ASC, pero coloca la responsabilidad de demostrar un sistema de trazabilidad y segregación establecido en la fábrica.

El sistema de trazabilidad de la fábrica proporcionará trazabilidad 'hacia adelante' y 'hacia atrás'; por lo tanto, el sistema debe ser probado en ambas direcciones. Por ejemplo, se podría seleccionar un lote específico (y volumen conocido) de un ingrediente elegible y rastrearlo hacia adelante a través del proceso de producción hasta el despacho para determinar en qué productos finales se utilizó.

La capacidad de rastrear hacia adelante sería necesaria, por ejemplo, cuando una fábrica descubre que un empleado ha utilizado el ingrediente incorrecto al formular un lote. También podría ocurrir si la fábrica cambia de proveedor de ingredientes y no realiza la debida diligencia para determinar que el ingrediente es un Ingrediente Elegible. La fábrica podrá identificar a su cliente inmediato que recibió el producto y la ubicación de cualquier producto afectado dentro de su propia instalación.

Un producto ASC producido bajo el Modelo de Producción de Segregación también puede ser seleccionado y rastreado hacia atrás para demostrar todos los ingredientes elegibles (y códigos de lote) que se utilizaron para producirlo.

Las pruebas deben incluir la identificación de qué clientes recibieron los productos terminados y qué proveedores proporcionaron los Ingredientes Elegibles.

La fábrica deberá demostrar que puede dar cuenta del paradero (ubicación y volumen) de un ingrediente particular (o ingredientes) a través de una prueba de trazabilidad. Las pruebas también podrían incluir una verificación de cantidad. Dependiendo de la complejidad del producto, no se espera que el ejercicio de verificación de cantidad sea siempre alcanzable dentro de 4 horas. El objetivo es poder dar cuenta del uso de un lote completo de un ingrediente elegible. Esto ayuda a garantizar que los sistemas de trazabilidad sean capaces de operar eficazmente en caso de que sea necesario retirar un producto o resolver un problema relacionado con ese ingrediente en particular.

La trazabilidad hacia adelante y la verificación de cantidad generalmente se llevan a cabo de la siguiente manera:

- Seleccionar un código de lote de un Ingrediente Elegible específico.
- Identificar al Fabricante del Ingrediente y la cantidad del Ingrediente Elegible suministrado bajo ese código de lote.
- Identificar las formulaciones de alimentos en las que se utilizó el ingrediente elegible bajo ese código de lote.
- Utilizar los horarios de producción y los registros de producción/lote para calcular la cantidad del lote seleccionado de ingrediente utilizado en cada producto.
- Calcular la cantidad de cualquier parte no utilizada del lote en el almacén.
- Identificación del lote/batch de producto terminado y cantidad producida y despachada a cada cliente identificado bajo el Modelo de Producción de Segregación
- Cantidad de desechos producidos
- Ubicación y cantidades del producto final aún bajo el control de la fábrica

- Conciliar la cantidad entregada con las cantidades utilizadas más cualquier stock no utilizado.
- Hora de inicio y finalización del ejercicio.

En algunos casos, las verificaciones de cantidad pueden requerir una gran cantidad de tiempo y recursos para completarse con éxito. Es poco probable que la prueba de trazabilidad pueda dar cuenta de todos los materiales con un 100% de precisión. Sin embargo, la fábrica debe justificar cualquier discrepancia y demostrar que comprende la naturaleza de la variación. Esto puede ser inherente a las características del producto (por ejemplo, extracción o adición de agua), o atribuirse al desperdicio típico en el equipo. Además de esto, la fábrica también puede ser capaz de producir documentación para productos (o ingredientes asociados) que no terminan en los canales de distribución normales. Esto podría incluir ingredientes o productos terminados retirados para pruebas de ingredientes, trabajo en progreso o productos terminados, y muestras promocionales. El propósito de incluir volúmenes y contabilizar estas pérdidas en volumen es demostrar que la fábrica puede dar cuenta de todo un lote específico de producto o ingrediente, lo cual es especialmente importante en el caso de que se haya determinado que un lote está mal etiquetado o contiene ingredientes no elegibles por error. La verificación de cantidad dentro de la prueba de trazabilidad es una medida útil de la efectividad de la trazabilidad y destaca áreas para mejora.

Los registros de recepción, como las facturas de embarque con códigos de lote u otros identificadores únicos, establecerán la identidad de los ingredientes recibidos. Los registros de almacenamiento de ingredientes en el almacén con el mismo identificador único establecerán la ubicación de los ingredientes dentro del almacén. Los registros de 'selección' del almacén documentarán la retirada del almacén y la entrega a las áreas de mezcla y/o producción. Los registros de lote, si se crean adecuadamente, documentarán el uso (y volumen) de ingredientes en cada lote de producto terminado. Cada uno de estos registros establece un vínculo trazable con el paso de producción anterior. La fábrica también podría crear un registro más sólido de la etiqueta o código utilizado guardando una muestra física de la etiqueta o tomando una foto de la etiqueta o código utilizado.

Los ingredientes a granel, como la harina de peces o el aceite de peces, también presentan un desafío de trazabilidad para los fabricantes de Alimentos. En instalaciones grandes, estos ingredientes a menudo se reciben en silos de almacenamiento o tanques sin una designación clara de (o separación entre) lotes. Utilizando la gravedad, se llenan desde la parte superior y se vacían desde la parte inferior. Estas instalaciones de almacenamiento pueden vaciarse y limpiarse con poca frecuencia, lo que hace imposible tener una separación clara entre lotes/batches de la materia prima. Las fábricas que utilizan ingredientes a granel pueden tener mayores cantidades de producto en riesgo de ser retirado y pueden tener más dificultad para rastrear un producto o ingrediente. Sin embargo, esto puede ser una práctica común en una gran fábrica de alimentos, y la fábrica puede establecer un proceso para identificar separaciones verificables entre lotes y mantener un registro de las fechas en que se rellenan los silos o tanques para establecer una línea de tiempo para nuevos lotes/batches.

Durante la auditoría ASC, el auditor puede solicitar a la fábrica que complete una auditoría 'vertical' completa. Esto incluirá la trazabilidad de un batch específico de producto producido bajo el Modelo de Producción de Segregación a través de los procesos de producción de la fábrica, y una revisión de los registros del sitio relacionados con el producto o ingredientes. Los registros pueden incluir, por

ejemplo, la aprobación de proveedores, registros de Debida Diligencia que demuestren el estado de elegibilidad de los ingredientes, recibos de entrada de mercancías, registros de procesos y registros de despacho. Sin embargo, no se espera que la auditoría de trazabilidad incluya registros que solo se mantendrían en otros puntos de la cadena de suministro (por ejemplo, los registros de procesamiento del proveedor de ingredientes).

(Apéndice 14 del Estándar de Alimentos de ASC). Las fábricas de alimentos deben realizar una prueba de sus sistemas de trazabilidad al menos una vez al año.

Se espera que los ejercicios de trazabilidad puedan realizarse en cuatro horas. Esto es para asegurar que los productos potencialmente [no conformes](#) puedan ser identificados de manera oportuna.

Tener un sistema robusto y documentado para asegurar la trazabilidad ayudará a las fábricas a cumplir con los Requisitos ASC para producir productos bajo el Modelo de Producción de Segregación y ayudará a identificar rápidamente los productos afectados en caso de detección de productos no conformes (por ejemplo, la mezcla de ingredientes elegibles y no elegibles durante el proceso de producción).

Etiquetado

Etiquetado

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 3.3 - La UoC etiqueta los productos correctamente.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

El objetivo de este Criterio es que el producto ASC sea fácilmente identificable, de manera constante, ya sea en una bolsa de alimento sellada o en formato a granel, por ejemplo, Silo o camión cisterna.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

(3.3.3) Se requiere que la fábrica identifique físicamente (por ejemplo, etiqueta, código de barras, etc.) el producto en bolsas selladas producido bajo el Modelo de Producción de Balance de Masa. Cuando el producto no esté identificado físicamente (por ejemplo, camiones cisterna o silos a granel), el número de batch/lote en el producto también debe vincularse con la documentación de ventas acompañante, como la factura, que incluya claramente la declaración de alimento permitida en el ítem correspondiente.

Para más información, consulte [la Guía de Licencias ASC para fábricas de alimento](#).

(3.3.4) Se requiere que la fábrica identifique físicamente (por ejemplo, etiqueta, código de barras, etc.) el producto producido bajo el Modelo de Producción de Segregación. Cuando el producto no pueda ser etiquetado físicamente (por ejemplo, camiones cisterna / silos a granel), el número de lote/batch en el producto debe vincularse con el ítem correspondiente en la documentación de ventas acompañante, como la factura, que incluya claramente la declaración de alimento permitida.

Para más información, consulte la Guía de Licencias ASC para fábricas de alimento.

Además de esto, la fábrica proporcionará los nombres distintos de los alimentos de todos los productos producidos bajo el Modelo de Producción de Segregación al CAB. El CAB incluirá entonces una lista con cada nombre de alimento en un cronograma o anexo al [certificado](#).

Declaraciones

Declaraciones

¿A qué Criterio del Estándar de Alimentos se aplica esto?

Criterio 3.4 - La UoC es transparente sobre las características del producto.

¿Cuál es el propósito de este Criterio?

El objetivo de este Criterio es ayudar a los compradores de productos ASC a calcular sus impactos posteriores en la cadena de suministro.

¿Cómo interpretar los Requisitos?

(3.4.1) El contenido de nitrógeno (N) también se puede calcular dividiendo el contenido de proteína por 6.25.

(3.4.3) Este Indicador se refiere a situaciones en las que la fábrica añade específicamente medicamentos, en lugar de ingredientes suministrados por la fábrica que puedan contener medicamentos o estar contaminados con ellos.

Los aditivos medicinales para alimentos podrían ser una variedad de antibióticos o parasiticidas, entre otros. Esto sigue la definición de la UE sobre lo que es un medicamento y no se refiere con otros ingredientes funcionales como antioxidantes, vitaminas, precursores de vitaminas, probióticos, etc.

Recursos útiles

Reglamento (UE) 2019/4 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2018 sobre la fabricación, comercialización y uso de Alimentos medicamentosos, que modifica el Reglamento (CE) No 183/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo y deroga la Directiva 90/167/CEE del Consejo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R0004>

REGLAMENTO (CE) No 1830/2003 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de septiembre de 2003 relativo a la trazabilidad y el etiquetado de organismos modificados genéticamente y la trazabilidad de productos de comida y Alimentos producidos a partir de organismos modificados genéticamente y por el que se modifica la Directiva 2001/18/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003R1830&qid=1548346684302&from=EN>

Apéndice 1: Marco de Gestión de Riesgos

Apéndice 1: Marco de Gestión de Riesgos

El Apéndice 7 del Estándar de Alimentos de ASC presenta un diagrama de flujo que establece los pasos necesarios para gestionar el riesgo. El objetivo es determinar el nivel de riesgo apropiado (bajo, medio o alto) para un tema particular, identificar e implementar medidas para reducir el nivel de riesgo, definir Indicadores para monitorear el riesgo y los umbrales de Indicadores para iniciar acciones. El objetivo general es asegurar que cualquier riesgo que sea medio o alto se reduzca a un nivel de Bajo Riesgo mediante el desarrollo de medidas o acciones apropiadas.

La evaluación eficaz de los riesgos la llevan a cabo miembros del personal con experiencia, calificaciones y competencias relevantes. Estas se describen en el Apéndice 10, Tabla 11 del Estándar de Alimentos de ASC específicamente para evaluaciones de salud y seguridad. Las tres tablas a continuación fueron desarrolladas por el PNUD en su Procedimiento de Evaluación Social y Ambiental (2016)²⁵.

Tabla 37: Valoración del 'Impacto' del Riesgo

Puntuación	Valoración	Impacto social y ambiental
5	Crítica	Impactos adversos significativos en poblaciones humanas y/o en el medio ambiente. Impactos adversos de alta magnitud y/o extensión espacial (por ejemplo, gran área geográfica, gran número de personas, impactos transfronterizos, impactos acumulativos) y duración (por ejemplo, a largo plazo, permanentes y/o irreversibles); las áreas impactadas incluyen áreas de alto valor y sensibilidad (por ejemplo, ecosistemas valiosos, hábitats críticos); impactos adversos sobre los derechos, tierras, recursos y territorios de los pueblos Indígenas; implican desplazamiento o reasentamiento significativo; generan cantidades significativas de gases de efecto invernadero; los impactos pueden dar lugar a un conflicto social significativo
4	Grave	Impactos adversos en personas y/o en el medio ambiente de magnitud media a grande, extensión espacial y duración más limitada que crítica (por ejemplo, predecibles, mayormente temporales, reversibles). Los impactos de riesgo potencial de proyectos que puedan afectar los derechos humanos, tierras, recursos naturales, territorios y medios de vida tradicionales de los pueblos Indígenas deben considerarse como mínimo potencialmente severos.

²⁵ <https://www.undp.org/publications/undps-social-and-environmental-screening-procedure-sesp>

3	Moderada	Impactos de baja magnitud, limitados en escala (específicos del sitio) y duración (temporales), pueden ser evitados, gestionados y/o mitigados con medidas aceptadas relativamente sencillas
2	Menor	Impactos muy limitados en términos de magnitud (por ejemplo, área afectada pequeña, muy bajo número de personas afectadas) y duración (corta), pueden ser fácilmente evitados, gestionados, mitigados
1	Negligible	Impactos adversos negligibles o nulos en comunidades, individuos y/o en el medio ambiente

Tabla 38: Valoración de la 'Probabilidad' del Riesgo

Puntuación	Valoración
5	Esperado
4	Altamente probable
3	Moderadamente probable
2	No probable
1	Leve

Tabla 39: Determinación de la 'Significancia' del Riesgo

Impacto (tabla 34)	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
		1	2	3	4	5
Probabilidad (tabla 35)						
Verde = Bajo, Amarillo = Medio/Moderado, Rojo = Alto						