



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

***PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN INTI
COMPROMISO SOCIAL COMPARTIDO
EMPRESAS DE INDUMENTARIA***



0.-Índice

0.- Índice.....	2
1.- Introducción.....	3
2.- Objetivo.....	3
3.- Alcance.....	4
4.- Esquemas del Programa.....	4
5.- Definiciones y abreviaturas.....	6
6.- Referencias.....	7
7.- Proceso de Certificación.....	7
7.1.1.- Generalidades Esquema A.....	7
7.1.2.- Proceso de Certificación Esquema A.....	8
7.2.1.- Generalidades Esquema B.....	12
7.2.2.- Proceso de Certificación Esquema B.....	14
7.3.1.- Generalidades Esquema C.....	16
7.3.2.- Proceso de Certificación Esquema C.....	16
8.- Sistema de Producción propio.....	18
9.- Categorización de las Empresas.....	18
10.- Principios y Requisitos de Compromiso Social Compartido.....	19



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

1.- Introducción

Antecedentes

El fenómeno de la globalización, con el consecuente incremento en el intercambio de bienes y servicios y la redefinición del rol de los Estados, genera en la actualidad profundas modificaciones en el sistema mundial.

Estos cambios pueden constituirse en una oportunidad para generar una transformación cultural tendiente al logro del desarrollo sustentable, en el marco del cual se rescaten los valores, la conducta ética, la transparencia y la participación activa de todos los actores sociales.

En este escenario, las empresas constituyen un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sustentable. Hoy en día las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, de manera que se justifiquen sus actuaciones en esta área.

En el caso de Argentina la precarización en las condiciones de trabajo, producto entre otras cosas, de un entramado jurídico complejo y de la falta de acciones concretas por parte del Estado para evitar esta situación, ha ocasionado un profundo deterioro en todas las relaciones laborales. Esto ha llevado a la necesidad de establecer marcos regulatorios más amplios que exigen un mayor compromiso por parte de las empresas en el cumplimiento de la legislación laboral vigente. Particularmente el área de la producción de indumentaria se caracteriza por ser sumamente informal y producir a destajo. Además de la extensión horaria, se halla una extendida precarización contractual (trabajo en negro) con salarios variables y muchas veces por debajo de los mínimos legales. Las condiciones laborales –tanto espaciales como sanitarias – suelen ser de alto riesgo y se constatan sus consecuencias en elevada tasa de accidentes de trabajo.

Por todas estas razones el INTI, asumiendo su rol de brazo tecnológico del Estado y continuando con su política de asistencia y transferencia de tecnología hacia aquellos sectores más vulnerables de la cadena productiva, contribuirá con su experiencia de trabajo y conocimientos a que el país cuente con un sector de indumentaria con competitividad interna e internacional. En tal sentido se desarrollarán acciones tendientes a reducir la informalidad laboral en la cadena textil y de indumentaria para priorizar condiciones dignas de trabajo, un desarrollo sustentable y por último una integración con la comunidad de la que forma parte la empresa.

Denominamos a este Programa “Compromiso Social Compartido” entendiendo que, si bien es la empresa el sujeto central de esta certificación, los talleres y proveedores deben acompañar esta transformación y el INTI asume y comparte desde su rol específico dicho esfuerzo, manteniendo una convocatoria abierta a los consumidores y otros actores civiles y gubernamentales para trabajar por este desafío.

2.-Objetivo

El objetivo de este Programa es promover y certificar, de manera independiente, el cumplimiento de los requisitos de Compromiso Social Compartido definidos por INTI para las empresas de indumentaria, demostrando que las actividades que se desarrollan en este ámbito, se realizan bajo condiciones humanas, éticas y legales, asegurando que:

- se tiene un comportamiento que trasciende el cumplimiento del marco normativo que regula la actividad de la empresa,
- forma parte de la cultura de empresa, actuar acorde a una conducta ética, fundamentalmente en todas las decisiones de directivos y personal con mando,
- se promueven las relaciones dignas hacia los trabajadores, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables,
- se asume una conducta de cuidado y respeto por el medio ambiente,
- la empresa se integra en la comunidad de la que forma parte, equilibrando sus intereses con los de la sociedad,
- se fomenta la concientización de todos los actores involucrados.

Las empresas que participen voluntariamente acuerdan que su gestión cumple con los requisitos desde este Programa de Certificación.

3.-Alcance

El Programa contempla la certificación de los requisitos de Compromiso Social Compartido definidos por INTI, dirigido a empresas de indumentaria y cooperativas, incluyendo los talleres que realizan los procesos tercerizados y, gradualmente, proveedores y sub-proveedores.

Productos incluidos en el alcance del Programa:

- **Indumentaria:** Camperas varias, parkas, camisas, blusas, suéter, chaleco, cárdigan, tricota, bufanda, capas para agua y trajes de lluvia. Uniformes: Combate, Fajina, Salida soldados, Históricos, Regimiento de Granaderos a Caballo, Regimiento de Infantería, Grupo de Artillería. Sastrería: (sacos, pantalones, polleras, chaquetas, chaquetillas, capas, capote y otros) Ropa interior: calzoncillo, bombacha, corpiño, medias, camiseta. Pijamas. Ropa de trabajo: camisa, pantalón, mameluco, guardapolvo, ambos hospitalarios. Prendas para deporte: remera, short, pantalón, buzo, campera, mallas, short, trajes de baño y salida de baño.
- **Calzados:** Zapatos, zapatillas, botas, borceguíes, mocasines, zapatos náuticos, calzado de seguridad, zuecos, sandalia.
- **Accesorios:** Bolsos, bolsas, mochilas, maletines, maletas, correaes, pistoleras y porta cargadores. Gorras, birretes, quepi, sombreros, pasamontañas, polainas, corbatas, guantes, cinturones, pañuelos, hombreras.
- **Otros:** Sábanas, fundas para almohadas. Frazadas. Cubrecamas. Manteles y servilletas. Toallas. Colchones. Banderas, banderines, gallardetes. Dragonas, jinetas, bordados.

4.-Esquemas del Programa



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Cada empresa o cooperativa podrá optar entre dos esquemas de certificación y una Constancia de Adhesión al Programa INTI, según el grado de cumplimiento de los requisitos y el estado de implementación de su sistema de gestión socialmente responsable:

- **Esquema A- Certificación**
- **Esquema B- Sistema Progresivo de Certificación**
- **Esquema C- Constancia de adhesión al Programa INTI de Compromiso Social Compartido**

Esquema A- Certificación: aplicable a aquellas empresas o cooperativas que se encuentran en condiciones de demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido, a través de un sistema de gestión de socialmente responsable.

Esquema B- Sistema Progresivo de Certificación: aplicable a aquellas empresas o cooperativas que para estar en condiciones de demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido, deben pasar por un proceso previo de adecuación de su Sistema de Gestión Socialmente Responsable.

El mismo está constituido por varias etapas, durante las cuales se evalúa sistemáticamente el grado de avance en la implementación de un sistema de gestión que constituya un soporte eficaz para sostener el compromiso social asumido y promover la mejora. En este caso el sistema progresivo se basa en una orientación y guía durante la implementación, y la realización de una serie de evaluaciones de seguimiento, hasta lograr la certificación.

En ambos casos (esquema A y B), la certificación se basa en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

1. Condiciones Laborales Dignas:

Ausencia de:	Trabajo Infantil Trabajo Forzado Violencia Laboral Discriminación
Protección de los Derechos del Personal:	Remuneración legal y gradualmente recomendaciones OIT Libertad Sindical Ética Laboral Capacitación Profesional

2. Cuidado de la Salud y Seguridad Ocupacional

3. Respeto por el Medio Ambiente

4. Impulso del Desarrollo Humano

5. Lealtad Comercial



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

6. Evaluación del Compromiso Social de la cadena de confección y de sus proveedores=críticos
7. Sistema de Gestión para sostener el compromiso y promover la mejora

Esquema C- Constancia de adhesión al Programa INTI de Compromiso Social Compartido aplicable a empresas o cooperativas participantes en compras o llamados a licitación de indumentaria realizados por organismos públicos o privados que hayan celebrado acuerdos con el INTI para la aplicación del mencionado Programa de CSC.

Para este esquema, se verifica el cumplimiento de los siguientes Requisitos Mínimos:

1. Ausencia de Trabajo Infantil
2. Trabajo Forzado
3. Trabajo Registrado (cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo sectorial)
4. Adecuadas Condiciones de Seguridad
5. Control de tercerización (cumplimiento de los requisitos mínimos en la cadena de confección)

5.- Definiciones y abreviaturas

Certificación: procedimiento por el cual una tercera parte, en este caso el Organismo de Certificación de INTI, asegura por escrito que un producto, servicio, proceso o sistema de gestión cumple con los requisitos especificados.

Empresa certificable: empresa del sector indumentaria con domicilio fiscal en la República Argentina con trazabilidad social y dominio sobre todos los procesos de la cadena.

Indumentaria: componentes de vestimenta humana ensamblados por procedimientos industriales que cubren el cuerpo, incluyendo calzado, accesorios y productos de blanquería.

Trazabilidad Social: Posibilidad de identificar el origen y las condiciones laborales en las diferentes etapas del proceso de producción y distribución de indumentaria.

Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación: documento a través del cual, el solicitante declara la información requerida para iniciar un proceso de certificación.

Formulario de Información Preliminar: información a presentar ante el Organismo de Certificación.

Certificado: documento emitido de acuerdo con las reglas de certificación, que da confianza en que un producto, servicio, proceso o sistema de gestión debidamente identificado está en conformidad con una norma u otro documento normativo.

Comité de Certificación: grupo de personas responsables por la emisión, mantenimiento, suspensión y cancelación de la certificación.



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener información que permita verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos, a través de entrevistas al personal, revisión de documentos y visita a las instalaciones.

Informe de Auditoría: documento donde el equipo evaluador registra los hallazgos, luego de haber llevado a cabo la evaluación de cumplimiento.

Plan de Acción Correctiva: es el conjunto de acciones planificadas que la empresa solicitante de la certificación propone para eliminar las causas de los desvíos detectados durante la Auditoría, respecto de los requisitos establecidos.

6.- Referencias

- Constitución Nacional.
- Tratados Internacionales ratificados por la República Argentina (por ej. Pacto de San José de Costa Rica).
- Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- Declaraciones MERCOSUR.
- Marco Legal nacional, provincial y municipal vigente en materia de derecho laboral, ambiental y de derechos humanos.
- Reglamento de Certificación de Procesos del Organismo de Certificación.
- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

7.- Proceso de Certificación

7.1.1.- Generalidades

Esquema A:

Una empresa o cooperativa se encuentra en condiciones de solicitar la certificación cuando:

- Puede demostrar que cumple los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para empresas de Indumentaria.
- Su cadena de confección y los proveedores nacionales críticos cumplen las condiciones mínimas de los principios y requisitos del Programa INTI, los cuáles son: trabajo registrado, ausencia de trabajo infantil y trabajo forzado, y cumplimiento de las pautas obligatorias de seguridad e higiene.

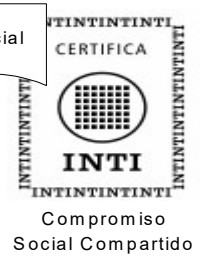
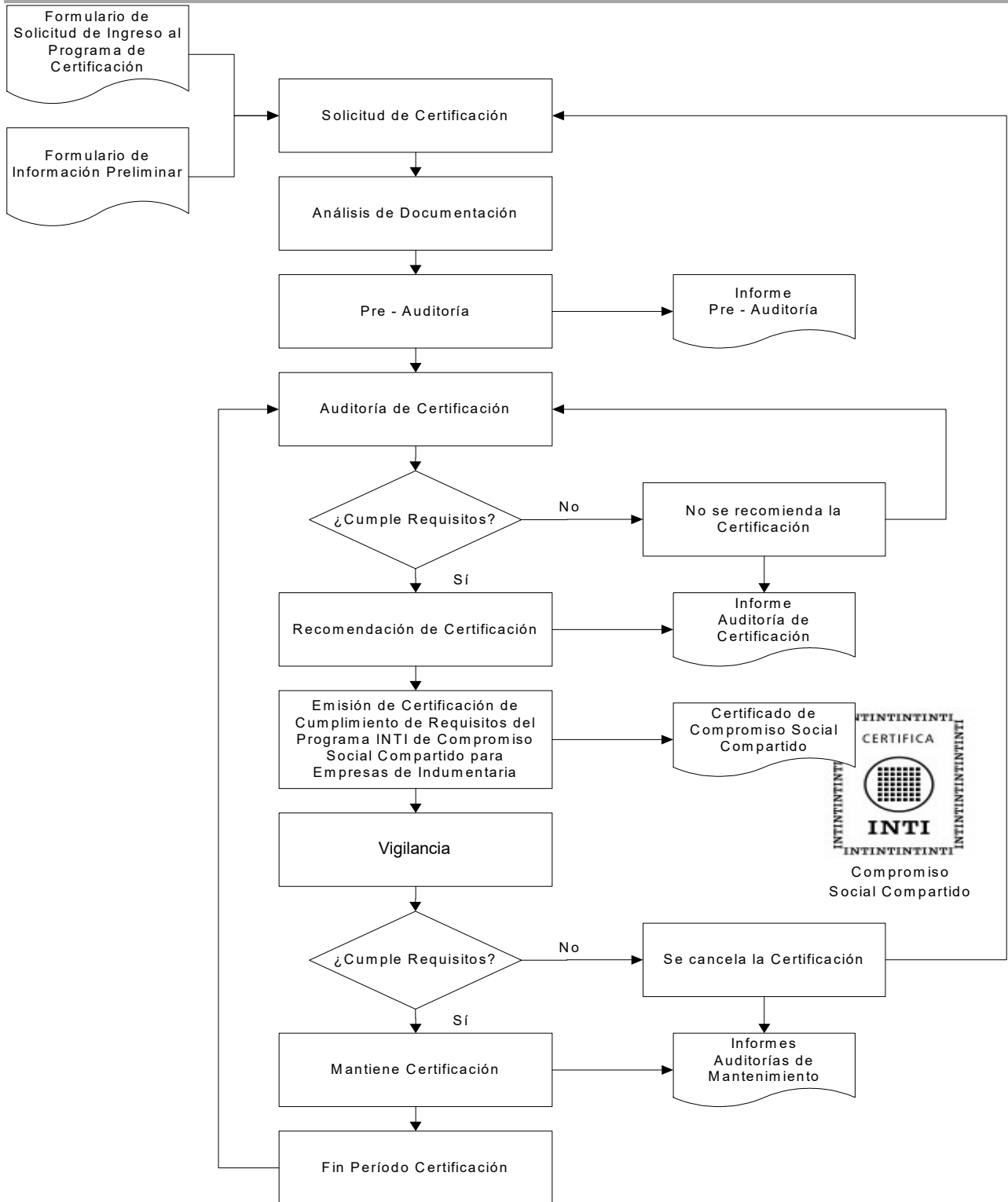
Si la empresa o cooperativa solicitante presenta una sola instalación, marca y/o línea de producto para la certificación según el esquema A, pero tuviera más de una planta destinada a la confección de indumentaria, deberá además cumplir los requisitos mínimos en todas ellas. Por otra parte debe asumir el compromiso de adherir paulatinamente al Sistema Progresivo de Certificación (esquema B) el resto de la estructura, marcas y/o líneas de productos.



7.1.2.- Proceso de Certificación Esquema A

El proceso de certificación comprende las siguientes etapas:

- 1) Solicitud de Certificación
- 2) Pre- Auditoría
- 3) Auditoría de Certificación
- 4) Emisión de la Certificación
- 5) Vigilancia de la Certificación





Instituto Nacional de Tecnología Industrial

1) Solicitud de Certificación

La empresa o cooperativa solicitante presentará al Organismo de Certificación de INTI, la “Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación”, acompañada del formulario de “Información Preliminar”.

En la Solicitud se deberá optar, en este caso, por la “Certificación de cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria”, y completar la información requerida.

El formulario de Información Preliminar contiene los lineamientos básicos requeridos para demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa. Las preguntas formuladas están basadas en los 7 aspectos definidos en el Alcance de este documento. La información allí suministrada, permitirá al Organismo de Certificación seleccionar a los integrantes del equipo evaluador que intervendrá en las auditorías subsiguientes.

La Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación y el formulario de Información Preliminar, son analizados por un grupo de trabajo multidisciplinario.

El Organismo de Certificación de INTI propone a la empresa un equipo evaluador, seleccionado a partir del Registro de evaluadores competentes. La empresa, conjuntamente con el INTI, acuerda la fecha conveniente para llevar a cabo la Pre-Auditoría en la planta.

2) Pre-Auditoría

En esta etapa, el equipo evaluador verifica las evidencias que respaldan la información preliminar declarada por la organización, y releva información adicional para que tanto la empresa como los auditores se preparen para la Auditoría de Certificación.

El equipo evaluador está integrado por un auditor de sistemas de gestión y los especialistas en los aspectos que se consideren necesarios de acuerdo a la evaluación de la información suministrada por la empresa.

Una vez llevada a cabo la *Pre-Auditoría*, el equipo evaluador elaborará un informe con los hallazgos, y propondrá una fecha para la Auditoría de Certificación.

3) Auditoría de Certificación

La Auditoría de Certificación tiene por objetivo complementar la verificación de evidencias encontradas durante la Pre-Auditoría, mediante entrevistas adicionales al personal y revisión de documentos y registros.

En esta etapa, tanto las instalaciones de la empresa como la de los talleres, serán visitadas por el equipo auditor.

Al concluir la Auditoría de Certificación, se entrega a la empresa el Informe de Auditoría.

Si la empresa ha podido demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa, el equipo evaluador presenta toda la documentación al Organismo de Certificación para que se realice la revisión por parte del jefe de departamento y con su recomendación, finalmente se presenta al Comité de Certificación de INTI, el cual se expide sobre la documentación presentada.

En caso contrario, el equipo auditor envía al Organismo de Certificación INTI el Informe de Auditoría, indicando la necesidad de que la empresa presente un Plan de Acción Correctiva, quedando la certificación supeditada al cumplimiento de las acciones correctivas propuestas por la empresa y aceptadas por el Organismo de Certificación.

4) Emisión del certificado

El Comité de Certificación, basándose en la información recopilada durante el proceso completo (Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación, formulario de Información Preliminar, Informes de Auditoría y Recomendación de Certificación), tomará la decisión de emitir la certificación a la empresa por un período de validez de 2 años. El certificado emitido contendrá la siguiente información:

- Titular del certificado (Nombre de la empresa)
- Domicilio de la empresa
- No. de CUIT
- Identificación del Certificado
- Alcance: plantas, marcas y/o líneas de productos incluidas en la certificación. (*)
- Fecha de emisión y vencimiento
- Mención al cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Certificación de Compromiso Social Compartido (normativa de referencia)
- Firma del representante del Comité de Certificación

(*) La empresa debe comprometerse a incorporar gradualmente sus otras plantas y marcas al sistema de gestión de responsabilidad social

5) Vigilancia de la certificación

Emitida la certificación, la empresa y su cadena de confección estará sujeta a auditorías no anunciadas durante el período de certificación, con el propósito de verificar que se continúan cumpliendo los requisitos establecidos en este Programa. La frecuencia de las visitas se determinará de acuerdo a la solidez de las evidencias de cumplimiento de los requisitos de Certificación y la cantidad de talleres declarados.

Al concluir el período de certificación original, la empresa puede solicitar la re-certificación.

Si durante el desarrollo de alguna de las auditorías de vigilancia, se verificara que la empresa no continúa cumpliendo con los requisitos establecidos, el Organismo de Certificación de INTI, a través de su Comité de Certificación podrá dar lugar a la aplicación de sanciones: apercibimiento, suspensión o cancelación de la certificación de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Certificación de Procesos.

a) **Apercibimiento:** consiste en una comunicación formal y documentada, mediante la cual se lo intima al cumplimiento de este Programa, Reglamento de Certificación de Procesos y del Contrato.

b) **Suspensión por tiempo determinado de la Licencia o certificado otorgado,** con clara especificación de las causas que dieron lugar a la aplicación de la sanción.

c) **Cancelación de la Licencia o certificado otorgado,** con clara especificación de las causas que dieron lugar a la aplicación de la sanción.



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

ESQUEMA B – Sistema Progresivo de Certificación:

7.2.1.- Generalidades

Una empresa o cooperativa que actualmente no se encuentra en condiciones de solicitar la certificación, pero que se dispone a asumir un compromiso social del nivel requerido por este Programa, puede adherirse al Esquema B.

Este sistema progresivo permite a la empresa desarrollar las capacidades y condiciones necesarias, bajo la guía y monitoreo de un equipo de profesionales de INTI, durante un período apropiado hasta obtener la certificación.

Para ingresar al Programa de Certificación bajo esta modalidad, la empresa debe cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- Ausencia de Trabajo Infantil
- Ausencia de Trabajo Forzado.
- Trabajo Registrado.
- Adecuadas Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

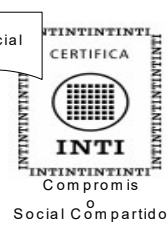
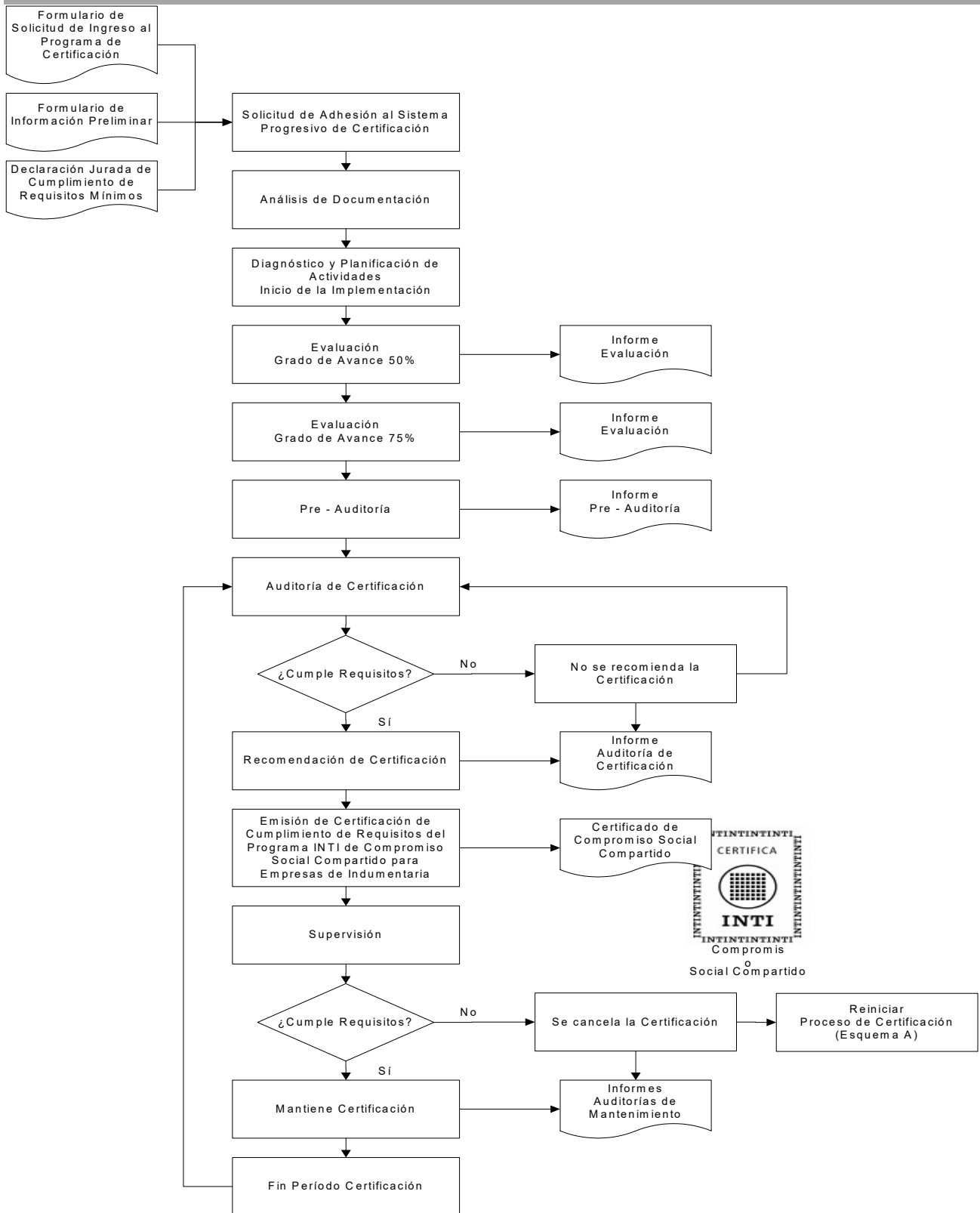
Si la empresa o cooperativa opta por adherirse al Sistema Progresivo de Certificación (Esquema - B), deberá además, presentar una nota con carácter de Declaración Jurada, manifestando el cumplimiento de los requisitos mínimos antes mencionados. Asimismo, estos requisitos serán exigidos también al resto de sus plantas.

En las empresas que se hayan adherido al sistema progresivo de certificación, se desarrollarán una serie de evaluaciones para medir el grado de implementación del sistema de gestión de compromiso social.

Se evaluará el cumplimiento de los requisitos mínimos en la cadena de confección y se acordarán los plazos máximos de adecuación para mantenerse en el sistema progresivo.

Este proceso comprende las siguientes etapas:

- 1) Adhesión al Sistema Progresivo de Certificación
- 2) Diagnóstico y planificación de actividades a implementar
- 3) Evaluación del grado de avance – 50% de la Planificación
- 4) Evaluación del grado de avance –75% de la Planificación
- 5) Pre-Auditoría
- 6) Auditoría de Certificación
- 7) Emisión de la Certificación
- 8) Vigilancia de la Certificación





Instituto Nacional de Tecnología Industrial

7.2.2.- Proceso de Certificación para el Esquema B

1) Adhesión al Sistema Progresivo de Certificación

La empresa o cooperativa solicitante presentará al Organismo de Certificación de INTI, la “Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación”, acompañada del formulario de “Información Preliminar”.

En la Solicitud se deberá optar, en este caso, por la “Adhesión al Sistema Progresivo de Certificación de cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria”, y completar la información requerida.

El formulario de Información Preliminar contiene los lineamientos básicos requeridos para demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa. Las preguntas formuladas están basadas en los 7 aspectos definidos en el Alcance de este documento. La información allí suministrada, permitirá seleccionar a los integrantes del equipo multidisciplinario que brindará orientación a la empresa durante la implementación del sistema de gestión, y al equipo evaluador que intervendrá en las auditorías subsiguientes.

Como resultado de este análisis documental, se envía a la empresa solicitante un informe donde se detallan las conclusiones del estudio y se propone un equipo de trabajo para guiar la implementación.

2) Diagnóstico y planificación de actividades a implementar

El equipo de trabajo asignado realiza el diagnóstico, incluyendo la evaluación de la cadena productiva, y planifica con la empresa las tareas de implementación que, de acuerdo al informe realizado previamente, son necesarias para el cumplimiento de los requisitos de este Programa.

En esta instancia se definen las responsabilidades, actividades y plazos adecuados para el desarrollo del sistema de gestión correspondiente, y comienzan a desarrollarse las actividades planificadas.

3) Evaluación del grado de avance – 50% de la Planificación

En esta etapa, el equipo de trabajo asignado verifica que la empresa haya alcanzado un 50% de cumplimiento de las actividades propuestas en la Planificación.

El equipo genera un informe a la empresa, en el cual se consigna los resultados de la evaluación, incluyendo las oportunidades de mejora y las recomendaciones a tener en cuenta para la siguiente etapa.

4) Evaluación del grado de avance – 75% de la Planificación

De acuerdo a los plazos establecidos en la Planificación, en esta instancia se evalúa el grado de avance, verificándose el cumplimiento del 75% de la Planificación.

Finalizada esta etapa, el informe elaborado por el equipo de trabajo incluye las observaciones surgidas de la evaluación y podrá recomendar que la empresa se encuentra en condiciones de continuar el proceso de certificación, siendo la siguiente etapa la de Pre-Auditoría.



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

5) Pre- Auditoría

A partir de este momento, las auditorías son realizadas por un equipo evaluador, independiente del grupo de trabajo asignado para la implementación.

En esta etapa, el equipo evaluador verifica las evidencias que respaldan el cumplimiento de lo establecido en la Planificación, y releva información adicional para que tanto la empresa como los auditores se preparen para al Auditoría de Certificación.

El equipo evaluador está integrado por un auditor de sistemas de gestión y los especialistas en los aspectos que se consideren necesarios de acuerdo a la evaluación de la información suministrada por la empresa.

6) Auditoría de Certificación

La Auditoría de Certificación tiene por objetivo complementar la verificación de evidencias encontradas durante la Pre-Auditoría, mediante entrevistas adicionales al personal y revisión de documentos y registros.

En esta etapa, tanto las instalaciones de la empresa como las de algunos talleres, serán visitadas por el equipo auditor.

Al concluir la Auditoría de Certificación, se entrega a la empresa el Informe de Auditoría.

Si la empresa ha podido demostrar el cumplimiento de los requisitos del Programa, el equipo evaluador presenta toda la documentación al Organismo de Certificación para que se realice la revisión por parte del jefe de departamento y con su recomendación, finalmente se presenta al Comité de Certificación INTI, el cual se expide sobre la documentación presentada.

En caso contrario, el equipo auditor envía al Organismo de Certificación INTI el Informe de Auditoría, indicando la necesidad de que la empresa presente un Plan de Acción Correctiva, quedando la certificación supeditada al cumplimiento de las acciones correctivas propuestas por la empresa y aceptadas por el Organismo de Certificación.

7) Emisión de la Certificación

El Comité de Certificación, basándose en la información recopilada durante el proceso completo (Solicitud de Ingreso al Programa de Certificación, formulario de Información Preliminar, Informes de Auditoría y Recomendación de Certificación), tomará la decisión de emitir la certificación a la empresa por un período de validez de 2 años. El certificado emitido contendrá la siguiente información:

- Titular del certificado (Nombre de la empresa)
- Domicilio de la empresa
- No. de CUIT
- Identificación del Certificado
- Alcance: plantas, marcas y/o líneas de productos incluidas en la certificación. (*)
- Fecha de emisión y vencimiento
- Mención al cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Certificación de Compromiso Social Compartido (normativa de referencia)
- Firma del representante del Comité de Certificación

(*) La empresa debe comprometerse a incorporar gradualmente sus otras plantas y marcas al sistema de gestión de responsabilidad social



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

8) Vigilancia de la Certificación

Emitida la certificación, la empresa y su cadena de confección estará sujeta a auditorías no anunciadas durante el período de certificación, con el propósito de verificar que se continúan cumpliendo los requisitos establecidos en este Programa. La frecuencia de las visitas se determinará de acuerdo a la solidez de las evidencias de cumplimiento de los requisitos de Certificación y la cantidad de talleres declarados.

Al concluir el período de certificación original, la empresa puede solicitar la re-certificación.

Si durante el desarrollo de alguna de las auditorías de supervisión, se verificara que la empresa no continúa cumpliendo con los requisitos establecidos, el Organismo de Certificación de INTI, a través de su Comité de Certificación podrá dar lugar a la aplicación de sanciones: apercibimiento, suspensión o cancelación de la certificación de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Certificación de Procesos.

Esquema C – Procedimiento de adhesión al Programa INTI de Compromiso Social Compartido

7.3.1.- Generalidades

Este esquema se aplica a las empresas o cooperativas proveedoras de artículos de indumentaria para un organismo público o privado que haya celebrado convenio con INTI para la verificación y seguimiento de las condiciones laborales en la cadena productiva, ya sea para la adquisición de productos a través de compras o licitaciones, o para otro objetivo especificado en el convenio. Dicho convenio podrá tener cláusulas particulares (productos y montos alcanzados, progresividad de aplicación, etc.) que deberá ser acordado y documentado entre los firmantes.

7.3.2.- Etapas para el Esquema C

- 1) Solicitud de Constancias de Adhesión al Programa INTI de Compromiso Social Compartido
- 2) Evaluación de la documentación presentada
- 3) Evaluación in situ de la empresa y su cadena de confección para los productos incluidos en el alcance
- 4) Informe y planes de mejora
- 5) Emisión de la Constancia de Adhesión
- 6) Monitoreo o Vigilancia del cumplimiento de los requisitos del Programa

- 1) Solicitud de Constancias de Adhesión al Programa INTI de CSC para empresas de indumentaria:

La empresa o cooperativa solicitante presentará a INTI - Textiles de manera completa y firmada los siguientes formularios disponibles en <https://www.inti.gob.ar/certificaciones/compromiso-social.htm>

- a) Formulario de solicitud de ingreso al Programa INTI – CSC.
- b) Formulario de información preliminar sobre el Programa de Adhesión.
- c) Planilla de declaración de talleres y obreros a domicilio.



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Nota: debe completarse la información aplicable a la empresa solicitante según su estructura y grado de tercerización.

2) Evaluación de la documentación presentada

La documentación se analiza para asegurar que está incorporada la información necesaria para evaluar la cadena de confección y que la empresa o cooperativa puede acceder a la Constancia de Adhesión. Permite planificar las evaluaciones in situ.

3) Evaluación in situ de la empresa y su cadena de confección para los productos incluidos en el alcance

La verificación de requisitos incluye, la evaluación de las instalaciones, la obtención de información y datos (documentos y registros), entrevistas con el personal, verificación de capacidad productiva, movimiento de materiales a talleres, cruce de información externa (ej. argentina compra).

El tratamiento es similar para empresas y proveedores de confección ubicados en el exterior.

Cuando la empresa presentada no pueda ser evaluada in situ (ej. ausencia de lugar físico, impedimento de ingreso al establecimiento, etc.) se desestimará para el otorgamiento de la Constancia de Adhesión.

4) Informe y planes de mejora

La evaluación da lugar a un informe interno que, de cumplimentar los requisitos, permitirá la confección de la Constancia de Adhesión por parte del Organismo de Certificación.

Los desvíos serán notificados a la empresa o cooperativa quien debe tomar acciones correctivas sobre los aspectos críticos y consensuar con el equipo evaluador un plan de acción para los restantes.

5) Emisión de la constancia de adhesión

INTI – Textiles basándose en la información suministrada por el equipo evaluador emite la constancia de adhesión, por un período de validez de acuerdo a la categoría:

- Categoría C: 1 año
- Categoría D: 6 meses
- Categoría “Condicional”: 3 meses

La constancia de adhesión emitida contendrá la siguiente información:

- Titular del certificado (Nombre de la empresa o cooperativa)
- Domicilio de la empresa
- No. de CUIT
- Identificación del Certificado
- Alcance
- Documentos de referencia
- Estructura funcional
- Productos involucrados
- Informes



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

- Categoría de empresa
- Fechas de emisión y vencimiento
- Firma del representante del Organismo de Certificación
- Compromisos que asume la empresa y notas complementarias

6) Monitoreo o Vigilancia del cumplimiento de los requisitos del Programa

Está previsto realizar un monitoreo periódico en las empresas o cooperativas y en sus talleres externos (al menos una vez por año). Este monitoreo consiste en visitas a los talleres, como el seguimiento de la información enviada por la empresa sobre: la empresa, las licitaciones y los talleres.

Estas evaluaciones pueden ser programadas y/o no programadas, con el propósito de verificar que se continúan cumpliendo los requisitos mínimos de este Esquema.

8.- Sistema de producción propio

A la empresa o cooperativa que solicita la constancia de adhesión al programa de Compromiso Social Compartido, se le exigirá que tenga un sector internamente (Ej.: Corte, terminación, etc). La adhesión al Programa de Compromiso Social Compartido, requiere que los intermediarios que no posean ningún proceso productivo del artículo a comercializar den evidencias del involucramiento y la formalidad con la cadena productiva. Para ello se requiere un acta compromiso entre el proveedor y la/s empresas/talleres participantes donde se formalice dicha relación y se aceptan las condiciones del Programa para verificar ausencia de trabajo infantil y forzado, condiciones adecuadas de seguridad e higiene y trabajo registrado según convenio colectivo de trabajo sectorial.

9.- Categorización de las empresas:

Acorde con la modalidad de adhesión al Programa INTI de CSC, el grado de cumplimiento de sus requisitos, y el riesgo de incumplimiento determinado en los circuitos tercerizados, se asigna a la empresa una de las siguientes categorías:

Categoría A: Empresa o cooperativa Certificada bajo el Programa INTI de CSC.

Categoría B: Empresa o cooperativa que avanza en el Sistema Progresivo de Certificación INTI de CSC.

Categoría C: Empresa o cooperativa con adhesión al “Esquema C” del Programa INTI de CSC, que presenta “bajo riesgo en tercerización” (bajo riesgo de incumplimiento de los requisitos mínimos en los procesos tercerizados según los criterios de referencia definidos en la “Matriz de riesgo en tercerización” interna).

Categoría D: Empresa o cooperativa con adhesión al “Esquema C” del Programa INTI de CSC, que presenta “riesgo medio en tercerización” (riesgo medio de incumplimiento de los requisitos mínimos en los procesos tercerizados según los criterios de referencia definidos en la “Matriz de riesgo en tercerización” interna).



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Categoría “Condicional”: Empresa o cooperativa con adhesión al “Esquema C” del Programa INTI de CSC, en la que el cumplimiento de algunos requisitos del Programa INTI de CSC se encuentra sujeto al avance en la implementación de un plan de mejoras consensuado con el equipo evaluador de INTI, y/o que a criterio de éste debe dar aviso cada vez que produzcan artículos bajo convenio, con el objeto de verificar las condiciones laborales en que se efectúan. Será otorgada a empresas nuevas y condicionadas a que hayan ganado una licitación.

NOTA: Los intermediarios que no desarrollan procesos productivos internos, no pueden acceder a las categorías A y B. Del mismo modo, empresas unipersonales sin procesos productivos internos, sólo pueden acceder excepcionalmente a la categoría condicional.

10. - PRINCIPIOS Y REQUISITOS DE COMPROMISO SOCIAL COMPARTIDO PARA EMPRESAS DE INDUMENTARIA

En esta sección del Programa se especifican las exigencias que debe cumplir una empresa que desee obtener la “Certificación del cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria”.

Asumiendo que los requisitos legales aplicables a la organización son de acatamiento obligatorio por definición y naturaleza, su consideración en este Programa de Certificación atiende a garantizar su cumplimiento a través de una adecuada sistematización de su identificación, análisis, incorporación al sistema de gestión y monitoreo.

I – Principios

Los siguientes principios son lineamientos fundamentales para interpretar los requisitos del presente Programa. En este caso, serán orientadores del cumplimiento del mismo y tendrán la función de promover la conciencia de trabajo digno y decente.

Progresividad

La empresa se compromete a adoptar medidas en forma gradual para el cumplimiento de los requisitos del presente Programa, sin retroceder sobre derechos o condiciones laborales adquiridas.

Evitar la producción de un daño

La empresa se compromete al cuidado y protección de la integridad psicofísica de todos sus trabajadores, tomando los recaudos necesarios, cumpliendo con la normativa de seguridad e higiene y capacitando en el uso de los elementos de protección personal.

Integralidad

La empresa promueve la participación de todos sus integrantes, quienes conociendo y comprendiendo los principios y requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria, trabajan en forma solidaria para su cumplimiento. Se considera a la



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

organización como un todo, limitando las posibilidades de partición a efectos de demostrar el cumplimiento de los requisitos.

1 Desarrollo y Formación

La empresa se compromete a mantener un sistema de capacitación continuo para desarrollar el máximo potencial de sus trabajadores.

2 Respeto de los Derechos Humanos

La empresa fomenta el respeto de los derechos humanos del personal, y lo promueve en los talleres que realizan procesos tercerizados, los proveedores y la comunidad.

3 Confianza y Transparencia

La empresa se compromete a mantener disponible la documentación laboral de todos sus trabajadores y la documentación comercial de las transacciones con los talleres que realizan los procesos tercerizados, proveedores y clientes.

4 Diálogo, concertación e inclusión de los grupos de interés de la empresa

La empresa habilita todos los canales de comunicación disponibles con el fin de prevenir o solucionar controversias y mejorar el ambiente laboral.

5 Buena Fe

La empresa procede en forma leal y sincera en las relaciones entre las diferentes partes involucradas, fomentando el diálogo social para la solución de conflictos.

6 Sustentabilidad

La empresa promueve una gestión apropiada del ambiente, de manera tal que no comprometa las posibilidades de las generaciones presentes y futuras.

Proporcionalidad

Las acciones requeridas para efectuar transformaciones o cambios en otras organizaciones y/o individuos, deben considerarse en la medida de la relación de fuerza y magnitud entre la empresa y los actores involucrados.

II - Requisitos

Organización y Planificación



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

La dirección de la empresa debe manifestar su compromiso social estableciendo de manera documentada la política y los objetivos, que constituyan la base de una conducta alineada con los principios definidos en este Programa.

Esta política debe incluir básicamente lo siguiente:

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la empresa.
- Cumplimiento de los requisitos del Programa INTI de Compromiso Social Compartido para Empresas de Indumentaria.
- Adhesión a otras normas y convenios a los que la empresa desee suscribir voluntaria y expresamente.
- Compromiso social con el personal de la empresa.
- Promoción de una cultura de seguridad y salud ocupacional.
- Compromiso ambiental de la empresa con la sociedad civil y con la prevención de la contaminación.
- Mejora continua del sistema de gestión que asegure el cumplimiento de sus metas.

La política y los objetivos mencionados deben ser difundidos de manera eficaz al personal, a los talleres que realizan los procesos tercerizados, y a los proveedores, asegurando su comprensión, y deben permanecer accesibles al público.

Deben establecerse metas y acciones que contribuyan al logro de los objetivos definidos, conformando un programa de trabajo en el que se definan responsabilidades, recursos y plazos apropiados.

La dirección debe nombrar un Coordinador, al que se le asigne la responsabilidad y autoridad para asegurar que se establecen, implementan, mantienen y mejoran los mecanismos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos definidos. También es parte de su función informar a la dirección y gestionar los recursos necesarios.

Debe designar además un Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente idóneo, que se encargue de identificar las necesidades y oportunidades de mejora, gestionar la implementación de acciones y monitorear el mantenimiento de las prácticas definidas en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional y de cuidado del medio ambiente, asegurando el cumplimiento de los requisitos aplicables. Esta función puede estar apoyada, pero no reemplazada, por un servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo contratado externamente.

Asimismo se debe nombrar un Responsable de Desarrollo de Personal, encargado de gestionar las acciones que garanticen el cumplimiento de los requisitos aplicables en el ámbito de las relaciones laborales, actuar de interlocutor con los delegados sindicales para atender a sus consultas y resolver conflictos, y asegurar la inducción del personal nuevo.

Las funciones de Coordinador, Responsable de SySO y MA, y Responsable de Desarrollo de Personal, mencionadas anteriormente, pueden ser individuales o recaer en una misma persona que reúna las competencias necesarias, y pueden ser asignadas a personas que desempeñen habitualmente otras actividades dentro de la empresa, no requiriéndose exclusividad de tarea.

Se deben establecer y mantener canales de comunicación interna y externa eficaces, tanto para atender a los reclamos y sugerencias del personal y/o de las partes interesadas, como para la



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

difusión de información relacionada con el compromiso social de la empresa y con las medidas implementadas para el cumplimiento de los requisitos de este Programa.

Se deben planificar las acciones de capacitación y concientización necesarias para que el personal, los talleres que realizan los procesos tercerizados, y los proveedores comprendan y respeten los principios y requisitos, incluyendo las acciones de inducción al personal que se incorpora.

Se deben establecer mecanismos que garanticen la seguridad de los registros que evidencian el cumplimiento de este Programa, y la disponibilidad de las versiones vigentes de los documentos internos y externos que rigen las actividades relacionadas con el compromiso social de la empresa, evitando la utilización de documentos obsoletos.

1. Implementación en los procesos operativos y comerciales

1.1. Condiciones Laborales

La empresa debe mantener un procedimiento documentado que indique la metodología y los criterios adoptados para la Selección de Personal.

1.1.1. Trabajo Infantil

La empresa debe contratar en su plantel de trabajadores a personas mayores de 16 años. A su vez, debe efectuar acciones de concientización y fomento entre sus empleados y la comunidad contra el trabajo de menores y sus efectos nocivos en la sociedad.

Los trabajadores jóvenes de 16 a 18 años tendrán jornada laboral limitada y un seguimiento de formación del oficio a cargo de un superior que elaborare un informe anual de sus tareas y de sus progresos.

1.1.2. Trabajo forzado u obligatorio

La empresa debe contratar personas que se ofrezcan libre y voluntariamente para realizar una actividad determinada. Los empleados podrán desvincularse cuando lo deseen de acuerdo con la ley que reglamenta su ejercicio.

La documentación personal del trabajador no será retenida por ninguna circunstancia.

La remuneración no podrá ser reemplazada total o parcialmente por alimentos y/o vivienda.

Los requisitos en materia de limitación de la **jornada laboral** y condiciones para la realización de horas extras (voluntarias, limitadas, con pago diferencial) son los que determina la legislación laboral vigente.

1.1.3. Salario digno

La empresa se compromete a abonar el salario y las prestaciones complementarias a sus trabajadores respetando la legislación vigente y el convenio colectivo de trabajo respectivo, e incorporando progresivamente las recomendaciones de la OIT al respecto.

1.1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La empresa debe promover la eliminación de todo tipo de discriminación en sus establecimientos y alentar conductas de integración y diálogo.



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

En este sentido también se debe garantizar igual remuneración por igual tarea, especialmente entre sexo femenino y masculino.

No se podrá despedir a ningún trabajador por razones de afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, huelga o ausencia del ámbito de trabajo durante el tiempo de maternidad.

1.1.5. **Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva**

La empresa debe garantizar la libertad sindical en sus 3 aspectos (afiliarse, desafiliarse o constituir nuevas asociaciones sindicales), y favorecer el diálogo y la cooperación entre los representantes de los trabajadores y los empleadores.

Se debe asegurar la protección necesaria de los representantes sindicales para el cumplimiento de su gestión sindical y garantizar la estabilidad de su empleo.

La empresa debe habilitar y mantener canales de comunicación con la totalidad de sus trabajadores e impulsar los mecanismos de auto composición de conflictos para asegurar la paz social.

Cuando en el establecimiento existan diversas representaciones sindicales, unas con personería jurídica y otras simplemente inscriptas, la empresa deberá dialogar indistintamente con ambas.

1.1.6. **Capacitación Profesional**

La empresa debe fomentar la motivación de su personal, y mantener un sistema de desarrollo permanente que les permita obtener la calificación exigida para poder realizar la tarea productiva asignada.

1.1.7. **Violencia Laboral**

Como manifiesta el Convenio 190 de la OIT las organizaciones deberán respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

La empresa se compromete a evitar toda acción que, ejercida contra un trabajador por personal jerárquico o compañero, mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, ofensa o maltrato físico, psicológico y/o social, atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.

Se adoptarán estrategias integrales a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; también se establecerá herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización en la problemática.

La empresa tendrá un sistema estratégico y preventivo para que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que corresponda.

1.1.8. **Ética Laboral**

La empresa se compromete a preservar el carácter privado de la documentación de su personal.

Ante medidas disciplinarias, el afectado tendrá derecho a ser escuchado.

Asimismo se fomentarán dentro de la unidad productiva los valores éticos contemplados en los principios de este Programa y los que se consideren necesarios para promover una cultura de compromiso social.

1.2. Salud y Seguridad Ocupacional:

La empresa se compromete a cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad e higiene, a definir un plan de emergencias y a adoptar medidas preventivas para evitar amenazas potenciales para la salud y seguridad de sus trabajadores.

La empresa debe asegurar que todos sus empleados reciban periódicamente, educación e instrucción sobre salud ocupacional y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también al personal nuevo. Todas estas acciones deben quedar documentadas.

Se deben mantener instalaciones sanitarias higiénicas para el uso de todo el personal, garantizando la disponibilidad de agua potable. Si se ofrece servicio de comedor interno, el almuerzo debe ser equilibrado y saludable.

1.3. Medio Ambiente:

La empresa debe identificar, documentar y mantener actualizada la legislación ambiental aplicable, determinando las obligaciones asociadas y considerando la verificación de la gestión de los residuos peligrosos/especiales/industriales, efluentes líquidos y gaseosos.

La empresa debe identificar las necesidades de capacitación y planificar las acciones correspondientes. Se requiere que todo el personal cuyo trabajo pueda originar un impacto significativo sobre el ambiente reciba una capacitación apropiada.

La empresa debe documentar y mantener las comunicaciones internas entre los diferentes niveles y las inquietudes de la sociedad civil (o partes interesadas externas) sobre los impactos ambientales significativos, y actuar en consecuencia.

Se deben documentar y mantener procedimientos de prevención y respuestas ante emergencias.

1.4. Desarrollo Humano:

La empresa debe establecer, documentar y mantener un sistema de formación y desarrollo profesional continuo para su personal.

Se deben fomentar actividades de motivación, recreación e integración y habilitar un mecanismo eficaz para monitorear la satisfacción de todo el personal del establecimiento.

Es recomendable que la empresa promueva el desarrollo de actividades solidarias de ayuda dentro de la empresa y hacia la comunidad en donde interactúa.

1.5. Lealtad comercial:

La empresa debe especificar lealmente los productos que comercializa, brindando al cliente la información adecuada respecto de sus características (composición, dimensiones, tratamientos particulares, condiciones de uso, etc.), e identificando unívocamente al producto para evitar que se lo asocie con una especificación que no le corresponda.

Se deben adoptar las medidas de control necesarias para asegurar el cumplimiento del producto con sus especificaciones, tanto tratándose de productos elaborados por la empresa como productos de reventa.



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Deben implementarse medidas para asegurar que ningún material o producto de reventa comprado provenga de circuitos de comercio ilegal, o se inserten en estos circuitos los productos vendidos por la empresa.

La empresa debe implementar medidas de seguridad para restringir el ingreso de personas ajenas a la empresa y/o limitar el acceso del personal a sectores críticos, en los casos en que se presuma que puede existir riesgo de daños o adulteraciones voluntarias o involuntarias del producto o de los materiales, que puedan afectar el cumplimiento de los requisitos anteriores.

La organización no debe presentarse conjuntamente con otras razones sociales estrechamente relacionadas, creando situaciones que vulneren la transparencia de los mecanismos de licitación pública o privada, afectando deslealmente las oportunidades de sus competidores. Asimismo no se admiten solicitudes de adhesión al Programa INTI CSC para dos o más razones sociales con idéntica estructura (mismo domicilio/espacio operativo, maquinaria, personal, etc.) sin evidencias suficientes de diferenciación.

Del mismo modo, una empresa que haya sido sancionada por el Organismo de Certificación de INTI o por algún organismo de la administración pública que le impida operar en general o en particular (para presentarse como proveedor del Estado), no puede solicitar la adhesión al Programa INTI CSC bajo otra razón social habilitada, debiendo cumplir los plazos de sanción estipulados.

1.6. Evaluación de la cadena de confección y proveedores críticos:

La empresa debe documentar y mantener actualizado el procedimiento aplicable para la selección y evaluación periódica (al menos dos veces por año) de los talleres que realizan los procesos tercerizados y, gradualmente, de los proveedores y sub-proveedores críticos, considerando como mínimo la verificación de las siguientes condiciones: trabajo registrado, ausencia de trabajo infantil y trabajo forzado, y cumplimiento de las pautas básicas de seguridad e higiene.

Tanto para poder realizar estas verificaciones, como para permitir la auditoría por parte del Organismo de Certificación, la empresa debe asegurar que los integrantes de su cadena de confección (talleres/trabajadores a domicilio) acepten que sus instalaciones sean visitadas por los evaluadores, y se comprometan a cooperar brindando la información que les sea requerida.

Se deben conservar registros de las acciones que la empresa efectúe para extender los valores y la conciencia de responsabilidad social a toda la cadena de confección que realiza los procesos tercerizados y, gradualmente, proveedores y sub-proveedores críticos, y del compromiso social asumido por ellos.

La evaluación de los trabajadores a domicilio requerirá como mínimo la verificación de las siguientes condiciones: trabajo registrado, ausencia de trabajo infantil, ausencia de trabajo forzado, y cumplimiento de las pautas básicas de seguridad e higiene.

2. Seguimiento y Mejora:

Debe establecerse un mecanismo de monitoreo sistemático del cumplimiento de los requisitos del presente Programa (ej. auditorías internas).

La empresa debe documentar y mantener actualizado un procedimiento que garantice el tratamiento eficaz de los reclamos del personal y de otras partes interesadas (organismos públicos, ONGs, clientes, vecinos, etc.), relacionados con el compromiso social de la empresa. Este procedimiento debe considerar tanto la solución de contingencia de los desvíos, como el establecimiento de acciones correctivas que, actuando sobre las causas del problema, eviten su reincidencia. Del mismo

modo deben ser tratados los desvíos detectados durante el seguimiento o monitoreo interno y externo del cumplimiento de los requisitos de este Programa.

Asimismo deben promoverse y tratarse sistemáticamente las sugerencias y oportunidades de mejora detectadas, para analizarlas y decidir la conveniencia de su implementación.

La dirección de la empresa debe realizar periódicamente una revisión general del grado de cumplimiento de su compromiso social y de la adecuación del sistema de gestión para el logro de los objetivos correspondientes. Tanto la política como los objetivos deben mantenerse actualizados considerando la evolución interna y las influencias e intereses externos que afecten su adecuación. La frecuencia de revisión no debe ser superior a la anual y se deben conservar registros que evidencien los temas tratados y las acciones generadas.

III- Requisitos para Cooperativas

Para el caso de las cooperativas (unidad productiva) se otorga la constancia de adhesión para un alcance determinado, teniendo en cuenta las capacidades productivas y el cumplimiento de los siguientes requisitos.

1) El establecimiento debe contar con habilitación municipal.

2) Criterios mínimos de Seguridad e Higiene:

- Vivienda separada de unidad productiva
- Responsable de Seguridad e Higiene
- Seguros para el personal
- Disyuntores y puesta a tierra
- Salidas de emergencia
- Plan de evacuación
- Elementos de protección personal
- Condiciones ambientales adecuadas
- Baños y comedor suficientes y en buen estado
- Capacitaciones al personal sobre seguridad e higiene
- Llaves de corte externo de energía eléctrica y gas
- Alarma antiincendio/ detectores de humo
- Medición de puesta a tierra
- Botiquines con elementos acordes para posibles accidentes
- Tableros secundarios con disyuntor diferencial
- Aparatos sometidos a presión/ pruebas hidráulicas
- Radiaciones
- Pararrayos
- Tratamiento de residuos peligrosos
- Manejo integral de plagas
- Cartelería

3) Deben verificarse los principios de la cooperativa:

- Independencia
- Libro de actas
- Libro con balances
- Notificaciones a Inaes



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

- Estatuto donde figuren autoridades
- Aspectos legales

4) Todo el personal de la cooperativa debe estar asociado o en período de prueba que no puede superar los 90 días. Deben ser monotributistas.

5) Transparencia en los ingresos de los asociados, deben estar disponibles libros y registros para su evaluación, comprobante de recibos que demuestren que están bancarizados.

6) Deben contar con registros que demuestren trazabilidad de la producción propia y de lo que envían a talleres externos en el caso de que lo hagan. Por ejemplo remitos de ingreso y egreso de productos, planillas de producción, etc...

7) Estar dispuestos a recibir auditorías no programadas y entrevistas con socios.

8) Deben guardar una relación coherente los ingresos por facturación con los ingresos que perciben los asociados.

9) Las horas trabajadas por empleado no deben superar las 230 horas al mes.

10) Los ingresos percibidos por los socios mensualmente no deban menores o deban ser equivalentes al sector del convenio correspondiente, ya sea de indumentaria como de calzado.

IV – Definiciones y abreviaturas

Área de influencia: conjunto de organizaciones y/o individuos sobre cuyas actividades y decisiones la empresa tiene capacidad de incidir.

Compromiso social: es el conjunto de acciones, políticas y responsabilidades que asume la empresa con el fin de proporcionar condiciones laborales y medioambientales dignas y sustentables para sus trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Buena Fe: actitud correcta y honrada en materia contractual.

Trabajo a Domicilio: trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros lugares distintos de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. A menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de las decisiones judiciales. (OIT)

Trabajo Decente: aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social además de diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. (OIT)



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Trabajo Registrado: es la formalización del trabajo a través de la inscripción del trabajador en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y en los registros mencionados en el artículo 18, inciso a) de la ley 24.013 o sus modificatorios, o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares (Ley de Cooperativas, Ley 12713, etc.),.

Los institutos alcanzados se regirán por la normativa aplicable (convenio colectivo correspondiente, ley de trabajo a domicilio, etc.).

Trabajo Forzado u Obligatorio: es el desempeño de una labor o servicio al que se obliga una persona bajo la amenaza de un castigo.

Salario: es la remuneración que el empleador paga al trabajador en forma periódica a cambio de la realización de alguna tarea o trabajo.

Salud Ocupacional: disciplina que busca proteger y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Seguridad en el Trabajo: conjunto de técnicas, procedimientos y actividades destinadas a la identificación y control de riesgos, cuyo objetivo es la prevención de accidentes en el trabajo.

Higiene Industrial: conjunto de técnicas, procedimientos y actividades destinadas al reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales del lugar de trabajo, que pueden causar perjuicios a la salud, cuyo objetivo es la prevención de enfermedades profesionales.

Discriminación laboral: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, estado civil, religión, opinión política o sindical, preferencias culturales, artísticas, ascendencia nacional u origen social o de otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Desarrollo Humano: proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través de un incremento de los bienes y servicios con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos.

OIT: es la agencia de las Naciones Unidas que reúne, para un objetivo común, a Gobiernos, Empresarios y Trabajadores de todos los países miembros. Su principal objetivo se basa en la comprobación de que se respeten los derechos de los trabajadores de todo el mundo, el aumento del nivel de vida, la justa distribución de los beneficios del progreso, la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

Representante de los trabajadores (según Convención 135 de la OIT):

Comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o las prácticas nacionales, ya se trate de:

- a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por el sindicato o por los afiliados a ellos;
- b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos



Instituto Nacional de Tecnología Industrial

colectivos, y cuyas funciones no se extiendan hacia actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Tutela sindical o estabilidad gremial: es una específica institución del derecho laboral, que tiene por objeto preservar la actividad de los representantes sindicales de hechos o actos ilegítimos, en que pueda incurrir la empresa en detrimento de la labor que estos desempeñan por mandato de los trabajadores y en defensa de sus derechos.

Libertad Sindical: es el derecho de afiliarse voluntariamente a las entidades sindicales constituidas, no afiliarse o desafilarse.

Proveedor: organización o persona que proporciona un producto o servicio requerido por la empresa.

Proveedor crítico: en el marco de este programa se considera proveedor crítico al que se encuentra dentro del área de influencia de la empresa y realiza procesos con importante involucramiento de mano de obra.

Proceso tercerizado: actividades u operaciones que se delegan en un tercero (ej. taller de corte, confección, estampado, bordado, etc.).

Sub-proveedor: organización o persona que provee un producto o servicio al proveedor.

Desarrollo sustentable (Sustentabilidad): desarrollo donde las actividades productivas satisfacen las necesidades presentes sin comprometer la capacidad para satisfacer las necesidades de las generaciones futuras.

Sistema de Gestión: conjunto de mecanismos, herramientas y/o elementos interrelacionados que permiten establecer y actualizar la política y los objetivos de la empresa y, a través de la sistematización, mantener y mejorar los procesos necesarios para el logro de esos objetivos y sus correspondientes metas.