



Código de Conducta para la cadena de suministro del café de Honduras

I Edición



Organización
Internacional
del Trabajo



Tabla de Contenido

I Introducción	3
II Alcance.....	7
III Código de conducta para la cadena de suministro del café en Honduras	8
3.1 Propósito.....	8
3.2 Compromisos de los Actores de la Cadena de Suministro del Café.....	9
3.3 Código de Conducta - Normas de Cumplimiento	11
Norma 1. Cumplimiento con Leyes y Reglamentos.....	11
Norma 2. Compensación y Beneficios.....	11
Norma 3. Jornadas de trabajo	12
Norma 4. No al Trabajo Infantil.....	12
Norma 5. No Discriminación.....	13
Norma 6. No al Acoso y al Trabajo Forzoso.....	13
Norma 7. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.....	14
Norma 8. Salud y Seguridad en el Trabajo.....	14
Norma 9. Medio Ambiente	15
Norma 10. Seguridad social	15
Norma 11. Requerimiento de Comercialización	15
IV Anexo 1: Obtención de la Declaración de Conformidad con el Código de Conducta	16
V Anexo 2: Glosario	17

I Introducción

El rubro del café en Honduras se ha desarrollado mediante una cultura familiar, en donde las familias han sido clave para su progreso, ya que de generación en generación se ha transferido como un legado. Estas familias han manejado todo el proceso del café, convirtiéndose en productores, tostadores, comercializadores y exportadores del producto. En los últimos años el rubro ha tenido un crecimiento importante y ha logrado alcanzar altos niveles de calidad que le han permitido suplir los mercados internacionales más exigentes. Esto ha llevado a posicionar el café hondureño entre los mejores del mercado a nivel mundial.

El rubro del café es liderado por el Instituto Hondureño del Café, (IHCAFE), el cual promueve la rentabilidad socio- económica del caficultor; a través del desarrollo de la competitividad de la cadena agroindustrial del café, de una manera sostenible. La cadena de suministro del café está conformada por actores que incluyen productores (independientes y organizados), intermediarios, tostadores y exportadores, además ejecuta los lineamientos de la política cafetalera nacional los cuales son delegados en base a ley por el CONACAFE.

Honduras ocupa el quinto lugar entre los países productores de café del mundo y representa el 5% de la producción mundial, solamente superada por Brasil, Vietnam, Colombia e Indonesia. De esta actividad productiva dependen de forma directa 120,000 familias, de las cuales el 91% son pequeños productores y que contribuyen al 50% de la producción total al nivel nacional. Por ello, el rubro del café ha tenido que adoptar requerimientos exigidos por el mercado actual para lograr mantenerse, ha incrementado su comercialización y se ha visto en la necesidad de aprender, instruirse y desarrollar mecanismos de sostenibilidad, incluyendo adoptar normas de cumplimiento social.

En este marco, el IHCAFE, con apoyo de la OIT y el acompañamiento del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) ha creado un Código de Conducta que permite a los actores de la cadena de suministro establecer un sistema de cumplimiento social, donde la prioridad sea la prevención y el retiro del trabajo infantil, así como la promoción de condiciones aceptables de trabajo para hombres y mujeres en la cadena.

Este mecanismo de cumplimiento social, dirigido a los actores de la cadena de suministro del café, contiene diversas herramientas que incluyen:

Figura 1: Diagrama de herramientas del Sistema de Cumplimiento Social



A continuación, se menciona brevemente cada herramienta:

1. Código de conducta, contiene las once normas que impulsarán una nueva cultura laboral en el rubro. Cabe mencionar que el Código de Conducta se regirá por las leyes hondureñas aplicables y los convenios internacionales ratificados por El Estado de Honduras, los cuales garantizan los derechos de las personas en el trabajo y la implementación de estos derechos establece el marco necesario para mejorar las condiciones de trabajo. Particularmente es importante el cumplimiento de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre la edad mínima (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182); Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100); Convenio sobre la abolición de trabajo forzoso (núm. 105) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111).
2. Guía de Autoevaluación que apoya a los actores de la cadena de suministro del café para identificar sus riesgos y oportunidades de mejora con respecto al cumplimiento de las normas del Código de Conducta.
3. Protocolo de Auditoría de la Unidad de Cumplimiento Social para llevar a cabo la evaluación de los actores de la cadena de suministro del café que voluntariamente opten por obtener una Declaración de Conformidad por medio de la demostración del cumplimiento de indicadores y la generación de hallazgos de conformidad basados en la norma ISO 19011 Auditoría de Sistemas de Gestión.
4. Lineamientos para comunicar y remediar incumplimientos encontrados en las auditorías del Código de Conducta, que permite a las organizaciones que obtengan o no la Declaración de Conformidad conocer riesgos y oportunidades encontrados y recomendaciones para su abordaje y fortalecimiento de la cultura de cumplimiento empresarial.
5. Declaración de Conformidad, como documento oficial del IHCAFE emitido por la Gerencia General del instituto, que evidencia la conformidad en la evaluación para plazos de vigencia establecidos por el sistema en la organización que se ha sometido voluntariamente a la evaluación.
6. Acuerdos con actores para el uso de la Declaración, que establece los derechos y deberes de las organizaciones que reciben el reconocimiento por la vía de la Declaración.

La entidad responsable de implementar este mecanismo es la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE, quien se encargará de desarrollar, auditar, socializar y mantener el funcionamiento del sistema de cumplimiento social con todos los(as) miembros directos e indirectos en la cadena de suministro del café. También evaluará y validará el cumplimiento del Código de Conducta en los actores de la cadena de suministro del café en los que tiene injerencia, con el fin de generar y fomentar un cambio cultural en toda la cadena con relación a promover mejores condiciones de trabajo y prevenir el trabajo infantil.

El mecanismo de adopción del código de conducta iniciará con el interés por parte del actor de la cadena de suministro del café en el que IHCAFE tiene injerencia, que desee adoptar el Código de Conducta. Igualmente, el IHCAFE puede en forma proactiva invitar a actores de la cadena de suministro del café en los que tenga injerencia a adherirse al Código de Conducta.

El Código de Conducta cuenta con once normas de cumplimiento, las cuales son clasificadas en tres pilares. Esta división se establece en base a las labores que realizan los diferentes actores de la cadena de suministro del café.

Pilar I - Cumplimiento Social y Ética

1. Cumplimiento con Leyes y Reglamentos.
2. Compensación y Beneficios.
3. Jornada de Trabajo.
4. No al Trabajo Infantil.
5. No Discriminación.
6. No al Acoso y al Trabajo Forzoso.
7. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

Pilar II - Condiciones del Lugar de Trabajo

8. Salud y Seguridad en el Trabajo.
9. Medio Ambiente.
10. Seguridad Social.

Pilar III - Comercialización

11. Requerimientos de Comercialización.

II Alcance

El presente Código de Conducta es aplicable y de forma voluntaria para todos los actores de la cadena de suministro del café en los que IHCAFE tiene injerencia.

Se comprende por actor de la cadena de suministro a todos los (as) miembros de la cadena de suministro en los que IHCAFE tiene injerencia. Estos son: productores, intermediarios, exportadores y tostadores registrados en IHCAFE.

Al adoptar el Código de Conducta se está sujeto a recibir auditorías de evaluación de conformidad por parte de la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE, la cual por medio de un informe oficial de auditoría indicará el cumplimiento o no con las normas contenidas en el código de conducta.

Todos los(as) directores, gerencias, jefaturas, coordinadores, técnicos, supervisores, capataces y trabajadores de la cadena de suministro del café, así como cualquier individuo u organización que actúe en nombre de la cadena de suministro del café tiene el deber de orientar su conducta con las normas de este código.

Es responsabilidad de cada uno de los(as) integrantes que laboran en la cadena de suministro tener presente, conocer y cumplir completamente con lo estipulado en este Código de Conducta.

También se procurará que los proveedores, contratistas, asesores, servicios de exportación prestados y consultores de la organización conozcan, compartan y cumplan las normas contenidas en este código de conducta. Se espera que los actores de la cadena de suministro del café adopten una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos y actuando de acuerdo con este Código de Conducta cuando detecte incumplimientos de las normas en cualquier situación. Es por esto que también es obligación de los actores promover el cumplimiento de las normas aquí establecidas e informar sobre incumplimientos al presente Código de Conducta que sean de su conocimiento.

Este código de conducta no pretende cubrir todas las situaciones posibles que puedan presentarse en la actividad cotidiana, por lo que debe tenerse presente en conjunto con sus propios valores universales aplicando el buen sentido común. El Código de Conducta es una guía para el debido actuar y debe complementarse con lo establecido en las leyes nacionales, de igual manera los tratados y convenios internacionales vigentes relacionados con el tema de trabajo infantil y condiciones laborales.

III Código de conducta para la cadena de suministro del café en Honduras

3.1 Propósito

El Código de Conducta para la Cadena de Suministro del Café en Honduras contiene normas de acuerdo a la legislación nacional y a los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas normas buscan mejorar las condiciones de trabajo en el rubro del café de Honduras, las cuales serán seguidas por todos los actores y sus integrantes directos e indirectos de IHCAFE, independiente de su condición laboral (temporal, parcial o permanente). El rubro del café en Honduras se esfuerza por aplicar altos principios éticos, morales y legales en todos los aspectos de conducta de negocios.

IHCAFE velará porque los actores y socios comerciales de la cadena de suministro del café cumplan con todas las leyes hondureñas aplicables y convenios internacionales ratificados por El Estado de Honduras, enfocados a la prevención y retiro del trabajo infantil, así como el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

De existir algún conflicto entre el Código de Conducta y las leyes hondureñas prevalecerá lo que establece la ley. Si cumplir con una política o costumbre local hace que los(as) miembros, productores y socios comerciales entren en conflicto con el código de conducta estos deben de seguir lo dispuesto por las leyes hondureñas.

Cada miembro de la cadena de suministro del café que adopte un sistema de cumplimiento social debe cumplir con las normas establecidas en el Código de Conducta y aplicarlas de buena fe y con juicio comercial razonable. Los actores que no cumplan estas normas estarán actuando fuera del alcance de este Código de Conducta.

El cumplimiento exige que todos los actores deben de operar con honestidad y de manera íntegra, cuando se trata con otros empleados, el cliente, la comunidad empresarial, los proveedores, productores y las autoridades gubernamentales.

IHCAFE promoverá la buena práctica de operar dentro de un conjunto de estándares con los actores de la cadena suministro en los que tiene injerencia.

3.2 Compromisos de los Actores de la Cadena de Suministro del Café

Los actores de la cadena de suministro del café en los que IHCAFE tiene injerencia se comprometen a:

- a. Cumplir con las leyes, normas y reglamentos aplicables a la cadena de suministro del café.
- b. Mantener la confidencialidad de la información obtenida de las herramientas aplicadas tales como la evaluación e indicadores de los resultados obtenidos en cada región.
- c. Comunicar al IHCAFE la solución de cualquier evento u ocasión donde los actores identifiquen un conflicto de interés que perjudique la cadena de suministro del café.
- d. Tratar de manera justa, con respeto y equidad a los actores de la cadena de suministro del café.
- e. Proteger las instalaciones físicas, equipo y mobiliarios pertenecientes a los actores de la cadena de suministro del café.
- f. Mantener todos los respaldos correspondientes a las cuentas, libros contables, fondos y activos relacionados a la cadena de suministro del café de manera justa y precisa. No se registrarán entradas de documentos que oculten, disimulen o tergiversen la verdadera naturaleza de cualquier transacción.
- g. Hacer todo lo posible para trabajar junto con otros actores de la cadena de suministro del café para cumplir con los siguientes objetivos:
 1. Tratar a todos los actores de la cadena de suministro del café con dignidad y respeto.
 2. Tratar por igual a todos los actores de la cadena de suministro del café sin distinción de raza, etnia, color, género, religión, edad, nacionalidad, estatus migratorio, servicio militar, afiliación política, orientación sexual o discapacidad.
 3. Asegurar un entorno libre de cualquier tipo de acoso o violencia.
 4. Evitar daños a los demás.
 5. Comportarse honestamente y con integridad.
 6. Ser justo y consistente en la aplicación de las normas establecidas en el presente código de conducta.
 7. Respetar las tradiciones locales de los(as) demás.
 8. Honrar contratos, acuerdos y responsabilidades.
 9. Ayudar a otros a tener éxito.
 10. Desarrollar relaciones de lealtad.
 11. Mantener una actitud amistosa, cortés y positiva.
 12. Ser consecuentes con las promesas hechas.
 13. Actuar con cuidado y diligencia.

14. No contratar personas menores de 14 años. En el caso de adolescentes en edades comprendidas entre 14 y 18 años, se deberá cumplir con los requisitos establecidos en la legislación nacional.
15. Establecer contratos laborales por escrito.
16. Pagar conforme a lo establecido por la ley.
17. Promover mejores condiciones de trabajo.

3.3 Código de Conducta - Normas de Cumplimiento

Estas normas de cumplimiento se aplican a todos los actores de la cadena de suministro del café en los que IHCAFE tiene injerencia.

Estas normas de cumplimiento establecen los requisitos básicos que todos los actores de la cadena de suministro del café en los que IHCAFE tiene injerencia deben de cumplir para poder hacer negocios en el rubro del café y ofrecer un valor agregado para mejorar sus estrategias de negocio.

IHCAFE exhorta firmemente a todos los actores de la cadena de suministro del café a que sobrepasen estas normas de cumplimiento y promuevan mejores prácticas y la mejora continua en todos los procesos que se realizan en la cadena de suministro del café.

Estas normas de cumplimiento deben publicarse en todos los centros de trabajo, de manera visible para todos los trabajadores de la cadena de suministro del café.

Norma 1. Cumplimiento con Leyes y Reglamentos

Todos los actores de la cadena de suministro del café deben cumplir las leyes y reglamentos en todos los lugares donde lleven a cabo operaciones.

Las prácticas comerciales, legales y éticas deben de ejecutarse de manera que fomenten el pleno cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y principios que tengan relación con las condiciones laborales establecidas en la legislación hondureña con especial énfasis las relacionadas al tema de trabajo infantil.

Norma 2. Compensación y Beneficios

Los actores de la cadena de suministro del café deben de compensar a sus trabajadores, proporcionando salarios que aseguren el salario mínimo y beneficios establecidos en la legislación hondureña. Se debe reconocer el pago de horas extra cuando corresponda de acuerdo con la modalidad de contrato acordado.

Todo actor de la cadena de suministro del café debe proporcionar a sus trabajadores un recibo de pago escrito en el cual se constate la forma de pago y el salario recibido. Este debe ser claro y preciso para cada período de pago, también debe reflejarse en las planillas de pago que maneja cada actor de la cadena de suministro del café.

Norma 3. Jornadas de trabajo

La jornada laboral y los días trabajados cada semana no deben de exceder los límites legales establecidos en el Código de Trabajo, de acuerdo con el tipo de contrato laboral que se haya acordado con los trabajadores. Los actores de la cadena de suministro establecerán los sistemas necesarios para documentar correctamente todas las horas trabajadas.

Los actores de la cadena de suministro del café no permiten que sus trabajadores laboren más de 12 horas extraordinarias a la semana, cumpliendo con lo establecido en el Código de Trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras deben de contar con un contrato escrito en el cual se exprese lo pactado por las partes y las consecuencias que de él derivan según lo que establece la legislación hondureña. Este contrato debe de expresar el servicio que prestará el trabajador.

Norma 4. No al Trabajo Infantil

Los actores de la cadena de suministros del café se comprometen a prevenir y erradicar el trabajo infantil en sus centros de trabajo, asegurándose de contratar a personas que cuenten con la edad mínima de admisión al empleo, 14 años, el cual debe de ser acorde a las características y requisitos establecidas en la legislación hondureña.

El trabajo de personas menores debe darse únicamente en caso excepcional y en un estricto cumplimiento de la autorización y requisitos conforme a la legislación hondureña, además debe de ser compatible con su edad, estado físico y desarrollo intelectual.

Los actores no deben permitir por ningún motivo que personas menores de edad realicen trabajo en jornadas nocturnas y extraordinarias, asimismo que las personas menores de edad no trabajen en lugares insalubres y peligrosos.

De igual manera esta Norma de Cumplimiento toma el término “Trabajo Familiar” de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras teniendo en cuenta que el trabajo familiar es “Toda actividad productiva que realiza una familia para la generación de ingresos necesarios para la subsistencia de sus miembros y para el cual, el(la) adolescente brinda su apoyo o colaboración; así mismo no remunerado y que se desarrolla generalmente en el hogar, sin que exista en ningún caso una relación laboral”.

Además, hace suyo el término “Trabajo Ligero” con arreglo a los términos del Convenio número 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Es necesario destinar esfuerzos para que los (as) trabajadores/as jóvenes trabajen en condiciones decentes, lo que significa condiciones de trabajo buenas, sanas y seguras.

Es importante tener en consideración lo establecido en el Convenio número 182 de la OIT sobre las peores formas del trabajo infantil. Los actores deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil peligroso, el cual se refiere al trabajo en condiciones riesgosas o insalubres, que podría provocar la muerte, mutilar o lesionar (con frecuencia con carácter permanente) a un niño (a) o adolescente.

Norma 5. No Discriminación

Los actores de la cadena de suministro del café deben contratar, promover y despedir trabajadores basándose en sus habilidades para desempeñar el trabajo, o en lo establecido en la legislación nacional y no en características o creencias personales. Los actores deben tener presente lo establecido en el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación, la cual define como: “cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o altera la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Los actores de la cadena de suministro deben reconocer y respetar las diferencias culturales. El otorgamiento de empleo, incluida la contratación, la remuneración, los beneficios, el adelanto y la terminación, no deben basarse en la creencia o cualquier otra característica personal. Los actores de la cadena de suministro del café no deben discriminar por concepto de raza, color, edad, origen nacional, género, identidad de género, religión, orientación sexual, discapacidad, opinión política u origen étnico social.

La norma de No Discriminación compromete a los actores de la cadena de suministro a garantizar la igualdad de trato de las personas independientemente de su condición. Cada trabajador y trabajadora de la cadena debe de tener igualdad de oportunidades y de trato con respecto al cumplimiento de sus responsabilidades, así como tener una retribución equivalente a su esfuerzo, habilidades, conocimientos y destrezas.

Norma 6. No al Acoso y al Trabajo Forzoso

Los actores de la cadena de suministro del café deben proveer un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso, o castigo corporal de cualquier índole. Ningún trabajador debe de estar sometido a acoso o presión bajo ninguna condición ni categoría de empleo, ni al maltrato psicológico, persecución o trato injusto en el trabajo.

Los actores de la cadena de suministros del café deben rechazar toda forma de trabajo forzoso, basándose en lo establecido en el Convenio número 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, el cual expresa que es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Se debe garantizar un centro de trabajo respetuoso de los derechos y la dignidad de todas las personas. Esto incluye asegurar que no se use castigo corporal o coerción física o psicológica. La cadena de suministro del café no debe participar ni tolerar el acoso sexual, gestos indecentes o amenazantes, tono o lenguaje abusivo o cualquier otro tipo de contacto físico o verbal no deseado.

Norma 7. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Los actores de la cadena de suministro del café deben reconocer y respetar el derecho legal para la libertad de asociación y negociación colectiva. La libertad se extiende también al derecho de afiliarse o no afiliarse a alguna cooperativa o asociación de trabajadores. La decisión de pertenecer o no pertenecer a una asociación debe ser voluntaria.

La cadena de suministro del café debe reconocer la libertad de asociación como un principio fundamental encaminado al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses, tal como se encuentra establecido en el Convenio número 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Norma 8. Salud y Seguridad en el Trabajo

Los actores de la cadena de suministro del café deben proveer un ambiente de trabajo seguro que cumpla con las normas aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo y que no perjudique la salud de los trabajadores. Aquellos que provean alojamiento a sus trabajadores, deben asegurar que cumplan con todas las condiciones de higiene y seguridad.

La cadena de suministro del café debe de velar por proporcionar a los(as) trabajadores un ambiente de trabajo limpio, seguro y saludable, diseñado para evitar accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales que surjan u ocurran por o durante la actividad laboral. Se requiere que se cumpla con los estándares aplicables y legalmente obligatorios para la salud y seguridad en el lugar de trabajo en las comunidades en las que operan.

Respecto al diseño de las áreas de trabajo debe de proporcionarse seguridad, privacidad y libertad de movimiento.

Norma 9. Medio Ambiente

Los actores de la cadena de suministro deben cumplir con las normas y leyes ambientales que apliquen a sus operaciones y deben observar las prácticas ambientales correspondientes en todas las labores que realicen para producir y procesar el grano de café.

Se debe cumplir con todas las leyes y reglamentos relacionados con la protección del medio ambiente en las comunidades en las que operan. La cadena de suministro del café debe contar con políticas y procedimientos para garantizar que los impactos ambientales se minimicen con respecto a la energía, las emisiones a la atmósfera, el agua, los desechos, los materiales peligrosos, y otros riesgos ambientales importantes. Se espera obtener las mismas mejoras sostenibles en el desempeño ambiental de sus proveedores y todos los actores de la cadena de suministro.

Norma 10. Seguridad social

Los actores de la cadena de suministro del café se comprometen a brindarle a sus trabajadores (as) seguridad social, por medio de la cual el (la) trabajador (a) en caso de un accidente o de una enfermedad de origen laboral, pueda recibir la asistencia médica correspondiente. El accidente de trabajo puede ocurrir en el lugar de trabajo o por ocasión del trabajo.

La protección que se da al trabajador(a) debe de consistir en brindarle el servicio de salud correspondiente y sus medicamentos hasta su recuperación. La cadena de suministro del café se compromete a respetar y cumplir con proporcionar la seguridad social a sus trabajadores, de acuerdo con el alcance del lugar en donde se encuentre el centro de trabajo.

Norma 11. Requerimiento de Comercialización

Los actores de la cadena de suministro del café deben cumplir con la Ley de Aduanas del Régimen Arancelario correspondiente, el Reglamento de Comercialización de Café de Honduras y cualquier norma aplicable.

Se debe cumplir con las leyes aduaneras que correspondan, las cuales establecen y mantienen programas que aseguran la integridad de las exportaciones.

IV Anexo 1: Obtención de la Declaración de Conformidad con el Código de Conducta

1.- ¿Quién puede solicitar una auditoría del Código de Conducta para la cadena de suministro del café con el fin de obtener una Declaración de Conformidad?

Cualquiera de los actores de la cadena de suministro del café en los que IHCAFE tiene injerencia puede solicitar dicha evaluación del código de conducta.

2.- ¿Cómo se puede llegar a ser auditado con el Código de Conducta?

Para poder auditar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Conducta de la cadena de suministro del café, se debe seguir el siguiente proceso:

- a) Contactar a la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE.
- b) Una vez recibidos los lineamientos, parámetros e instrucciones por parte de la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE, es importante que el actor de la cadena de suministro aplique internamente una Autoevaluación.
- c) Presentar la Solicitud para que se le programe una auditoría de cumplimiento
- d) Recibir a los auditores certificados de la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE, quienes realizarán una auditoría para verificar cumplimiento.
- e) La Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE determinará mediante un reporte oficial con los datos validados de la auditoría, si los actores están cumpliendo con el Código de Conducta. Se utilizará como parámetro el que todas las normas alcancen individualmente un 80% de cumplimiento y no haya criterios descalificatorios que se incumplan.
- f) De aprobar, se le entregará al actor una Declaración de Conformidad con vigencia de tres años basado en seguimientos anuales mediante auditoría y la previa firma de un acuerdo de uso de la declaración con el IHCAFE.

3.- ¿Qué se hará cuando una evaluación tenga resultados de no cumplimiento?

Si al finalizar la auditoría se determina que no cumple, como parte del reporte al actor se le indicarán temas generales prioritarios de remediación como parte del informe.

4.- ¿Cómo se administra el Código de Conducta?

El Código de Conducta para la cadena de suministro del café es un documento administrado por la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE, que está sometido a actualización de ser necesario, de acuerdo con el Sistema de Gestión Integral para el establecimiento de sistemas de cumplimiento social del IHCAFE.

V Anexo 2: Glosario

Acoso Laboral: Es toda conducta que constituya agresión y hostigamiento, ejercida por el patrono o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Actor de la cadena de suministro: todos los (as) miembros de la cadena de suministro en los que IHCAFE tiene injerencia. Estos son: productores, intermediarios, exportadores y tostadores registrados en IHCAFE.

Auditoría: proceso sistemático, independiente y documentado para obtener registros, declaraciones de hechos u otra información relevante y evaluarlos objetivamente para determinar en qué medida se cumplen los requisitos especificados.

Contrato Individual de Trabajo: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua, dependencia o subordinación de esta, y mediante una remuneración.

Declaración de conformidad: Atestado, basado en una decisión posterior a la revisión, de que se ha demostrado el cumplimiento de los requisitos especificados del esquema por medio de la auditoría.

Edad Legal Para El Trabajo Adolescente: Toda persona con edad mayor de catorce (14) años hasta los dieciocho (18) años, quienes deben obtener habilitación legal para el trabajo, previa autorización de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Evaluación de la conformidad: demostración de que se cumplen los requisitos especificados relacionados de un esquema.

Imparcialidad: presencia de objetividad

Nota 1. Se entiende que la objetividad significa que no existe conflicto de intereses.

Nota 2. Otros términos que son útiles para transmitir el elemento de imparcialidad son: independencia, ausencia de conflicto de intereses, ausencia de sesgo, carencia de prejuicios, neutralidad, honradez, actitud abierta, ecuanimidad, actitud desinteresada, equilibrio.

Jornada Ordinaria De Trabajo: Es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

Jornada Mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de (3) horas. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

Salario Mínimo: Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Sistema de Gestión: conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

Nota 1: Los elementos del sistema de gestión establecen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación, la operación, los procedimientos, las prácticas, las reglas, y los procesos para lograr esos objetivos.

Nota 2: El alcance de un sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas e identificadas de la organización, secciones específicas e identificadas de la organización, entre otros.

Nota 3: En relación con el Código de Conducta, el IHCAFE tiene un Sistema de Gestión Integral para administrarlo, así como para emitir Declaraciones de Conformidad. Los actores de la cadena de suministro del café implementan un Sistema de Cumplimiento Social para cumplir con el Código de Conducta y optar por la Declaración de Cumplimiento.

Trabajo De Adolescentes: Se refiere a la prestación personal de servicios que realizan adolescentes mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años de edad.

Trabajo Diurno: Es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las siete (7:00 p.m.) esta jornada no puede exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario.

Trabajo Infantil: Es la actividad que implica la participación de niños y niñas menores de catorce (14) años, cualquiera que sea el tipo de relación que se haya establecido-asalariado, trabajo independiente, entre otros- en la producción y comercialización de bienes o en la prestación de servicios que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realice en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros en el desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social.

Trabajo Supletorio y Horas Extra: Es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. Esta jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas. Queda prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos en tiempo de siembras o de recolección de cosechas.

Trabajo Nocturno: Es el que se realiza entre las siete (7:00 p.m.) y las cinco (5:00 a.m.), esta jornada no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

**Este proyecto es financiado por el departamento
de trabajo de los Estados Unidos bajo el
acuerdo de coperacion IL-31473-17-75-K-11.
(HND/17/01/USA).**