Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Versión 8.0 (2024)

CÓDIGO DE CONDUCTA DE RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

El Código de conducta de Responsible Business Alliance (RBA) establece estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro sean seguras y que las actividades empresariales se lleven a cabo de forma responsable, ética y respetuosa con los derechos humanos y el medio ambiente.

Cualquier empresa puede adoptar este Código voluntariamente y posteriormente aplicarlo a su cadena de suministro directa e indirecta y a sus subcontratistas, incluidos los proveedores de mano de obra por contrato.
Para adoptar el Código y convertirse en participante ("Participante"), una empresa deberá declarar su apoyo al Código y llevar a cabo la debida diligencia de acuerdo con este y sus estándares a través del establecimiento de un sistema de gestión eficaz como se indica en el presente documento.

Los Participantes deben considerar el Código como una iniciativa de la cadena de suministro total. Como mínimo, los Participantes también deberán exigir a sus proveedores del siguiente nivel que acepten e implementen el Código.

Para adoptar el Código, es fundamental comprender que una empresa, en todas sus actividades, debe operar en pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos vigentes[1]. En consonancia con los estándares reconocidos internacionalmente, según se enumeran en las Referencias de este documento, y de acuerdo con las mejores prácticas en las cadenas de suministro globales, los elementos de este Código pueden ir más allá del cumplimiento legal para promover la responsabilidad social y ambiental y la ética empresarial En ningún caso, el cumplimiento del Código puede infringir las leyes vigentes. Sin embargo, si existen estándares diferentes entre el Código de RBA y las leyes vigentes; RBA define la conformidad como el cumplimiento de los requisitos más estrictos.

Las disposiciones de este Código derivan y respetan los estándares reconocidos internacionalmente . Entre ellos, se incluyen los siguientes:

- Pautas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales
- Principios Fundamentales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Empresas y Derechos Humanos
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo
- Convenciones Fundamentales de la OIT
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU

[1] El Código no pretende crear derechos nuevos y adicionales de terceros, incluidos los trabajadores.

El Código consta de cinco secciones:

- Secciones A, B y C: estándares para el trabajo, la salud y seguridad, y el medio ambiente, respectivamente.
- Sección D: estándares relacionados con la ética empresarial.
- Sección E: elementos de un sistema aceptable para gestionar la conformidad con este Código.

RBA se compromete a obtener aportaciones regulares de las partes interesadas en el desarrollo y la implementación continuos del Código de conducta.

A. TRABAJO

Los participantes se comprometen a respetar los derechos humanos de los trabajadores y a brindarles un trato digno. Esto se aplica a los proveedores directos e indirectos, así como a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, migrantes, estudiantes, contratados, empleados directos y de cualquier otro tipo.

Los estándares laborales son los siguientes:

1) Prohibición del trabajo forzado

Está prohibido el trabajo forzado en cualquiera de sus formas, incluidos, entre otros, la servidumbre (incluso la servidumbre por deudas) o el trabajo involuntario, la explotación laboral, el trabajo involuntario de convictos, la esclavitud o el tráfico de personas. Esto incluye transportar, acoger, reclutar, transferir o recibir personas mediante amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude para que realicen un trabajo o presten servicios. No existirán restricciones irrazonables a la libertad de movimiento de los trabajadores en las instalaciones además de las restricciones irrazonables al ingreso o la salida de las instalaciones existentes proporcionadas por la compañía, incluso, si corresponde, a los dormitorios o alojamientos de los trabajadores. Como parte del proceso de contratación, todos los trabajadores deben recibir un contrato de empleo por escrito, en su idioma nativo o en un idioma que comprendan, que incluya una descripción de los términos y las condiciones de empleo. Los trabajadores migrantes extranjeros deben recibir el contrato de empleo antes de salir de su país de origen y no se permitirá ninguna sustitución o cambio en el contrato de empleo al llegar al país de destino, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local y proporcionar términos iguales o mejores. Todo el trabajo será voluntario, y los trabajadores tendrán la libertad de abandonar el empleo en cualquier momento o finalizar la relación laboral sin penalización si se da un aviso razonable, lo cual se indicará claramente en los contratos de los trabajadores. Los Participantes deberán mantener documentación sobre todos los trabajadores que dejen su empleo. Los empleadores, agentes y subagentes no pueden conservar ni destruir, ocultar o confiscar de ningún otro modo los documentos migratorios o identidad de los empleados, como la identificación emitida por el gobierno, pasaportes o permisos de trabajo. Sin perjuicio de lo antedicho, los empleadores solo pueden conservar documentación si es necesario para cumplir con la ley local. En este caso, en ningún momento se les negará a los trabajadores el acceso a sus documentos. Los trabajadores no deberán pagar tarifas de reclutamiento de agentes o subagentes de los empleadores, ni ningún otro gasto relacionado con su empleo. Si se descubre que los trabajadores realizaron dichos pagos, estos se devolverán al trabajador.

2) Trabajadores jóvenes

No se utilizará empleo infantil en ninguna fase de la producción. El término “infantil” hace referencia a cualquier persona menor de 15 años, o que no tenga la edad necesaria para completar la educación obligatoria, o que no tenga la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor de ellas. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no realizarán tareas que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos turnos nocturnos y horas extras. Los Participantes garantizarán la gestión adecuada de los estudiantes trabajadores mediante el correcto mantenimiento de los expedientes académicos, la rigurosa debida diligencia de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Los participantes deberán implementar un mecanismo adecuado para verificar la edad de los trabajadores. Se alienta el uso en el lugar de trabajo de programas legítimos de aprendizaje, que cumplan con todas las leyes y los reglamentos. Los Participantes proporcionarán la capacitación y el apoyo correspondientes a todos los trabajadores jóvenes. Ante la falta de una ley local, el régimen salarial para los trabajadores jóvenes, en prácticas y aprendices será, al menos, el mismo régimen salarial que el de otros trabajadores principiantes que realicen tareas iguales o similares. Si se identifica trabajo infantil, se proporcionarán asistencia y soluciones.

3) Horario de trabajo

El horario de trabajo no excederá el máximo establecido por las leyes locales. Además, una semana laboral no debe exceder las 60 horas, incluidas las horas extras, salvo en caso de emergencia o situaciones atípicas. Todas las horas extras serán voluntarias. Los trabajadores tendrán permitido tener al menos un día libre cada siete días.

4) Salarios y beneficios

La remuneración abonada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes aplicables sobre salarios, incluidas las relativas a salarios mínimos, horas extras y beneficios obligatorios por ley. Todos los trabajadores recibirán el mismo pago por igual trabajo y calificación. Se remunerará a los trabajadores por las horas extras a una tarifa superior a la de las horas ordinarias. No se permitirán las deducciones del salario como medida disciplinaria. Para cada período de pago, se proporcionará a los trabajadores una declaración de salario oportuna y comprensible que incluya información suficiente para verificar la remuneración precisa por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, de operario o tercerizada será dentro de los límites de las leyes locales.

5) Política antidiscriminación/antiacoso/de trato humano

Los participantes deben comprometerse a un entorno laboral sin acoso y discriminación ilícita. No deberá haber ningún tipo de trato duro o inhumano, incluidos violencia, violencia basada en el género, acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coacción física o mental, intimidación, humillación pública o abuso verbal hacia los trabajadores; tampoco deberán existir amenazas de recibir tales tratos. Las compañías no participarán en ningún tipo de discriminación o acoso por raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, militancia política, afiliación sindical, estado de veterano cubierto, información genética protegida o estado civil en prácticas de contratación y empleo, como salarios, ascensos, bonificaciones y acceso a capacitación. Las políticas y los procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos se definirán y se comunicarán claramente a los trabajadores. Se proporcionará a los trabajadores adaptaciones razonables por prácticas religiosas y discapacidad. Además, no se someterá a los trabajadores o potenciales trabajadores a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, ni a exámenes físicos que puedan ser utilizados de un modo discriminatorio. Esta sección se redactó en consideración de la Convención sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT (N.º 111).

6) Libertad de asociación y negociación colectiva

Una comunicación abierta y un compromiso directo entre los trabajadores y la gerencia constituyen los métodos más eficaces para resolver problemas en el lugar de trabajo y con respecto a las remuneraciones. Los trabajadores o sus representantes podrán comunicarse abiertamente y compartir ideas e inquietudes con la gerencia con respecto a las condiciones de trabajo y a las prácticas de la gerencia sin miedo a sufrir discriminación, represalias, intimidación o acoso. En virtud de estos principios, los Participantes respetarán el derecho de todos los trabajadores de formar los sindicatos que deseen y participar en ellos, de negociar colectivamente y de participar en asambleas pacíficas, así como respetar el derecho de los trabajadores de abstenerse de dichas actividades. Cuando el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva esté restringido por las leyes y los reglamentos vigentes, los trabajadores podrán elegir y unirse en formas legales alternativas de representación de los trabajadores.

B. SALUD Y SEGURIDAD

Los Participantes reconocen que, además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un entorno de trabajo seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la continuidad de la producción y la retención de los trabajadores y la moral de estos. Los Participantes también reconocen que los aportes y la educación continua de los trabajadores son esenciales para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los estándares de salud y seguridad son los siguientes:

1) Salud y seguridad ocupacional

Se debe identificar y evaluar el potencial de exposición de los trabajadores a riesgos para la salud y la seguridad (sustancias químicas, fuentes de electricidad y otras fuentes de energía, incendios, vehículos, peligros de caídas, etc.) y se debe mitigar utilizando la jerarquía de controles. En los casos en que los peligros no puedan controlarse de forma apropiada por estos medios, se debe proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal en buen estado y materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros. Se adoptarán medidas que respondan al género, como no tener mujeres embarazadas y madres en período de lactancia en condiciones de trabajo que podrían ser peligrosas para ellas o sus bebés y proporcionar adaptaciones razonables para las madres en período de lactancia.

2) Preparación ante emergencias

Las situaciones y los eventos de potencial emergencia deben identificarse y evaluarse, y su impacto se debe minimizar mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta que incluyan informes de emergencia, procedimientos de notificación y evacuación de los empleados, capacitación de trabajadores y simulacros.
Los simulacros de emergencia deben ejecutarse al menos una vez al año o según lo exijan las leyes locales, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deberán incluir equipos adecuados de detección y supresión de incendios, salidas despejadas y sin obstrucciones, instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para el personal de respuesta a emergencias y planes de recuperación. Estos planes y procedimientos se enfocarán en minimizar el daño a la vida, al medioambiente y a la propiedad.

3) Lesiones y enfermedades laborales

Deberán existir procedimientos y sistemas para prevenir, controlar, supervisar e informar lesiones y enfermedades ocupacionales, y estos deberán incluir disposiciones para lo siguiente: alentar al trabajador a que informe acerca de la lesión/enfermedad; clasificar y registrar los casos de enfermedades y lesiones; ofrecer el tratamiento médico necesario; investigar los casos e implementar medidas correctivas para eliminar sus causas; y facilitar la reincorporación de los trabajadores. Los Participantes deberán permitir que los trabajadores se retiren de situaciones de daño inminente y que no regresen hasta que se mitigue la situación, sin temor a represalias.

4) Higiene industrial

Se deberá identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos, de acuerdo con la jerarquía de controles. En los casos en que los peligros no puedan controlarse de forma apropiada, se deberá proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal adecuado y en buen estado, sin cargo alguno. Los Participantes deberán proporcionar a los trabajadores entornos de trabajo seguros y saludables, que se mantendrán mediante un monitoreo continuo y sistemático de la salud de los trabajadores y los entornos de trabajo. Los Participantes deberán proporcionar controles de salud ocupacional para evaluar de forma rutinaria si la salud de los trabajadores se ve perjudicada por las exposiciones ocupacionales. Los programas de protección de la salud ocupacional deberán estar en curso e incluir materiales educativos sobre los riesgos asociados con la exposición a peligros en el lugar de trabajo.

5) Trabajo físicamente exigente

Se identificará, evaluará y controlará la exposición del trabajador a los peligros de tareas físicamente exigentes, incluidas la manipulación manual de materiales y el trabajo pesado o repetitivo, los períodos prolongados en que el trabajador debe permanecer de pie o las tareas de ensamblaje demasiado repetitivas o que requieran fuerza.

6) Protección de máquinas

Se deben evaluar los posibles peligros de la maquinaria de producción y de cualquier otro tipo. Se deben colocar y mantener adecuadamente guardas, dispositivos de seguridad y barreras en lugares en los que la maquinaria presente un peligro de lesión para los trabajadores.

7) Saneamiento, alimentos y vivienda

Se debe proporcionar a los trabajadores acceso directo a instalaciones de aseo limpias, agua potable e instalaciones higiénicas para la preparación, el almacenamiento y el consumo de alimentos. Los dormitorios para empleados provistos por el Participante o un agente laboral deben mantenerse limpios y seguros, y con las salidas de emergencia apropiadas, agua caliente para baño y ducha, iluminación correcta, ventilación acondicionada adecuadamente, espacios con seguridad individual para el almacenamiento de elementos personales y valiosos y un espacio personal razonable, así como derechos de entrada y salida razonables.

8) Comunicación de salud y seguridad

Los Participantes deberán proporcionar a los trabajadores la información y capacitación adecuadas sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, en el idioma del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda comprender, en relación a todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que estén expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, los peligros mecánicos, eléctricos, químicos, físicos y de incendio. La información relacionada con la salud y seguridad debe estar publicada con claridad en las instalaciones o debe colocarse en una ubicación identificable y accesible para los trabajadores. La información y la capacitación sobre salud incluirán contenido sobre riesgos específicos para las características demográficas relevantes, como el sexo y la edad, si corresponde. La capacitación se proporcionará a todos los trabajadores antes del inicio del trabajo y de manera periódica a partir de entonces. Se alentará a los trabajadores a plantear cualquier inquietud de salud y seguridad sin miedo a represalias.

C. MEDIO AMBIENTE

En todas las funciones comerciales, los Participantes reconocen que la responsabilidad ambiental es fundamental para fabricar productos de primera clase. Los Participantes identificarán los impactos ambientales y minimizarán los efectos adversos en la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales, mientras protegen la salud y seguridad del público.

Los estándares ambientales son los siguientes:

1) Informes y permisos ambientales

Se deben obtener y mantener actualizados todos los permisos, las aprobaciones y los registros ambientales necesarios (por ejemplo, control de descargas), y se deben respetar los requisitos operativos y de presentación de informes.

2) Prevención de la contaminación y conservación de recursos

Las emisiones y descargas de contaminantes y la generación de residuos se minimizarán o eliminarán en la fuente o mediante prácticas como adquirir equipos de control de contaminación, modificar los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, o por otros medios. Los recursos naturales que se utilicen, como el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos de bosques vírgenes, deberán conservarse mediante prácticas como las siguientes: modificación de procesos de producción, mantenimiento e instalaciones; sustitución, reutilización, conservación y reciclaje de materiales; u otros medios de conservación.

3) Sustancias peligrosas

Las sustancias químicas, desechos y otros tipos de materiales que supongan un peligro para las personas o el medio ambiente deben identificarse, etiquetarse y gestionarse para garantizar la seguridad en su manipulación, traslado, almacenamiento, uso, reciclado o reutilización y disposición. Se debe realizar un seguimiento y documentar todos los datos sobre desechos peligrosos.

4) Residuos sólidos

Los Participantes implementarán un enfoque sistemático para identificar, administrar, reducir y eliminar de forma responsable o reciclar residuos sólidos (no peligrosos). Se debe realizar un seguimiento y se deben documentar los datos sobre desechos.

5) Emisiones atmosféricas

Las emisiones atmosféricas de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias reductoras de ozono y residuos de combustión generadas en las operaciones deberán describirse, monitorearse de forma periódica, controlarse y tratarse según sea necesario antes de su descarga. Las sustancias reductoras de ozono se gestionarán de manera efectiva de acuerdo con el Protocolo de Montreal y los reglamentos vigentes. Los Participantes realizarán un monitoreo de rutina del rendimiento de sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.

6) Restricciones de materiales

Los Participantes deberán cumplir con todas las leyes, losreglamentos y los requisitos del cliente vigentes con respecto a la prohibición o restricción de sustancias específicas en los productos y la fabricación, incluido el etiquetado para reciclaje y eliminación.

7) Manejo del agua

Los Participantes deberán implementar un programa de manejo del agua que documente, describa y monitoree las fuentes, el uso y las descargas de agua, que busque oportunidades para conservar el agua y que controle los canales de contaminación. Todas las aguas residuales deben describirse, monitorearse, controlarse y tratarse según sea necesario antes de su descarga o eliminación. Los Participantes deberán realizar un monitoreo de rutina del rendimiento de sus sistemas de tratamiento y contención de aguas residuales para garantizar un rendimiento óptimo y el cumplimiento reglamentario.

8) Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

Los Participantes establecerán e informarán sobre un objetivo absoluto de reducción de gases de efecto invernadero en toda la compañía. El consumo de energía y todos los alcances 1, 2 y las categorías significativas de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3 deberán rastrearse, documentarse e informarse públicamente. Los Participantes deberán buscar métodos para mejorar el rendimiento energético y minimizar su consumo de energía y sus emisiones de gases de efecto invernadero.

D. ÉTICA

Para cumplir con las responsabilidades sociales y lograr el éxito en el mercado, los Participantes y sus agentes deberán mantener los más altos estándares de ética, incluidos los siguientes:

1) Integridad empresarial

Se deben mantener los estándares de integridad más elevados en todas las interacciones empresariales. Los Participantes tendrán una política de cero tolerancia en la prohibición de cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y desfalco.

2) Sin ventaja indebida

No se deben prometer, ofrecer, autorizar, otorgar ni aceptar sobornos ni ningún otro método para obtener una ventaja indebida o inapropiada. Esta prohibición comprende el prometer, ofrecer, autorizar, otorgar o aceptar cualquier elemento de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, a fin de obtener o retener un negocio, dirigir un negocio a una persona, o lograr de otro modo una ventaja inapropiada. Se implementarán procedimientos de monitoreo, mantenimiento de registros y aplicación para garantizar el cumplimiento de la legislación anticorrupción.

3) Divulgación de información

Todas las negociaciones empresariales se deben realizar de forma transparente y se deben reflejar con precisión en los libros y registros de negocios del Participante. La información con respecto a salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades empresariales, estructura, situación financiera, rendimiento y trabajo del Participante debe ser revelada de acuerdo con los reglamentos vigentes y las prácticas de la industria predominantes. Serán inadmisibles la falsificación de registros o la tergiversación de las condiciones o prácticas de la cadena de suministro.

4) Propiedad intelectual

Se respetarán los derechos de propiedad intelectual. La transferencia de tecnología y conocimientos debe realizarse de tal modo que se protejan los derechos de propiedad intelectual y la información de los clientes y proveedores.

5) Publicidad, competencia y negocios justos

Se deben respetar los estándares sobre publicidad, competencia y negocios justos.

6) Protección de la identidad y no represalias

Se deben establecer programas que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la protección de informantes[2] proveedores y empleados, a menos que la ley lo prohíba. Los Participantes deben contar con un proceso comunicado para que su personal tenga la posibilidad de expresar cualquier inquietud sin temor a represalias.

7) Suministro responsable de minerales

Los Participantes adoptarán una política y ejercerán ladebida diligencia con respecto a la fuente y la cadena de custodia del tantalio, estaño, tungsteno, oro y cobalto en los productos que fabrican para garantizar razonablemente que se obtengan de una manera coherente con la Guía de la Organización para la OCDE para las Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Áreas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo, o un marco de debida diligencia equivalente y reconocido.

8) Privacidad

Los Participantes se comprometerán a proteger las expectativas de privacidad razonables sobre la información personal de todo aquel con quien mantengan relaciones comerciales, incluidos proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los Participantes deberán cumplir con la legislación y los requisitos reglamentarios sobre privacidad y seguridad de la información al recopilar, almacenar, procesar, transmitir y compartir información personal.

[2] Definición de informante: cualquier persona que realiza una revelación acerca de una conducta impropia de un empleado o directivo de una compañía, o de un funcionario público o institución oficial.

E. SISTEMAS DE GESTIÓN

Los Participantes adoptarán o establecerán un sistema de gestión con un alcance que esté relacionado con el contenido de este Código. El sistema de gestión se diseñará para garantizar lo siguiente: (a) el cumplimiento de las leyes, los reglamentos y los requisitos del cliente vigentes y relacionados con las operaciones y los productos del Participante; (b) el cumplimiento de este Código; y (c) la identificación y mitigación de los riesgos operativos relacionados con este Código. También deberá facilitar la mejora continua.

El sistema de gestión debe contener los siguientes elementos:

1) Compromiso de la compañía

Los Participantes deberán establecer declaraciones de políticas de derechos humanos, salud y seguridad, medio ambiente y ética que afirmen su compromiso con la debida diligencia y la mejora continua, respaldadas por la gerencia ejecutiva. Las declaraciones de políticas se darán a conocer y se comunicarán a los trabajadores en un idioma que comprendan a través de canales accesibles.

2) Responsabilidad de la gerencia

Los Participantes deberán identificar con claridad quiénes son los altos directivos y los representantes de la compañía responsables de garantizar la implementación de los sistemas de gestión y los programas relacionados. La alta gerencia revisa periódicamente el estado del sistema de gestión.

3) Requisitos legales y del cliente

Los Participantes deberán adoptar o establecer un proceso para identificar, controlar y comprender las leyes, los reglamentos y los requisitos del cliente vigentes, incluidos los requisitos de este Código.

4) Evaluación y gestión de riesgos

Los Participantes adoptarán o establecerán un proceso para identificar los riesgos de cumplimiento legal, ambientales, de salud y seguridad[3] y de prácticas laborales y éticas, incluidos los riesgos graves de derechos humanos e impactos ambientales, asociados con las operaciones del Participante. Los Participantes deberán determinar la importancia relativa de cada riesgo e implementación de los controles físicos y de procedimientos apropiados para supervisar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento reglamentario.

5) Objetivos de mejora

Los Participantes deberán establecer objetivos, metas y planes de implementación para el rendimiento por escrito para mejorar el rendimiento social, ambiental y de salud y seguridad del Participante, incluida una evaluación periódica del rendimiento del Participante en la consecución de dichos objetivos.

6) Capacitación

Los Participantes deberán establecer programas para instruir a gerentes y trabajadores en la implementación de políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Participante, y para cumplir con los requisitos legales y reglamentarios vigentes.

7) Comunicación

Los Participantes deberán establecer un proceso para comunicar información clara y precisa sobre las políticas, las prácticas, las expectativas y el rendimiento del Participante a trabajadores, proveedores y clientes.

8) Participación de trabajadores/partes interesadas y acceso a recursos

Los Participantes establecerán procesos para la comunicación bidireccional continua con los trabajadores, sus representantes y otras partes interesadas cuando sea relevante o necesario. El objetivo del proceso será obtener comentarios sobre las prácticas operativas y las condiciones que abarca este Código, y fomentar la mejora continua. A los trabajadores se les proporcionará un entorno seguro para presentar quejas y comentarios sin temor a represalias.

9) Auditorías y evaluaciones

Los Participantes deberán realizar autoevaluaciones periódicas para garantizar la conformidad con los requisitos legales y reglamentarios, el contenido del Código y los requisitos contractuales del cliente en relación con la responsabilidad social y medioambiental.

---

[3] Las áreas que se incluirán en una evaluación de riesgos de salud y seguridad ambiental son las áreas de producción, las instalaciones de almacenamiento y depósito, los equipos de apoyo de planta/instalaciones, los laboratorios y las áreas de prueba, las instalaciones sanitarias (baños), la cocina/cafetería y las viviendas/los dormitorios de los trabajadores.

10) Proceso de medidas correctivas

Los Participantes deberán establecer un proceso para la corrección oportuna de las deficiencias detectadas mediante evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

11) Documentación y registros

Los Participantes deberán redactar y mantener documentos y registros para garantizar el cumplimiento reglamentario y la conformidad con los requisitos de la compañía junto con la confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.

12) Responsabilidad del proveedor

Los Participantes deberán establecer un proceso para comunicar los requisitos del Código a los proveedores y para supervisar el cumplimiento de dicho Código por parte de los proveedores.

REFERENCIAS

Las siguientes referencias se utilizaron en la preparación de este Código y pueden ser fuentes útiles de información adicional. Cada Participante puede o no respaldar las siguientes referencias:

Estándares y convenciones:

- Convenciones Fundamentales de la OIT
    - Convención sobre la Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse, 1948 (N.º 87)
    - Derecho a Organizarse y Formar Convenio Colectivo de Trabajo, 1949 (N.º 98)
    - Convención sobre el Trabajo Forzado, 1930 (N.º 29)
    - Convención sobre la Abolición del Trabajo Forzado, 1957 (N.º 105)
    - Convención sobre la Edad Mínima, 1973 (N.º 138)
    - Convención sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (N.º 182)
    - Convención sobre la Igualdad de Remuneraciones, 1999 (N.º 100)
    - Convención sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (N.º 111)
    - Convención sobre Seguridad y Salud Ocupacional, 1981 (N.º 155) y Marco Promocional, 2006 (N.º 187)
- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Áreas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo
- Pautas de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Principios Fundamentales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Empresas y Derechos Humanos
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Otras referencias útiles:

- Ley de Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor
- Sistema de Gestión y Auditorías Ambientales
- Iniciativa de Comercio Ético
- Código de Prácticas en Seguridad y Salud de la OIT
- Norma ISO 14001 y normas relacionadas: gestión ambiental
- Norma ISO 45001:2018: sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional
- Asociación Nacional de Protección contra Incendios (National Fire Protection Association)
- Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International, SAI)
    - Norma SA 8000
- Reglamentación Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos

HISTORIAL DE DOCUMENTOS

Versión 1.0: se publicó en octubre de 2004.

Versión 1.1: se publicó en mayo de 2005. Se convirtió el documento en formato RBA, revisiones menores del diseño de la página; sin cambios en el contenido.

Versión 2.0: se publicó en octubre de 2005 con revisiones en diversas disposiciones.

Versión 3.0: se publicó en junio de 2009 con revisiones en diversas disposiciones.

Versión 4.0: se publicó en abril de 2012 con revisiones en diversas disposiciones.

Versión 5.0: se publicó en noviembre de 2014 con revisiones en diversas disposiciones.

Versión 5.1: se publicó en marzo de 2015 con revisión en A1 y fecha de entrada en vigencia el 1.º de enero de 2016.

Versión 6.0: se publicó en enero de 2018 con revisiones en diversas disposiciones.

Versión 7.0: se publicó en enero de 2021 con revisiones en diversas disposiciones.

Versión 8.0: se publicó en enero de 2024 con revisiones en diversas disposiciones.

El Código de conducta de RBA fue desarrollado inicialmente por diversas compañías dedicadas a la fabricación de productos electrónicos entre junio y octubre de 2004. Se invita y alienta a las compañías a adoptar este Código. Puede obtener información adicional en el siguiente sitio web:

https://www.responsiblebusiness.org