



Versión 7.0 (2021)

CÓDIGO DE CONDUCTA DE RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

El Código de conducta de Responsible Business Alliance (RBA), anteriormente conocida como Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), establece normas para garantizar que las condiciones de trabajo en el sector electrónico o en sectores en los que la electrónica sea un componente clave, así como en sus cadenas de suministro, sean seguras, que los trabajadores reciban un trato digno y respetuoso, y que las operaciones de la empresa sean responsables con el medioambiente y se realicen de forma ética.

Para el propósito del presente código, se considera como parte del sector electrónico a toda organización que diseñe, comercialice, fabrique o proporcione bienes y servicios que se utilicen en la producción de artículos electrónicos. Cualquier empresa del sector electrónico puede adoptar voluntariamente el Código y aplicarlo posteriormente a su cadena de suministro y a sus subcontratistas, incluidos los proveedores de personal externo.

Para poder adoptar el Código y convertirse en participante (en lo sucesivo, “Participante”), la empresa debe declarar su apoyo al Código y actuar de conformidad con el mismo y sus normas de acuerdo con el sistema de gestión especificado en el presente documento.

Los Participantes deben considerar el Código como una iniciativa general de la cadena de suministro. Como mínimo, los Participantes también deben exigir al siguiente nivel de proveedores que acepten y apliquen el Código.

Para adoptar el Código, es fundamental entender que una empresa debe operar, en todas sus actividades, en pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los países en los que opera.¹ El Código también recomienda que los Participantes vayan más allá del cumplimiento legal y se adhieran a normas reconocidas internacionalmente, a fin de promover la responsabilidad social y medioambiental y la ética empresarial. El cumplimiento del Código no puede infringir en ningún caso la legislación local. Sin embargo, si hubiera discrepancias entre el Código de la RBA y la legislación local, el RBA define la conformidad como el cumplimiento con los requisitos más estrictos. De conformidad con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, las disposiciones del presente Código emanan de las principales normas internacionales sobre derechos humanos, incluidas la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU.

RBA se compromete a solicitar periódicamente comentarios de las partes interesadas para el desarrollo continuo y la implementación del Código de conducta.

¹ El Código no está concebido para crear derechos nuevos para terceros, incluidos los trabajadores.



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

El Código se compone de cinco secciones. En las secciones A, B y C se establecen normas relativas al trabajo, la salud y la seguridad, y el medioambiente, respectivamente. La sección D añade normas relacionadas con la ética empresarial. En la sección E se esbozan los componentes de un sistema de gestión aceptable de conformidad con este Código.



A. TRABAJO

Los Participantes se comprometen a proteger los derechos humanos de los trabajadores, y a tratarlos con dignidad y respeto, de acuerdo con los estándares de la comunidad internacional. Esto se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, trabajadores migrantes, trabajadores por contrato, empleados directos y cualquier otro tipo de trabajador. Para la elaboración del Código se han tomado con referencia estándares reconocidos, que se detallan en la sección de referencias, que pueden ser una fuente útil de información adicional.

Los estándares laborales son:

1) Empleo elegido libremente

No se permitirá el trabajo forzoso, el trabajo en servidumbre (incluida la servidumbre por deudas), la explotación laboral, el trabajo involuntario o explotador en prisión, la esclavitud o la trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, contratar, trasladar o acoger a personas mediante amenaza, fuerza, coacción, rapto o fraude para obtener trabajo o servicios. No habrá restricciones poco razonables a la libertad de movimiento de los trabajadores, ni de entrada o salida, en las instalaciones de la empresa, lo que incluye, si corresponde, a los dormitorios o zonas habitacionales de los trabajadores. Como parte del proceso de contratación, se debe proporcionar a todos los trabajadores un contrato laboral escrito en su idioma materno que contenga una descripción de los términos y condiciones de trabajo. Como parte del proceso de contratación, antes de que el trabajador salga de su país de origen, se le debe proporcionar un contrato laboral en su lengua materna y no se permitirán cambios o sustituciones del contrato laboral a su llegada al país receptor, salvo que los cambios se realicen para cumplir con las leyes locales y ofrezcan términos iguales o mejores. Todo el trabajo debe ser voluntario y los trabajadores serán libres de dejar el empleo en cualquier momento o de dar por finalizada la relación laboral sin penalización alguna si avisan con un tiempo razonable de tiempo de acuerdo con el contrato. Los empleadores, agentes y subagentes no pueden conservar ni destruir, ocultar o confiscar los documentos de identidad o de inmigración, como la identificación expedida por el gobierno, los pasaportes o los permisos de trabajo. Los empleadores solo pueden conservar la documentación si dichas tenencias son exigidas por ley. En ese caso, en ningún momento se deberá denegar a los trabajadores el acceso a sus documentos. No se exigirá a los trabajadores que paguen comisiones por contratación a los agentes o subagentes de los empleadores u otros cargos relacionados durante su contratación. Si se descubre que los trabajadores han pagado alguna comisión de este tipo, dicha comisión deberá de ser devuelta al trabajador.

2) Trabajadores jóvenes

El trabajo infantil no se utilizará en ninguna etapa de la fabricación. El término "infantil" incluye a cualquier persona menor de 15 años, menor de la edad a la que finaliza la escolaridad



obligatoria o menor de la edad mínima para trabajar en el país, lo que sea mayor. Los Participantes implantarán un mecanismo adecuado para verificar la edad de los trabajadores. Se apoya el uso de programas legítimos de aprendizaje en el trabajo, siempre que cumplan con todas las leyes y normativas. Los trabajadores menores de 18 años (Trabajadores jóvenes) no deben desempeñar tareas que puedan poner en riesgo su salud o seguridad, lo que incluye turnos nocturnos y horas extras. Para garantizar una gestión adecuada de los trabajadores que estudian, los Participantes deben conservar debidamente los expedientes de los estudiantes, realizar la diligencia debida para con los colaboradores educativos y proteger los derechos de los estudiantes de conformidad con las leyes y normativas aplicables. Los Participantes deben proporcionar apoyo y formación adecuados a todos los trabajadores que estudian. Si no existe una legislación local sobre el tema, el sueldo de los trabajadores que estudian, becarios y aprendices será al menos igual que el de otros trabajadores principiantes que desempeñen tareas idénticas o similares. Si se identifica que ha habido trabajo infantil, se proporcionará asistencia/solución.

3) Horas de trabajo

Algunos estudios sobre prácticas empresariales relacionan claramente la sobrecarga de los trabajadores con una reducción de la productividad, una mayor rotación de personal y más probabilidades de sufrir lesiones y enfermedades. Las horas de trabajo no deben exceder el máximo establecido por la legislación local. Además, una semana laboral no debe comprender más de 60 horas, incluidas las horas extras, excepto en casos de emergencia o situaciones inusuales. Todas las horas extras deben ser voluntarias. Los trabajadores deben disponer de al menos un día libre de cada siete.

4) Sueldos y beneficios

La remuneración de los trabajadores debe ajustarse a todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relacionadas con el salario mínimo, las horas extras y los beneficios establecidos por ley. De conformidad con las leyes locales, los trabajadores percibirán una remuneración por horas extras superior a la establecida para las horas de trabajo normales. No se permitirán las deducciones de salario como medida disciplinaria. Por cada periodo de pago, se facilitará a los trabajadores un justificante de nómina oportuno y comprensible que contenga la suficiente información para comprobar que la remuneración es correcta por el trabajo realizado. Todo uso de trabajo temporal, por necesidad en periodos punta y externo se ajustará a la legislación local.

5) Trato humano

No se dará a los trabajadores un trato severo ni inhumano, lo que incluye violencia, violencia de género, acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coacción física o psicológica, acoso, humillación pública o agresión verbal, ni tampoco se amenazará con dar estos tipos de trato. Se definirán con claridad las políticas y los procedimientos disciplinarios de apoyo a estos requisitos y se notificarán a los trabajadores.



6) Ausencia de discriminación y de acoso

Los Participantes deben comprometerse a proporcionar un lugar de trabajo exento de acoso y discriminación ilegal. Las empresas no deben discriminar o acosar por motivos de raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición de excombatiente de las fuerzas armadas, información genética protegida o estado civil en las prácticas de contratación y empleo, por ejemplo, en relación con salarios, ascensos, gratificaciones y acceso a formación. Se debe proporcionar a los trabajadores un lugar apropiado para sus prácticas religiosas. Además, no se debe someter a los trabajadores o candidatos a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, o a exámenes físicos que se puedan emplear de forma discriminatoria. Esto se redactó teniendo en cuenta el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (n.º 111).

7) Libertad de asociación

De conformidad con la legislación local, los Participantes deben respetar el derecho de todos los trabajadores a crear y afiliarse a sindicatos de su elección y a participar en negociaciones colectivas y reuniones pacíficas, y deben respetar asimismo el derecho de los trabajadores a abstenerse de participar en tales actividades. Los trabajadores o sus representantes podrán comunicarse abiertamente con la gerencia, así como compartir con ella sus ideas y preocupaciones relacionadas con las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión, sin miedo a discriminación, represalias, intimidación o acoso.



B. SALUD y SEGURIDAD

Los Participantes reconocen que, además de disminuir la frecuencia de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un entorno de trabajo seguro y saludable aumenta la calidad de los productos y servicios, la uniformidad de la producción, y la moral y la retención de los trabajadores. Los Participantes también reconocen que la participación continua y la formación del trabajador son esenciales para identificar y solucionar problemas de salud y de seguridad en el lugar de trabajo.

Para la elaboración del Código se han tomado como referencia sistemas de gestión reconocidos como ISO 45001 y las Directrices de seguridad ocupacional y salud en el trabajo de la OIT, que pueden ser fuentes útiles de información adicional.

Los estándares de salud y seguridad son:

1) Seguridad ocupacional

Se identificará y evaluará la exposición de los trabajadores a peligros relacionados con la salud y la seguridad (por ejemplo, riesgos químicos, eléctricos y de otras fuentes energéticas, incendios, vehículos y riesgos de caída). Se mitigarán dichos riesgos mediante el sistema de jerarquía de control de riesgos, que incluye la eliminación del peligro, la sustitución de los procesos o materiales, el control mediante un diseño apropiado, la implementación de controles técnicos y administrativos, el mantenimiento preventivo y procedimientos para un trabajo seguro (incluidos los de bloqueo/señalización) y la prestación de formación continua sobre salud y seguridad ocupacionales. En caso de que no sea posible controlar adecuadamente los peligros con estos medios, se proporcionará a los trabajadores equipo de protección personal apropiado y en buen estado, además de material informativo sobre los riesgos para ellos asociados con estos peligros. Se deben adoptar medidas razonables para que las mujeres embarazadas y madres lactantes no estén expuestas a condiciones laborales con alto riesgo. Se deben eliminar o reducir los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y madres en periodo de lactancia, lo que incluye los riesgos relacionados con sus asignaciones de trabajo. Se deben ofrecer también, dentro de lo razonable, lugares adecuados para las madres en periodo de lactancia.

2) Preparación para emergencias

Se identificarán y evaluarán las potenciales situaciones y casos de emergencia y se minimizará su repercusión mediante la aplicación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluidos informes de emergencia, procedimientos de notificación y de evacuación de empleados, formación de los trabajadores y simulacros. Los simulacros de emergencia deben ejecutarse al menos una vez al año o según lo exija la legislación local, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deben incluir equipo apropiado de



detección y extinción de incendios, salidas despejadas y sin obstrucciones, instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para personal de emergencia y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos se centrarán en minimizar los daños materiales y los que afectan a la vida de las personas y al medioambiente.

3) Lesiones y enfermedades ocupacionales

Se deben emplear procedimientos y sistemas para prevenir, controlar, supervisar y notificar lesiones y enfermedades ocupacionales, lo que incluye disposiciones para alentar a los trabajadores a notificarlas, y clasificar y registrar los casos de lesiones y enfermedades, proporcionar el tratamiento médico necesario, investigar casos e implementar medidas correctivas para eliminar sus causas, y facilitar la reincorporación de los trabajadores.

4) Sanidad industrial

Se identificará, evaluará y controlará la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos de acuerdo al sistema de jerarquía de control de riesgos. Si se identificó algún peligro potencial, los Participantes buscarán oportunidades para eliminar o reducir los peligros potenciales. Si no es factible eliminar o reducir los peligros, entonces se deberán controlar mediante un diseño apropiado, con controles técnicos y administrativos. En caso de que no sea posible controlar adecuadamente los peligros con estos medios, se proporcionará a los trabajadores equipo de protección personal apropiado y en buen estado sin cargo alguno. Los programas de protección deberán ser continuos e incluir material informativo sobre los riesgos asociados a estos peligros.

5) Trabajo de fuerza física

Se identificará, evaluará y controlará la exposición de los trabajadores a los peligros derivados de tareas físicamente exigentes, como manipular de forma manual materiales y levantar cargas pesadas o hacerlo de forma repetitiva, permanecer de pie por periodos prolongados y realizar tareas de montaje que requieran mucha fuerza o sean repetitivas.

6) Protección de las máquinas

Se evaluarán los peligros de seguridad de la maquinaria de producción y de otras máquinas. Se proporcionarán y conservarán de forma adecuada guardas físicas, enclavamientos y barreras en caso de que la maquinaria presente peligro de lesión para los trabajadores.

7) Salubridad, alimentación y vivienda

Se proporcionará a los trabajadores acceso a lavabos limpios, agua potable y preparación higiénica de los alimentos, almacenes y comedores. Los dormitorios de los trabajadores proporcionados por el Participante o un agente laboral se mantendrán limpios y seguros, y deben estar provistos de una salida de emergencia adecuada, agua caliente para baños y



duchas, luz y calefacción y ventilación adecuadas, lugares individuales seguros para almacenar artículos personales y valiosos, y un espacio personal aceptable, así como derechos de entrada y salida razonables.

8) Comunicación sobre salud y seguridad

Los Participantes deberán proporcionar a los trabajadores la información y formación adecuadas sobre salud y seguridad ocupacionales en un idioma o con lenguaje que el trabajador pueda entender, en relación con todos los riesgos identificados a los que estén expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, los riesgos mecánicos, eléctricos, químicos, físicos y de incendio. La información sobre salud y seguridad ocupacionales deberá estar visible en las instalaciones o colocada en un lugar identificable y accesible por los trabajadores. Se formará a todos los trabajadores antes de comenzar el trabajo y, después, de forma regular. Se alentará a los trabajadores a que planteen cualquier inquietud sobre salud y seguridad sin represalias.



C. MEDIO AMBIENTE

Los Participantes reconocen que la responsabilidad medioambiental es parte integral de la elaboración de productos de primera clase. Los Participantes identificarán las repercusiones medioambientales de sus procesos de fabricación y minimizarán los efectos adversos en la comunidad, en el medioambiente y en los recursos naturales, a la vez que protegen la salud y la seguridad pública en general. Para la elaboración del Código se han tomado como referencia sistemas de gestión reconocidos como ISO 14001 y el Sistema de gestión y auditoría medioambientales (Eco Management and Audit System, EMAS), que pueden ser una fuente útil de información adicional.

Los estándares medioambientales son:

1) Permisos e informes medioambientales

Se obtendrán todos los permisos ambientales (por ejemplo, supervisión de vertidos), aprobaciones e inscripciones, se renovarán y mantendrán en vigor y se seguirán sus requisitos operativos y de notificaciones.

2) Prevención de la contaminación y reducción de recursos

Las emisiones y los vertidos de contaminantes y la generación de desechos se deben minimizar o eliminar en el punto de origen o mediante prácticas tales como el uso de equipos para controlar la contaminación, la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalación, o por otros medios. Se deben conservar los recursos naturales, como el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos forestales vírgenes, mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción, de mantenimiento e instalaciones, la sustitución de materiales, la reutilización, la conservación, el reciclaje o por otros medios.

3) Sustancias peligrosas

Las sustancias químicas, residuos u otros materiales que supongan un peligro para las personas o para el medioambiente se identificarán, etiquetarán y gestionarán para garantizar que su manipulación, desplazamiento, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación se haga de manera segura.

4) Desechos sólidos

Los Participantes adoptarán un enfoque sistemático para identificar, gestionar, reducir y eliminar de forma responsable o reciclar los desechos sólidos (no peligrosos).



5) Emisiones al aire

Se identificarán y caracterizarán las emisiones al aire de sustancias químicas orgánicas volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias que destruyen la capa de ozono y productos derivados de la combustión que se generen durante las operaciones. Además, se supervisarán, controlarán y tratarán de forma periódica según corresponda antes de su emisión. Las sustancias que destruyen la capa de ozono deben gestionarse de forma eficaz de acuerdo con el Protocolo de Montreal y las normativas aplicables. Los Participantes realizarán un control periódico del funcionamiento de sus sistemas de control de emisiones al aire.

6) Restricciones de materiales

Los Participantes cumplirán todas las leyes, las normativas y los requisitos de los clientes relacionados con la prohibición o restricción del uso de sustancias específicas en los productos y su fabricación, incluido con respecto al etiquetado para su reciclaje y eliminación.

7) Gestión del agua

Los Participantes deberán implementar un programa de gestión del agua que documente, describa y controle las fuentes de agua, su uso y su vertido, y que procure oportunidades para conservar el agua y controlar los canales de contaminación. Todas las aguas residuales se caracterizarán, y se realizará el monitoreo, el control y el tratamiento requerido antes de su vertido o eliminación. Los Participantes deberán llevar a cabo un control periódico del rendimiento de sus sistemas de tratamiento y contención de aguas residuales para garantizar un rendimiento óptimo así como el cumplimiento normativo.

8) Consumo energético y emisiones de gases de efecto invernadero

Los Participantes deben establecer un objetivo de reducción de gases de efecto invernadero a nivel corporativo. El consumo de energía y todas las emisiones de gases de efecto invernadero pertinentes de los ámbitos 1 y 2 deben ser rastreados, documentados y comunicados públicamente de cara al objetivo de reducción de gases de efecto invernadero. Los Participantes deberán buscar métodos rentables para mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero.



D. ÉTICA

Como forma de cumplir con las responsabilidades sociales y de lograr el éxito en el mercado, los Participantes y sus agentes respetarán las normas éticas más estrictas, lo que incluye:

1) Integridad comercial

Se respetarán las normas de integridad más estrictas en todas las transacciones comerciales. Los Participantes seguirán una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y desfalco.

2) Sin ventajas inapropiadas

No se prometerán, ofrecerán, autorizarán, darán ni aceptarán sobornos u otras formas de obtener ventajas inapropiadas o indebidas. Esta prohibición incluye prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier artículo de valor, directa o indirectamente, a través de un tercero para obtener o mantener negocios, dirigir un negocio hacia alguna persona o conseguir una ventaja inapropiada. Se implementarán procedimientos de control, mantenimiento de registros y ejecución para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción.

3) Divulgación de información

Todas las transacciones comerciales se realizarán con transparencia y se reflejarán de forma adecuada en los libros y registros comerciales del Participante. La información relacionada con las prácticas laborales, la salud y la seguridad ocupacionales, las prácticas medioambientales, las actividades comerciales, la estructura, la situación financiera y el rendimiento del Participante deberá ser divulgada de acuerdo con las normativas aplicables y las prácticas predominantes del sector. Se considera inaceptable la falsificación de registros o el falseamiento de las condiciones o prácticas en la cadena de suministro.

4) Propiedad intelectual

Se respetarán los derechos de propiedad intelectual; se procederá a la transferencia de tecnología y conocimientos de forma que proteja los derechos de propiedad intelectual; se protegerá la información del cliente y de los proveedores.

5) Prácticas comerciales, publicidad y competencia justas

Se deberán respetar las prácticas comerciales, publicidad y competencia justas.



6) Protección de la identidad y ausencia de represalias

Se implementarán programas que aseguren la confidencialidad, el anonimato y la protección de proveedores y empleados denunciantes², a menos que lo prohíba la ley. Los Participantes deben contar con un proceso de comunicación para que sus trabajadores puedan plantear cualquier asunto sin miedo a represalias.

7) Extracción responsable de minerales

Los Participantes adoptarán una política y ejercerán la diligencia debida sobre la fuente y la cadena de custodia del tantalio, el estaño, el tungsteno y el oro en los productos que fabriquen para garantizar razonablemente que se obtienen de una manera coherente con la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para la gestión responsable de cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo o un marco de diligencia debida equivalente y reconocido.

8) Privacidad

Los Participantes se comprometen a proteger las expectativas de privacidad de la información personal de todos aquellos con quienes hacen negocios, incluidos los proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los Participantes deben cumplir las leyes de privacidad y seguridad informativa, así como los requisitos normativos cuando se recoja, almacene, procese, transmita y comparta información personal.

² Definición de “denunciante”: Cualquier persona que revele una conducta inapropiada por parte de un empleado o directivo de una empresa, o de un funcionario u organismo público.



E. SISTEMAS DE GESTIÓN

Los Participantes deben adoptar o establecer un sistema de gestión cuyo ámbito esté relacionado con el contenido de este Código. El sistema de gestión se diseñará para garantizar (a) el cumplimiento de las leyes, las normativas y los requisitos aplicables de los clientes en relación con las operaciones y los productos del Participante; (b) la conformidad con este Código y (c) la identificación y disminución de riesgos operativos relacionados con el Código. También deberán facilitar la mejora continua de dicho sistema.

El sistema de gestión debe contener los siguientes elementos:

1) Compromiso de la empresa

Declaración de política empresarial de responsabilidad social y medioambiental en la que se afirme el compromiso del Participante con el cumplimiento y la mejora continua del código, respaldada por la dirección ejecutiva y publicada en las instalaciones en el idioma local.

2) Responsabilidad de gestión

El Participante identifica claramente a su representante ejecutivo y los representantes de la empresa para garantizar la aplicación de los sistemas de gestión y los programas asociados. Los altos directivos revisarán el estado del sistema de gestión de forma regular.

3) Requisitos legales y de los clientes

Proceso que permite identificar, supervisar y entender las leyes, las normativas y los requisitos aplicable de los clientes, incluidos los requisitos de este Código.

4) Evaluación de riesgos y administración de riesgos

Proceso para identificar los riesgos relativos al cumplimiento exigido por ley, las prácticas medioambientales, de salud y seguridad³ y lo riesgos relacionados con la fuerza de trabajo, y los riesgos éticos asociados con las operaciones del Participante. Determinación del grado en que es significativo de cada riesgo y aplicación de controles procedimentales y físicos para controlar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento de las normativas.

³ Las áreas que se incluirán en la evaluación de riesgos para la salud y seguridad medioambiental son las zonas de producción, almacén y lugares de almacenamiento, equipo de apoyo de las plantas/instalaciones, laboratorios y zonas de prueba, instalaciones sanitarias (lavabos), cocina/cafetería y vivienda/dormitorios del trabajador.



5) Objetivos de mejora

Objetivos de desempeño, metas y planes de implementación por escrito para mejorar el desempeño social, medioambiental, de salud y seguridad del Participante, incluida una evaluación periódica del desempeño del Participante para alcanzar dichos objetivos.

6) Formación

Programas para formar a los gerentes y trabajadores en la aplicación de políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Participante, así como para cumplir con los requisitos legales y normativos aplicables.

7) Comunicación

Proceso para transmitir a los trabajadores, proveedores y clientes información clara y precisa sobre las políticas, prácticas, expectativas y el desempeño del Participante.

8) Comentarios, participación y quejas de los trabajadores

Proceso continuo que incluya un mecanismo eficaz para evaluar la comprensión de los trabajadores y recibir comentarios en caso de producirse infracciones de las prácticas y condiciones cubiertas por este Código, así como para fomentar la mejora continua. Los trabajadores deben trabajar en un entorno seguro para proporcionar quejas y comentarios sin temor a represalias.

9) Auditorías y evaluaciones

Autoevaluaciones periódicas para garantizar la conformidad con los requisitos legales y normativos, el contenido del Código y los requisitos contractuales de los clientes relacionados con la responsabilidad social y medioambiental.

10) Proceso de medidas correctivas

Proceso para la corrección oportuna de deficiencias identificadas por evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

11) Documentación y registros

Creación y mantenimiento de documentos y registros para garantizar el cumplimiento normativo y la conformidad con los requisitos de la empresa junto con una confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.



12) Responsabilidad de los proveedores

Proceso para informar a los proveedores sobre los requisitos del Código y supervisar que estos los cumplan.



REFERENCIAS

Para la elaboración de este Código se han utilizado las normas o estándares siguientes, que pueden ser fuentes útiles de información adicional. Las siguientes normas pueden estar respaldadas o no por cada Participante.

Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Sistema de gestión y auditoría medioambientales

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Iniciativa comercial ética www.ethicaltrade.org/

Código sobre prácticas de seguridad y salud de la OIT

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Normas relativas a la mano de obra internacional de la OIT

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Asociación Nacional de Protección contra Incendios ([National Fire Protection Association](http://www.nfpa.org))
www.nfpa.org

Guía de diligencia debida de la OECD para la gestión responsable de cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Directrices de la OECD para empresas multinacionales

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

[de https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx](https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx)

Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Pacto Mundial de las Naciones Unidas www.unglobalcompact.org

Normativa de adquisición federal de Estados Unidos www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org



HISTORIAL DEL DOCUMENTO

Versión 1.0: publicada en octubre de 2004.

Versión 1.1: publicada en mayo de 2005. Documento convertido a formato RBA, revisiones menores en el diseño de página; sin cambios de contenido.

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

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

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

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

Versión 5.1: publicada en marzo de 2015 con revisión a A1 para que entrara en vigor el 1 de enero de 2016.

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

Versión 7.0 – Publicado en enero de 2021 con revisiones de varias disposiciones

El Código de conducta de la RBA fue desarrollado inicialmente por varias empresas dedicadas a la fabricación de productos electrónicos entre junio y octubre de 2004. Se invita y anima a las empresas a que adopten este Código. Puede obtener información adicional en:

<http://www.responsiblebusiness.org>

La versión oficial del Código de Conducta de RBA está en inglés. Esta traducción se proporciona como cortesía.