



Versión 4.0 (2012)

ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION (COALICIÓN DE CIUDADANÍA DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA)® CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de la Electronic Industry Citizenship Coalition (Coalición de ciudadanía de la industria electrónica)® (EICC®) establece estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la industria de la electrónica son seguras, que los trabajadores son tratados con respeto y dignidad y que las operaciones empresariales son medioambientalmente responsables y llevadas a cabo de forma ética.

Se consideran parte de la industria de la electrónica a efectos de este Código todas las empresas de diseño, comercialización, fabricación o proveedores de bienes y servicios utilizados para producir productos electrónicos. El Código puede ser adoptado voluntariamente por cualquier negocio en el sector de la electrónica y, consecuentemente, ser aplicado por dicho negocio a su cadena de suministro y subcontratas, incluidos los proveedores de personal externo.

Para adoptar el Código y convertirse en participante (“Participante”), una empresa deberá manifestar su apoyo al Código y perseguir de forma activa su cumplimiento y estándares de acuerdo con un sistema de gestión según el presente documento.

Los Participantes deben observar el Código como una iniciativa global en la cadena de suministro. Como mínimo, los Participantes deberán también exigir a su siguiente nivel de proveedores el conocimiento y la implementación del Código.

Es fundamental para la adopción del Código comprender que una empresa, en todas sus actividades, debe funcionar cumpliendo estrictamente las leyes, reglas y normativas del país en el que tiene su actividad.¹ El Código anima a los Participantes a ir más allá del cumplimiento legal, inspirándose en estándares internacionalmente reconocidos, con el objetivo de avanzar en la responsabilidad social y medioambiental, y la ética empresarial.

La EICC aspira a obtener habitualmente aportaciones de sus socios en el desarrollo continuado y la implementación del Código de Conducta.

El Código está constituido por cinco secciones. Las secciones A, B, y C describen los estándares sobre Empleo, Salud y Seguridad y Medio Ambiente, respectivamente. La sección D añade estándares relativos a la ética empresarial; la sección E describe los elementos de un sistema aceptable para gestionar la conformidad con este Código.

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

A. EMPLEO

Los Participantes se comprometen a respetar los derechos humanos de los trabajadores, y a tratarlos con dignidad y respeto según el concepto de la comunidad internacional. Esto es aplicable a todos los trabajadores, incluidos temporales, inmigrantes, estudiantes, consultores, empleados directos y cualquier otro tipo de trabajador. Los estándares reconocidos, según se establece en el anexo, fueron utilizados como referencias en la preparación del Código y pueden constituir una fuente útil de información adicional.

Los estándares de empleo son:

1) Empleo elegido libremente

No se utilizarán el empleo forzoso, la servidumbre (incluida la servidumbre por deuda) o el trabajo involuntario, el trabajo involuntario de convictos, la esclavitud o el tráfico de personas. Esto incluye transportar, acoger, reclutar, transferir o recibir personas vulnerables a través de la amenaza, fuerza, coerción, abducción o fraude con intención de explotación. Todo empleo debe ser voluntario, y los trabajadores serán libres de abandonar el trabajo en cualquier momento o finalizar su contratación. No se requerirá a los trabajadores la entrega de ninguna identificación emitida por el Gobierno, pasaportes o permisos de trabajo como condición para el empleo. Las tarifas excesivas son inaceptables y todas las tarifas aplicadas a los trabajadores deben ser reveladas.

2) Evitación de empleo infantil

No se utilizará empleo infantil en ninguna fase de la producción. El término “infantil” hace referencia a cualquier persona menor de 15 años (o 14 si lo permite la legislación nacional), o que no tenga la edad necesaria para completar la educación obligatoria, o no tenga la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor de ellas. Se alienta el uso en el centro de trabajo de programas legítimos de aprendizaje, cumpliendo con todas las leyes y normativas. Los trabajadores menores de 18 años no realizarán tareas que puedan poner en peligro la salud o seguridad de trabajadores jóvenes.

3) Horas de trabajo

Los estudios sobre prácticas empresariales vinculan claramente el estrés de los trabajadores a una menor productividad, una mayor rotación, más lesiones y enfermedades. La jornada semanal no debe superar el máximo establecido por las leyes locales. Además, una jornada semanal no debería exceder las 60 horas, incluidas las horas extraordinarias, salvo en caso de emergencia o situaciones fuera de lo común. Los trabajadores deberán tener al menos un día libre por cada semana de siete días.

4) Salarios y beneficios

La retribución abonada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes aplicables sobre salarios, incluidas las relativas a salarios mínimos, horas extraordinarias o beneficios obligatorios por ley. Los trabajadores serán compensados por las horas extraordinarias a una tarifa superior a la de las horas convencionales, de acuerdo con la legislación local. No se permitirá la reducción de salario como medida disciplinaria. La base utilizada para pagar a los trabajadores debe ser facilitada dentro de un periodo razonable, por medio de un comprobante de pago o documentación similar.



A. EMPLEO (Continuación)

5) Trato humano

No podrá haber ningún tipo de trato violento o inhumano, incluyendo acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción física o mental, o abuso verbal hacia los trabajadores; tampoco debe haber amenaza de recibir tales tratos. Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos serán claramente definidos y comunicados a los trabajadores.

6) No discriminación

Los Participantes deben comprometerse con un entorno laboral libre de acoso y discriminación ilícita. Las empresas no practicarán ningún tipo de discriminación basada en raza, color, edad, género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, embarazo, religión, militancia política, afiliación sindical o estado civil en los contratos y en prácticas relacionadas con el empleo como promociones, bonificaciones y acceso a formación. Además, los trabajadores o potenciales trabajadores no deben estar sujetos a pruebas médicas que puedan ser utilizadas de un modo discriminatorio.

7) Libertad de asociación

Una comunicación abierta y un compromiso directo entre los trabajadores y la dirección constituyen los métodos más eficaces para resolver problemas en el centro de trabajo y de compensación. Se respetarán los derechos de los trabajadores a asociarse libremente, unirse o no a sindicatos, buscar representación y sumarse a consejos de trabajadores de acuerdo con la legislación local. Los trabajadores podrán comunicar abiertamente y compartir desacuerdos con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo y a las prácticas de la dirección sin miedo a represalias, intimidación o acoso.

B. SALUD y SEGURIDAD

Los Participantes reconocen que además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un entorno laboral seguro y saludable refuerza la calidad de los productos y servicios, la consistencia de la producción y la retención y moral de los trabajadores. Los Participantes también reconocen que la aportación y educación continuada del trabajador es esencial para identificar y resolver cuestiones de salud y seguridad en el centro de trabajo. En la preparación del código se han usado sistemas de gestión reconocidos como OHSAS 18001 y la Guía de Seguridad y Salud Ocupacional de la OMT, y pueden ser fuente útil de información adicional.

Los estándares de salud y seguridad son:

1) Seguridad ocupacional

La exposición del trabajador a peligros potenciales para la seguridad (por ejemplo, fuentes de electricidad y otras energías, fuego, vehículos, peligro de caída) será controlada a través de controles apropiados de diseño, ingeniería y administración, mantenimiento preventivo y procedimientos de empleo seguro (incluyendo bloqueo y señalización), y formación continuada sobre seguridad. En los casos en que los peligros no pueden ser controlados de forma apropiada por estos medios, se deben proporcionar a los trabajadores los equipos protectores personales adecuados y bien mantenidos. Los trabajadores no serán sancionados por expresar preocupaciones relativas a la seguridad.

2) Preparación para emergencia

Las situaciones y eventos de potencial emergencia deben ser identificados y evaluados, y su impacto minimizado implementando planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluyendo: informes de emergencia, procedimientos de notificación a los empleados y evacuación, formación y ejercicios de los trabajadores, equipos adecuados para la detección y extinción de fuego, instalaciones de salida adecuadas y planes de recuperación.

3) Lesiones y enfermedades laborales

Deben implantarse procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, seguir e informar de lesiones y enfermedades laborales, incluyendo planes para: alentar la información por parte del trabajador; clasificar y archivar casos de lesión y enfermedad; proporcionar el tratamiento médico necesario; investigar casos e implementar acciones correctivas para eliminar sus causas, y facilitar el regreso al trabajo de los trabajadores.

4) Higiene industrial

La exposición del trabajador a agentes químicos, biológicos y físicos debe ser identificada, evaluada y controlada. Deben utilizarse controles de ingeniería o administración para controlar las sobreexposiciones. Cuando los peligros no pueden ser controlados de forma apropiada por los medios citados, la salud del trabajador debe ser protegida mediante programas adecuados de equipamiento protector personal.

5) Trabajo físicamente exigente

La exposición del trabajador al peligro de tareas físicamente exigentes, incluyendo la manipulación de materiales y levantamientos pesados o repetitivos, estancias prolongadas de pie y tareas de ensamblaje muy repetitivas o que requieran fuerza, debe ser identificada, evaluada y controlada.

B. SALUD y SEGURIDAD (Continuación)

6) Protección de maquinaria

Deben evaluarse los posibles peligros de la maquinaria de producción y de cualquier otro tipo. Deben proporcionarse y mantenerse adecuadamente protecciones, engranajes y barreras en lugares en los que la maquinaria presente un peligro de lesión para los trabajadores.

7) Salubridad, alimentación y alojamiento

Debe facilitarse a los trabajadores acceso directo a instalaciones de aseo limpias, agua potable y preparación, almacenamiento y consumo higiénico de alimentos. Las viviendas para empleados facilitadas por el Participante o un agente laboral deben mantenerse limpias y seguras, y con las salidas de emergencia apropiadas, agua caliente para baño y ducha, calefacción y ventilación adecuadas y un espacio personal razonable, así como derechos de acceso y salida razonables.

C. MEDIO AMBIENTE

Los Participantes reconocen que la responsabilidad medioambiental es consustancial a la producción de productos de primer nivel mundial. En las operaciones de fabricación deben minimizarse los efectos adversos sobre la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales, a la vez que se protege la salud y la seguridad del público.

En la preparación de este Código se han utilizado sistemas de gestión reconocidos como ISO 14001 y el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS), y pueden constituir una fuente útil de información adicional.

Los estándares medioambientales son:

- 1) Permisos e informes medioambientales**
Todos los permisos medioambientales requeridos (por ejemplo, vigilancia de descargas), aprobaciones y registros deben ser obtenidos, mantenidos y actualizados, y seguidos sus requisitos operativos y de información.
- 2) Prevención de contaminación y reducción de recursos**
Los desperdicios de todo tipo, incluyendo agua y energía, deben ser reducidos o eliminados en origen o mediante prácticas como la modificación de la producción, mantenimiento y procesos en la instalación, sustitución de materiales, conservación, reciclaje y reutilización de materiales.
- 3) Sustancias peligrosas**
Los materiales químicos y de otro tipo que supongan un peligro en caso de ser liberados al entorno deben ser identificados y gestionados para garantizar la seguridad en su manipulación, traslado, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación.
- 4) Agua residual y residuos sólidos**
El agua residual y los residuos sólidos generados en las operaciones, procesos industriales e instalaciones sanitarias deben ser caracterizados, vigilados, controlados y tratados según sea necesario antes de la descarga o eliminación.
- 5) Emisiones de aire**
Las emisiones de aire de productos químicos orgánicos, aerosoles, corrosivos, partículas, productos químicos reductores de ozono y residuos de combustión generados en las operaciones deben ser caracterizados, vigilados, controlados y tratados según sea necesario antes de la descarga.
- 6) Restricciones de contenido de producto**
Los Participantes deben observar toda la legislación aplicable, la normativa y los requisitos del cliente con respecto a la prohibición o restricción de sustancias específicas, incluyendo el etiquetado para reciclaje y eliminación.

D. ÉTICA

Para cumplir con la responsabilidad social y alcanzar el éxito en el mercado, los Participantes y sus agentes deben mantener los estándares éticos más elevados, incluyendo:

- 1) Integridad en el negocio**
Deben mantenerse los estándares de integridad más elevados en todas las interacciones de negocio. Los Participantes tendrán una política de tolerancia cero para prohibir cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y desfalco (incluyendo la promesa, oferta, concesión o aceptación de cualquier soborno). Todas las negociaciones empresariales deben ser realizadas de forma transparente y reflejadas con precisión en los libros y registros de negocio del Participante. Se implementarán la vigilancia y la aplicación de los procedimientos para garantizar el cumplimiento de la legislación anti-corrupción.
- 2) Sin ventajas deshonestas**
No se deben ofrecer ni aceptar sobornos ni cualquier otro medio para obtener una ventaja indebida o deshonesta.
- 3) Revelación de información**
La información relativa a las actividades, estructura, situación financiera y rendimiento de la empresa debe ser revelada de acuerdo con la normativa aplicable y las prácticas sectoriales predominantes. La falsificación de registros o la representación engañosa de las condiciones o prácticas de la cadena de suministro son inaceptables.
- 4) Propiedad intelectual**
Los derechos de propiedad intelectual deben ser respetados; la transferencia de tecnología y conocimientos debe realizarse de tal modo que los derechos de propiedad intelectual sean protegidos.
- 5) Negocios, publicidad y competencia justos**
Deben mantenerse los estándares de negocios, publicidad y competencia justos. Deben estar disponibles los medios adecuados para salvaguardar la información al cliente.
- 6) Protección de identidad**
Deben mantenerse programas que garanticen la confidencialidad y la protección de informantes² de proveedores y empleados.
- 7) Extracción de minerales responsable**
Los Participantes tendrán una política para garantizar razonablemente que el tántalo, estaño, tungsteno y oro en los productos que fabrican no financian directa o indirectamente o benefician a grupos armados responsables de serias agresiones contra los derechos humanos en la República Democrática del Congo o en un país colindante. Los Participantes ejercerán las debidas diligencias sobre la fuente y cadena de custodia de estos minerales y pondrán sus medidas de debida diligencia a disposición del clientes si les son solicitadas por parte de éste.

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.



D. ÉTICA (Continuación)

- 8) Privacidad**
Los Participantes deben comprometerse a proteger las expectativas de privacidad razonables sobre la información personal de todo aquél con quien hagan negocio, incluidos proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los Participantes deben cumplir con la legislación y requisitos legales sobre privacidad y seguridad de la información al recoger, almacenar, procesar, transmitir y compartir información personal.
- 9) Sin represalias**
Los Participantes deben tener un proceso comunicado para que su personal tenga la posibilidad de expresar cualquier preocupación sin temor a represalias.

E. SISTEMA DE GESTIÓN

Los Participantes adoptarán o establecerán un sistema de gestión cuyo ámbito esté relacionado con el contenido de este Código. El sistema de gestión se diseñará para asegurar: (a) el cumplimiento de la legislación aplicable, la normativa y los requisitos del cliente en lo relativo a las operaciones y productos del participante; (b) la conformidad con este Código, y (c) la identificación y la mitigación de riesgos operativos relacionados con este Código. También debe facilitar la mejora constante.

El sistema de gestión debe contener los elementos siguientes:

- 1) **Compromiso empresarial**
Declaraciones de política de responsabilidad social y medioambiental corporativa que manifiesten el compromiso del Participante con el cumplimiento y la mejora constante, respaldadas por la dirección ejecutiva.
- 2) **Gestión de responsabilidad**
El Participante identifica claramente al representante o a los representantes de la empresa o empresas responsables de garantizar la implementación de los sistemas de gestión y programas asociados. La dirección revisa con regularidad el estado del sistema de gestión.
- 3) **Requisitos legales y del cliente**
Un proceso para identificar, vigilar y comprender la legislación aplicable, la normativa y los requisitos del cliente, incluidos los requisitos de este Código.
- 4) **Evaluación de riesgo y gestión de riesgo**
Un proceso para identificar los riesgos medioambientales, de salud y seguridad³ y de práctica laboral y ética vinculados a las operaciones del Participante. Determinación de la importancia relativa de cada riesgo e implementación de los controles procedimentales y físicos apropiados para supervisar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento con la normativa.
- 5) **Objetivos de mejora**
Objetivos de rendimiento, metas y planes de implementación por escrito para mejorar el rendimiento social y medioambiental del Participante, incluyendo una evaluación periódica del rendimiento del Participante en su consecución de dichos objetivos.
- 6) **Formación**
Programas para instruir a directivos y trabajadores en la implementación de las políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Participante y para cumplir con los requisitos legislativos y normativos aplicables.
- 7) **Comunicación**
Un proceso para comunicar información clara y precisa sobre las políticas, prácticas, expectativas y rendimiento del Participante a trabajadores, proveedores y clientes.

³ Las áreas a incluir en una evaluación de riesgo de la salud y seguridad respecto al entorno son las áreas de producción, el almacén y las instalaciones de almacenaje, los equipos de apoyo de la planta/instalaciones, los laboratorios y zonas de pruebas, las instalaciones sanitarias (baños), cocina/cafetería y alojamiento/dormitorios para trabajadores.

E. SISTEMA DE GESTIÓN (Continuación)

- 8) Respuesta y participación del trabajador**
Procesos continuos para evaluar la comprensión de los empleados y obtener su respuesta sobre las prácticas y condiciones que cubre este Código y para impulsar una mejora constante.
- 9) Auditorías y evaluaciones**
Auto-evaluaciones periódicas para garantizar la conformidad con los requisitos legislativos y normativos del contenido del Código y los requisitos contractuales del cliente relacionados con responsabilidad social y medioambiental.
- 10) Proceso de acción correctora**
Un proceso para la rápida corrección de las deficiencias detectadas por evaluaciones, inspecciones, investigación 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 compañía junto con la confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.
- 12) Responsabilidad del proveedor**
Un proceso para comunicar los requisitos del Código a los proveedores y para supervisar el cumplimiento de los proveedores con el Código.

REFERENCIAS

En la preparación de este Código se utilizaron los estándares siguientes, que pueden ser una fuente útil de información adicional. Los estándares siguientes pueden ser respaldados, o no, por cada Participante.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Ley de reforma de Wall Street y protección del consumidor Dodd-Frank)

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System (Sistema de gestión y auditoría medioambiental)

www.quality.co.uk/emas.htm

Ethical Trading Initiative (Iniciativa de comercio justo)

www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health (Código de prácticas en seguridad y salud de la OMT)

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

ILO International Labor Standards (Estándares laborales internacionales de la OMT)

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

ISO 14001

www.iso.org

National Fire Protection Agency (Agencia nacional de protección contra el fuego)

www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

OECD Due Diligence Guidance (Orientación de diligencia debida de la OECD)

http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html

OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Guía para empresas multinacionales de la OECD)

www.oecd.org

OHSAS 18001

www.bsi-global.com/index.xalter

Universal Declaration of Human Rights (Declaración Universal de Derechos Humanos)

www.un.org/Overview/rights.html

United Nations Convention Against Corruption (Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción)

www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact (Pacto mundial de Naciones Unidas)

www.unglobalcompact.org

SA 8000

www.cepaa.org/

SAI

www.sa-intl.org



HISTORIA DEL DOCUMENTO

Versión 1.0 - Publicada en octubre de 2004.

Versión 1.1 - Publicada en mayo de 2005. Documento convertido a formato EICC, pequeñas revisiones de diseño de página; ningún cambio de contenido.

Versión 2.0 - Publicada en octubre de 2005 con revisión de numerosas disposiciones.

Versión 3.0 - Publicada en junio de 2009 con revisión de numerosas disposiciones.

Versión 4.0 - Publicada en abril de 2012 con revisión de numerosas disposiciones.



El Código de Conducta de EICC fue desarrollado inicialmente por una serie de empresas dedicadas a la fabricación de productos electrónicos entre junio y octubre de 2004. Se invita y alienta a las empresas a adoptar este Código. Puede encontrar más información en www.eicc.info.