

Código de Electronics Watch

Introducción

Este Código establece normas para la producción de bienes. Para cumplir con el presente Código, el Contratista debe ejercer la debida diligencia para asegurar que los bienes se produzcan en condiciones que cumplan con todas las normas enumeradas. Esto significa que:

- Cuando las normas se refieran a los derechos y condiciones de los empleados, los bienes deben ser producidos por empleados que se beneficien de todos esos derechos y condiciones;
- En ambos casos, las condiciones comerciales deben incluir un plazo de entrega justo y razonable, previsiones que mitiguen los picos comerciales, una fijación de precios justa de las mercancías y una transferencia proporcional del riesgo a través de la cadena de suministro. Las condiciones comerciales deberían tener en cuenta su impacto en los salarios de las fábricas (véase Condiciones comerciales socialmente responsables en las condiciones contractuales de Electronics Watch).
- Los empleados participan en la producción de los bienes, para los fines de este Código, si tienen alguna participación en la fabricación de las Mercaderías o de los componentes electrónicos a partir de los cuales se ensamblan los bienes, es decir, si tienen alguna conexión con el objeto del Contrato.

A los efectos del presente Código, el término "empleados" incluye no sólo a los trabajadores empleados directamente sino también a los trabajadores informales, así como a los trabajadores por contrato, los subcontratistas, los trabajadores de agencia y otros tipos de trabajadores temporales y todas las demás personas que realizan un trabajo o actividades relacionadas con el mismo, incluidas las personas en formación, los pasantes y los aprendices, y las personas que ejercen la autoridad, los deberes o las responsabilidades de un empleado.

Estándares

Los bienes deben producirse de conformidad con todas las leyes, normas y reglamentos nacionales aplicables, incluidas las normas internacionales aplicables a los empleadores bajo la legislación nacional.

Siempre que las normas internacionales y nacionales difieran, se aplicará la norma que brinde mayor protección a los empleados y las comunidades, a menos que el

presente Código exija la realización de un acto que viole una ley nacional en un país de producción. En particular, se deben respetar las normas internacionales:

- Permitir todas las actividades relacionadas con la libertad de asociación que no estén prohibidas por la legislación nacional, y
- Evitar prácticas que violen las normas internacionales, a menos que una práctica sea exigida por la legislación nacional.

El Código se compone de tres secciones: Trabajo (sección A), Salud y seguridad en el trabajo (sección B) y Medio Ambiente (sección C).

A. TRABAJO

Estándares

1. Normas de trabajo doméstico

La legislación laboral nacional aplicable pertinente incluye (pero no se limita a) las leyes que regulan:

- Salarios y beneficios, incluyendo compensación por horas extras;
- Horas de trabajo, feriado y permisos;
- Disciplina, violencia, acoso y abuso;
- Contratos para empleados a corto y largo plazo;
- Libertad de asociación y negociación colectiva;
- Prohibición de los trabajos forzados;
- Prohibición del trabajo infantil;
- Prohibición de la discriminación; y
- La seguridad social.

2. Normas Laborales Internacionales

Los bienes deben producirse respetando las siguientes normas laborales internacionales:

- Convenios fundamentales de la OIT (OIT No. 29,
- El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- El artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- Convenios y recomendaciones adicionales de la OIT enumerados en cada subsección.

Ejemplos de violaciones

1. El empleo se elige libremente

(Convenios pertinentes de la OIT: N° 29¹ y N° 105²)

Todo trabajo debe ser realizado voluntariamente. Ningún empleado debe ser coaccionado a trabajar bajo

la amenaza de cualquier sanción, como la violencia o la intimidación, la deuda manipulada, la retención de documentos de identidad o las amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

Los ejemplos de violaciones incluyen, entre otros, los siguientes

1.1. Uso de trabajo en condiciones de servidumbre. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a: exigir el pago de una deuda al empleador o a un tercero para salir del empleo.

1.2. Abuso de los trabajadores de la prisión. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

1.2.1. Usar a un prisionero para trabajar sin el consentimiento de ese prisionero.

1.2.2. Tratar a los prisioneros menos favorablemente que a los no prisioneros con respecto a los salarios, las horas de trabajo o las protecciones de salud y seguridad.

1.3. Reclutar, transportar, trasladar, albergar o recibir personas por medios de amenaza, fuerza, coacción, secuestro, fraude, engaño o abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad.

1.4. Prevención de que un empleado entre o salga libremente de un empleo o un lugar de trabajo. Los ejemplos de incumplimiento incluyen, pero no se limitan a:

1.4.1. Impedir que un empleado abandone voluntariamente un lugar de trabajo, lo que incluye los dormitorios y el área de la fábrica.

1.4.2. Bloquear cualquier salida de un lugar de trabajo o dormitorio, a menos que se asegure que uno no está presente en el interior, por ejemplo, por razones de seguridad durante las horas de descanso.

1.5. Retener, destruir, ocultar, confiscar o negarse a devolver cualquier documento a un empleado a petición, incluyendo identidad o inmigración documentos (por

1 C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (N° 29), Convenio sobre el trabajo forzoso u obligatorio (Entrada en vigor: 01 de mayo de 1932).

2 C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105), Convenio sobre la Abolición del trabajo forzoso (Entrada en vigor: 17 de enero de 1959).

ejemplo, pasaportes, documentos de identidad, permisos de trabajo, documentos de residencia) y contratos de empleo, a menos que la ley exija lo contrario.

1.6. Usar o amenazar con usar la violencia, la deportación, la cancelación del visado, la inmigración acción o arresto para obligar a un empleado a trabajar.

1.7. El uso de la coacción económica junto con las horas extras forzadas. Ejemplos de las violaciones incluyen, pero no se limitan a:

1.7.1. Exigir horas extras para que un empleado pueda hacer un trabajo legalmente salario mínimo obligatorio.

1.7.2. Obligar a un empleado a trabajar horas más allá de los límites legales, amenazando para terminar el empleo o eliminar las horas extras

1.8. Obligar a los estudiantes empleados, pasantes y aprendices a completar unas practicas o aprendizaje en contra de su voluntad.

1.9. Imponer o amenazar con imponer una sanción a los empleados, u otras formas de coacción, en caso de renuncia legal.

2. Reclutamiento justo

(Convenios pertinentes de la OIT: N° 97³, 105⁴, 111⁵, 143⁶)

Los empleados no estarán sujetos a ningún abuso o práctica fraudulenta en la contratación.

No se cobrarán honorarios de contratación ni gastos⁷ relacionado a los empleados o buscadores de empleo. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

2.1. Exigir a los empleados o buscadores de empleo contratados que paguen a los empleadores o agentes

los honorarios de contratación u otros gastos relacionados a su empleo.

2.2. No asegurar que se concluyan contratos de trabajo escritos, y que son transparentes y son entendidos por los empleados. Ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

3 C097 - Convenio sobre migración laboral (revisado), 1949 (núm. 97)

4 C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105), Convenio sobre la Abolición del trabajo forzoso (Entrada en vigor: 17 de enero de 1959).

5 C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 de junio 1960).

6 C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

7 Los términos "tarifas de contratación" o costos relacionados se refieren a cualquier tarifa o costo incurrido en el proceso de contratación para que los Empleados obtengan empleo o colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro (Principios generales y operativos de la OIT). directrices para una contratación justa).

2.2.1. No especificar las condiciones de trabajo de forma adecuada, verificable y de manera fácilmente comprensible, en un idioma que los empleados pueden entender y mediante contratos escritos de acuerdo con las leyes nacionales, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos aplicables.

2.2.2. No informar a los empleados de los términos y condiciones de su empleo, así como la ubicación, los requisitos y las tareas del trabajo para cuales están reclutados.

2.2.3. No obtener el consentimiento informado de los empleados a los términos del contrato sin engaños ni coacciones.

2.2.4. No proporcionar a los empleados migrantes sus contratos de trabajo con suficiente antelación a la salida del país de origen.

2.2.5. Sustituir o cambiar el contrato de trabajo al llegar al país receptor, a menos que estos cambios se hagan para cumplir con la legislación local y proporcionar condiciones iguales o mejores.

2.3. No evaluar el cumplimiento de las demás partes que participan en el proceso de contratación (por ejemplo, los servicios de empleo públicos y las agencias de contratación privadas) cuando los empleados no se reclutan directamente, o, cuando no es factible, exigir contractualmente que esos partidos operen de conformidad con los requisitos legales.

2.4. Tomar represalias o poner en la lista negra a los empleados, en particular a los que denuncian abusos de contratación o prácticas de contratación fraudulentas en cualquier lugar a lo largo de la cadena de suministro.

2.5. Realizar el reclutamiento como un medio para desplazar o disminuir una de las fuerzas de trabajo, salarios o condiciones de trabajo más bajos, o que de alguna otra manera debilitan un trabajo decente.

2.6. Exigir a los demandantes de empleo que renuncien a su derecho de unirse y formar organizaciones de trabajadores y de negociar colectivamente en el proceso de reclutamiento.

2.7. No proporcionar o facilitar el acceso efectivo a las reclamaciones y otros controversias mecanismos de resolución, y a los recursos apropiados, para los Empleados que puedan haber sufrido un trato abusivo en el proceso de reclutamiento.

2.8. Contratación de empleados a través de agencias y otros reclutadores de mano de obra que son conocidos por cobrar a los empleados los honorarios de contratación o los gastos conexos.

3. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Convenios pertinentes de la OIT: N° 87⁸, N° 98⁹ y N° 135¹⁰; OIT pertinente Recomendación: No. 143¹¹)

Los empleados deben disfrutar de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

3.1. Interferencia con una organización de empleados o sus esfuerzos para organizar a los empleados.

Los ejemplos de incumplimiento incluyen, pero no se limitan a:

3.1.1. Restringiendo el derecho de los empleados a formar o unirse a un sindicato elegido por el empleado mismo.

3.1.2. Promover la formación de una organización de empleados para competir contra una organización de empleados existente.

3.1.3. Interferir, manipular o controlar una organización de empleados

3.1.4. Difundir o contribuir a la difusión de información falsa contra un representante de los empleados o una organización de empleados.

3.1.5. Limitar la libertad de los empleados de reunirse sin la presencia de la dirección.

3.1.6. Restringir el acceso de los representantes de los empleados a los empleados en el lugar de trabajo.

3.2. Discriminación contra un miembro de una organización de empleados.

Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

3.2.1. Usar la membresía o las actividades de una organización de empleados como un factor para tomar decisiones de contratación.

3.2.2. Usar una lista negra de miembros de una organización de empleados para asegurarse de que no están empleados.

⁸ C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 4 de julio de 1950).

⁹ C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 de julio de 1951), df.

¹⁰ C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), Convenio sobre la protección y las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (Entrada en vigor: 30 de junio de 1973),

¹¹ R143 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), Recomendación sobre la protección y las facilidades que deben proporcionar los representantes de los trabajadores en la empresa.

3.2.3. Ofrecer o proporcionar cualquier incentivo a los empleados para evitar que se unan o participen en las actividades de una organización de empleados.

3.2.4. Amenazar, intimidar o acosar a los empleados que se unan, consideren unirse o participen en las actividades de una organización de empleados.

3.2.5. Discriminar, tomar represalias, intimidar o acosar a los empleados que se comunican abiertamente y comparten ideas y preocupaciones con la dirección en relación con las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión.

3.3. Negar la negociación colectiva de buena fe sobre cualquier tema o incumplimiento de cualquier término de un acuerdo de negociación colectiva. Los ejemplos de incumplimiento incluyen, pero no se limitan a, los siguientes

3.3.1. Negarse a negociar colectivamente.

3.3.2. Limitar los temas que pueden ser negociados durante la negociación colectiva.

3.3.3. No aplicar ninguna disposición de un convenio colectivo vigente.

3.3.4. Los contratos que no proporcionan a los empleados beneficios monetarios y no monetarios significativos más allá de los ya requeridos por la ley e impiden que los empleados se beneficien de la negociación colectiva.

3.4. Interferencia con una huelga de empleados o represalias contra cualquier empleado por la huelga. Los ejemplos de incumplimiento incluyen, pero no se limitan a

3.4.1. Contratar nuevos empleados para reemplazar a los empleados en huelga.

3.4.2. Castigar a cualquier empleado por participar en una huelga.

3.4.3. No reincorporar a todos los empleados elegibles después de la huelga.

3.4.4. Usar guardias de seguridad, la policía o las fuerzas armadas para romper una huelga pacífica o para arrestar a cualquier empleado en huelga.

4. No discriminar en el empleo

(Relevant ILO Conventions: 100¹² 111¹³ and 183¹⁴ and Article 68 of Convention 102¹⁵; Relevant ILO Recommendation: No. 90¹⁶)

La contratación, las condiciones de trabajo, la remuneración, las prestaciones, las oportunidades de ascenso, el acceso a la capacitación, la jubilación, la terminación o cualquier otro aspecto de la relación laboral sin discriminación. Los ejemplos de violaciones incluyen, entre otros, los siguientes

- 4.1. Reclutar de forma que se exprese una preferencia discriminatoria.
- 4.2. Discriminación en una decisión relativa a:
- 4.3. Acosar a un empleado de manera discriminatoria, incluyendo el acoso sexual.
- 4.4. Exigir a un empleado que se someta a una prueba de embarazo o que use anticonceptivos.
- 4.5. Exigir a un empleado que se someta a pruebas médicas o exámenes físicos que podrían ser utilizado de manera discriminatoria.
- 4.6. Pagar a los empleados migrantes salarios más bajos o menos beneficios o discriminar de otra manera a los empleados migrantes.

A los efectos de esta sección, "discriminar" significa tratar a un empleado de manera diferente según su edad, sexo, raza, color, origen, afiliación religiosa, afiliación política, orientación sexual, identidad y expresión de género, pertenencia a un sindicato u otra organización de empleados, nacionalidad, etnia, condición de indígena, origen social, embarazo, estado civil, información genética o discapacidad física o mental durante cualquier fase del empleo.

5. Ambiente de trabajo sin violencia

(Convenio pertinente de la OIT: 155¹⁷, 190¹⁸; Recomendación pertinente de la OIT: No. 206¹⁹)

12 C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), (entrada en vigor: 23 de mayo de 1953).

13 C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 de junio de 1960).

14 C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (Entrada en vigor: 7 de febrero de 2002).

15 C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), Convenio sobre la norma mínima de seguridad social (Entrada en vigor: 27 de abril de 1955).

16 R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

17 C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

18 C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Los empleados no serán sometidos a ningún tratamiento duro o inhumano, incluido el acoso sexual, el abuso sexual, el castigo corporal, la coerción mental o física o el abuso verbal, ni a la amenaza de ningún tratamiento de este tipo. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

5.1. No adoptar medidas para identificar, evaluar, prevenir y abordar cualquier forma de violencia y acoso, intimidación y/o explotación, en particular de las mujeres empleadas, los empleados migrantes y otros empleados pertenecientes a grupos vulnerables.

Los ejemplos de incumplimiento incluyen, pero no se limitan a:

5.1.1. No tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

5.1.2. No adoptar medidas para identificar, evaluar, prevenir y abordar cualquier forma de riesgo de violencia de género, incluido el acoso sexual, la explotación y el abuso sexual a empleados y comunidades.

5.1.3. No asegurar medios eficaces de inspección e investigación de los casos de violencia y acoso que se produzcan en el curso, en relación o como consecuencia del trabajo.

5.2. No facilitar el acceso a mecanismos seguros y eficaces de denuncia y solución de controversias, apoyo, servicios y recursos para las víctimas de cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo.

5.3. Restringir el derecho de los Empleados a retirarse de una situación laboral que tengan una justificación razonable para creer que se presenta un peligro inminente y grave para la vida, la salud o la seguridad debido a la violencia y el acoso, sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.

6. No a la explotación del trabajo infantil y de los jóvenes empleados

(Convenios pertinentes de la OIT: N° 138²⁰ y N° 182²¹; Art. 32 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño)

El trabajo infantil no debe ser explotado en la producción de los bienes. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

19 R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.206)

20 R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.206)

21 C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Entrada en vigor: 19 de noviembre de 2000).

6.1. El empleo de cualquier persona menor de 15 años, o menor de la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, o menor de la edad mínima para el empleo en el país, lo que sea mayor.

6.2. No mantener los registros adecuados de los empleados menores de 18 años. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

6.2.1. No verificar la edad de un empleado que parezca menor de 18 años con la documentación disponible.

6.2.2. No llevar un registro de todos los empleados menores de 18 años.

6.3. Empleando a un empleado menor de 18 años de una manera que sea económicamente explotadora o que pueda ser peligrosa o que interfiera con la educación del niño, o que sea perjudicial para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del niño. Los ejemplos de incumplimiento incluyen, pero no se limitan a:

6.3.1. No someter todo el trabajo de los menores de 18 años a una evaluación adecuada de los riesgos antes de comenzar el trabajo y un monitoreo regular de la salud, las condiciones de trabajo y las horas de trabajo.

6.3.2. Permitir que un empleado menor de 18 años trabaje horas extra o de noche.

6.3.3. Permitir que un empleado menor de 16 años realice un trabajo físicamente peligroso.

6.3.4. Permitir que un empleado de entre 16 y 18 años realice un trabajo físicamente peligroso sin una formación adecuada en materia de seguridad.

6.3.5. Gritar, insultar o golpear a un empleado menor de 18 años.

6.4. La utilización de estudiantes empleados, en prácticas y en aprendizaje a fin de evitar las obligaciones de las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social que se derivan de las relaciones laborales regulares.

6.5. Pago de salarios y prestaciones a los estudiantes empleados, en prácticas y en aprendizaje que estén bajo el nivel inicial de otros empleados que realicen tareas iguales o similares, a menos que la legislación nacional permita otra cosa.

6.6. No proporcionar el apoyo y la formación adecuada a todos los estudiantes empleados.

7. No dejar que empleados trabajen horas en exceso

Convenio pertinente de la OIT: No. 1²²)

22 C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

No se debe exigir a los empleados que participan en la producción de los bienes que realicen un número excesivo de horas de trabajo. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

- 7.1. Exigir a los empleados que trabajen más de 48 horas por semana.
- 7.2. Exigir a los empleados que trabajen más de seis días seguidos sin al menos 24 horas consecutivas de descanso.
- 7.3. Exigir trabajo de horas extras no voluntarias.
- 7.4. Permitir el trabajo voluntario de horas extras en exceso de 12 horas por semana.
- 7.5. No compensar las horas extras con una tarifa superior.

8. No terminar el empleo de manera abusiva

(Convenio pertinente de la OIT: 158²³)

No se debe rescindir el contrato de trabajo de los empleados que participan en la producción de los bienes, a menos que exista una razón válida basada en la capacidad o la conducta del empleado o en las necesidades operacionales de la fábrica. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

- 8.1. El empleo de un empleado no debe ser terminado porque el empleado:
 - 8.1.1. Es miembro de una organización de empleados, participa en actividades de una organización de empleados fuera del horario de trabajo o, con el consentimiento del empleador, dentro del horario de trabajo;
 - 8.1.2. Busca un cargo como, o actúa o ha actuado en calidad de representante de los Empleados;
 - 8.1.3. Presenta una denuncia o participa en un procedimiento contra un empleador que implique presuntas violaciones de las leyes o reglamentos o el recurso a las autoridades administrativas competentes;
 - 8.1.4. Se identifica como una raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, persuasión política, extracción nacional u origen social en particular;
 - 8.1.5. Está embarazada o tiene ciertas responsabilidades familiares;
 - 8.1.6. Está ausente del trabajo durante la licencia de maternidad;

23 C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 de noviembre de 1985).

8.1.7. Está temporalmente ausente del trabajo por enfermedad o lesión.

9. Salarios legales

(Convenios pertinentes de la OIT: N° 95²⁴, N° 131²⁵, N° 173²⁶)

Los bienes deben ser producidos por empleados que reciben la remuneración a la que tienen derecho legalmente. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limiten a:

9.1. Pago de salarios y prestaciones a los empleados que sean inferiores a los definidos en la legislación nacional aplicable y en los convenios colectivos, incluidos los que están en relación con los salarios mínimos, las horas extras y los beneficios.

9.2. La utilización de las deducciones salariales como medida disciplinaria o por motivos no previstos en la legislación nacional sin el permiso expreso del empleado en cuestión.

9.3. No proporcionar al empleado información completa y exacta por escrito sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de comenzar el empleo.

9.4. No proporcionar las nóminas con toda la información legalmente requerida, incluidos los detalles de los salarios brutos del período de pago y los impuestos y cualquier otra deducción para el período de pago en cuestión.

9.5. No emplear a un empleado con un contrato permanente exigido por la ley.

10. Salario mínimo

(Art. 23 Declaración Universal de Derechos Humanos)

Los bienes deben ser producidos por empleados que reciban un salario digno.

A los efectos del Código, por "salario mínimo" se entiende el salario "neto" o "para llevar a casa" (sin incluir los impuestos, primas, subsidios o salarios por horas extraordinarias) que se gana durante el período de la ley semana laboral máxima legal regular de un país (no más de 48 horas), que es suficiente para pagar las necesidades básicas (vivienda, energía, nutrición, ropa, atención de la salud, educación, agua potable, etc., cuidado de los niños, transporte y provisión para

24 C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), Convenio sobre la protección del salario (Entrada en vigor: 24 de septiembre de 1952).

25 C131 - Convenio sobre la fijación del salario mínimo, 1970 (núm. 131), Convenio sobre la fijación del salario mínimo, con especial referencia a los países en desarrollo (Entrada en vigor: 29 de abril de 1972).

26 C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales (insolvencia del empleador), 1992 (núm. 173).

imprevistos) de los Empleados y sus familias²⁷, e incluye un 10% adicional del costo de las necesidades básicas como ingresos discrecionales. Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limiten a:

10.1. No calcular un salario mínimo aplicable a todos los empleados.

10.2. No desarrollar, publicar e implementar un plan de tiempo limitado para pagar a todos los empleados un salario digno.

²⁷ El número de trabajadores por familia y de miembros de la familia varía según el país y la ubicación.

B. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Estándares

(Convenios pertinentes de la OIT: N° 115²⁸, N° 119²⁹, N° 120³⁰, N° 136³¹, N° 139³², N° 148³³,

No. 155³⁴, No. 161³⁵, No. 170³⁶, No. 174³⁷, No. 183³⁸, No. 187³⁹, y No. 190⁴⁰)

Los bienes deben producirse en condiciones de trabajo saludables y seguras, en cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales, garantizando el respeto a la salud de los empleados y las comunidades y al medio ambiente⁴¹.

Las fábricas que mantienen programas eficaces de salud y seguridad en el trabajo en los tres siguientes ámbitos: programas amplios de salud y seguridad en el trabajo; identificación, evaluación y control de los riesgos para la salud y la

28 C115- Convenio sobre la protección radiológica, 1960 (núm. 115) Convenio relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes (Entrada en vigor: 17 de junio de 1962).

29 C119 - Convenio sobre la protección de las máquinas, 1963 (núm. 119) Convenio sobre la protección de las máquinas (Entrada en vigor: 21 de abril de 1965).

30 C120 - Convenio sobre higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) Convenio relativo a la higiene en el comercio y las oficinas (Entrada en vigor: 29 de marzo de 1966).

31 C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136) Convenio sobre la protección contra los peligros de intoxicación por benceno (Entrada en vigor: 27 de julio de 1973).

32 C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm.139) Convenio sobre prevención y control de los riesgos laborales causados por sustancias y agentes cancerígenos (Entrada en Vigencia: 10 de junio de 1976).

33 C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148).

34 C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

35 C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) Convenio sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales en el medio ambiente de trabajo debidos a la contaminación atmosférica, el ruido y las vibraciones (Entrada en vigor: 11 de julio de 1979).

36 C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) Convenio sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo (Entrada en vigor: 4 de noviembre de 1993).

37 C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores (Entrada en vigor: 3 de enero de 1997).

38 C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (Entrada en vigor: 7 de febrero de 2002).

39 C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (Entrada en vigor: 20 de febrero de 2009).

40 C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

41 En las Secciones B y C de este Código, el término "Comunidad" se refiere a las personas que viven dentro de una región geográfica que han sido o pueden verse afectadas por, o tienen interés en, las prácticas de salud y seguridad ocupacional o ambientales de un fábrica. Siguiendo la definición de "el público interesado" en la convención de Aarhus (1998), las organizaciones no gubernamentales que promueven la protección del medio ambiente y que cumplen con los requisitos de la legislación nacional se considerarán tener interés (Convención sobre Acceso a la Información, Participación Pública en la Toma de Decisiones y Acceso a la Justicia en Materia Ambiental).

seguridad; y la participación de los trabajadores en el desarrollo, la aplicación y verificación de los programas de salud y seguridad en el trabajo.

Ejemplos de violaciones

Los ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limiten a:

1. Evaluación y supervisión

1.1 No realizar una evaluación acorde con el nivel de riesgos para la seguridad y la salud, no elaborar un plan de seguridad y salud específico para el proyecto y no examinar periódicamente dicho plan para evaluar su eficacia para hacer frente a los riesgos relacionados.

1.2. No asegurar la higiene industrial y la vigilancia ambiental para medir la liberación y la exposición a todos los materiales peligrosos utilizados en la fabricación y la producción.

1.3. No evaluar ni controlar

1.3.1. los peligros de los edificios de fábricas, maquinaria, equipos, herramientas y procesos de producción;

1.3.2. Peligros de los equipos e instalaciones eléctricas;

1.3.3. los peligros de los agentes químicos, físicos y biológicos; y

1.3.4. Peligros de las tareas físicamente exigentes, incluyendo la manipulación manual de materiales y el levantamiento pesado o repetitivo, la permanencia prolongada en pie, las tareas de ensamblaje altamente repetitivas o enérgicas y las tareas visuales altamente exigentes.

1.4. No evaluar y controlar los riesgos específicos asociados a determinados trabajos actividades que podrían tener efectos adversos en la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados que pueden ser particularmente vulnerables debido a su edad, sexo, discapacidad, estado de migración o salud a corto o largo plazo condiciones. Esto incluye, en particular, no asegurar que los niños, jóvenes trabajadores y mujeres embarazadas, que han dado luz recientemente o que están amamantando, nunca usan o estén expuestos a sustancias tóxicas en el trabajo.

1.5. No evaluar la maquinaria en cuanto a los riesgos de seguridad, lo que incluye no proporcionar y mantener adecuadamente las protecciones físicas, los enclavamientos y las barreras en los casos en que la maquinaria presente un riesgo de lesiones para los empleados.

1.6. No asegurar una vigilancia sanitaria completa y relevante desde el punto de vista ocupacional para todos los empleados.

1.7. No garantizar la protección de la confidencialidad individual en los datos de vigilancia y exposición.

2. Transparencia

2.1. No mantener un inventario de todos los materiales y sustancias químicas utilizadas y generadas a lo largo del proceso de producción y no revelarlo a los empleados y sus organizaciones representativas cuando se les solicite razonablemente.

2.2. No promover la plena transparencia a los empleados con respecto a la información sobre las sustancias peligrosas⁴² encontradas en la fabricación de las mercancías, incluidas las utilizadas en la producción, contenidas en las mercancías o encontradas en la fábrica. Cada sustancia química utilizada o almacenada en la Fábrica que aparezca en una lista de inventario de sustancias peligrosas, debe tener una Hoja de Datos de Seguridad individual con información sobre los peligros. Esta información debe ser proporcionada a todos los empleados potencialmente expuestos.

2.3. No proporcionar de forma continua, completa, actualizada, comprensible y gratuita información sobre salud y seguridad a los empleados y sus organizaciones representativas que es suficiente para proteger su salud y seguridad, de una forma que tiene en cuenta sus habilidades y el dominio del idioma. Esto incluye el hecho de no proporcionar los resultados de los exámenes médicos; información sobre la identidad y los efectos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente de las sustancias utilizadas en la producción y presentes en los bienes que fabrican, incluso cuando las fórmulas materiales específicas son confidenciales; e información sobre la exposición real y potencial de los empleados a sustancias tóxicas y otras sustancias peligrosas.

2.4. No informar a los empleados y las comunidades todos sobre los protocolos y registros pertinentes del monitoreo de la salud ocupacional y ambiental, incluidas las dosis, la toxicidad y la duración de la exposición de cada persona a sustancias peligrosas y los registros de salud de la empresa.

⁴² Esto significa que cada químico usado o almacenado en la instalación que aparece en una lista de inventario de sustancias peligrosas debe tener una hoja de datos de seguridad individual con información sobre peligros, y esta información debe proporcionarse a todos los Empleados potencialmente expuestos.

3. Formación o entrenamiento

3.1. No proporcionar una formación continua pertinente a los empleados, los representantes de la comunidad y los socorristas médicos de emergencia sobre las siguientes cuestiones, y no cooperar con los expertos de terceros apropiados:

3.1.1. sistemas de alerta temprana sobre los peligros inherentes a los materiales que utilizan;

3.1.2. información detallada sobre las sustancias peligrosas en producción y las mejores prácticas para la protección y la reducción de la exposición a esos peligros;

3.1.3. cómo reconocer los primeros signos de los efectos adversos para la salud; y

3.1.4. aplicación de buenas prácticas de higiene industrial para prevenir y/o minimizar la exposición a todos los peligros.

4. La voz del trabajador

4.1. No asegurar el derecho de los empleados:

4.1.1. Formar y unirse a sindicatos y organizarse para la autoprotección, en particular, no asegurando el derecho de las empleadas y otras clases de empleados en situación de alto riesgo a tomar medidas para defender sus derechos.

4.1.2. plantear sus preocupaciones a los empleadores, sus compañeros de trabajo, la prensa, el público y los organismos gubernamentales, a fin de garantizar que ellos mismos y sus compañeros de trabajo estén protegidos, sin temor a represalias;

4.1.3. La negociación colectiva;

4.1.4. Desarrollar y participar en comités de salud y seguridad elegidos democráticamente, y recibir la capacitación, la autoridad y el tiempo de liberación remunerado necesarios para que puedan desempeñar eficazmente las tareas asignadas a los comités;

4.1.5. Recibir una formación eficaz en materia de salud y seguridad, adecuada a su trabajo y en un idioma que entiendan;

4.1.6. Supervisar y apoyar la protección efectiva de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;

4.1.7. Rechazar un trabajo peligroso, inseguro o insalubre sin represalias o discriminación;

4.1.8. Disponer oportunamente de un recurso apropiado y eficaz para las violaciones de la seguridad y la salud; y

4.1.9. Ser protegidos de represalias, intimidación, amenazas y otras represalias por el ejercicio de sus derechos.

5. Materiales seguros

5.1. No asegurar que se elimine el riesgo de los productos químicos peligrosos para la seguridad y la salud de los empleados y las comunidades. En caso de que la eliminación no sea factible, no reducir el riesgo de los productos químicos peligrosos al mínimo mediante la sustitución por productos químicos o procesos no peligrosos o menos peligrosos⁴³.

5.2. No aplicar las medidas de protección⁴⁴ y prevención y los controles de exposición para garantizar que se reduzcan al mínimo los riesgos de un agente químico peligroso para la seguridad y la salud de los empleados en el trabajo, cuando el conocimiento no permita actualmente eliminar esos riesgos por sustitución.

5.3. No evitar el uso de una sustancia clasificada de forma inadecuada o incompleta y cuyos efectos sobre el medio ambiente o la salud humana se desconocen, o no proporcionar a los empleados la mejor protección posible hasta que se aclaren los peligros mediante hojas de datos de seguridad.

5.4. No manipular, almacenar, tratar, transportar y eliminar de forma segura los productos químicos y otros materiales peligrosos para evitar la exposición.

5.5. Transferir a otros países tecnologías y productos ambientalmente poco sólidos que estén prohibidos, causen una grave degradación ambiental o resulten perjudiciales para la salud humana.

6. El entorno físico

6.1. No asegurar que los edificios y estructuras sean instalaciones seguras y saludables, incluyendo la iluminación, la ventilación y el aire acondicionado necesarios.

⁴³ Esto significa que deben ser significativamente menos tóxicos, persistentes, bioacumulativos o bioconcentrantes, cancerígenos, mutágenos, neurotóxicos, disruptores endocrinos o peligrosos para la reproducción y el desarrollo que los productos químicos que reemplazan.

⁴⁴ esto incluye no distribuir a los Empleados ni utilizar un equipo de protección personal adecuado y en buen estado, incluidos materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros.

6.2. No asegurar a los empleados un acceso fácil a instalaciones sanitarias limpias, agua potable y preparación sanitaria de alimentos, almacenamiento e instalaciones para comer.

7. Lesiones y enfermedades laborales

7.1. No mantener un plan de acción de emergencia eficaz para prevenir y responder a incidentes, accidentes, desastres naturales y emergencias, incluidas las explosiones e incendios y los brotes de enfermedades infecciosas, de manera adecuada a los riesgos operacionales existentes y a la necesidad de prevenir o reducir sus posibles efectos adversos.

7.2. No investigar, documentar y analizar las conclusiones, adoptar medidas para evitar que se repitan y, cuando lo exija la ley, notificar y cooperar con las autoridades competentes, en caso de accidente, lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

7.3. No asegurar que los empleados y los miembros de la comunidad que sufran lesiones o enfermedades causadas por la exposición a materiales peligrosos reciban socorro de emergencia, una indemnización adecuada, justa y oportuna, y tratamiento y rehabilitación durante el tiempo que sea necesario.

7.4. No mantener estadísticas precisas de lesiones, enfermedades profesionales y muertes en la Fábrica.

C. MEDIO AMBIENTE

Estándares

Los bienes deben producirse respetando las normas de responsabilidad ambiental, de conformidad con el derecho ambiental nacional e internacional y otros requisitos reglamentarios aplicables. Los efectos adversos sobre el medio ambiente y los recursos naturales deben reducirse al mínimo.

Ejemplos de violaciones

Ejemplos de violaciones incluyen, pero no se limitan a:

1. Cumplimiento con las normas ambientales

1.1. No obtener, mantener y poner al día todos los permisos, aprobaciones y registros ambientales requeridos.

1.2. No identificar, etiquetar y gestionar materiales químicos y de otro tipo que supongan un peligro para los seres humanos o el medio ambiente para garantizar su manipulación, tratamiento, transporte, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación seguro.

1.3. No documentar y vigilar las fuentes, el uso y la descarga de agua; no controlar los canales de contaminación; y no vigilar, controlar y tratar adecuadamente todas las aguas residuales.

1.4. No rastrear ni documentar el consumo de energía y todas las emisiones de gases de efecto invernadero pertinentes.

1.5. No adoptar medidas de mitigación apropiadas para el uso eficiente y eficaz de los recursos, la prevención y el control de la contaminación, y la evitación, minimización y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

1.6. No tratar y/o eliminar los residuos de una manera ambientalmente racional y segura, donde los residuos no pueden ser reciclados, reutilizados o recuperados.

1.7. No garantizar que las comunidades cercanas a las instalaciones de procesamiento de minerales y las comunidades cercanas a las minas reciben el nivel efectivo de protección contra los peligros para la salud y la seguridad en el trabajo y la exposición al medio ambiente.

1.8. No se definen y comunican las principales responsabilidades ambientales al personal pertinente.

1.9. No asegurar que los empleados con responsabilidad directa en actividades relevantes para el desempeño ambiental de la actividad estén debidamente calificados y capacitados.

2. Vigilancia y mitigación del riesgo ambiental

2.1. No realizar una evaluación de los riesgos e impactos ambientales asociados con la fabricación y producción y desarrollar la protección, prevención y medidas de mitigación proporcionales a los impactos y riesgos. La evaluación de los riesgos e impactos ambientales asociados a la fabricación y producción debe abordar, entre otras cosas, el uso de los recursos y la generación de residuos y los posibles efectos acumulativos de la extracción de agua sobre las Comunidades y los ecosistemas locales, y los posibles efectos en el cambio climático.

2.2. No establecer una política que defina los objetivos y principios ambientales que permitan a la actividad de lograr un buen desempeño ambiental.

2.3. No elaborar y aplicar un programa de medidas de mitigación, correctivas y preventivas para hacer frente a los riesgos e impactos ambientales identificados.

2.4. No asegurar una vigilancia exhaustiva y permanente para medir el comportamiento ambiental del proceso de fabricación y producción, incluida la vigilancia de la liberación de todos los materiales de interés utilizados y/o generados en la fabricación/producción.

2.5. No llevar a cabo una vigilancia eficaz, transparente e independiente y no informar públicamente de todas las corrientes de descarga de todas las fábricas y minas, y no eliminar las exposiciones y descargas peligrosas al aire, a las vías fluviales y a la tierra.

2.6. No aplicar las medidas, tecnologías y prácticas de mitigación, y las medidas correctivas y preventivas, cuando se detecten riesgos y repercusiones adversas. En particular, no eliminar las exposiciones y descargas peligrosas al aire, las vías fluviales y la tierra.

2.7. No establecer y mantener un proceso para la presentación de informes internos transparentes sobre los incidentes que han perjudicado a las

comunidades y los ecosistemas locales, incluidos registros actualizados y precisos de todas las emisiones al medio ambiente de todas las fábricas y minas.

3. Materiales seguros para el medio ambiente

3.1. La fabricación, el comercio o el uso de sustancias y materiales peligrosos sujetos a prohibiciones o eliminaciones internacionales debido a su alta toxicidad para los organismos vivos, su persistencia en el medio ambiente, su potencial de bioacumulación o su potencial de agotamiento de la capa de ozono.

3.2. No aplicar medidas adecuadas de gestión de riesgos para reducir al mínimo o controlar la liberación de sustancias peligrosas en el aire, el agua y/o la tierra como consecuencia de su producción, transporte, manipulación, almacenamiento, utilización y eliminación.

3.3. No garantizar el transporte seguro y protegido de materiales peligrosos, incluidos los desechos, y no aplicar medidas para evitar o reducir la exposición de la Comunidad