

Código de Electronics Watch

Enero 2025 | Versión 3.0. | © Electronics Watch

El Código de Electronics Watch establece los Compromisos de la Empresa Contratista en relación con el suministro de Bienes y/o Servicios estipulados en el Contrato. Estos Compromisos se basan en las leyes, normas internacionales y directrices relacionadas pertinentes. Las Condiciones Contractuales de Electronics Watch obligan a la Empresa Contratista a cumplir el Contrato de conformidad con los Compromisos en el Código. Pese a que ambos documentos han sido concebidos para ser utilizados conjuntamente, el Código también funciona como un documento independiente, ya que sirve de base para el monitoreo que lleva a cabo Electronics Watch y sus entidades socias.

La finalidad del Código es que sea incluido en contratos entre el Cliente, una autoridad contratante o marco que sea una Entidad Afiliada a Electronics Watch, y la Empresa Contratista, que impliquen la provisión de Bienes y/o Servicios que estén dentro del ámbito del monitoreo que lleva a cabo Electronics Watch. El Código puede ser utilizado como una referencia general para apoyar el desarrollo y la implementación de una contratación pública socialmente responsable.

Con el fin de armonizar las normas en el mercado, el Código se inspira en gran medida en otros códigos de conducta, en particular, en el Código Básico de la ETI.¹ Para cada área, los requisitos del Código o bien coinciden con los requisitos del Código Básico de la ETI o los superan.



**Ethical
Trading
Initiative**

1. Definiciones

- 1.1 Los términos que se utilizan en el Código de Electronics Watch (en adelante, el Código), las Condiciones Contractuales de Electronics Watch (en adelante, las Condiciones) y los textos explicativos correspondientes están definidos en el Apéndice I. Los términos que aparecen tendrán el mismo significado, independientemente de que aparezcan en singular o en plural.

2. Aplicación

- 2.1. La provisión de Bienes y/o Servicios en el Contrato abarca todas las etapas del proceso de producción, incluidas la del ensamblaje, la fabricación de componentes y la extracción y transformación de materias primas. Los Compromisos enumerados en las secciones 3 a 6 del Código, por lo tanto, son aplicables a todas las operaciones de las cadenas de suministro de Bienes y/o Servicios estipulados en el Contrato.
- 2.2. Las Normas Internacionales que son aplicables a los Compromisos en las secciones 5 a 7 y ejemplos descriptivos de violaciones de derechos relacionados estarán disponibles en una guía separada, que puede utilizarse para apoyar el cumplimiento del Código y su monitoreo.

¹ Ethical Trading Initiative (2016). "The ETI Base Code" disponible en <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

- 2.3. En el caso de que las normas internacionales y nacionales difieran, deberá aplicarse la norma que brinde mayor protección a los/las Titulares de Derechos, siempre y cuando al hacerlo no se infrinja directamente la legislación nacional de la jurisdicción pertinente.²

3. Compromisos legales

- 3.1 Los Bienes y/o Servicios suministrados en virtud del Contrato deben producirse en conformidad con todas las leyes que sean aplicables en todas las jurisdicciones en las que se realicen los trabajos y servicios prestados con arreglo al Contrato. Dichas leyes incluyen, entre otras, las que regulan el trabajo infantil, la discriminación en la contratación y el empleo, el trabajo forzoso, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la salud y seguridad en el trabajo, las condiciones de contratación y empleo, el despido abusivo, la violencia y el acoso, los salarios y las prestaciones, y la jornada laboral.

4. Compromisos en materia de derechos humanos

- 4.1. Los Bienes y/o Servicios suministrados en virtud del Contrato deben producirse respetando todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, tal y como se expresan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de manera coherente con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.

5. Compromisos en materia de derechos laborales

- 5.1. La relación de trabajo de un/a Trabajador/a no deberá ser terminada a menos que exista una razón válida basada en su capacidad o conducta o en las necesidades operativas de la misma.
- 5.2. No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen, estatus migratorio, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.
- 5.3. Las horas de trabajo no serán excesivas y deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y cualquiera de las disposiciones siguientes que ofrezca la mayor protección a los/las Trabajadores/as.
- 5.3.1. Las horas de trabajo se definirán en el contrato. Las horas de trabajo habituales no superarán las 48 horas semanales. Si se ofrecen o solicitan horas extraordinarias y estas se aceptan de forma voluntaria, estas no superarán las 12 horas semanales.
- 5.3.2. Los/las Trabajadores/as contarán, como mínimo, un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

² ² Electronics Watch solo monitorea el cumplimiento de los Compromisos en relación con las repercusiones de las empresas comerciales para los/las Trabajadores/as y otros Titulares de Derechos.

- 5.3.3. Todas las horas extraordinarias serán voluntarias y se compensarán con una tarifa superior. Las horas extraordinarias no se usarán para sustituir el empleo regular.
- 5.4. No se empleará Trabajo Infantil ni se explotará a los/las Trabajadores/as jóvenes.
- 5.4.1. No deberá haber contratación de Trabajo Infantil.
- 5.4.2. La Empresa Contratista desarrollará o participará y contribuirá a las políticas y programas que favorecen la transición de cualquier niño/a que haya sido empleado en condiciones de trabajo infantil, con el fin de que pueda asistir y permanecer en la escuela hasta que sea mayor de edad.
- 5.4.3. Los/las Trabajadores/as menores de 18 años se beneficiarán del mismo nivel salarial que los adultos, pero no trabajarán horas extraordinarias, en horario nocturno, ni en minas o en condiciones peligrosas.
- 5.4.4. El trabajo que realicen estudiantes como parte de su aprendizaje, prácticas o periodo de formación deberá estar relacionado con sus estudios.
- 5.5. El empleo se elegirá libremente.
- 5.5.1. Todo trabajo deberá ser realizado voluntariamente, lo que significa que los/las Trabajadores/as deberán tener:
- Consentimiento libre e informado para aceptar un empleo, y
 - La libertad de dejar un empleo en cualquier momento, con un preaviso razonable.
- 5.5.2. No se podrá coaccionar a trabajar bajo la amenaza de una pena.
- 5.6. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- 5.6.1. Los/las Trabajadores tendrán derecho a afiliarse o a formar sindicatos de su elección, y a negociar colectivamente.
- 5.6.2. La Empresa Contratista y el Empleador mostrarán una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- 5.6.3. Los/las Representantes de los/las Trabajadores/as no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 5.6.4. El Empleador respetará sus obligaciones derivadas de los convenios colectivos.
- 5.6.5. Cuando la libertad de asociación y/o el derecho a la negociación colectiva están restringidos por la legislación, el Empleador facilitará, y no obstaculizará, el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente, con el apoyo

activo de la Empresa Contratista, según su influencia, en el caso de que las dos partes no sean la misma.

5.7. Se pagarán salarios vitales.

- 5.7.1. Los salarios por horas de trabajo normales, excluidas las horas extraordinarias y las primas, deberán ser, como mínimo, suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los/las Trabajadores/as y sus familias, permitirles un nivel de vida decente y disponer de ciertos ingresos discrecionales.
- 5.7.2. Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional, sin el consentimiento expreso de el/la Trabajador/a en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse por escrito.
- 5.7.3. Los cálculos y las metodologías del salario vital deberán ponerse a disposición de los Trabajadores, divulgarse públicamente y ser específicos en cuanto al tiempo y al lugar. Asimismo, deberán actualizarse a intervalos regulares para tener en cuenta los cambios en el costo de vida.

5.8. Se proporcionará un empleo regular.

- 5.8.1. En la medida de lo posible, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.
- 5.8.2. Las Obligaciones del Empleador para con los/las Trabajadores conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales o subcontratos, ni a través de programas de prácticas que no estén relacionados con las áreas de estudio de los/las estudiantes o que no cumplan los requisitos legales de otra manera, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

5.9. El reclutamiento, los contratos y las condiciones de empleo serán justos

- 5.9.1. Todos/todas los/las Trabajadores/as tendrán acceso a información gratuita, exhaustiva y precisa sobre sus derechos y las condiciones de reclutamiento y empleo, incluida información sobre sus salarios y cualquier prestación a la que tengan derecho. Además, los/las Trabajadores/as recibirán información pormenorizada sobre los detalles de su salario para el periodo de pago correspondiente, cada vez que se les pague. Se les facilitará esta información por escrito, en un idioma que entiendan, antes de acceder al empleo.
- 5.9.2. Los/las Trabajadores/as no estarán sujetos a ningún abuso o práctica fraudulenta en la contratación, incluidos los que den lugar a condiciones precarias.

- 5.9.3. A los/las Trabajadores/as no se les exigirá el pago de Comisiones de Reclutamiento o costes relacionados, independientemente de su país de origen.
- 5.9.4. No se confiscarán, destruirán o retendrán los documentos de identidad y contratos de los/las Trabajadores/as, y se respetará su libertad de movimiento.
- 5.9.5. El reclutamiento no deberá servir como medio para desplazar o reducir la mano de obra existente; para rebajar las normas laborales, los salarios o las condiciones de trabajo.^{3, 4}

5.10. Las condiciones de trabajo serán seguras y higiénicas.

- 5.10.1. Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, de conformidad con los Convenios aplicables de la OIT, y teniendo en cuenta todos los riesgos específicos del sector y sus actividades. El Empleador tomará las medidas adecuadas para prevenir accidentes y daños a la salud física, psicológica y reproductiva de los/las Trabajadores/as que se deriven, estén asociados o se produzcan durante el trabajo, y para prevenir las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo.
- 5.10.2. Se informará a los/las Trabajadores/as sobre los riesgos, de forma adecuada y en un idioma que entiendan, incluida información sobre la exposición a sustancias químicas tóxicas y sus efectos, y se les proporcionará un equipo de protección individual adecuado cuando sea necesario.
- 5.10.3. El Empleador respetará el derecho de los/las Trabajadores/as de retirarse de una situación laboral que presente un peligro inminente y grave para su vida o su salud y, en el caso de las Trabajadoras embarazadas, para la vida y la salud del feto.
- 5.10.4. Los/las Trabajadores/as recibirán formación, con regularidad y por escrito, en materia de salud y seguridad, de forma adecuada y en un idioma que entiendan, y dicha formación se repetirá para los/las Trabajadores/as nuevos o reasignados.
- 5.10.5. Se proporcionará a los/las Trabajadores/as acceso libre a aseos limpios y a agua potable.
- 5.10.6. Los alojamientos, cuando se proporcionen, y los comedores, lavabos y otras instalaciones proporcionados a los/las Trabajadores/as, deberán ser limpios y seguros y satisfacer sus necesidades básicas.

5.11. La violencia y el acoso estarán prohibidos.

³ Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. Organización Internacional del Trabajo - Servicio de principios y derechos fundamentales en el trabajo, Servicio de migración laboral - Ginebra: OIT, 2019.

⁴ Esta cláusula no puede ser usada para defender una discriminación previa en la contratación.

- 5.11.1. Los/las Trabajadores/as no serán sometidos a ninguna forma de abuso o acoso, ya sea físico, verbal, psicológico, sexual o de género, o de intimidación.
- 5.11.2. Se tomarán medidas especiales adicionales para proteger a los/las Trabajadores/as que son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso.

6. Compromisos en materia de medio ambiente

- 6.1. Se respetará el derecho a un medio ambiente seguro, limpio, saludable y sostenible.
 - 6.1.1. Se controlará y evaluará el uso de sustancias químicas. Cuando proceda, se llevará a cabo la sustitución y/o implementación de procesos alternativos para reducir los riesgos para la salud y el medio ambiente y para mejorar la eficiencia de los recursos.
 - 6.1.2. Los residuos se almacenarán, tratarán, transportarán y eliminarán de una manera que proteja la salud de los/las Trabajadores/as y otros Titulares de Derechos, incluidas las comunidades locales y el medio ambiente.
 - 6.1.3. Las emisiones y escorrentías que supongan un peligro para la salud y el medio ambiente se reducirán o eliminarán.
- 6.2. Se respetarán los derechos de los pueblos indígenas a las tierras, territorios y recursos naturales que tradicionalmente han poseído, ocupado, o usado o adquirido de otro modo, incluido el derecho al consentimiento libre, previo e informado.
- 6.3. No deberá producirse un desalojo ilegal o la apropiación de tierra, bosque o agua.

7. Incumplimientos graves

- 7.1. El Trabajo Forzoso, el Trabajo Infantil, las condiciones laborales que suponen un peligro para la vida, los ataques a las personas que defienden el medio ambiente y los derechos humanos y los daños medioambientales graves son incumplimientos graves. Otros incumplimientos graves son aquellos que tienen un efecto adverso en el derecho a la vida y a la integridad física y moral de los/las Titulares de Derechos. En este contexto, por grave daño medioambiental se entiende el daño causado por actividades contaminantes que tienen un efecto adverso grave sobre las personas, las zonas acuáticas o las aguas subterráneas, las especies y/o el hábitat

Apéndice I: Definiciones

“Bienes” hace referencia a los productos suministrados por la Empresa Contratista y a aquellos relacionados con su suministro, incluidos los componentes y las materias primas necesarias para su producción (por ejemplo, minerales), que representan el Objeto del Contrato. Los Bienes pueden ser suministrados de forma permanente o temporal, como parte de un contrato de provisión de servicios.

“Cliente” hace referencia a la autoridad contratante o marco a la que la Empresa Contratista suministrará los Bienes o Servicios, de conformidad con el Contrato.

“Código” hace referencia al código de conducta incluido en el Contrato, que puede ser el código de Electronics Watch o un código equivalente.⁵

“Comisiones de contratación” hace referencia a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los/las Trabajadores/as consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.⁶

“Compromisos” hace referencia a las obligaciones descritas en el Código que la Empresa Contratista se compromete a cumplir en la ejecución del Contrato.

“Condiciones” hace referencia a las Condiciones Contractuales de Electronics Watch.

“Contrato” hace referencia al acuerdo legalmente vinculante entre el Cliente y la Empresa Contratista, y a los términos y condiciones del mismo.

“Contrato de Trabajo” hace referencia a un contrato de prestación de servicios o formación, ya sea expreso o implícito y, en el caso de que sea expreso, ya se haya acordado verbalmente o por escrito.

“Día laborable” hace referencia a todos los días que no sean fin de semana o festivo en la jurisdicción bajo la que se rige el Contrato.⁷

“Diligencia debida en materia de derechos humanos” hace referencia al proceso basado en el riesgo, a través del cual las empresas y otros actores identifican y responden a las consecuencias negativas que provocan o que podrían provocar sus operaciones y cadenas de suministro en los/las Titulares de Derechos.

“Electronics Watch” hace referencia a Stichting Electronics Watch Foundation, una organización sin ánimo de lucro de utilidad pública, con domicilio social en Kingsfordweg 151, 1043 GR Ámsterdam, Países Bajos.

⁵ Véase la Nota a pie de página núm. 1 de las Condiciones Contractuales de Electronics Watch.

⁶ Principios generales y directrices para la contratación equitativa, y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. Oficina Internacional de Trabajo - Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), Servicio de Migraciones Laborales – Ginebra: OIT 2019.

⁷ Nota: la definición debería reflejar la definición de “días” en el contrato subyacente.

“Empleador” hace referencia a una persona o entidad jurídica que emplea Trabajadores/as, ya sea directa o indirectamente, para realizar un trabajo formal o informal. Esto incluye el empleo privado, empresas estatales y agencias de contratación, entre otros.

“Empresa Contratista” hace referencia a la empresa que suscribe el Contrato con el Cliente para el suministro de Bienes o Servicios.

“Entidad de Monitoreo” hace referencia a todas las partes que hayan sido contratadas por el Cliente para monitorear el cumplimiento del Código durante la ejecución del Contrato. Una Entidad de Monitoreo puede ser contratada directa o indirectamente (por ejemplo, como Entidad Proveedoradora o como entidad socia), como parte de un acuerdo de prestación de servicios compartido o a través de otros medios, tales como un Memorando de Entendimiento.

“Entidad afiliada” hace referencia a las entidades afiliadas a Electronics Watch.

“Informante” hace referencia a alguien que informa sobre una persona, grupo u organización que realiza actividades ilegales o poco éticas.

“Lugar de producción” hace referencia a una fábrica, mina u otra instalación donde se montan, fabrican o extraen los Bienes y Servicios suministrados por la Empresa Contratista y los productos relacionados con su suministro, incluidos sus componentes.

“Mecanismos de reclamación de nivel operacional”, (OLGM por sus siglas en inglés), hace referencia a un medio formal a través del cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas que las operaciones de una empresa pueden tener sobre ellas, y buscar reparación. Los OLGM pueden ayudar a detectar los efectos adversos sobre los derechos humanos como parte de la diligencia debida, y a que estos se aborden y reparen.⁸

“Normas internacionales” hace referencia a convenciones, protocolos, recomendaciones y otros instrumentos, ya sean vinculantes o no vinculantes, emitidos o adoptados por organismos internacionales.

“Objeto del Contrato” hace referencia a todos los trabajos realizados y servicios prestados de conformidad con el Contrato en interés del Cliente, incluidos los Bienes y Servicios proporcionados por la Empresa Contratista y los productos relacionados con su provisión. La legislación aplicable en diferentes jurisdicciones puede ayudar a concretar más este término.

“Participación significativa de las partes interesadas” hace referencia a procesos receptivos, continuos e interactivos de implicación con las partes interesadas relevantes, entre las cuales, los/las Titulares de derechos, sus representantes (por ejemplo, sindicatos y otros representantes de los/las

⁸ ACNUDH (2012), *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación*, p. 68, y ONU (2011), *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. pág.32, <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>.

Trabajadores/as), y organizaciones de la sociedad civil, que se caracterizan por una comunicación bidireccional, y que dependen de la buena fe de los/las participantes de ambas partes.^{9, 10}

“Partes” hace referencia a las partes del Contrato, es decir, el Cliente y la Empresa Contratista.

“Proveedor” hace referencia a todas las partes que realicen trabajos o presten servicios relacionados con la provisión de los Bienes y Servicios que constituyen el Objeto del Contrato. Entre los Proveedores se incluyen las partes que tienen una relación contractual directa con la Empresa Contratista y otras implicadas en cualquier nivel del proceso de producción, incluidos, entre otros, el montaje, la fabricación y la extracción.

“Reparación” hace referencia tanto al proceso de contrarrestar las repercusiones negativas sobre los/las Titulares de derechos, a veces descrito como restaurarlas a su situación original, como a los resultados sustantivos de dicho proceso. Al hacer la distinción entre ambos se utiliza el término “proceso de reparación” para el proceso y “reparación” para los resultados. Los/las Titulares de derechos que han sufrido daños tienen el derecho a una reparación efectiva.

“Representante de los/las Trabajadores/as” hace referencia a una persona u organismo, incluidos los sindicatos y comités de salud y seguridad, que es elegida democráticamente por los/las Trabajadores/as para que les represente a ellos y a sus intereses, en foros o procesos concretos.

“Responsabilidad compartida” es un principio que reconoce la necesidad de que las partes asuman conjuntamente la responsabilidad por una actividad con riesgo inherente, y la asignación de tareas entre ellas. Este principio se plasma en el Contrato mediante un lenguaje que evita que el Cliente o la Empresa Contratista puedan transferir sus obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos a otra parte o a terceros, por ejemplo, declarando automáticamente el contrato nulo en caso de incumplimiento.

“Servicios” hace referencia a las transacciones que se prestan a cambio de dinero, que no se rigen por las normas relativas a la libre circulación de mercancías, capitales y personas, y que representen el Objeto del Contrato. Los servicios pueden incluir bienes suministrados como servicio, por ejemplo, a través de un leasing, el uso temporal, el *renting* y otros acuerdos similares. Cuando se incluyen bienes prestados como servicios, el término “Servicios” hace referencia a dichos bienes y a los componentes y las materias primas que se necesitan para producirlos.

“Trabajador/a” hace referencia a toda persona que haya celebrado un Contrato de Trabajo o que trabaje (o, en el caso de que el empleo haya terminado, haya trabajado) con un Contrato de Trabajo con la Empresa Contratista o con un Proveedor, y a las personas que buscan trabajo, así como a las que trabajan como autónomas en cooperativas. Este término incluye a todas las personas que intervienen en la producción de los Bienes y Servicios estipulados en el Contrato —incluido en su montaje, en la fabricación de sus componentes y en la extracción y transformación de las materias primas necesarias

⁹ OCDE (2018), *Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. <https://mneguide-lines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

¹⁰ OECD (2023), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7abea681-es>.

para su fabricación—, tales como empleados/as, personas subcontratadas, personas cedidas a través de agencias y otras formas de trabajo temporal, trabajadores/as en prácticas, becarios/as y aprendices.

“Trabajo Infantil” hace referencia a todo trabajo o actividad realizada por personas menores de 18 años que les priva de su infancia, su potencial y su dignidad; que es perjudicial para su desarrollo físico o psicológico; y/o que interfiere con su escolarización, puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que implica mucho tiempo.¹¹

“Titulares de derechos” hace referencia a las personas y grupos sociales que tienen derechos particulares en relación con titulares de deberes específicos. Las obligaciones de los/las titulares de deberes están definidas en la legislación sobre derechos humanos, incluido en textos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el contexto de conducta empresarial responsable, los/las Titulares de derechos, tales como los/las Trabajadores/as y los grupos vulnerables de entre estos (por ejemplo, las personas migrantes, trabajadores/as temporales y mujeres), las comunidades situadas cerca de los Lugares de Producción y aquellos donde residen los/as Trabajadores/as, reciben una consideración específica, dado que es probable que sus derechos se vean afectados por las operaciones de la empresa.

¹¹ Esta definición es coherente con las orientaciones de la OIT. Véase, “¿Qué se entiende por trabajo infantil?”, disponible en <https://www.ilo.org/es/programa-internacional-para-la-erradicacion-del-trabajo-infantil-ipec/que-se-entiende-por-trabajo-infantil>. Consultado en diciembre 2024.