



RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO

ESTÁNDAR

FEBRERO DE 2025

LGM

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	02
Acerca del estándar de material cultivado en laboratorio	02
Ámbito de aplicación	03
Certificación según este estándar	04
Estado y fecha de entrada en vigor	04
Desarrollo y revisión del estándar	04
Vínculos con otros marcos normativos	05
<hr/>	
REQUISITOS GENERALES	06
LGMS 1 Cumplimiento legal	06
LGMS 2 Política y sistemas de gestión	07
LGMS 3 Presentación de informes	08
LGMS 4 Cuentas financieras	08
<hr/>	
CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	09
LGMS 5 Socios comerciales	09
LGMS 6 Derechos humanos	09
LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluidas las zonas de conflicto y de alto riesgo	10
LGMS 8 Desarrollo comunitario	11
LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación	11
LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	12
LGMS 11 Seguridad	12
LGMS 12 Afirmaciones	13
<hr/>	
DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	14
LGMS 13 Condiciones generales de empleo	14
LGMS 14 Horas de trabajo	15
LGMS 15 Remuneración	16
LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias	17
LGMS 17 Trabajo infantil	18
LGMS 18 Trabajo forzoso	19
LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva	19
LGMS 20 No discriminación	20
LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión	20
<hr/>	
SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	21
LGMS 22 Salud y seguridad	21
LGMS 23 Gestión medioambiental	22
LGMS 24 Sustancias peligrosas	23
LGMS 25 Residuos y emisiones	23
LGMS 26 Recursos naturales	25
<hr/>	
PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	26
LGMS 27 Información sobre el producto	26
LGMS 28 Calificación, análisis y tasación	28
<hr/>	
REFERENCIAS CLAVE	29
<hr/>	
AGRADECIMIENTOS	30

DOCUMENTOS DE APOYO

Los siguientes documentos ofrecen información complementaria para ayudar a las entidades a aplicar el estándar del material cultivado en laboratorio (LGMS):



[Guía sobre el LGMS](#)



[Glosario del RJC](#)



En el [sitio web](#) del RJC y en el [portal de miembros](#) encontrará más documentos de apoyo que le ayudarán a implementar este documento.

Los términos clave definidos en este documento están en *cursiva* y se pueden encontrar en el [glosario](#).

CONSULTAS, COMENTARIOS O QUEJAS

Agradecemos sus comentarios sobre el estándar de material cultivado en laboratorio. Si tiene alguna consulta, comentario o queja, póngase en contacto con: consultation@responsiblejewellery.com +44 (0)207 321 0992

Responsible Jewellery Council es el nombre comercial de Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, 3^d Floor, 2-3 Hind House, Londres, EC4A 3DL.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

No se ofrece garantía ni representación alguna en cuanto a la exactitud o integridad de LGMS y otros documentos o fuentes de información a los que se hace referencia en él. El cumplimiento de LGMS no pretende, ni sustituye, contraviene o altera de otro modo los requisitos de cualquier estatuto, ley, reglamento, ordenanza u otro requisito gubernamental global, nacional, estatal o local aplicable.

Seguir el LGMS es totalmente voluntario y no pretende, ni crea, establece ni reconoce ninguna obligación o derecho legalmente exigible contra el RJC o sus miembros o signatarios.

Aunque en este documento se utiliza lenguaje de género para facilitar su lectura, debe considerarse como lenguaje inclusivo en cuanto al género, a menos que se indique algo distinto.

Nuestra visión es una cadena de suministro mundial responsable que promueva la confianza en la industria mundial de la joyería y la relojería

El Consejo de Joyería Responsable (RJC) es una organización de establecimiento de normas sin ánimo de lucro fundada en 2005.

ACERCA DE ESTA GUÍA

El estándar de material cultivado en laboratorio (LGMS) del RJC define las prácticas éticas, de derechos humanos, sociales y medioambientales responsables a las que deben adherirse todos los miembros certificados del RJC que comercien con materiales cultivados en laboratorio. Este es un documento de «versión controlada» y el RJC se reserva el derecho de revisarlo en función de la experiencia de aplicación y de las buenas prácticas que vayan surgiendo. El idioma oficial de la LGMS es el inglés, con versiones traducidas disponibles en la página web. La versión inglesa publicada en la página web del RJC sustituye a todas las demás versiones; véase www.responsiblejewellery.com.





Introducción

ACERCA DEL ESTÁNDAR DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO

El LGMS del RJC define los requisitos para establecer prácticas comerciales responsables en toda la cadena de suministro mundial de joyería y relojería, para las empresas que comercian con materiales cultivados en laboratorio.

El LGMS proporciona una norma para las prácticas éticas, sociales, de derechos humanos y medioambientales. La certificación LGMS es obligatoria para todos los miembros comerciales del RJC que manipulen materiales cultivados en laboratorio («lab-grown»). La certificación LGMS proporciona un sistema sólido para garantizar a las partes interesadas, accionistas, clientes y socios comerciales que una empresa lleva a cabo su negocio de manera responsable. Esto puede añadir valor a los productos de una empresa y ayudar a proteger y mejorar sus marcas.

Y lo que es más importante, la certificación LGMS puede reducir los riesgos y vulnerabilidades de la cadena de suministro de una empresa y mejorar los sistemas de gestión y los procedimientos operativos para fortalecer el negocio y hacerlo más sostenible. Al mismo tiempo, conduce a mejores condiciones sociales y medioambientales de la industria en general, lo que genera impactos positivos para los trabajadores, las comunidades y el medioambiente por igual.

LA CERTIFICACIÓN LGMS DE UN VISTAZO

- Proporciona un estándar para las prácticas comerciales responsables para las empresas que se dedican a los materiales cultivados en laboratorio, en toda la cadena de suministro.
- Se aplica a las cadenas de suministro de joyería y relojería de material cultivado en laboratorio.
- Se basa en y apoya los estándares internacionales y los objetivos de desarrollo.
- Requiere la auditoría de tercera parte y es obligatoria para todos los miembros del RJC que comercian con materiales cultivados en laboratorio.
- Está diseñado para mejorar las condiciones éticas, sociales, de derechos humanos y medioambientales.





Introducción

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El LGMS puede aplicarse a empresas de cualquier tamaño y su ámbito de aplicación incluye todos los sectores de la cadena de suministro de joyería y relojería con material cultivado en laboratorio. Los sectores cubiertos por la LGMS incluyen la producción de material de laboratorio; el corte y pulido; el comercio, la venta al por mayor; la fabricación; la venta al por menor; el reciclaje y la recogida; y las industrias de servicios, como los laboratorios gemológicos, los ensayadores y los proveedores de transporte seguro. El LGMS consta de 28 disposiciones diseñadas específicamente para que las empresas cumplan 5 objetivos generales:



REQUISITOS GENERALES

Mejorar el cumplimiento legal y reglamentario, reforzar la información pública y garantizar un compromiso con las prácticas empresariales responsables.



CADENA DE SUMINIS- TRO RESPONSABLE, DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA

Aumentar el uso de la diligencia debida en las cadenas de suministro para defender los derechos humanos, apoyar el desarrollo comunitario, promover los esfuerzos anticorrupción y gestionar los riesgos de abastecimiento.



DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Cumplir mejor con los convenios laborales internacionales y garantizar condiciones de trabajo responsables.



SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE

Proteger la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente, y utilizar los recursos naturales de manera eficiente.



PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO

Controlar adecuadamente y divulgar información sobre los productos y así evitar prácticas de marketing engañosas o fraudulentas.

Cualquier referencia a materiales cultivados en laboratorio dentro de este estándar debe entenderse como diamantes cultivados en laboratorio y piedras preciosas de color cultivadas en laboratorio (esmeraldas, rubíes y zafiros), utilizados dentro de la cadena de suministro de joyería y relojería, y dentro del ámbito de certificación de un miembro del RJC. Esto incluye cualquier material cultivado en laboratorio que sea:

- entero o parcial, compuesto (ensamblado), construido, reestructurado;
- revestimientos (en piedras naturales o cultivadas en laboratorio); y
- en bruto, pulido y reciclado.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Introducción

CERTIFICACIÓN SEGÚN ESTE ESTÁNDAR

Cualquiera puede utilizar el LGMS para mejorar sus prácticas empresariales; pero para los miembros del RJC, atenerse al LGMS es obligatorio y los nuevos miembros deben certificarse en los dos años siguientes a su adhesión al RJC. Los miembros están certificados en su conjunto, en lugar de por cada establecimiento. Esto significa que el ámbito de certificación de una empresa para el LGMS debe incluir todas las instalaciones que posea o controle y que contribuyan a la cadena de suministro de joyería y relojería de material cultivado en laboratorio. Todos los ámbitos de certificación de los miembros se publican en sus certificados, disponibles en el [sitio web](#) del RJC.

Los miembros del RJC que ya estén certificados conforme al estándar del Código de prácticas (COP) y manipulen materiales cultivados en laboratorio deberán certificarse conforme al LGMS en un plazo de 12 meses a partir de la fecha de entrada en vigor de este estándar. Las disposiciones del LGMS se aplicarán a todos los miembros del RJC en cualquiera de los grupos del foro del RJC que manipulen materiales cultivados en laboratorio. Los miembros que trabajen tanto con materiales del ámbito del COP del RJC como con materiales cultivados en laboratorio, tendrán que aplicar tanto el COP como el LGMS. Para ello, se pondrá en marcha un proceso simplificado de auditoría. Este estándar no es aplicable a los miembros del RJC que no manipulan materiales cultivados en laboratorio.

ESTADO Y FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Esta es la versión 2025 del LGMS, que fue aprobada por la Junta del RJC el 14 de febrero de 2025. Esta versión 2025 es la primera versión del LGMS y es el resultado de un proceso completo de desarrollo de estándares; se sometió a dos rondas de consulta pública y multidisciplinaria de las partes interesadas de acuerdo con los requisitos de ISEAL, el Procedimiento de establecimiento de estándar del RJC, así como a varias rondas de revisión con el Comité de Estándares del RJC. El RJC ha establecido un periodo de transición para apoyar a los miembros comerciales que tienen materiales cultivados en laboratorio en su ámbito y están certificados según el COP o ya están en el proceso de preparación de la certificación para cumplir los requisitos del COP. Estos miembros tendrán que someterse a una auditoría combinada para actualizar su certificación al COP 2024 y al LGMS. Para los miembros que no tengan materiales cultivados en laboratorio en su ámbito de aplicación, todas las certificaciones COP existentes seguirán en vigor, y los miembros no necesitan obtener una nueva certificación hasta que su certificado actual expire.

DESARROLLO Y REVISIÓN DEL ESTÁNDAR

Este LGMS se desarrolló a través de un proceso formal, siguiendo el Código de Buenas Prácticas para el Establecimiento de Normas de ISEAL. El proceso, que incluyó una consulta exhaustiva y transparente con una amplia gama de partes interesadas multidisciplinarias y públicas, fue supervisado por el Comité de Estándares del RJC, formado por múltiples partes interesadas. El RJC también creó un grupo de trabajo sobre el LGMS, formado por varias partes interesadas de la cadena de suministro de material cultivado en laboratorio, la cadena de suministro de piedra natural, así como expertos relevantes en temas como las evaluaciones del ciclo de vida. Este grupo de trabajo realizó aportaciones a lo largo de todo el proceso de desarrollo, aportando una experiencia única y valiosa. El RJC agradece sinceramente el tiempo, la experiencia y las valiosas aportaciones de los miembros del comité y del grupo de trabajo, así como de las numerosas personas y organizaciones que contribuyeron al LGMS a través de consultas y comentarios públicos.

En el RJC, nos esforzamos por garantizar que nuestros estándares sean relevantes y realistas y, con este fin, nos comprometemos a evaluar el estándar LGMS para una revisión en 2030 (cinco años después de la publicación de esta versión revisada), o antes si es necesario. Las propuestas de revisión o aclaración pueden presentarse en cualquier momento; las documentaremos para su consideración en el próximo proceso de revisión.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Introducción

Mientras tanto, seguiremos trabajando con las partes interesadas y los miembros para garantizar que el LGMS sea apropiado y alcanzable, y que aborde los principales desafíos éticos, sociales y medioambientales teniendo debidamente en cuenta los objetivos comerciales críticos.

El LGMS está estrechamente alineado con el estándar del COP, que se centra en las prácticas empresariales responsables en toda la cadena de suministro de relojería y joyería. Para garantizar un enfoque unificado para los miembros que manipulan tanto materiales del ámbito del COP del RJC como materiales cultivados en laboratorio, el RJC se ha asegurado de que los estándares estén alineados siempre que sea posible. Por este motivo, las auditorías del LGMS siempre se combinarán con las auditorías del COP, siempre que la versión del COP sea COP 2024 o posterior.

VÍNCULOS CON OTROS MARCOS NORMATIVOS

El LGMS tiene como objetivo reconocer y alinearse con otras iniciativas y estándares para prácticas comerciales responsables siempre que sea posible. Por ejemplo, las disposiciones del LGMS sobre derechos laborales y condiciones de trabajo (LGMS 13-21) reflejan las disposiciones laborales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Del mismo modo, la disposición del LGMS sobre Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluido el procedente de *zonas de conflicto y de alto riesgo* (LGMS 7) está en consonancia con la Guía de la OCDE sobre Diligencia debida para una Conducta Empresarial Responsable, aceptada en todo el mundo, y con la Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de *zonas de conflicto y de alto riesgo* (la «Guía de la OCDE»).

Al final de este documento se incluye una lista de las principales normas internacionales a las que se hace referencia en el LGMS (véase Referencias clave). Algunas de ellas están reconocidas oficialmente como equivalentes a una o más disposiciones del LGMS; en estos casos, las empresas certificadas externamente pueden hacer que estos *sistemas* sean reconocidos para la evaluación de la conformidad con las disposiciones pertinentes del LGMS. Para obtener una lista de todos los estándares que están reconocidos oficialmente por el RJC y para el enfoque de verificación, consulte los Requisitos del proceso de certificación del RJC.

En su conjunto, el LGMS también tiene como objetivo alinearse con el marco global vigente para la inclusión social, la sostenibilidad medioambiental y el desarrollo económico: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos 17 objetivos, adoptados por la ONU en 2015, representan cuestiones prioritarias para los gobiernos de todo el mundo y son un motor clave en el desarrollo de políticas actuales. Alcanzarlos requerirá la cooperación y colaboración de todas las partes interesadas; las empresas privadas de todos los sectores, incluida la joyería, están siendo llamadas a incorporar los ODS en sus propias prácticas y *operaciones*.

El LGMS y los ODS están alineados en muchos aspectos y la implementación del LGMS puede tener un impacto positivo en varios ODS individuales. Por ejemplo, abordar el *trabajo forzoso* en las cadenas de suministro (LGMS 18) ayudará a promover el trabajo digno y el crecimiento económico (ODS 8). Del mismo modo, la reducción de los gases de efecto invernadero (LGMS 25) contribuirá al avance del ODS 13 sobre la acción climática. Se anima a todos los miembros del RJC a que revisen sus actividades empresariales en relación con los ODS y a que tomen medidas para incorporar los ODS en sus objetivos estratégicos y políticas empresariales.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Requisitos generales



LGMS 1: CUMPLIMIENTO LEGAL

1.1 Los miembros deben:

- a. Disponer de *sistemas* que mantengan el conocimiento y garanticen el *cumplimiento* de las *leyes aplicables*.
- b. Obtener y cumplir con las licencias y permisos de operación requeridos para sus *operaciones*.
- c. Cumplir el requisito más estricto entre las *leyes aplicables* y el Código de prácticas del RJC, adhiriéndose siempre a las *leyes aplicables*.

1.2 Los miembros deben respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros y cumplir los acuerdos de licencia, con especial referencia a las tecnologías y metodologías de cultivo, cuando proceda.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Requisitos generales

LGMS 2: POLÍTICA Y SISTEMAS DE GESTIÓN

- 2.1 Los miembros deben adoptar una política o políticas que documenten su compromiso con las prácticas empresariales responsables, estén avaladas por la *alta dirección*, se comuniquen activamente a los *trabajadores* y se pongan a *disposición del público*.
- 2.2 El miembro debe contar con *sistemas* de gestión documentados que aborden todos los requisitos aplicables del estándar LGMS.
- 2.3 El miembro debe asignar autoridad y responsabilidad a un miembro del *personal directivo* para el *cumplimiento* por parte del miembro de todos los requisitos aplicables del estándar LGMS.
- 2.4 El miembro debe establecer y aplicar medidas de comunicación y formación que permitan al personal pertinente conocer y ser competente en sus responsabilidades bajo el estándar LGMS.
- 2.5 El miembro debe mantener *registros* que cubran todos los requisitos aplicables del LGMS y conservarlos durante un mínimo de cinco años o durante el tiempo que establezca la legislación nacional, si este es mayor.
- 2.6 La *entidad* debe disponer de un mecanismo de queja y *reclamación* compatible con los derechos legítimos, para responder a las solicitudes de información y plantear y resolver litigios, que sea adecuado a la finalidad, naturaleza, escala e impacto de las *operaciones* comerciales. El mecanismo debe:
 - a. Ser coherente con las normas vigentes de *derechos humanos internacionalmente reconocidos*.
 - b. Ser fácil y de acceso *público*.
 - c. Comunicarse con las partes interesadas pertinentes.
 - d. Ser culturalmente apropiado, y comprensible.
 - e. Ser imparcial, equitativo, predecible y transparente.
 - f. Incluir procesos diseñados para:
 - i. Evitar las *represalias* contra las personas o grupos que presenten quejas o recurran al *mecanismo de reclamación*.
 - ii. Proporcionar formación a la dirección y al personal sobre el mecanismo de queja y *reclamación*, incluyendo instrucciones sobre el tratamiento respetuoso de todas las reclamaciones.
 - iii. Involucrar a la gerencia y al personal capacitados en el nivel adecuado que entiendan las sensibilidades de la situación.
 - iv. Garantizar respuestas oportunas a las solicitudes de información, así como la investigación y resolución oportunas de quejas y reclamaciones.
 - v. Garantizar que el mecanismo o cualquier resolución resultante no renuncie o impida el derecho de la persona o del grupo a que la misma reclamación se aborde a través de otros mecanismos externos disponibles, incluidos los recursos administrativos, judiciales u otros no judiciales.
 - vi. Conservar los *registros* de las quejas y reclamaciones, incluidas las respuestas y los resultados, de manera que se proteja la confidencialidad y la integridad de quienes presentan la reclamación, incluso cuando se haya solicitado el anonimato.
 - vii. Revisar las soluciones proporcionadas a través del mecanismo para determinar si se pueden implementar acciones correctivas para prevenir o mitigar reclamaciones similares en el futuro.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Requisitos generales

- 2.7a El miembro debe supervisar y revisar el funcionamiento de los *sistemas de gestión* y del mecanismo de queja y *reclamación* para determinar si los resultados del sistema son satisfactorios. Cuando se identifiquen deficiencias, se deberán implementar acciones correctivas.
- 2.7b La *alta dirección* debe llevar a cabo, al menos una vez al año, revisiones para evaluar la idoneidad y adecuación continuas de las prácticas empresariales del miembro para la consecución de la política e implementar mejoras para subsanar cualquier deficiencia. El proceso de revisión y los resultados deben documentarse.

LGMS 3: PRESENTACIÓN DE INFORMES

- 3.1 Los miembros deben comunicar anualmente:
 - a. De manera pública, sobre sus prácticas comerciales relevantes para LGMS.
 - b. Directamente con *Personas o Grupos Afectados* acerca de información relevante sobre procedimientos judiciales finalizados y concluidos, multas, sentencias, penas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la *ley aplicable*.

LGMS 4: CUENTAS FINANCIERAS

- 4.1 Los miembros deben llevar una contabilidad financiera de todas las transacciones comerciales de conformidad con las normas contables nacionales o internacionales.
- 4.2 Los miembros deben realizar anualmente una auditoría financiera o una revisión financiera, en las jurisdicciones donde esté permitido. Un contable cualificado independiente llevará a cabo dicha auditoría.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

Cadenas de suministro responsables y derechos humanos



LGMS 5: SOCIOS COMERCIALES

- 5.1 Los miembros deben *hacer todo lo posible*, en la medida de su *capacidad de influencia*, para promover prácticas empresariales responsables y coherentes con el LGMS entre sus *socios comerciales* más importantes.
- 5.2 Todos los *trabajadores* y *visitantes* de las instalaciones del miembro deben cumplir las políticas, *sistemas* y *procedimientos* del miembro pertinentes al LGMS.

LGMS 6: DERECHOS HUMANOS

- 6.1 Los miembros deben respetar los *derechos humanos* considerando todos los riesgos e impactos potenciales y reales relacionados con los derechos humanos en sus *operaciones*, *relaciones comerciales* y *comunidades*. También deben comprometerse a aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, según corresponda al propósito, la naturaleza, la escala y el impacto de sus *operaciones* comerciales.
Como mínimo, los miembros deben:
 - a. Tener un compromiso político, respaldado por la *alta dirección*, de respetar todos los *derechos humanos internacionalmente reconocidos* dentro de sus *operaciones* y *relaciones empresariales*, y *procedimientos* para aplicar la política en consonancia con LGMS 2 (Política y sistemas de gestión).
 - b. Tener un *proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos* que incluya una *evaluación del impacto sobre los derechos humanos* para identificar, prevenir, cesar, mitigar y dar cuenta de los *impactos adversos sobre los derechos humanos* en su cadena de suministro de material cultivado en laboratorio y conectado con sus *operaciones* comerciales. La evaluación de riesgos debe ser realizada por *profesionales competentes* y se debe basar en información actual, fiable y pertinente, incluida la información procedente de consultas con las *personas o grupos afectados* pertinentes.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

Cadenas de suministro responsables y derechos humanos

- c. Proporcionar o apoyar *procesos* legítimos para permitir la reparación de cualquier *impacto adverso sobre los derechos humanos* que hayan causado, al que hayan contribuido o con el que hayan estado relacionados.
 - d. Hacer *todo lo posible* en función de su *capacidad para influir* en sus *socios comerciales* para prevenir o mitigar sus contribuciones a los riesgos e impactos sobre los *derechos humanos*.
 - e. Proporcionar un mecanismo de queja y *reclamación* accesible al público y eficaz, de conformidad con LGMS 2.6, para plantear preocupaciones y reclamaciones relacionadas con los derechos humanos.
 - f. Revisar periódicamente, al menos una vez al año, la política de *derechos humanos*, los *procedimientos* y los *procesos de diligencia debida* para comprobar su eficacia, y tomar medidas correctivas cuando se hayan identificado oportunidades de mejora.
 - g. Comunicarse anualmente con las *personas o grupos afectados* e informar públicamente sobre sus esfuerzos de *diligencia debida en materia de derechos humanos*, incluyendo los métodos utilizados para determinar los problemas de *derechos humanos*, enumerar los impactos identificados sobre los *derechos humanos* y las actuaciones de remediación de acuerdo con LGMS 3 (Presentación de informes).
- 6.2 Los miembros que hayan contribuido directa o indirectamente a través de la asociación con sus *socios comerciales* a un *impacto negativo sobre los derechos humanos* confirmado, deben:
- a. Ceser o cambiar cualquier actividad que esté contribuyendo a los impactos adversos.
 - b. Mitigar y remediar los impactos adversos en la medida de su contribución. Las medidas de mitigación deben implicar la consulta con *personas o grupos afectados*.
 - c. Hacer *todo lo posible* para *influir* en otros *socios comerciales* para que cesen o modifiquen sus actividades.
 - d. Establecer acciones correctivas para evitar que se repitan los *impactos sobre los derechos humanos*.

LGMS 7: DILIGENCIA DEBIDA PARA EL ABASTECIMIENTO RESPONSABLE, INCLUIDAS LAS ZONAS DE CONFLICTO Y DE ALTO RIESGO

- 7.1 Los miembros deben ejercer *diligencia debida* sobre sus cadenas de suministro de materiales cultivados en laboratorio; para los productores de materiales cultivados en laboratorio, esto también incluye los materiales que se incluyen directamente en el cultivo de materiales cultivados en laboratorio. Esto debe llevarse a cabo de conformidad con la *Guía de la OCDE* de Diligencia debida para una conducta empresarial responsable y, en su caso, la guía de diligencia debida de la *OCDE* para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de *zonas de conflicto* y de *alto riesgos* (la «*Guía de la OCDE*») u otros marcos de *diligencia debida* auditables reconocidos por la RJC por estar alineados con la *Guía de la OCDE* («marcos de diligencia debida reconocidos por el RJC»), de forma adecuada al propósito, naturaleza, escala e impacto de las *operaciones* comerciales.
- a. Los miembros deben adoptar y comunicar la política de la cadena de suministro públicamente y a sus proveedores. La política debe ser coherente, como mínimo, con el Anexo I, Pregunta 14 de la Guía de diligencia debida de la *OCDE* para una conducta empresarial responsable, el Anexo II de la Guía de la *OCDE* u otros marcos de diligencia debida reconocidos por el RJC con respecto a los riesgos identificados y al abastecimiento procedente de *zonas de conflicto* y de *alto riesgo* cuando sea pertinente.
 - b. El proceso de *diligencia debida* del miembro debe *adoptar todas las medidas* posibles para confirmar que los proveedores son legítimos y no han estado implicados en *blanqueo de capitales*, *financiación del terrorismo*, fraude o abusos graves de los *derechos humanos*, y no están sujetos a sanciones de otro tipo.
 - c. El *proceso de diligencia debida* debe revisarse periódicamente y al menos una vez al año, y sus resultados de determinación deben actualizarse en caso necesario.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

Cadenas de suministro responsables y derechos humanos

LGMS 8: DESARROLLO COMUNITARIO

- 8.1 Los miembros deben tratar de apoyar el desarrollo social, económico e institucional de las *comunidades* en las que operen y apoyarán las iniciativas *comunitarias*.

LGMS 9: SOBORNO Y PAGOS DE FACILITACIÓN

- 9.1 Los miembros deben establecer y divulgar *públicamente* políticas y *procedimientos* que:
- Prohíban todas las formas de *corrupción*, incluido el *soborno* en todas las prácticas y transacciones comerciales llevadas a cabo por ellos mismos y por los agentes que actúen en su nombre.
 - Protejan a los *trabajadores* de cualquier sanción o consecuencia adversa por identificar de buena fe preocupaciones relacionadas con la sospecha de *soborno*, negarse a participar en *soborno* o negarse a pagar un pago de *facilitación* cuando los *pagos de facilitación* estén prohibidos, incluso si esta acción puede dar lugar a que la empresa pierda negocios.
 - Establezcan los criterios y *procedimientos* de aprobación acordes con los estándares *reconocidos internacionalmente* que deben seguir los *trabajadores* cuando ofrezcan o acepten regalos a o de terceros.
- 9.2 Los miembros deben contar con *sistemas* para gestionar el riesgo de *soborno* en sus organizaciones. Los *sistemas* deben incluir:
- Identificación y supervisión de las partes de su empresa que plantean un alto riesgo de participación en *sobornos*.
 - Formación de los directivos y *trabajadores* pertinentes sobre políticas y *procedimientos*.
 - Registro de los regalos pertinentes a y de terceros en un registro de regalos, según la política del miembro.
 - Un mecanismo de denuncia de irregularidades u otro mecanismo para que los *trabajadores* u otras *personas o grupos afectados* planteen sus preocupaciones.
 - Investigación de cualquier incidencia de sospecha de *soborno* dentro de la organización.
 - Sanciones por *soborno* e intento de *soborno*.
- 9.3 Cuando los *pagos de facilitación* están permitidos por la *ley aplicable*, los miembros deben:
- Actuar para eliminar todos los *pagos de facilitación* o, cuando no sea posible eliminarlos, reducir el tamaño y la frecuencia de los *pagos de facilitación* con el tiempo.
 - Garantizar que los *pagos de facilitación* sean de naturaleza y alcance limitados.
 - Implementar controles para controlar, supervisar y rendir cuentas plenamente de cualquier *pago de facilitación* efectuado por ellos o realizado en su nombre.
 - Revelar públicamente los *pagos de facilitación* realizados a funcionarios públicos o gubernamentales.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Cadenas de suministro responsables y derechos humanos

LGMS 10: CONOCIMIENTO DE LA CONTRAPARTE (KYC): BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

- 10.1 Los miembros deben documentar y aplicar la política y los *procedimientos* KYC para las contrapartes y *socios comerciales* que sean proveedores y *clientes* de materiales cultivados en laboratorio, o *productos de joyería* que contengan materiales cultivados en laboratorio. La política y los *procedimientos* deben:
 - a. Establecer la identidad de la *contraparte* comprobando la identificación emitida por el gobierno. Cuando así lo exige una evaluación de riesgos o la *legislación aplicable*, los miembros deben determinar y registrar la *propiedad efectiva* y los directores de la *contraparte*.
 - b. Comprobar que la *contraparte* y, en su caso, sus *propietarios beneficiarios* no figuran en listas gubernamentales pertinentes de *personas* u organizaciones implicadas en *blanqueo de capitales*, fraude o implicación con organizaciones prohibidas o que financian conflictos.
 - c. Mantener una comprensión de la naturaleza y legitimidad de su negocio.
 - d. Supervisar las transacciones en busca de actividades inusuales o sospechosas e informar de las sospechas de *blanqueo de capitales* o *financiación del terrorismo* a la autoridad pertinente según corresponda.
 - e. Mantener *registros adecuados* durante un mínimo de cinco años o durante el tiempo que exija la legislación nacional, lo que sea más largo.
- 10.2 Los miembros deben asignar autoridad y responsabilidad a un miembro del *personal directivo* para aplicar la política y los *procedimientos* KYC.
- 10.3 La política y los *procedimientos* KYC de los miembros deben estar actualizados y deben ser adecuados, e incluir formación, documentación *procedimientos* y revisiones periódicas.
- 10.4 Los miembros deben mantener *registros* de todas las transacciones en efectivo o similares, únicas o aparentemente vinculadas, iguales o superiores a 10 000 euros/dólares estadounidenses o al umbral definido por la *legislación aplicable* (el que sea inferior). Cuando la ley lo exija, los miembros deben informar de dichas transacciones a la autoridad designada pertinente.

LGMS 11: SEGURIDAD

- 11.1 Los miembros deben evaluar los riesgos de seguridad y establecer medidas que protejan a los *trabajadores*, *visitantes* y personal empleado por *socios comerciales* relevantes contra el robo, daño o sustitución de productos dentro de las instalaciones y durante eventos, exposiciones y *envíos*.
- 11.2 Los miembros deben asegurarse de que todo el personal de seguridad respete los *derechos humanos* y la dignidad de todas las personas y utilice la fuerza solo cuando sea estrictamente necesario, empleando la fuerza mínima proporcionada a la amenaza.
- 11.3 Los miembros cuya actividad sea prestar servicios de seguridad privada a la cadena de suministro de joyería deben ser miembros certificados de la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA).



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Cadenas de suministro responsables y derechos humanos

LGMS 12: AFIRMACIONES

- 12.1 Los miembros deben comprobar si realizan cualquier *afirmación* que se aplique en virtud de esta disposición que se refiera a:
- Miembros del RJC
 - Certificación RJC
 - *Declaraciones de procedencia* sobre materiales cultivados en laboratorio, o productos que contengan materiales cultivados en laboratorio.
 - *Afirmaciones* de productos o *afirmaciones* de marketing
 - *Afirmaciones* en materia de sostenibilidad sobre los miembros o sus productos, servicios o prácticas comerciales en relación con el alcance de los estándares del RJC
- 12.2 Los miembros que realicen una o más *afirmaciones*, ya sea a otras empresas, al *consumidor* final o al público, deben disponer de *sistemas* de gestión para:
- a. Asegurarse de que las *afirmaciones* cumplan la *ley aplicable*, sean veraces y estén respaldadas por pruebas.
 - b. Garantizar que los *trabajadores* encargados de implementar las *afirmaciones* y de responder a las consultas sobre las *afirmaciones*, estén formados, entiendan las *afirmaciones* y puedan explicarlas con precisión.
 - c. Proporcionar información a los proveedores, *clientes*, *consumidores finales* o miembros del público que pregunten sobre una reclamación.
 - d. Revocar las *afirmaciones* que resulten engañosas, falsas o no verificables, adoptar medidas correctivas para evitar que se repitan e informar a las *personas o grupos afectados* sobre las *afirmaciones* revocadas y las medidas correctivas.
- 12.3 Los miembros que presenten una o varias *declaraciones de procedencia* deben asegurarse de que:
- a. Las declaraciones que se hacen son claras, inequívocas y no engañosas.
 - b. Las declaraciones son transparentes e incluyen declaraciones sobre los *sistemas* subyacentes y pruebas verificables que las corroboran.
 - c. Todas las *declaraciones de procedencia* se verifican de forma independiente durante una auditoría del RJC y son revisadas por el RJC.
 - d. Para situaciones en las que una *declaración de procedencia* verificada por el RJC ya no sea válida o veraz debido a un cambio de las *operaciones* empresariales del miembro o a otros factores externos, se implementan acciones de acuerdo con LGMS 12.2d y se notifica a su organismo de certificación y al RJC por escrito en un plazo de 7 días hábiles con información sobre la situación y las pruebas asociadas de las medidas adoptadas.
 - e. Una vez certificado ante el LGMS, una nueva *declaración de procedencia* o un cambio en una *declaración de procedencia* validada existente se debe verificar y revisar en línea con LGMS 12.3c.
- 12.4 Los miembros que realicen una o más *afirmaciones* de productos deben asegurarse de que las *afirmaciones* que se realicen no sean engañosas y sean verificables. Esto incluye el abastecimiento responsable y las *declaraciones* medioambientales y de sostenibilidad.
- 12.5 Los miembros deben asegurarse de que cualquier uso del logotipo del RJC, incluido su uso en asociación con *productos de joyería*, respete las normas de uso del logotipo, las marcas registradas y la propiedad intelectual.
- 12.6 Los miembros que vendan directamente a los *consumidores* deben poner a disposición en el punto de venta y en su sitio web más detalles sobre las *afirmaciones* realizadas, incluidos los datos que respalden la verificación de las *afirmaciones*, y los *sistemas* implantados para lograrlas.

INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Derechos laborales y condiciones de trabajo



LGMS 13: CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO

- 13.1 Los miembros deben aplicar políticas y *procedimientos* en relación con su enfoque de la gestión de los *trabajadores* y las condiciones de empleo en lo que respecta a salarios, *horas de trabajo* y otras condiciones de empleo y comunicar estas políticas y condiciones a los *trabajadores* por escrito antes de que comience el empleo, en un idioma comprensible para ellos. Esto incluirá:
- Informar a los *trabajadores* de sus derechos laborales según la *ley aplicable*, incluyendo su libertad de asociación a una *organización de trabajadores* de su elección sin ninguna consecuencia negativa o *represalia* por parte de la empresa operadora, y de sus derechos a la *negociación colectiva* aplicable en línea con LGMS 19 (Libertad de asociación y negociación colectiva).
 - Cuando proceda, proporcionar a los *trabajadores* una copia del convenio colectivo y la información de contacto del representante de los *trabajadores* que corresponda.
- 13.2 Los miembros no deben:
- Eludir el cumplimiento de las obligaciones legales laborales y de seguridad social, incluidos los *convenios colectivos de trabajo* u otros esfuerzos legítimos de organización de los *trabajadores*, mediante el uso de contratos exclusivamente laborales, falsos programas de aprendizaje, contratos de empleo excesivamente cortos y consecutivos o contratos de cero horas o acuerdos de subcontratación o trabajo a domicilio.
 - Contratar *trabajadores* de reemplazo para prevenir, socavar o cesar una huelga legal, apoyar un cierre patronal o evitar negociar de buena fe, a menos que la contratación de *trabajadores* de reemplazo sea para garantizar que se mantengan las medidas críticas de mantenimiento, *salud y seguridad* y control medioambiental durante una huelga legal.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Derechos laborales y condiciones de trabajo

- 13.3 Los miembros deben mantener *registros* adecuados para todos los *empleados*, ya sea a tiempo completo, parcial o de temporada. Los *registros* deben incluir pruebas de identidad y edad, pagos puntuales y salariales, así como *horas de trabajo* relevantes para el tipo de rol, y, en su caso, documentos de permiso de trabajo de acuerdo con las leyes de migración aplicables.
- 13.4 Antes de implementar cualquier *despido colectivo* o reducción de plantilla, el miembro debe realizar un análisis y explorar alternativas al *despido*. Si el análisis no identifica alternativas viables al *despido*, se debe elaborar un *plan de despidos* que se base en el principio de *no discriminación* (véase LGMS 20 No discriminación) y, cuando sea factible, que reduzca al mínimo las repercusiones negativas sobre los *trabajadores despedidos*, en consulta con los *trabajadores*, sus representantes y, en su caso, los organismos oficiales pertinentes.
- 13.5 Los miembros deben proporcionar a los *trabajadores* un preaviso razonable de despido y las indemnizaciones por despido exigidas por la *legislación aplicable* y los convenios colectivos. Los pagos por despido, incluidos los atrasos pendientes, las prestaciones de la seguridad social y las contribuciones y prestaciones de jubilación, se deben abonar en el momento de la terminación de la relación laboral o antes, o de acuerdo con un calendario acordado mediante un convenio colectivo. Los pagos se deben realizar directamente a los *trabajadores*, o las a instituciones apropiadas en beneficio de los *trabajadores*, y se deben mantener *registros* del pago a los *trabajadores* de acuerdo con LGMS 15 (Remuneración).

LGMS 14: HORAS DE TRABAJO

- 14.1 Como mínimo, los miembros deben cumplir la *ley aplicable* sobre *horas de trabajo*. La *semana laboral normal*, sin incluir las *horas extraordinarias*, no debe exceder las 48 horas. Cuando los *trabajadores* están empleados por turnos, la semana de 48 horas se puede superar siempre que el número medio de horas normales trabajadas durante un período de tres semanas no exceda las 48 horas semanales.
- 14.2 Si se requieren *horas extraordinarias* de trabajo por necesidades empresariales, los miembros se deben asegurar de que:
- Utilizan *sistemas* voluntarios para las *horas extraordinarias*. Las *horas extraordinarias* obligatorias solo son aceptables cuando las permitan la *legislación aplicable* o los *convenios colectivos*, dentro de los límites definidos por LGMS 14 (Horas de trabajo) y descritos en los contratos de trabajo.
 - En todas las demás circunstancias, las *horas extraordinarias* se deben solicitar en el marco de un sistema voluntario y dentro de los límites establecidos en la *ley aplicable* o en los *convenios colectivos*. No está permitida la imposición de *horas extraordinarias* durante las cuales los *trabajadores* no pueden abandonar las instalaciones de trabajo o se ven obligados de alguna manera a aceptarlas (mediante abuso, amenazas de despido u otros medios). La negativa a trabajar *horas extraordinarias* no debe tener castigo, represalia o penalización de ningún tipo.
 - Las *horas extraordinarias* están limitadas a 12 horas semanales. Se podrán superar las 12 horas semanales siempre que el número medio de *horas extraordinarias* trabajadas durante un período de tres semanas no exceda las 12 horas semanales.
 - La suma de la *semana laboral normal* y las *horas extraordinarias* no debe superar las 60 horas en una semana a menos que:
 - Definido de otro modo por la *ley aplicable* o un *convenio colectivo* que permita promediar el tiempo de trabajo incluyendo períodos de descanso adecuados.
 - Existan circunstancias excepcionales (como *picos de producción*, accidentes o emergencias), que se evaluarán según lo establecido en la guía para la LGMS 14 (Horas de trabajo). Los períodos de producción pico están permitidos siempre que la prolongación del tiempo de trabajo sea *ocasional*, se realice voluntariamente y se compense al nivel de prima adecuado establecido por la ley y en consonancia con LGMS 15.2.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Derechos laborales y condiciones de trabajo

- iii. Mediante consultas con los *trabajadores* (o los *representantes de los trabajadores*, en su caso), los miembros lleven a cabo una evaluación de riesgos para las *horas de trabajo prolongadas* y tomen las medidas apropiadas para proteger a los *trabajadores* y minimizar el impacto de las *horas de trabajo prolongadas* sobre la salud, la seguridad y el bienestar de los *trabajadores* de acuerdo con LGMS 22 (Salud y seguridad).
- 14.3 Los Miembros deben proporcionar a todos los *trabajadores* al menos un día de descanso en siete días laborables consecutivos de conformidad con el Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo (*OIT*).
- 14.4 Los miembros deben proporcionar a los *trabajadores* todos los días festivos y permisos legalmente obligatorios, incluidos los permisos parentales, por motivos humanitarios, por enfermedad y anuales remunerados. Cuando no exista una *legislación aplicable*, se concederán vacaciones anuales retribuidas y permiso parental, de conformidad con el Convenio 132 de la *OIT* y el Convenio 183 de la *OIT*, respectivamente. Los permisos especiales o los regímenes de tiempo de trabajo para *trabajadores* con responsabilidades familiares se aplicarán a todos los *trabajadores* independientemente de su sexo.
- 14.5 Los miembros deben proporcionar a todos los *trabajadores* tiempo libre para comidas y descansos, de acuerdo con la *legislación aplicable*. Si no existe una *legislación aplicable*, entonces los miembros deben proporcionar a los *trabajadores* al menos una comida ininterrumpida y una pausa de trabajo de duración razonable si trabajan más de seis horas.
- 14.6 Los miembros deben mantener *registros* de horas de trabajo, *horas extraordinarias* y vacaciones anuales y por enfermedad de cada *trabajador*, de conformidad con la *legislación aplicable* y en línea con LGMS 2.5.

LGMS 15: REMUNERACIÓN

- 15.1 Los miembros deben pagar a todos los *trabajadores* un salario por las horas normales trabajadas, sin incluir las *horas extraordinarias*, basado en el *salario mínimo* legal o del convenio colectivo aplicable (cual sea más alto), más los beneficios legales asociados, o los estándares industriales prevalecientes, o cuando sea posible un *salario digno*. Los salarios pagados en función de los resultados no deben ser inferiores al *salario mínimo* legal o del convenio colectivo aplicable (cual sea más alto), más los beneficios legales asociados, o las normas vigentes en el sector para una *semana laboral normal*. Los miembros deben garantizar que se otorguen salarios comparables a todos los *trabajadores* por realizar un trabajo de igual valor con procesos para evaluar y remediar cualquier disparidad salarial potencial que discrimine a cualquier categoría de *trabajadores*.
- 15.2 Los miembros deben reembolsar las *horas extraordinarias* de trabajo a una tasa por lo menos igual a la exigida por la *ley aplicable* o por un *acuerdo de negociación colectiva*, o, cuando la *ley aplicable* no exija una prima por *horas extraordinarias*, por un mínimo de 1,25 veces el salario base o una tasa de prima por encima del salario regular al menos igual a las normas vigentes en la industria.
- 15.3 Los miembros deben pagar salarios a los *trabajadores* de acuerdo con la ley que sean:
 - a. Periódicos y predeterminados, y no retrasados o diferidos.
 - b. Mediante transferencia bancaria a una cuenta controlada por el *trabajador*, o en efectivo o cheque de la forma y en el lugar que convenga al *trabajador*.
 - c. Acompañados de una nómina que detalle claramente los salarios, las prestaciones y las *deducciones* cuando proceda, y que estén en un formato que los *trabajadores* puedan comprender fácilmente.
 - d. Si se recurre a agencias de empleo, debe hacerse a través de *sistemas* que garanticen una remuneración equitativa y normas laborales y que garanticen que los *trabajadores*, incluidos los migrantes, los contratados, los eventuales y los *temporales*, reciban efectivamente los salarios.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Derechos laborales y condiciones de trabajo

- 15.4 Los miembros solo deben efectuar *deducciones* de los salarios si estas *deducciones*:
- Cumplen la ley y, si procede, se rigen por *convenios colectivos*.
 - Se determinan y calculan siguiendo un *proceso* debido documentado que se comunica claramente a los *trabajadores*.
 - No dan lugar a que un *trabajador* perciba menos del *salario mínimo*.
- 15.5 Los miembros no deben realizar *deducciones* con fines disciplinarios.
- 15.6 Los miembros no deben obligar a los *trabajadores* a comprar provisiones o servicios de su propio negocio o instalaciones; cuando no haya otra alternativa, los miembros no cobrarán tarifas excesivas por estos.
- 15.7 Los miembros que concedan anticipos salariales o préstamos deben asegurarse de que las condiciones de los intereses y reembolso sean transparentes y justas, y no engañosas para el trabajador.
- 15.8 Los miembros deben garantizar que todas las prestaciones se otorguen a los *trabajadores* de conformidad con la *legislación aplicable*.
- 15.9 Los miembros deben asegurarse de que los *trabajadores*, o las personas a su cargo cuando proceda, sean indemnizados por las lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo de conformidad con la *leyes aplicables* y cualesquiera *convenios de negociación colectiva*. Cuando no existan instrumentos legales, se debe cumplir la Norma 102 de la *OIT* sobre prestaciones por accidentes de trabajo o una norma *reconocida internacionalmente* comparable.

LGMS 16: ACOSO, DISCIPLINA, PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN Y NO REPRESALIAS

- 16.1 Quedan prohibidas todas las formas de *violencia* y *acoso* en el lugar de trabajo, directa e indirectamente, en cualquier forma, incluida la intimidación o durante las acciones disciplinarias.
- 16.2 Los miembros deben elaborar y aplicar medidas para garantizar que los *trabajadores* sean tratados con dignidad y respeto y no sean objeto de *violencia* o *acoso*, ni de amenazas de *violencia* o *acoso*, hacia ellos mismos, su familia o sus compañeros.
- 16.3 Los gerentes, los profesionales médicos y otro personal clave, entre el personal de seguridad y otros, deben recibir formación periódica para reconocer los signos de *violencia* y *acoso* y comprender las leyes y políticas organizativas pertinentes.
- 16.4 Los miembros deben comunicar de forma clara y activa su proceso disciplinario y las normas relacionadas sobre *procedimientos disciplinarios* y tratamiento del *trabajador* apropiados, en línea con LGMS 16.1, y deben aplicarlos por igual a todos los directivos y al personal. Los miembros deben mantener *registros* de todas las medidas disciplinarias adoptadas, y garantizar la confidencialidad y el anonimato, según proceda.
- 16.5 Además de los requisitos de LGMS 2.6, los miembros deben:
- Comunicar activamente su mecanismo de queja y *reclamación* a todos los *trabajadores*, incluidos los nuevos *trabajadores*, en el momento de la contratación.
 - Garantizar que los *trabajadores* que actúen individualmente o con otros *trabajadores* sean libres de presentar quejas a través del mecanismo de queja y *reclamación* sin sufrir ninguna sanción o *represalia*.
 - Permitir en el mecanismo de queja y *reclamación* la participación de un representante de los trabajadores, si así lo solicita el *trabajador*.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	--	----------------------------------	--	-------------------

Derechos laborales y condiciones de trabajo

LGMS 17: TRABAJO INFANTIL

- 17.1a Los miembros no deben realizar ni apoyar el *trabajo infantil* tal y como se define en el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, que establecen una *edad mínima para trabajar* de 15 años, para permitir que los menores completen la escolaridad obligatoria.
- 17.1b Los miembros que operen en países donde la escolaridad obligatoria finaliza antes de los 15 años pueden iniciar la afiliación al RJC, pero no pueden obtener o mantener la certificación del RJC si hay *trabajadores* por debajo de la *edad mínima de trabajo* de 15 años.
- 17.2 Los miembros no deben realizar ni apoyar las *peores formas de trabajo infantil*, tal como se definen en el *Convenio 182* y la *Recomendación 190 de la OIT*, que incluyen:
- Trabajo infantil* peligroso, que por su naturaleza o circunstancias pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de 18 años.
 - Todas las formas de esclavitud infantil y prácticas similares a la esclavitud, incluida la *servidumbre por deudas*, la trata de niños, el *trabajo infantil* forzado y la utilización de niños en conflictos armados.
- 17.3 No obstante lo dispuesto en las LGMS 17.1 y LGMS 17.2, cuando se descubra *trabajo infantil*, los miembros deben retirar inmediatamente a los niños que participen en *trabajo infantil* y deben desarrollar procesos de remediación documentados que incluyan medidas para el bienestar continuo de cada *niño* y la situación financiera de la familia del niño. La remediación debe incluir:
- Para un *niño* que ya no esté sujeto a las leyes de educación obligatoria o que no asista a la escuela, se intentará buscar oportunidades alternativas de generación de ingresos o formación profesional, que pueden incluir un empleo digno y permitido.
 - Para un *niño* que aún está sujeto a las leyes de educación obligatoria o que asiste a la escuela, ofrecer el apoyo adecuado para que el *niño* pueda asistir y permanecer en la escuela hasta completar la educación obligatoria.
 - Una revisión sistémica del enfoque del miembro para evitar el *trabajo infantil*, para identificar las causas fundamentales de las no conformidades e implementar controles para evitar cualquier repetición.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Derechos laborales y condiciones de trabajo

LGMS 18: TRABAJO FORZOSO

- 18.1 Los miembros no deben participar ni apoyar la utilización de *trabajo forzoso*, incluido el trabajo en régimen de servidumbre, el *trabajo penitenciario* involuntario, tal como se define en el Convenio 29 de la OIT.
- 18.2 Los miembros se deben asegurar de que todos los *trabajadores* estén trabajando en situaciones voluntarias. Los miembros no deben:
 - a. Restringir indebidamente la libertad de movimiento de los *trabajadores* en el lugar de trabajo o en las viviendas *in situ*.
 - b. Retener copias originales de la documentación personal del trabajador, como los documentos de identidad.
 - c. Utilizar prácticas de contratación engañosas o exigir a los *trabajadores* el pago de depósitos, anticipos de equipo o cuotas de contratación (ya sea total o parcialmente) como parte del *proceso* de contratación. Si se descubre que los *trabajadores* han pagado alguna de estas tasas, se les reembolsará.
 - d. Retener cualquier parte del salario, las prestaciones o los bienes de un *trabajador* para obligarlo a seguir trabajando.
 - e. Impedir que los *trabajadores* rescindan su contrato de trabajo tras un aviso razonable o según lo establecido por la *legislación aplicable*.
- 18.3 Los miembros no deben participar en ni apoyar la *trata de personas* ni ningún otro tipo de contratación engañoso o prácticas de *trabajo forzoso*. Los miembros deben comunicar claramente este requisito a los reclutadores de mano de obra, agencias y proveedores con los que trabajan, y supervisarán sus relaciones y remediarán los impactos negativos sobre los *derechos humanos* a medida que se produzcan, tal como se define en LGMS 6.1.

LGMS 19: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 19.1 Los miembros deben respetar el derecho de los *trabajadores* a asociarse libremente en *organizaciones* de *trabajadores* de su elección, sin interferencias ni consecuencias negativas, en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Los miembros deben garantizar que los *trabajadores* que deseen formar, afiliarse o participar en una organización de su elección, incluida la participación en una huelga legal, no sean objeto de ninguna forma de *acoso*, tal como se indica en LGMS 16.1.
- 19.2 Los miembros deben respetar el derecho de los *trabajadores* a la *negociación colectiva*, y se deben adherir a los *convenios de negociación colectiva*, cuando estos existan. Los miembros, con sujeción a la *legislación aplicable*, deben participar de buena fe en cualquier proceso de *negociación colectiva*.
- 19.3 Cuando la legislación restrinja el derecho a la *libertad de asociación* y a la *negociación colectiva*, los afiliados no obstruirán los medios alternativos que estén permitidos por la *ley aplicable*, ni *intentarán influir* o controlar estos mecanismos.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

LGMS 20: NO DISCRIMINACIÓN

20.1 Los miembros deben basar las *relaciones laborales* en los principios de igualdad de oportunidades y trato justo, y los miembros no deben practicar ni consentir ninguna forma de *discriminación* en el lugar de trabajo en términos de contratación, continuidad en el empleo, *remuneración*, *horas extraordinarias*, acceso a la formación, desarrollo profesional, promoción, despido o jubilación, en consonancia con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998*. Esto incluye la *discriminación* por motivos de raza, color, etnia, casta, *origen* nacional, religión, discapacidad o información genética, género, orientación sexual, afiliación sindical o participación en una huelga legal, afiliación política, estado civil, estado parental o de embarazo, apariencia física, estado serológico respecto al VIH, edad o cualquier otra característica personal no relacionada con los requisitos inherentes al trabajo. Los miembros se deben asegurar de que todas las *personas aptas para trabajar* tengan las mismas oportunidades y no sean discriminadas por factores ajenos a su capacidad para desempeñar su trabajo.

LGMS 21: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- 21.1. El miembro debe establecer y mantener:
- Una política *públicamente disponible* documentada y respaldada por la *alta dirección* con compromisos que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión de los *trabajadores* en todos los niveles de la organización y en todas las funciones, incluyendo (pero sin limitarse a) la contratación, el desarrollo profesional y la movilidad, y unas condiciones de empleo equitativas.
 - Procesos de apoyo y *procedimientos* con medidas de apoyo a la aplicación de la política.
- 21.2. El miembro debe proporcionar formación a sus *trabajadores* que promueva una cultura de diversidad, equidad e inclusión; los compromisos de la política; y los *sistemas y procedimientos* de apoyo.
- 21.3. El miembro debe revisar la eficacia de la política, los procesos y los *procedimientos* de diversidad, equidad e inclusión, con una frecuencia adecuada al propósito, la naturaleza, la escala y el impacto de sus *operaciones* comerciales y, como mínimo, en consonancia con LGMS 2.7.

INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

Salud, seguridad y medioambiente



LGMS 22: SALUD Y SEGURIDAD

- 22.1 Los miembros deben proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los *trabajadores* y *visitantes* de acuerdo con la *legislación aplicable* y otras normas de *salud y seguridad* de la industria *reconocidas internacionalmente*.
- 22.2 Los miembros deben:
- Desarrollar y aplicar una *política de salud y seguridad* en el trabajo que se comprometa a prevenir las lesiones y enfermedades laborales de los *trabajadores*, a proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, y a dar prioridad a la *salud y la seguridad* de los *trabajadores* por encima de los beneficios.
 - Comunicar la *política* a todos los *trabajadores* y *visitantes* del sitio, y asegurarse de que la *política* esté *disponible públicamente*.
 - Identificar los *peligros* y evaluar los riesgos de los *peligros* en el lugar de trabajo e implemente controles para minimizar los riesgos de accidentes y lesiones a los *trabajadores*. La evaluación de riesgos debe tener en cuenta los *peligros* asociados a las actividades y productos de los miembros.
 - Establecer e implementar *sistemas de gestión de salud y seguridad* ocupacional con *procedimientos* y procesos para gestionar las *operaciones* de manera que se eliminen los *peligros*, se gestionen los riesgos identificados, se verifique la eficacia de los controles, se prevengan lesiones y muertes, y se demuestre una mejora continua en el desempeño de la *salud y la seguridad*.
 - Llevar a cabo, al menos una vez al año, revisiones documentadas para evaluar la idoneidad y adecuación continuas de los *sistemas de gestión de la salud y la seguridad* en el trabajo, verificar la eficacia de los controles de riesgos e implementar mejoras para abordar cualquier deficiencia.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

Salud, seguridad y medioambiente

- 22.3 Los miembros deben proporcionar a los *trabajadores* un mecanismo, como un comité conjunto de *salud y seguridad*, mediante el cual puedan plantear y debatir cuestiones de *salud y seguridad* con la dirección, y participar en el desarrollo y la aplicación de los *sistemas* de gestión de *la salud y la seguridad*, las evaluaciones de riesgos y el establecimiento de controles de riesgos.
- 22.4 Los miembros deben proporcionar formación sobre *salud y seguridad* a los *trabajadores* e información a los *visitantes* en un formato y un lenguaje comprensibles. Esto incluirá formación e información sobre:
- Riesgos* y controles relacionados con *la salud y la seguridad* específicos al puesto de trabajo.
 - Actuación adecuada en caso de accidente o *emergencia*.
 - El derecho y la responsabilidad de los *trabajadores* de detener el trabajo o negarse a trabajar en situaciones con *peligros* incontrolados, y que cualquier *trabajador* o *visitante* señale inmediatamente estas situaciones a las personas en situación de riesgo inminente y a la dirección.
- 22.5 Los miembros deben asegurarse de que se proporcione gratuitamente *equipo de protección personal* (EPP) adecuado a los *trabajadores* y *visitantes* y deben verificar que esté actualizado y se lleve o utilice correctamente.
- 22.6 Los miembros deben proporcionar acceso a provisiones adecuadas de primeros auxilios en el lugar de trabajo y personal capacitado en primeros auxilios, contar con *procedimientos* adecuados para el transporte a instalaciones médicas locales en caso de una *emergencia* médica y deben ayudar a los *trabajadores* con lesiones relacionadas con el trabajo a acceder físicamente al tratamiento médico de acuerdo con la legislación del país y la *política* de la empresa.
- 22.7 Los miembros deben establecer *procedimientos* de emergencia y planes de evacuación para todas las emergencias de *salud y seguridad* razonablemente previsibles. Estos deben ser accesibles o estar claramente expuestos, comprobados regularmente (incluso mediante simulacros de evacuación) y actualizados periódicamente.
- 22.8 Los miembros deben investigar los incidentes de *salud y seguridad* para establecer los factores causales contribuyentes y deben incorporar los resultados a las revisiones de los controles de *riesgos* pertinentes para identificar oportunidades de mejora y evitar que se repitan.
- 22.9 Los miembros que se dediquen al corte y pulido de diamantes o piedras preciosas de color deben utilizar «scaifes» impregnados de diamante sin cobalto.

LGMS 23: GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

- 23.1 Los miembros deben:
- Establecer una política *medioambiental* con compromisos para la protección del *medioambiente*, el cumplimiento de las obligaciones medioambientales y la mejora del comportamiento medioambiental.
 - Comunicar la *política* a todos los *trabajadores* y *visitantes* del sitio, y asegurarse de que la *política* esté *disponible públicamente*.
 - Llevar a cabo una evaluación del riesgo medioambiental de las actividades y productos de la empresa para identificar sus impactos *significativos* incluidos los relativos al cambio climático y la *biodiversidad*.
 - Establecer *sistemas de gestión medioambiental* y controles adecuados al propósito, naturaleza, escala e impacto de las *operaciones* comerciales para gestionar los *riesgos medioambientales* significativos identificados.
 - Proporcionar formación e información sobre los riesgos y controles medioambientales a todos los *trabajadores* pertinentes. Se deben proporcionar en un formato y un lenguaje que los *trabajadores* puedan comprender fácilmente.
 - Llevar a cabo, al menos una vez al año, revisiones documentadas para evaluar la idoneidad y adecuación continuas de los *sistemas de gestión medioambiental*, verificar la eficacia de los controles de riesgos e implementar mejoras para abordar cualquier deficiencia.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Salud, seguridad y medioambiente

LGMS 24: SUSTANCIAS PELIGROSAS

- 24.1 Los miembros deben mantener un inventario de *sustancias peligrosas* en las instalaciones. Las fichas de datos de seguridad (o equivalentes) que cumplan los requisitos de la *legislación aplicable* deben estar accesibles siempre que se utilicen *sustancias peligrosas* y sus riesgos asociados deben comunicarse de forma clara y activa a todos los *trabajadores* que trabajen con ellas.
- 24.2 Los miembros no deben fabricar, comercializar ni utilizar productos químicos y *sustancias peligrosas* prohibidos por la *legislación aplicable* o sujetos a prohibiciones internacionales.
- 24.3 Cualquier *sustancia peligrosa* sujeta a eliminación progresiva por *leyes aplicables* o normas internacionales, no se fabricará ni comercializará, y su uso se eliminará progresivamente de acuerdo con la normativa.
- 24.4 Siempre que sea técnicamente factible y económicamente viable, los miembros deben utilizar alternativas a las *sustancias peligrosas* en sus procesos comerciales.

LGMS 25: RESIDUOS Y EMISIONES

- 25.1 Los miembros deben identificar los *desechos* y *emisiones significativos* a la atmósfera, al agua y a la tierra generados en sus procesos empresariales de conformidad con LGMS 23 (Gestión medioambiental).
- 25.2 Los miembros deben:
- Gestionar de forma responsable sus *residuos* y *emisiones*.
 - Verter o eliminar los *residuos* y *emisiones* de conformidad con la *legislación aplicable* o, cuando no exista *legislación aplicable*, de acuerdo con los estándares vigente *reconocidos internacionalmente*. Esto incluye el mantenimiento de la documentación para:
 - Residuos actuales y heredados eliminados *in situ*, detallando como mínimo la fecha de eliminación, la ubicación y las cantidades; las características físicas, químicas y biológicas de los residuos peligrosos; la naturaleza del lugar de eliminación de residuos, incluida la permeabilidad de la capa situada debajo de los residuos; y el sistema de recogida de lixiviados/escorrentías.
 - Residuos peligrosos transportados fuera del emplazamiento, ya sean transportados por la empresa operadora o por contratistas.
- 25.3 Los miembros con *significativos residuos* y *emisiones* a la atmósfera, al agua o al suelo deben:
- Cuantificar los *residuos* y *emisiones* para gestionar y controlar las tendencias a lo largo del tiempo e impulsar la mejora continua del comportamiento medioambiental.
 - Aplicar la *jerarquía de mitigación de residuos* para reducir, reutilizar, reciclar y valorizar los residuos con el fin de minimizar los impactos medioambientales del ciclo de vida cuando proceda, incluida la reducción de las *emisiones de gases de efecto invernadero* y el aumento de la eficiencia energética en consonancia con LGMS 25.4, 25.5 y 25.6.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Salud, seguridad y medioambiente

GASES DE EFECTO INVERNADERO Y ENERGÍA

- 25.4 Los miembros deben trabajar para utilizar *energías renovables* en consonancia con los marcos, objetivos o legislación nacionales.
- 25.5 El miembro debe cuantificar y documentar anualmente sus *emisiones anuales de gases de efecto invernadero* de *ámbito 1* y *ámbito 2*, así como el consumo de energía material por fuente, y debe documentar las metodologías utilizadas con los supuestos asociados.
- 25.6 Los miembros con *emisiones significativas de gases de efecto invernadero* y consumo de energía deben:
- Establecer un plan trienal renovable de gases de efecto invernadero y energía con objetivos anuales de reducción significativos y alcanzables y oportunidades de mejora para sus *emisiones de gases de efecto invernadero* y energía por unidad de producción de material cultivado en laboratorio. El plan y los objetivos se deben revisar anualmente.
 - Verificar de forma independiente sus *emisiones de gases de efecto invernadero*, el uso de la energía y los objetivos de reducción de forma anual utilizando un experto externo competente.
 - Informar *públicamente* con periodicidad anual sobre sus *emisiones de gases de efecto invernadero de ámbito 1* y de *ámbito 2* (absolutas o por unidad de peso de producción de material cultivado en laboratorio). El informe público también debe proporcionar el estado de los objetivos de reducción y las oportunidades de mejora.
- 25.7 Además de los requisitos de LGMS 25.5 y 25.6, los miembros con *actividades* de cultivo de material en laboratorio deben:
- Incluir *las emisiones de gases de efecto invernadero del ámbito 3* como parte de su cuantificación anual de gases de efecto invernadero, cuando la información esté fácilmente disponible, e indicar todos los supuestos utilizados.
 - Adoptar los procesos del Estándar Corporativo del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero o el estándar de informes de emisiones 305 de GRI sobre *informes de emisiones* para cuantificar las *emisiones de gases de efecto invernadero* y los datos sobre el uso de la energía.
 - Establecer objetivos de reducción y oportunidades de mejora coherentes con el Acuerdo de París utilizando un *enfoque basado en la ciencia* u otra *metodología reconocida internacionalmente*.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Salud, seguridad y medioambiente

LGMS 26: RECURSOS NATURALES

- 26.1 En consonancia con el enfoque requerido para LGMS 23 (Gestión medioambiental), los miembros deben:
- Identificar los recursos naturales *significativos*, incluidos el agua y la tierra, utilizados en su actividad y tratar de garantizar su uso eficiente.
 - Supervisar el uso de estos recursos y establecer iniciativas de reducción y eficiencia.

AGUA

- 26.2 Los miembros con impactos adversos *significativos* sobre los recursos hídricos deben:
- Aplicar una gobernanza del agua sólida y transparente, que incluya políticas, *procedimientos* y una clara asignación de responsabilidades para proteger los recursos hídricos y los ecosistemas.
 - Gestionar el agua en las instalaciones de forma eficaz utilizando los datos de control de equilibrio hídrico y de la calidad del agua, y teniendo en cuenta los impactos acumulativos y *heredados*, e implementar acciones para mitigar los impactos *significativos* adversos sobre la cantidad de agua, la calidad del agua y los usos actuales y potenciales del agua en el futuro.
 - Identificar a las *partes interesadas*, incluidos los usuarios del agua y los *titulares de derechos* sobre el agua, que puedan afectar o verse afectados por sus prácticas de gestión del agua.
 - Interactuar y colaborar con estas *partes interesadas* para acordar prácticas sostenibles en materia de agua a nivel de captación de agua (cuando proceda). Cuando no pueda lograrse un uso responsable y sostenible del agua acordado, el miembro debe aplicar prácticas que eviten o minimicen los impactos adversos *significativos* y debe hacer que estas prácticas se verifiquen de forma independiente.
 - Informar *públicamente* cada año sobre la extracción y la eficiencia del agua de la empresa, incluidos los resultados derivados del LGMS 26.2a-c, de acuerdo con LGMS 3 (Presentación de informes).

CAPITAL NATURAL

- 26.3 Los miembros con impactos adversos *significativos* en el *capital natural* derivado de/apoyado por los recursos de la tierra y el suelo deben:
- Aplicar una gobernanza sólida y transparente de la gestión de la tierra, que incluya políticas, *procedimientos* y una asignación clara de responsabilidades al *capital natural* derivado de los recursos de la tierra y el suelo o respaldado por ellos.
 - Gestionar eficazmente la contaminación de la tierra, incluida la erosión y degradación del suelo en las instalaciones, utilizando de manera eficaz datos de caracterización del suelo, evaluación del estado y control del suelo, teniendo en cuenta los impactos acumulativos y *heredados*, y aplicar medidas para mitigar los impactos adversos *significativos* sobre la tierra y el suelo y los usos actuales y potenciales del suelo en el futuro.
 - Identificar a las *partes interesadas*, incluidos los usuarios de la tierra y los *titulares de derechos sobre la tierra*, que puedan afectar potencialmente o verse afectados por las prácticas de gestión de la tierra actuales o *heredadas* de los miembros.
 - Interactuar y colaborar con las *partes interesadas* pertinentes (identificadas en 26.3c) para establecer, acordar y lograr un uso responsable y sostenible de la tierra para posibles usos futuros. Cuando no se pueda lograr una gestión responsable y sostenible del uso de la tierra, el miembro debe aplicar prácticas que eviten o minimicen los impactos adversos *significativos* y hacer que estas prácticas se verifiquen de forma independiente.
 - Informar *públicamente* cada año sobre las prácticas de gestión de la tierra y el suelo de la empresa, incluidos los resultados derivados de COP 26.3a-d, de acuerdo con COP 3 (Presentación de informes).

INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Productos de material cultivado en laboratorio



LGMS 27: INFORMACIÓN SOBRE EL PRODUCTO

- 27.1 Los miembros que *vendan*, *publiciten* o comercialicen productos que contengan materiales cultivados en laboratorio o *productos de joyería* que contengan materiales cultivados en laboratorio deben:
- Asegurarse de que la información cumpla la *ley aplicable* y siga los *estándares reconocidos internacionalmente*.
 - No hacer ninguna *declaración falsa, engañosa o fraudulenta*, ni omitir ningún dato importante en estas *declaraciones*, ni utilizar ningún término que implique que cualquier material cultivado en laboratorio es de *origen natural*, incluso si se califica con un término como el definido en 27.2a.
 - Asegurarse de que cualquier *afirmación* que se haga no sea engañosa y sea verificable de acuerdo con LGMS 12 (Afirmaciones).
- 27.2 Los miembros deben facilitar información sobre las características físicas de los materiales enumerados en LGMS 27.1 en *cumplimiento con la ley aplicable*. A menos que exista un conflicto con la *legislación aplicable*, los miembros deben aplicar los siguientes requisitos para apoyar la divulgación de las características físicas:
- Materiales cultivados en laboratorio: los materiales cultivados total o parcialmente en laboratorio se declararán como «cultivados en laboratorio», «creados en laboratorio», «creados por [nombre del fabricante]» o «sintéticos». También se aceptan abreviaturas como «cultivado en laboratorio» o «creado en laboratorio». La descripción debe ser tan visible como la palabra «*diamante*» o el nombre de la *piedra preciosa de color*.
 - En el caso del recubrimiento, el material recubierto debe indicarse como «recubierto [nombre del material]».



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Productos de material cultivado en laboratorio

- b. Materiales compuestos: los materiales compuestos (o ensamblados) creados en laboratorio y formados por dos o más partes se indicarán como «compuesto», «ensamblado», «doblete» o «triplete», y con el nombre correcto del material del que están compuestos. El uso del término «*diamante/gemstone*» o «*diamante/gemstone* de laboratorio/creado/sintético» en relación con dichas piedras es inaceptable. La descripción debe igual de visible que el nombre del material utilizado. Los miembros no deben utilizar términos y definiciones que sean engañosos en relación con las piedras compuestas (ensambladas) u ocultar información sobre sus partes.
 - c. Piedras reconstruidas: las piedras reconstruidas con materiales creados en laboratorio se indicarán como tales y la descripción será tan visible como el nombre del material.
 - d. Similes (o imitaciones): cualquier producto utilizado para imitar la apariencia de materiales creados en laboratorio sin tener su composición química, propiedades físicas o su estructura se revelará como «imitación» o «símil» junto con el nombre correcto del material del que está compuesto, por ejemplo, «compuesto x», «vidrio», «plástico». La descripción debe ser tan visible como el nombre del material cultivado en laboratorio. No se debe hacer referencia a los símiles como cultivados en laboratorio o creados en laboratorio.
 - e. Descripciones de los materiales pulidos creados en laboratorio: describa la dimensión o el peso en quilates, el color, la claridad y la talla de los diamantes cultivados en laboratorio y de las piedras preciosas de color de acuerdo con las directrices reconocidas apropiadas para la jurisdicción particular.
 - f. Mejoras: cualquier parte del proceso de crecimiento/fabricación o mejoras posteriores al material creado que se considere inestable o de naturaleza no permanente deberá ser revelada.
 - g. Información sobre *salud y seguridad* del producto: se debe hacer pública cualquier información relevante sobre *salud y seguridad* acerca de los materiales enumerados en LGMS 27.1 en *productos de joyería* vendidos por los miembros a *consumidores finales*. Esto incluye materiales irradiados cultivados en laboratorio.
- 27.3 Los miembros deben tomar medidas sustanciales y documentadas para evitar comprar o *vender* materiales no divulgados. Para ello, los miembros que compren o vendan materiales cultivados en laboratorio deben:
- a. Obtener garantías por escrito de sus proveedores.
 - b. Disponer de políticas eficaces, *procedimientos*, formación y *sistemas* de supervisión eficaces para evitar la posibilidad de que se cambien materiales no declarados por materiales cultivados en laboratorio en sus instalaciones.
 - c. Emplear un proceso de *diligencia debida documentado* para identificar y mitigar los riesgos relacionados con materiales no revelados que entren en su cadena de suministro.
 - d. Llevar a cabo pruebas basadas en el riesgo para verificar los productos como materiales cultivados en laboratorio utilizando un protocolo definido, creíble y transparente. Puede tratarse de un protocolo existente aceptado por la industria o de uno definido por el miembro. El protocolo debe:
 - i. Incorporar un enfoque adecuado para probar materiales pulidos sueltos y establecidos creados en laboratorio.
 - ii. Incluir pruebas internas, con equipos de detección pertinentes y eficaces, o subcontratadas a un proveedor de servicios cualificado, como un laboratorio gemológico.
 - iii. Incluir la realización de pruebas al menos una vez en un punto del *proceso* en el que ya no exista riesgo de introducir materiales no revelados antes de la venta del lote. Esto suele ocurrir justo antes de la venta.
 - iv. El protocolo de pruebas debe darse a conocer a los clientes empresariales, incluido el *procedimiento* para gestionar las remisiones de pruebas.
- 27.4 Los miembros con *actividades* de cultivo deben informar de la metodología de cultivo a los *clientes* si estos lo solicitan, con el debido respecto a la *confidencialidad empresarial*.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Productos de material cultivado en laboratorio

LGMS 28: CALIFICACIÓN, ANÁLISIS Y TASACIÓN

- 28.1 Los laboratorios gemológicos y empresas que emiten clasificaciones, realizan investigaciones, análisis o *tasaciones*, deben:
- Disponer de políticas y *procedimientos* claramente documentados para garantizar que el laboratorio o la empresa se organicen en torno a un *sistema de gestión* formal, con funciones y responsabilidades claramente definidas para los calificadores y los evaluadores que favorezcan la coherencia y la integridad.
 - Si emiten informes de clasificación, investigación, análisis o *tasación* que también se dediquen al negocio de la venta de productos cubiertos por este LGMS, establecer y documentar los *procedimientos* llevados a cabo para evitar todos los conflictos de intereses potenciales o reales, en *cumplimiento* de las secciones 28.4 y 28.5 siguientes.
 - Documentar e implementar los requisitos técnicos en relación con cualquier factor relacionado con el *proceso* que afecte a la cadena de custodia (CoC) a través del laboratorio; la validez y fiabilidad de las pruebas; la clasificación; o la *notificación* de los resultados.
 - Implementar la documentación y los procesos de equipamiento y calibración que definan y controlen las condiciones, determinen el equipo adecuado para su uso, establezcan los requisitos de mantenimiento y los *procedimientos* de calibración del equipo y los instrumentos para garantizar la precisión y la coherencia de los resultados de sus pruebas.
- 28.2 Los miembros que generen informes de calificación, investigación, análisis y valoración deben:
- Mantener y emplear el equipo tecnológico básico mínimo necesario para elaborar los informes ofrecidos.
 - Disponer de *sistemas*, basados en una metodología científica, que sean lo suficientemente exhaustivos y completos como para producir resultados válidos y reproducibles, y contar con *sistemas* de gestión que garanticen tanto la calidad como la independencia de los análisis e informes elaborados.
 - Establecer los *sistemas* adicionales necesarios de control y garantía de la calidad (incluida una recopilación de datos suficiente y *sistemas* oportunos de calibración y verificación de los equipos de ensayo empleados) y un programa CoC sólido para los productos en su posesión, a fin de garantizar la segregación necesaria de los productos mientras estén en su posesión.
 - Garantizar el anonimato del cliente durante el *proceso* de prueba.
- 28.3 Los miembros que generen informes de *clasificación* o *informes de análisis* deben identificar si la evaluación incluyó la verificación del origen de crecimiento natural o cultivado en laboratorio, y si esto se ha llevado a cabo para todas las piedras.
- 28.4 Los miembros que generen informes que evalúen el valor monetario basándose en la opinión de expertos deben identificar a la persona o *entidad* que haya solicitado el informe y deben proporcionar una declaración del propósito para el que se solicitó el informe. Dichos miembros se deben asegurar de que existan políticas adecuadas de confidencialidad de los clientes y de *conflicto de intereses*.
- 28.5 Los miembros que ofrezcan *informes de clasificación*, análisis o *informes de lugar de origen geográfico*, o informes sobre el valor monetario deberán revelar su relación, si la hubiera, con el vendedor del artículo, y cualquier interés creado relevante que tenga el clasificador, analista o tasador u organización en la venta del producto de joyería; describir el sistema de clasificación empleado; y proporcionar exenciones o limitaciones de responsabilidad y cualquier otra información específica relativa al informe. Dicha información debe estar en un lenguaje sencillo y debe ser fácilmente accesible.



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	-------------------------	---	---	-------------------------------------	--	-------------------

Referencias clave



REFERENCIAS CLAVE

- Norma de información sobre emisiones GRI 305 de la Iniciativa Global de Informes
- Norma corporativa del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero
- Convenio 29 de la OIT
- Convenio 132 de la OIT
- Convenio 138 de la OIT
- Convenio 14 de la OIT
- Convenio 182 de la OIT
- Convenio 183 de la OIT
- Convenio de la OIT sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
- Recomendación 146 de la OIT
- Recomendación 190 de la OIT
- Norma 102 de la OIT
- Asociación del Código de Conducta Internacional
- Guía de la OCDE de Diligencia debida para una Conducta Empresarial Responsable
- Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de *zonas de conflicto y de alto riesgo*
- Acuerdo de París
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos



INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO	REFERENCIAS CLAVE
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--	-------------------

Agradecimientos



El desarrollo del estándar de material cultivado en laboratorio (LGMS) ha sido posible gracias a la colaboración y las contribuciones de un equipo dedicado de profesionales, expertos y partes interesadas. Nos gustaría extender nuestra más sincera gratitud a las siguientes personas y organizaciones por su valiosa aportación, experiencia y apoyo:

COMITÉ DE ESTÁNDARES

Copresidido por Ainsley Butler (para miembros ajenos al sector) Y Purvi Shah (miembros del sector), Alexander Gul, Charlene Nemson, Didier Backaert, Eduard Stefanescu, Gavin Hilson, Ilan Kaplan, Jenny Hillard, Joëlle Ponnelle, Kimberly Wenzel, Laurent Massi, Maggie Gabos, Marcin Piersiak, Marco Quadri, Marie-Charlotte Druésne Chancogne, Monica Barcellos Harris, Noora Jamsheer, Philippe Telouk, Renata Lawton-Misra, Robin Kolvenbach, Salah Husseini, Sara Yood, Silvia Bezzone, Tehmasp Printer y Trisevgeni Stavropoulos. También nos gustaría extender nuestra gratitud a los miembros que anteriormente formaron parte del comité durante el proceso de desarrollo.

EQUIPO DE RJC

Suzanne Brooks, Caroline Watson, Daniel Finn, Charlotte Stanbridge, Isabella Wild, Edena Klimenti, John Hall, Mark Jenkins

EXPERTOS EN CONSULTORÍA

Clark McEwen, Sam Brumale, Effie Marinos

También queremos dar las gracias a nuestro grupo de trabajo sobre materiales cultivados en laboratorio, que contribuyó ampliamente al proceso de desarrollo y aportó su valiosa experiencia y visión especializada.

Gracias a todos los participantes que contribuyeron durante la fase de consulta pública y aportaron valiosos comentarios. El desarrollo del estándar de material cultivado en laboratorio refleja la colaboración y el compromiso del RJC y de sus miembros en toda la cadena de suministro de relojería y joyería con el estándar más riguroso del sector en materia de prácticas comerciales responsables.



RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

**THE COUNCIL FOR RESPONSIBLE
JEWELLERY PRACTICES LTD.**

3rd Floor, 2-3 Hind House,
Londres, EC4A 3DL

El Consejo de Joyería Responsable (en inglés,
Responsible Jewellery Council) es el nombre
comercial de Council for Responsible Jewellery
Practices Ltd.

Registrado en Inglaterra y Gales con número
de empresa 05449042.

Versión 1: Febrero de 2025

Consulte el sitio web del RJC para asegurarse
de que se trata de la versión más reciente.