



RESPONSIBLE  
JEWELLERY  
COUNCIL

# MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO

GUÍA

JUNIO DE 2025

LGM

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
El Consejo de Joyería Responsable	01
Introducción	02
<b>REQUISITOS GENERALES</b>	<b>09</b>
LGMS 1 Cumplimiento legal	09
LGMS 2 Política y sistemas de gestión	17
LGMS 3 Presentación de informes	30
LGMS 4 Cuentas financieras	38
<b>CADERNAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS</b>	<b>42</b>
LGMS 5 Socios comerciales	42
LGMS 6 Derechos humanos	49
LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo	73
LGMS 8 Desarrollo comunitario	97
LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación	101
LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	110
LGMS 11 Seguridad	120
LGMS 12 Afirmaciones	126
<b>DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>139</b>
LGMS 13 Condiciones generales de empleo	139
LGMS 14 Horas de trabajo	147
LGMS 15 Remuneración	158
LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias	169
LGMS 17 Trabajo infantil	180
LGMS 18 Trabajo forzoso	188
LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva	199
LGMS 20 No discriminación	208
LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión	212
<b>SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b>	<b>219</b>
LGMS 22 Salud y seguridad	219
LGMS 23 Gestión medioambiental	245
LGMS 24 Sustancias peligrosas	260
LGMS 25 Residuos y emisiones	267
LGMS 26 Utilización de los recursos naturales	288
<b>PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO</b>	<b>303</b>
LGMS 27 Información sobre el producto	303
LGMS 28 Clasificación, análisis y tasación	316

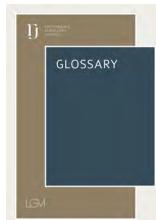


## DOCUMENTOS DE APOYO

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



[Estándar de material cultivado en laboratorio](#)



[Glosario del RJC](#)



En el [sitio web](#) del RJC encontrará documentos complementarios, apéndices, herramientas y referencias que pueden resultar útiles para la implementación de este documento así como en el [Portal de Miembros](#).

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

Versión 1.0

## CONSULTAS, COMENTARIOS O QUEJAS

Agradecemos cualquier comentario sobre esta guía. Si tiene alguna pregunta, comentario o queja, póngase en contacto con: [consultation@responsiblejewellery.com](mailto:consultation@responsiblejewellery.com) +44 (0)207 321 0992

Responsible Jewellery Council es el nombre comercial de Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, 3rd 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.

El cumplimiento de LGMS es voluntario para los no miembros y no pretende, 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 alta 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](http://www.responsiblejewellery.com).





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

# Introducción

## A. 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. Este estándar complementa al estándar del Código de prácticas (COP) y 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.

### EL LGMS DE UN VISTAZO

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

## B. ACERCA DE ESTA GUÍA

Esta guía está diseñada para ayudar a los miembros del RJC a implementar el LGMS y para apoyar a los auditores acreditados por el RJC a llevar a cabo las auditorías de certificación del LGMS. También puede resultar útil para las empresas no miembros de la cadena de suministro de joyería y otras partes interesadas que deseen saber más sobre el establecimiento de prácticas comerciales responsables en el sector.

El LGMS del RJC establece requisitos sobre lo que debe hacer una empresa, pero no prescribe cómo deben diseñarse los sistemas y procedimientos. La guía puede incluir información sobre cómo debe interpretarse un requisito del LGMS. Sin embargo, para evitar dudas, los miembros deben cumplir todos los requisitos aplicables del LGMS y los auditores deben evaluar la conformidad de un miembro con los requisitos aplicables del LGMS. La guía debe utilizarse como fuente de información y apoyo, cuando sea necesario. El RJC también ofrece formación a través de Internet y herramientas digitales para ayudar a las empresas a adherirse al LGMS y superar la certificación (disponibles en la [página web del RJC](#) o en el [Portal de Miembros](#)).



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

## Introducción

### C. CONTENIDO

El LGMS está estructurado en cinco grandes secciones y comprende 28 disposiciones, que conforman los distintos capítulos de esta guía (véase la Tabla 1). Abarcan una amplia gama de cuestiones de desarrollo sostenible y se aplican a empresas de cualquier tamaño, en todos los sectores de la cadena de suministro de joyería de material cultivado en laboratorio.

**TABLA 1. DISPOSICIONES INDIVIDUALES DEL LGMS**

<b>Requisitos generales</b>	1. Cumplimiento legal 2. Política y sistemas de gestión 3. Presentación de informes 4. Cuentas financieras
<b>Cadenas de suministro responsable, derechos humanos y diligencia debida</b>	5. Socios comerciales 6. Derechos humanos 7. Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo 8. Desarrollo comunitario 9. Soborno y pagos de facilitación 10. Conocimiento de la contraparte: blanqueo de capitales y financiación del terrorismo 11. Seguridad 12. Afirmaciones
<b>Derechos laborales y condiciones de trabajo</b>	13. Condiciones generales de empleo 14. Horas de trabajo 15. Remuneración 16. Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias 17. Trabajo infantil 18. Trabajo forzoso 19. Libertad de asociación y negociación colectiva 20. No discriminación 21. Diversidad, equidad e inclusión
<b>Salud, seguridad y medioambiente</b>	22. Salud y seguridad 23. Gestión medioambiental 24. Sustancias peligrosas 25. Residuos y emisiones 26. Utilización de los recursos naturales
<b>Productos de material cultivado en laboratorio</b>	27. Información sobre el producto 28. Clasificación, análisis y tasación

Cada capítulo de esta guía ofrece unos breves antecedentes sobre el tema en cuestión; una selección de reglamentos, estándares e iniciativas clave; una serie de consejos y orientaciones sobre cómo aplicar la disposición pertinente del LGMS; y una lista de sitios web y publicaciones donde se puede encontrar más información sobre el tema.

Los términos clave se definen en el glosario disponible en la página web del RJC.



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

## Introducción

### D. APLICACIÓN DEL AMBITO DEL LGMS

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 de material cultivado en laboratorio. Los sectores cubiertos por el LGMS incluyen la producción de material cultivado en 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 tasadores y los proveedores de transporte seguro.

El LGMS no se aplica a los materiales cultivados en laboratorio que se incluyen en artículos de relojería y joyería como componentes funcionales. Aquí se pueden incluir, por ejemplo, el cristal de zafiro de la esfera de un reloj o los rubíes utilizados como cojinete en los mecanismos de los relojes. Cualquier material cultivado en laboratorio que se utilice como adorno en relojes y joyería (por ejemplo, en la corona, la esfera o la pulsera de un reloj, o en cualquier lugar de un artículo de joyería en el que las piedras cultivadas en laboratorio se utilicen únicamente como adorno y no con fines funcionales) se incluye en el ámbito de aplicación de este estándar. Para una definición de componentes funcionales o adornos, véase el [glosario del RJC](#).

Los materiales cultivados en laboratorio dentro de este estándar deben 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 o reciclado.

**FIGURA 1: EL ÁMBITO DEL LGMS**

 <b>Producción de material cultivado en laboratorio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivo de material cultivado en laboratorio</li> </ul>	 <b>Fabricación de joyas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fabricación</li> <li>• Venta al por mayor</li> </ul>
 <b>Diamantes y piedras preciosas de color cultivados en laboratorio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercio o venta al por mayor</li> <li>• Corte o pulido</li> </ul>	 <b>Venta al por menor de joyería</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Venta al por menor, incluidas las ventas en línea</li> </ul>
 <b>Industrias de servicios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratorios gemológicos</li> <li>• Tasadores</li> <li>• Proveedores de transporte</li> <li>• Seguridad privada</li> </ul>	

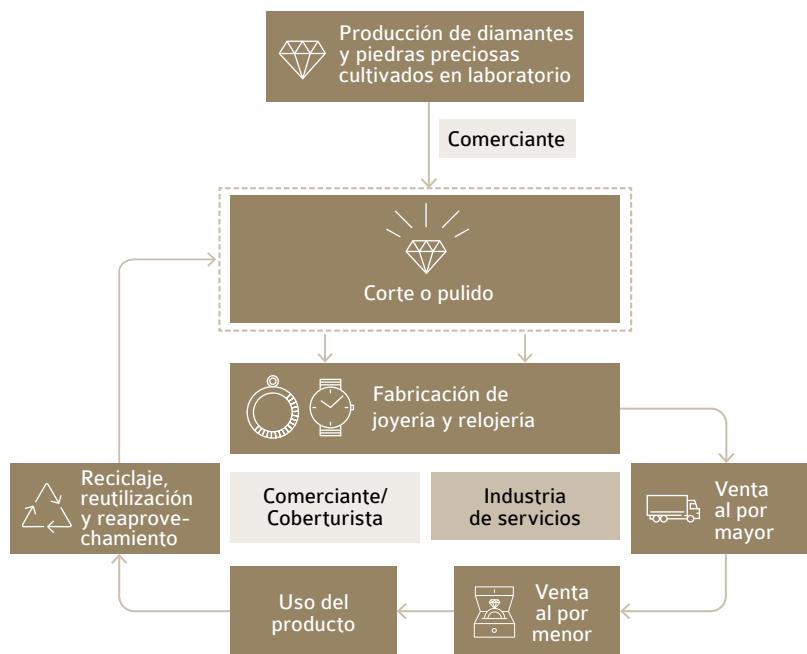
La aplicabilidad de cada disposición se indica claramente al principio de cada capítulo de esta guía.



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

## Introducción

**FIGURA 2: DIAGRAMA DE LA CADENA DE SUMINISTRO**



## E. SISTEMAS DE GESTIÓN PARA APOYAR EL LGMS

Los miembros del RJC son libres de elegir su propio enfoque de gestión para aplicar el LGMS. Las orientaciones de este documento son necesariamente genéricas y, como tales, se ofrecen como una amplia sugerencia que puede no ser siempre apropiada para las empresas individuales. En muchos casos, las empresas dispondrán de sus propios métodos probados y comprobados que se han desarrollado para adaptarse a su contexto empresarial y operativo particular; estos pueden y deben utilizarse siempre que sea apropiado.

En términos generales, el RJC identifica ocho elementos comunes o mecanismos dentro de los sistemas de gestión que ayudarán a las empresas a aplicar el LGMS de forma eficaz. A continuación se describen, seguidas de la Tabla 2 en la que se identifica cada disposición del LGMS que exige el establecimiento del mecanismo. Las empresas pueden considerar más eficaz desarrollar mecanismos combinados para las distintas disposiciones del LGMS y deben hacerlo siempre que sea apropiado, por ejemplo, desarrollando un único programa de formación para el cumplimiento legal (LGMS 1), los socios comerciales (LGMS 5), la seguridad (LGMS 11) y las demás disposiciones del LGMS para las que se requiera formación. Cuando los miembros también comercien con otros materiales del ámbito del RJC y se sometan a la certificación del COP del RJC, puede que les resulte más eficiente y eficaz combinar sus sistemas de gestión allá donde sea adecuado.

### 1. Responsabilidad de la dirección

Hacer que un alto directivo se responsabilice de cuestiones específicas relacionadas con el LGMS ayudará a garantizar que estas se incorporen a la planificación y el funcionamiento de la empresa. En muchos casos, una misma persona puede hacerse responsable de múltiples disposiciones. Por ejemplo, puede designarse un único responsable de recursos humanos de todos los requisitos de la sección sobre derechos laborales y condiciones de trabajo.

### 2. Política por escrito

Una política escrita aclara la posición de una empresa sobre cuestiones clave y actúa como un registro formal de la misma. Puede utilizarse para dar información coherente a los empleados y socios comerciales. No es necesario que tenga una política sobre cada una de las disposiciones del LGMS. En su lugar, puede considerar la posibilidad de tener varias políticas clave que agrupen cuestiones similares, o incluso tener una única declaración de política general que abarque el LGMS en su conjunto.



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

## Introducción

### 3. Evaluación de riesgos

Las evaluaciones de riesgos se recomiendan en toda el LGMS como herramienta para identificar y caracterizar los impactos adversos, tanto para una empresa como externamente. Dependiendo de la disposición en cuestión, puede que tenga que evaluar los riesgos sociales (por ejemplo, los riesgos en materia de derechos humanos, la salud y la seguridad, o la seguridad de las personas) o los riesgos medioambientales (como la contaminación o el uso de la energía) o ambos ya que, a menudo, los dos están interrelacionados. Las evaluaciones de riesgos deben utilizarse para identificar los impactos significativos, ya sean reales o potenciales, y aplicar los controles de riesgos y los planes de tratamiento de riesgos en función del nivel de importancia.

### 4. Procedimientos establecidos

Los procedimientos establecidos identifican cómo poner en práctica las políticas. Si se aplican bien, sirven para garantizar un enfoque sólido y coherente de cuestiones específicas, y se exigen o recomiendan en casi todas las disposiciones del LGMS. Es posible que desee integrar algunos de estos aspectos (o todos) en un sistema de gestión de toda la empresa nuevo o ya existente, o en marcos normativos específicos para la gestión de cuestiones clave, como la diligencia debida, los recursos humanos, la participación de las partes interesadas, las comunicaciones y la gestión medioambiental.

### 5. Registros

Un registro fiable mejora la rendición de cuentas y permite a las empresas gestionar los datos y medir el progreso a lo largo del tiempo. Constituye una fuente de información esencial tanto para las revisiones internas como para las auditorías externas. Algunas disposiciones del LGMS exigen específicamente que se lleven registros, por ejemplo, sobre sus inventarios o transacciones comerciales, o sobre sus decisiones y acciones. En todos los casos, se le pedirá que proporcione los registros de los últimos 12 meses para su primera auditoría de certificación del RJC. Una vez realizada la certificación, deberá conservar los registros para próximas auditorías durante al menos tres años (o más si así lo exige la legislación aplicable o se especifica en disposiciones concretas del LGMS).

### 6. Informes

Hacer pública la información económica, medioambiental y social refuerza la credibilidad de una empresa y su reputación de negocio responsable entre gobiernos, inversores, socios comerciales, empleados, comunidades y clientes por igual. El LGMS exige a las empresas que informen públicamente, al menos una vez al año, sobre las prácticas comerciales relevantes al LGMS y esboza los requisitos de información para varios temas específicos, incluidos los esfuerzos para prevenir los impactos sobre los derechos humanos, las iniciativas de gestión del agua, los resultados de las evaluaciones de impacto, los pagos al gobierno (por ejemplo, los impuestos) y cualquier información relevante para las comunidades afectadas.

### 7. Formación

La formación es útil para fomentar la comprensión de la política y la práctica, desarrollar nuevas capacidades, aclarar las expectativas y reforzar las responsabilidades. En función de su finalidad, la formación puede dirigirse a los empleados, a los socios comerciales o a otras partes interesadas externas (como las comunidades locales). En todos los casos en los que la formación sea recomendada o exigida por el LGMS, asegúrese de llevar y conservar un registro de la formación impartida (incluyendo qué, cuándo y a quién).

### 8. Mecanismo de reclamación

Un mecanismo de reclamación proporciona un canal para que las personas o grupos afectados que se ven impactados por las actividades y operaciones de una empresa planteen sus preocupaciones o reclamaciones para que sean investigadas y remediadas según sea necesario. Varias disposiciones del LGMS requieren un mecanismo de reclamación compatible con los derechos que permita a las partes interesadas plantear sus preocupaciones de forma temprana, abierta, informada y con la debida protección y respeto de los derechos humanos. Algunos están dirigidos a los empleados, otros a las partes interesadas externas. Su mecanismo de reclamación deberá dar cabida tanto a las partes interesadas internas como a las externas, cada una de las cuales requerirá probablemente enfoques de gestión ligeramente diferentes, tal y como se indica en las orientaciones del LGMS 2 (Política y sistemas de gestión). En su [Portal de Miembros](#) encontrará herramientas y modelos de apoyo que abarcan muchos de los sistemas de gestión mencionados, como un kit de herramientas de evaluación de riesgos o modelos de informes o políticas.



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

## Introducción

**TABLA 2. DISPOSICIONES DEL LGMS EN LAS QUE SE REQUIEREN O RECOMIENDAN MECANISMOS DIFERENTES**

Disposición del LGMS	Manager	Política	Evaluación de riesgos	Procedimientos establecidos	Registros	Informes	Formación	Mecanismo de reclamación
<b>1</b> Cumplimiento legal								
<b>2</b> Política y sistemas de gestión								INT./EXT.
<b>3</b> Presentación de informes								
<b>4</b> Finanzas								
<b>5</b> Socios comerciales				DD				
<b>6</b> Derechos humanos				DD				INT./EXT.
<b>7</b> Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluidas las zonas de la lista CAHRA				DD				EXT.
<b>8</b> Desarrollo comunitario				GPI				
<b>9</b> Soborno				RR. HH.				INT./EXT.
<b>10</b> KYC				DD				
<b>11</b> Seguridad				DD				
<b>12</b> Afirmaciones				CA				INT./EXT.
<b>13</b> Empleo								
<b>14</b> Horas de trabajo				RR. HH.				INT.
<b>15</b> Remuneración				RR. HH.				
<b>16</b> Disciplina y reclamaciones				RR. HH.				INT.
<b>17</b> Trabajo infantil				RR. HH.				
<b>18</b> Trabajo forzoso								
<b>19</b> Libertad de asociación				RR. HH.				INT.
<b>20</b> No discriminación				RR. HH.				
<b>21</b> Diversidad, equidad e inclusión								
<b>22</b> Salud y seguridad				SS				
<b>23</b> Gestión medioambiental				GA				
<b>24</b> Sustancias peligrosas				SS				
<b>25</b> Residuos y emisiones				GA				
<b>26</b> Recursos naturales				GA				
<b>27</b> Información sobre el producto				CA				
<b>28</b> Clasificación y tasación				CA				

Clave:

**Procedimientos establecidos:** DD: Sistema de diligencia debida; SM: Gestión de las partes interesadas; RR.HH: Recursos humanos

**CA:** Gestión de las comunicaciones; EM: Gestión medioambiental; SS: Salud y seguridad

**Mecanismo de reclamación:** INT.: Para las partes interesadas internas; EXT.: Para las partes interesadas externas



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

## Introducción

### F. PEQUEÑA EMPRESA

El LGMS está diseñado para ser aplicado por empresas de cualquier tamaño. La cadena de suministro de joyería y relojería está formada por empresas grandes y pequeñas por igual. En muchos países, está dominada por empresas familiares de diseño, fabricación, corte, pulido y venta al por menor con 25 o menos trabajadores.

La certificación LGMS no es menos estricta para las pequeñas empresas, pero tampoco debe ser desproporcionadamente onerosa o difícil. Los auditores tendrán en cuenta el tamaño y el impacto a la hora de verificar la conformidad con el LGMS. Buscarán pruebas objetivas de sistemas de gestión eficaces y de un buen rendimiento, en lugar de pedir copias de procedimientos y registros complejos.

Este enfoque reconoce que, aunque los sistemas de gestión de las pequeñas empresas o instalaciones de producción pueden ser menos formales que los de las grandes compañías, pueden funcionar igual de bien para mantener el LGMS. Por ejemplo, una pequeña empresa no necesita preparar una publicación larga y formal para ajustarse a los requisitos del LGMS sobre la información pública anual; en muchos casos, bastará con un simple memorando electrónico, disponible previa solicitud, o un correo electrónico.

Independientemente del tamaño de la empresa, la documentación debe ser adecuada y coherente. Al auditar pequeñas empresas, los auditores combinarán a menudo una revisión de los documentos, políticas y registros pertinentes con otras fuentes de información para evaluar cómo funcionan los sistemas en la práctica. Las entrevistas son especialmente valiosas en este sentido porque pueden llegar a una proporción mucho mayor de la mano de obra en las pequeñas empresas en comparación con los lugares de trabajo más grandes y, por lo tanto, sirven como un indicador más preciso de la concienciación y la comprensión entre los empleados.

Al leer los capítulos que siguen, el RJC le anima a interpretar sus orientaciones en el contexto del tamaño de su propia empresa. En muchos casos, las orientaciones incluyen sugerencias específicas para ajustar los enfoques a fin de que se adapten mejor a las pequeñas empresas.





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

# LGMS 1 Cumplimiento legal

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 1 Cumplimiento legal	
	1.1	1.2
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓
Reciclador	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Gestionar eficazmente el riesgo legal mediante el cumplimiento de la normativa ayuda a una empresa a mantener una buena reputación y también a conservar su licencia social para operar.

El cumplimiento legal y reglamentario exige que las empresas se atengan a la legislación aplicable, que puede incluir:

- legislación, reglamentos y códigos o estándares legalmente exigidos;
- permisos, licencias y otras formas de autorización;
- reglamentos locales; y
- decisiones, instrucciones, sentencias o interpretaciones emitidas por los juzgados y tribunales pertinentes.

Las empresas que no cumplen la legislación aplicable pueden enfrentarse a una serie de consecuencias, entre las que se incluyen:

- sanciones financieras o multas;
- ser responsable civil o penalmente de las acciones de los empleados;
- que los directores y gerentes sean responsables civil o penalmente de los delitos de la empresa;
- la inhabilitación de los directores; y
- acciones posteriores por daños y perjuicios de las partes afectadas.

En algunos casos, las autoridades reguladoras pueden exigir responsabilidades a las empresas por incumplimientos en sus operaciones o en la cadena de suministro (por ejemplo, contaminación o trabajo forzoso) sin tener que demostrar que la empresa incumple la ley. Corresponde a la empresa demostrar que sí cumple la normativa.



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

### CLASIFICACIÓN DE LAS NO CONFORMIDADES CON EL LGMS 1

Se aplicará una **no conformidad importante** si no ha identificado los requisitos legislativos o reglamentarios relevantes para el LGMS; o si conoce un incumplimiento de los requisitos legislativos o reglamentarios y:

- ha realizado **intentos inadecuados** para rectificarlo; o
- esta situación **tiene el potencial** de plantear un riesgo inminente para los trabajadores, la comunidad o el medioambiente.

Se aplicará una **no conformidad menor** si tiene conocimiento de un incumplimiento de los requisitos legislativos o reglamentarios y:

- está realizando intentos **adecuados** para rectificarlo; y
- el incumplimiento **no** supone un riesgo inminente para los trabajadores, la comunidad o el medioambiente.

También se aplicará una **no conformidad menor** si no ha identificado requisitos legislativos o reglamentarios relevantes para el LGMS y la no conformidad no supone un riesgo significativo inminente para los trabajadores, la comunidad o el medioambiente.

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

El RJC no ofrece a sus miembros asesoramiento específico sobre la legislación aplicable porque las leyes varían en función del tipo de empresa de que se trate, de dónde opere y de qué instalaciones disponga.

El derecho suele consistir tanto en la legislación elaborada por los gobiernos como en las normas establecidas por los tribunales. Las obligaciones legales a menudo van más allá de las leyes y reglamentos específicos. Muchos principios se establecen sobre la base de decisiones de casos anteriores juzgados por los tribunales; se denominan derecho consuetudinario o jurisprudencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantiene **NATLEX** (<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/home>), una base de datos de legislación nacional sobre trabajo, seguridad social y derechos humanos relacionados en 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones. NATLEX es un recurso gratuito que todas las empresas pueden utilizar para ayudarles a identificar sus requisitos legales.



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

### REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS (RGPD)

A partir de mayo de 2018, todas las empresas que operen en la Unión Europea (UE) deberán cumplir las nuevas normas de protección de datos (RGPD), independientemente de dónde tengan su sede. El RGPD representa el mayor cambio en la legislación sobre procesamiento de datos en 20 años y su incumplimiento puede acarrear importantes sanciones económicas.

El RGPD normaliza la ley de protección de datos en toda la UE e impone nuevas normas estrictas sobre el control de los datos personales de personas identificadas o identificables. Los datos personales incluyen cualquier información que usted almacene sobre alguien que pueda utilizarse directamente para identificarlo. También constituyen datos personales diferentes informaciones que, reunidas, pueden utilizarse para identificar a una persona concreta.

**Si su establecimiento comercial está ubicado en la UE, si su negocio implica la transferencia de datos personales a la UE o comercializa bienes o servicios a personas dentro de la UE, entonces debe cumplir con los requisitos establecidos en el GDPR<sup>1</sup>.** A continuación se indican algunos pasos a tener en cuenta para cumplir con el RGPD:

1. Identifique qué datos personales recopila y procesa, y confirme por qué lo hace y sobre qué base legal. Los datos personales incluyen cosas como el nombre, la dirección particular, la dirección IP y los datos de localización (por ejemplo, en los teléfonos móviles). No incluye el número de registro de la empresa ni datos anónimos. Los datos personales pueden recopilarse a través de los registros del personal, las grabaciones de circuito cerrado de televisión o los sistemas informáticos.
2. Informe a sus clientes, empleados y otras personas cuando recopile sus datos personales.
3. Conserve los datos personales solo el tiempo necesario.
4. Proteja todos los datos personales que procese.
5. Documente y mantenga registros de sus actividades de procesamiento de datos.
6. Asegúrese de que sus subcontratistas de datos personales respetan las normas.

Los requisitos de implementación del RGPD varían en función del tamaño de su empresa y del tipo de datos que procesa. Para obtener más información y orientación, póngase en contacto con el miembro del Consejo Europeo de Protección de Datos de su país ([https://edpb.europa.eu/edpb\\_en](https://edpb.europa.eu/edpb_en)) o consulte:

- Información de la Comisión Europea, [https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_en)
- Kit de herramientas de autoevaluación de la Oficina del Comisionado de Información (en el Reino Unido), <https://ico.org.uk/for-organisations/advice-for-small-organisations/checklists/data-protection-self-assessment/>

<sup>1</sup> Tenga en cuenta que esta lista no es exhaustiva y que debe buscar asesoramiento jurídico para determinar si el procesamiento de datos personales que realiza su empresa entra en el ámbito de aplicación del RGPD.



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 1.1: CUMPLIMIENTO LEGAL

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 LGMS, adhiriéndose siempre a las *leyes aplicables*.

#### Medidas a tomar:

- Como miembro del RJC, se espera que conozca las leyes y normativas locales en todas sus áreas de funcionamiento, y que se mantenga al día de los desarrollos legales en la legislación y la jurisprudencia asociada.
- La certificación LGMS no pretende proporcionar una auditoría completa de cumplimiento legal. Más bien, tiene como objetivo garantizar que usted tenga el marco que necesita para conocer la ley aplicable y cumplirla a lo largo del tiempo. En la práctica, eso significa que debe demostrar que dispone de sistemas y procedimientos para acceder a la información actualizada sobre la legislación aplicable y mantener el cumplimiento.
- Asegúrese de que dispone de sistemas, procesos, procedimientos o métodos que le permitan supervisar adecuadamente la evolución jurídica e identificar las principales áreas de riesgo legal.
- Identificar las leyes aplicables o sus cambios, interpretarlas y determinar sus repercusiones en sus operaciones puede llevarle mucho tiempo. Pero hay muchas fuentes externas que pueden ayudar, entre ellas:
  - servicios comerciales;
  - agencias reguladoras;
  - departamentos gubernamentales;
  - grupos comerciales y asociaciones industriales;
  - Internet;
  - bibliotecas públicas;
  - seminarios y cursos;
  - suscripciones a boletines y revistas;
  - consultores y profesionales jurídicos; y
  - clientes, proveedores y otras empresas.
- Si no está seguro de sus requisitos de cumplimiento legal, solicite asesoramiento jurídico a un profesional cualificado. Esto incluye la búsqueda de asesoramiento sobre aspectos como los requisitos de importación y exportación y los derechos de propiedad intelectual, que no se contemplan explícitamente en el LGMS.



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

- Haga que una persona o grupo de personas específico sea responsable de compilar y mantener un registro para el cumplimiento legal que enumere:
  - todas las leyes y reglamentos aplicables pertinentes, las licencias y permisos necesarios, y las obligaciones de información y divulgación;
  - cualquier desarrollo en curso de estos requisitos;
  - su estado de cumplimiento y cualquier acción futura necesaria para seguir cumpliendo; y
  - cualquier medida necesaria para corregir posibles incumplimientos.

Consulte «Modelo de registro de cumplimiento legal» más abajo para ver un ejemplo de registro.

- Comunique los requisitos legales a todos sus empleados y contratistas e imparta formación para asegurarse de que entienden lo que tienen que hacer para garantizar el cumplimiento.
- Cooperar de forma plena y transparente con los organismos encargados de hacer cumplir la ley, lo que incluye proporcionar a los funcionarios de aduanas acceso a información completa sobre todos los envíos internacionales.
- En todo momento, el miembro debe dar prioridad al cumplimiento de la legislación aplicable.
- Si el requisito del LGMS es más estricto, también deberá cumplirse el requisito del LGMS, siempre que no infrinja el cumplimiento de la legislación aplicable.
- Si el requisito del LGMS da lugar a una violación de la ley aplicable, los miembros deben dar prioridad a la ley aplicable, asimismo los miembros deben hacer todo lo posible para cumplir con la intención del LGMS.
- Los sistemas para el cumplimiento deben ser siempre apropiados para el propósito del miembro, la naturaleza, la escala y el impacto de sus operaciones comerciales, pero de una manera que permita al miembro hacer todo lo que esté en su mano para cumplir los términos del acuerdo. Es una obligación tomar todas las medidas que tomaría una persona precavida y decidida que actuara en su propio interés y deseara el resultado.
- Cuando se haya identificado una deficiencia en el cumplimiento de la legislación aplicable (o del LGMS), el miembro deberá establecer acciones correctivas para rectificar los casos de violación de la legislación aplicable (o del LGMS). Las acciones correctivas deben garantizar que el miembro pase a un estado de conformidad y evitar que se repita.
- Mantenga los registros de cumplimiento durante un mínimo de cinco años o durante el tiempo que exija la legislación aplicable, el que sea más largo.



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS: CUMPLIMIENTO LEGAL

#### 1. ¿Qué hago si los requisitos legales son diferentes a los del LGMS?

Si existe una diferencia entre la ley aplicable y el LGMS, el RJC espera que usted se ajuste a la que sea más estricta. Entonces:

- Si la legislación aplicable establece requisitos más estrictos que una disposición del LGMS, se espera que usted cumpla con los requisitos legislativos y reglamentarios en cuestión.
- Si los requisitos del RJC, tal y como se definen en el LGMS, establecen un estándar más estricto que la ley aplicable, se espera que usted cumpla con el LGMS, aunque esto exceda los requisitos legales.

Tenga en cuenta que si el cumplimiento del LGMS diera lugar a una violación de la legislación aplicable, entonces deberá prevalecer la legislación aplicable. Por ejemplo, tal y como se reconoció en el LGMS 19, la libertad de asociación y negociación colectiva está restringida en algunos países. En este caso, debe cumplir con la legislación aplicable y hacer todo lo posible para cumplir con la intención del LGMS. Si la intención del LGMS no puede cumplirse, o si no está seguro, busque asesoramiento jurídico o póngase en contacto con el RJC.

#### 2. ¿Qué ocurre cuando hay una disputa sobre los requisitos legales?

El RJC entiende que a veces puede no estar claro cómo interpretar la ley (por ejemplo, si no existen orientaciones o si una ley está siendo revisada en los tribunales). En estos casos, debe presentar cualquier orientación emitida por el gobierno que esté disponible, así como cualquier opinión legal (redactada por un funcionario judicial, un experto legal o un tribunal), como parte de su autoevaluación; su auditor las tendrá en cuenta a la hora de evaluar la conformidad con el LGMS.

En casos de disputa legal:

- Una no conformidad menor se aplica si su auditor cree que existe una no conformidad de LGMS pero usted puede demostrar que entiende los requisitos legales y los asuntos en disputa.
- Se puede aplicar una no conformidad importante si su auditor considera que su enfoque crea un entorno de trabajo inseguro o una amenaza para los trabajadores, las comunidades o el medioambiente.

#### 3. ¿Qué ocurre si he solicitado un permiso o licencia pero aún está siendo tramitado por las autoridades gubernamentales?

Las aprobaciones pendientes son habituales, ya que las empresas y la legislación cambian con frecuencia y las autoridades competentes pueden tardar en tramitar las solicitudes. Si el retraso en disponer de un permiso válido se debe a los procedimientos gubernamentales y usted puede demostrar que ha presentado todos los materiales necesarios para solicitar el permiso o la licencia, los auditores calificarán la situación de conformidad.

### LGMS 1.2: PROPIEDAD INTELECTUAL Y ACUERDOS DE LICENCIA

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

#### Medidas a tomar:

- Como miembro del RJC, se espera de usted que conozca y respete los derechos de propiedad intelectual (PI) de terceras partes y que cumpla los acuerdos de licencia, en particular en lo relacionado con las tecnologías y metodologías de cultivo. Asegúrese de que dispone de sistemas, procesos, procedimientos o métodos que puedan supervisar adecuadamente los cambios y actualizaciones en materia de PI.



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

- Haga que una persona específica, o un grupo de personas, sea responsable de compilar y mantener un registro para el cumplimiento de los derechos de PI y acuerdos de licencia, entre ellos:
  - todos los acuerdos vigentes para el uso de la propiedad intelectual;
  - registros de todas las licencias, permisos o contratos relacionados con la producción de material cultivado en laboratorio;
  - requisitos legales sobre propiedad intelectual y licencias (véase LGMS 1.1);
  - cualquier novedad en relación con los registros de propiedad intelectual o los acuerdos de licencia;
  - su situación de cumplimiento de los requisitos relativos al respeto de la propiedad intelectual y cualquier medida futura necesaria para seguir cumpliéndolos; y
  - cualquier medida necesaria para corregir posibles incumplimientos.
- Existen múltiples formas de que los miembros se mantengan al tanto de los cambios en los derechos de propiedad intelectual. Por ejemplo, explorando:
  - Bases de datos de patentes y marcas registradas
  - Asociaciones industriales de PI
  - Departamentos gubernamentales, oficinas nacionales o internacionales de PI
  - Bases de datos reglamentarias (véase la guía para 1.1)
  - Internet
  - Consultores y profesionales jurídicos
- Para los productores de material cultivado en laboratorio (LGM), la concesión de licencias de PI también puede formar parte de acuerdos contractuales relacionados con el uso de tecnologías de cultivo. Los miembros deben mantener registros de todos estos acuerdos y requisitos contractuales en relación con la propiedad intelectual y ser capaces de demostrar cómo han aplicado estos requisitos y cómo están supervisando la conformidad.
- Los miembros pueden optar por consultar a expertos jurídicos que evalúen qué derechos de propiedad intelectual deben respetarse o adquirirse en relación con los métodos de cultivo utilizados.
- Los miembros pueden optar por combinar la supervisión y el cumplimiento de los derechos de PI con sus acciones para el cumplimiento del LGMS 1.1. Por ejemplo, puede que desee combinar su registro jurídico con su registro para supervisar el cumplimiento de los derechos de propiedad y las licencias existentes.
- El auditor supervisará estos procesos y también preguntará sobre cualquier queja pendiente o impugnación legal que se haya planteado en relación con infracciones de la PI.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Puede nombrar a la persona, o grupo de personas, responsable del cumplimiento legal?
- ¿Puede demostrar al auditor cómo mantiene el conocimiento de los requisitos legales y de los cambios en la legislación?
- ¿Puede demostrar al auditor las medidas que adopta para supervisar su cumplimiento de la legislación aplicable?
- ¿Dispone de todos los permisos y licencias necesarios? Si no es así, ¿puede demostrar que ha solicitado correctamente los permisos y licencias que le faltan y que está esperando su aprobación?
- ¿Puede mostrar al auditor cómo se mantiene al tanto y cómo garantiza el cumplimiento de cualquier derecho de propiedad intelectual de tercera parte y de los acuerdos de licencia?



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

## LGMS 1 Cumplimiento legal

### → MODELO DE REGISTRO LEGAL

La Tabla 3 muestra un ejemplo de lo que podría ser un registro de cumplimiento legal. Si lo desea, puede utilizarla como modelo, pero también es libre de adoptar su propio enfoque del cumplimiento legal para ajustarse al LGMS 1.

**TABLA 3. MODELO DE REGISTRO DE CUMPLIMIENTO LEGAL**

Leyes, reglamentos, estándares, códigos y políticas	Jurisdicción	Organismo regulador	Descripción de los principales requisitos reglamentarios o de otro tipo	Relevancia para los negocios de los miembros	Persona responsable	Evaluación del cumplimiento (fecha/ frecuencia)	Permiso	Registros	Acciones correctivas
Reglamento sobre la gestión de la importación y exportación de mercancías 1996	China	Ministerio de Comercio Exterior y Cooperación Económica, Administración General de Aduanas, Administración Estatal de Protección del Medioambiente	China tiene dos leyes básicas relativas al transporte de residuos: • la Ley de la República Popular China sobre la Prevención y el Control de la Contaminación Medioambiental por Residuos Sólidos (la Ley de Residuos Sólidos); y • la Disposición Provisional sobre la Administración de la Protección Medioambiental en la Importación de Materiales de Desecho. También describen el sistema de licencias de importación y los requisitos para las inspecciones previas al envío.	Esta es una condición cuando se exportan a China artículos que contienen ciertas categorías de metales prohibidos, minerales, productos animales, desechos de laboratorio, residuos industriales, etc.	Gestor interno de envíos	Trimestral	Recibido en fecha X Fecha de renovación Y	Oficina de Logística	No se requieren
Ley de Protección del Medioambiente 2017	Victoria, Australia	Autoridad de protección del medioambiente <a href="http://www.epa.vic.gov.au">www.epa.vic.gov.au</a>	La Ley de Protección del Medioambiente de 2017 define los requisitos relativos al Deber General de Medioambiente (DGA), así como la necesidad de: • Cumplir la normativa medioambiental aplicable y las normas medioambientales de referencia subordinadas a la Ley. • Obtener y cumplir todos los requisitos de permiso o registro, especialmente en relación con el almacenamiento, la gestión o el transporte de residuos, tierras contaminadas y desechos.	La empresa activa los umbrales de notificación de emisiones de monóxido de carbono y dióxido de azufre en función del consumo de combustible y de electricidad. La empresa debe informar antes del 30 de septiembre de cada año de las emisiones anuales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio. Esto debe calcularse de acuerdo con el Procedimiento NPI n.º 123.	Director de Operaciones	Anual, antes del 30 de septiembre	Licencia EPA	Informes de la NPI en el Departamento de Medioambiente	No se requieren

## E. MÁS INFORMACIÓN

Solicite asesoramiento jurídico a un experto cualificado sobre el cumplimiento de la legislación aplicable por parte de su empresa y la observancia de los derechos de propiedad intelectual de terceras partes y los acuerdos de licencia.



# LGMS 2 Política y sistemas de gestión

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 2 Política y sistemas de gestión						
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

### POLÍTICAS

Las políticas ayudan a una organización a definir la responsabilidad y la conducta esperada en relación con las operaciones y los negocios de la organización. Políticas:

- demostrar el compromiso desde arriba;
- establecer la responsabilidad corporativa y la gobernanza para los riesgos y asuntos clave;
- crear una plataforma para procedimientos y prácticas más detallados; y
- comunicar los valores, principios e intenciones de la empresa.

Las políticas también sirven como un conjunto de normas y directrices para la toma de decisiones que ayudan a impulsar un comportamiento coherente dentro de una organización. También ayudan a garantizar que una organización cumple la legislación aplicable. Para que las empresas se den cuenta de los beneficios de sus políticas internas, es importante que inviertan tiempo en aplicarlas dentro de la organización y en comunicarlas a todas las partes interesadas.

### SISTEMAS DE GESTIÓN

Para que las empresas integren prácticas comerciales responsables en sus sistemas empresariales, la creación de un marco comienza por garantizar que un sistema de gestión sea esencial y eficaz; en el contexto del LGMS, se trata de un sistema de gestión que pueda abordar todas las partes aplicables del estándar del LGMS. Un sistema de gestión se compone de tres elementos interactivos y dinámicos: personas, procesos y registros. Para que el sistema funcione eficazmente, las personas deben estar formadas, ser competentes y comprender sus responsabilidades; deben establecerse procesos para definir qué tareas y actividades laborales deben llevarse a cabo; y se necesitan registros para garantizar la coherencia, medir los resultados y mantener los registros (véase la Figura 3).



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

FIGURA 3: LOS TRES COMPONENTES DE UN SISTEMA DE GESTIÓN



Es muy probable que gran parte de lo que necesita para un sistema de gestión ya exista. Hasta una pequeña empresa tendrá funciones y responsabilidades comprensibles, procesos repetibles para llevar a cabo tareas laborales, procesos para administrar registros, protocolos para comprar materiales y tratar con proveedores y clientes, informes de rendimiento y controles fundamentales de salud y seguridad, como botiquines de primeros auxilios, datos de contacto de emergencia y procedimientos de evacuación.

Un sistema de gestión eficaz es aquel que formaliza estos procesos bajo un marco común. Los sistemas de gestión ayudarán a garantizar el cumplimiento de los objetivos empresariales y, en este caso, la conformidad con los requisitos pertinentes del LGMS. Le ayudarán a:

- Identificar y evaluar las exposiciones y responsabilidades;
- Identificar los riesgos y las oportunidades;
- Establecer sistemas de prácticas laborales, procedimientos y controles de gestión para controlar, minimizar y, cuando sea posible, eliminar los riesgos y los impactos;
- Garantizar el cumplimiento continuo de las leyes aplicables y otras obligaciones como códigos de prácticas, normas de trabajo y directrices que se aplican y pueden cambiar de vez en cuando;
- Diferenciar el negocio y establecer formas de mejorar el rendimiento en las áreas cubiertas por el LGMS;
- Asegurarse de que todo el mundo en la organización conoce cuál es su papel y sus responsabilidades;
- Asegurarse de que existen canales claros para comunicar la información interna y externamente;
- Proporcionar un marco para la mejora continua en la gestión de los impactos empresariales adversos asociados a las actividades y operaciones de la empresa.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

Un sistema de gestión tiene que ser dinámico y adaptarse a medida que cambia la empresa, lo que incluye ser capaz de hacer frente a los imprevistos (como incidentes o acontecimientos externos), así como captar las oportunidades de mejora. Las características clave de un sistema de gestión eficaz incluyen:

- Liderazgo y participación de la dirección;
- Compromiso a todos los niveles;
- Compromisos comprensibles y alcanzables;
- Obligaciones de cumplimiento identificadas;
- Opiniones de las partes interesadas y expectativas;
- Establecimiento de sistemas de registro de documentación y elaboración de informes;
- Procedimientos operativos correctamente establecidos y revisados periódicamente;
- Niveles adecuados de educación y formación;
- Planes y procedimientos de respuesta en caso de emergencia; y
- Supervisión y revisión del rendimiento y del sistema.

### MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Los mecanismos eficaces de queja y reclamación compatibles con los derechos proporcionan un canal para que las personas y comunidades afectadas por las actividades de una organización planteen sus preocupaciones de manera temprana, abierta, informada, con la debida protección y en un ambiente de respeto. Tienen el potencial de limitar la escalada de disputas, facilitar su resolución y contribuir a la prevención de futuras disputas al permitir el aprendizaje y mejorar las relaciones. Los derechos humanos son una dimensión importante de los mecanismos de queja y reclamación, tanto en lo que se refiere al proceso de resolución de conflictos como al alcance potencial de las quejas.

Un mecanismo de queja y reclamación eficaz y compatible con los derechos es una herramienta esencial en el enfoque de cualquier empresa para la participación continua de las partes interesadas. Dicho mecanismo proporciona un canal para que las personas y comunidades afectadas por las actividades de una empresa planteen sus preocupaciones de manera temprana, abierta, informada, con la debida protección y en un ambiente de respeto por los derechos humanos. Disponer de un buen mecanismo de queja y reclamación puede ayudar a evitar que las disputas se agraven y facilitar una resolución más rápida de los problemas. Al facilitar el aprendizaje y mejorar las relaciones, también puede ayudar a prevenir la aparición de nuevas disputas.

El mecanismo de queja y reclamación también puede ser utilizado por los trabajadores para plantear sus preocupaciones sobre las condiciones relacionadas con el lugar de trabajo.

Para que funcione eficazmente, un mecanismo de queja y reclamación a nivel operativo debe fomentar la pronta resolución de los problemas a nivel local siempre que sea posible. Los requisitos del LGMS se aplican a los mecanismos que una empresa puede establecer de forma creíble, idealmente en cooperación con las principales partes interesadas<sup>1</sup>. Este tipo de mecanismo de queja y reclamación no debe impedir que las partes interesadas puedan acceder a otros mecanismos, incluidos los sistemas judiciales (a través de los tribunales), los sistemas administrativos públicos (a través de organismos gubernamentales, cuasigubernamentales o estatutarios independientes), los procesos de conflictos tradicionales o locales, y los mecanismos privados no judiciales.

Más bien, existe un mecanismo empresarial dentro de una comprensión más amplia de estos mecanismos para plantear, resolver y remediar las disputas.

<sup>1</sup> Esto no incluye los procesos de adjudicación (judiciales o no judiciales), que deben situarse al menos a un paso de distancia de todas las partes, incluida la empresa.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN:

La mayoría de los estándares exigen que las empresas desarrollen una política como demostración formal de su compromiso con el tema en cuestión. Algunos exigen una política global que se comprometa con prácticas empresariales responsables; otros quieren políticas específicas relacionadas, por ejemplo, con la salud y la seguridad o el trabajo forzoso.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) son un motor clave en el desarrollo actual de las políticas. Estos 17 objetivos, adoptados por los jefes de Estado en una cumbre especial de la ONU en septiembre de 2015, representan cuestiones prioritarias para los gobiernos de todo el mundo. Los ODS se basan en décadas de trabajo, incluso a través de los ya expirados Objetivos de Desarrollo del Milenio, y tienen como fecha límite el año 2030.

La comunidad empresarial y de inversores desempeñará un papel fundamental en el impulso de los cambios transformadores de los ODS en la sociedad, por lo que es importante que las empresas actúen de forma responsable y consideren la mejor manera de alinear su funcionamiento empresarial con los ODS. Comprender los ODS y cómo afectan al entorno regulatorio en general (tanto ahora como en el futuro) también ayudará a las empresas a reforzar su licencia para operar y les permitirá responder a los riesgos de manera más eficaz.

Los estándares internacionales como ISO 14001, ISO 26000, SA8000 e ISO 45001 ofrecen modelos de sistemas de gestión que pueden ser relevantes para algunas organizaciones.

ISO también ha publicado **IWA 48: 2024 Marco para la implementación de principios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)**. Este documento describe los principios diseñados para guiar a las organizaciones en la implementación de prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Esto incluye el seguimiento, la gestión y la elaboración de informes sobre el rendimiento en materia de ASG. Dentro de un marco diseñado para garantizar la consistencia, comparabilidad y fiabilidad de los informes y prácticas de ASG.

#### PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS – GESTIÓN DE LAS RECLAMACIONES.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos proporcionan formas en las que una organización puede tratar las reclamaciones, en particular las que han provocado daños a los derechos humanos. Los Principios Rectores incluyen cómo participar en las conversaciones con las personas o grupos afectados y, lo que es más importante, cómo remediar los impactos derivados del daño.

Muchos países han establecido mecanismos reguladores formales para tratar las quejas y reclamaciones, que se ajustan a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 2.1: POLÍTICA POR ESCRITO

Los miembros adoptarán una política o políticas que documenten su compromiso con las prácticas empresariales responsables, estén avaladas por la *máxima dirección*, se comuniquen activamente a los *trabajadores* y se hagan *públicamente* accesibles.

#### Medidas a tomar:

- Las declaraciones de política deben:
  - estar respaldadas al más alto nivel de su organización;
  - establecer expectativas claras para sus empleados y socios comerciales;
  - reflejarse en sus políticas y procedimientos operativos; y
  - revisarse periódicamente para comprobar su vigencia, adecuación e idoneidad.
- En todos los casos, sus políticas deben aplicarse a todas las partes de su empresa cubiertas por el ámbito de certificación del RJC. Como mínimo, un miembro debe comprometerse a:
  - operar su negocio de acuerdo con el LGMS;
  - integrar consideraciones éticas, de derechos humanos, sociales y medioambientales en sus operaciones diarias, actividades de planificación empresarial y procesos de toma de decisiones;
  - respetar los principios y la intención incluidos en el LGMS, en la medida en que sean relevantes para el ámbito de la empresa.
- Puede optar por incorporar todas las políticas requeridas por el RJC dentro de una única política general o disponer de múltiples políticas específicas por temas para cumplir con las diferentes disposiciones del RJC. Además, dependiendo de la naturaleza, el tamaño y la ubicación de su organización, puede tener una política general de empresa que esté respaldada por otras políticas específicas de negocio, riesgo o ubicación.
- Comunique todas las políticas y procedimientos a los gerentes, empleados y socios comerciales afectados, asegurándose de que entienden sus expectativas y están preparados para incorporar la política y los procedimientos en su forma de trabajar. El RJC recomienda que los miembros comuniquen activamente sus políticas de la forma más amplia posible y que aumenten la concienciación cada vez que se produzcan cambios sustanciales o incidentes relacionados con ellas. (Un cambio sustancial afectaría a su trabajo o a sus tareas diarias).
- Además, debe establecerse una confirmación de recepción y comprensión de las políticas y procedimientos para garantizar una aplicación eficaz.
- Asegúrese de que sus políticas sean accesibles al público, por ejemplo, publicándolas en el sitio web de su empresa, o poniéndolas a disposición de quien las solicite o haciéndolas visibles para los visitantes.
- Considere la posibilidad de adjuntar las políticas pertinentes a los contratos de la empresa, para concienciar sobre su compromiso con los socios comerciales, los proveedores de servicios y los proveedores.
- Actualice sus políticas lo antes posible si cambia la naturaleza o la actividad de su empresa.
- Tenga en cuenta que si tiene varias entidades que no operan bajo una dirección central, cada una deberá tener todas las políticas requeridas por el RJC.

→ MODELO DE POLÍTICA



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### INTEGRAR LOS ODS EN LOS OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Los ODS y el LGMS ya están alineados en varias áreas. Por ejemplo, el ODS 1 (Fin de la pobreza) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) están vinculados a las disposiciones del LGMS sobre derechos humanos, condiciones generales de empleo, horas de trabajo, remuneración, acoso, disciplina y procedimientos de reclamación, trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación y negociación colectiva, no discriminación, salud y seguridad, uso de los recursos naturales y desarrollo comunitario.

Debería considerar la posibilidad de enmarcar sus actividades y elaborar sus estrategias en consonancia con los ODS. Algunos ODS pueden ser más relevantes para su negocio que otros, pero debe revisarlos todos para comprender dónde puede tener su negocio un impacto positivo o potencialmente negativo. Por ejemplo:

- Abordar el trabajo forzoso en su cadena de suministro ayuda a avanzar en el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).
- Reducir los gases de efecto invernadero en sus operaciones ayuda a avanzar en el ODS 13 (Acción por el clima).
- Proporcionar un medioambiente de trabajo seguro reduciendo los riesgos asociados a los productos químicos peligrosos ayuda a avanzar en el ODS 3 (Salud y bienestar).

Siga los siguientes pasos para empezar a incorporar los ODS a sus objetivos estratégicos y a las políticas de su empresa:

#### Paso 1. Comprenda los ODS

Familiarícese con los ODS para asegurarse de que comprende sus objetivos y el papel que tienen las empresas en su consecución. Esto incluye comprender los argumentos empresariales para integrar los ODS en la estrategia de su empresa.

#### Paso 2. Planifique sus actividades

Relacione las acciones y compromisos existentes de su empresa con cada uno de los 17 ODS. Esto le permitirá identificar las áreas en las que ya está ayudando a avanzar en los objetivos y en las que puede tener un mayor impacto.

#### Paso 3. Priorice sus oportunidades

Defina sus prioridades en términos de dónde pueden ampliarse los impactos positivos y dónde pueden reducirse o evitarse los negativos.

#### Paso 4. Establezca sus objetivos

Establezca objetivos cuantificables. Esto puede incluir el desarrollo de indicadores clave de rendimiento vinculados a ODS específicos.

#### Paso 5. Integre su compromiso

Integre su compromiso con los ODS en las prácticas empresariales básicas de toda la empresa. Esto incluye garantizar que las políticas de su empresa y las declaraciones de misión/visión reflejen su compromiso con los ODS. Las políticas más amplias relacionadas con las prácticas comerciales responsables podrían incluir una referencia a sus acciones de alto nivel para apoyar los ODS. Las políticas sobre temas específicos (por ejemplo, sobre derechos humanos o uso de recursos naturales) también pueden referirse a ODS específicos cuando proceda.

#### Paso 6. Interactúe con otros

Identifique oportunidades para interactuar con otras partes interesadas. Esto puede incluir, por ejemplo, forjar nuevas asociaciones o unirse a iniciativas sectoriales existentes para impulsar la mejora de los resultados en relación con los ODS.

#### Paso 7. Encuentre herramientas empresariales útiles

Identifique y utilice herramientas empresariales (como las enumeradas por SDG Compass, <https://sdgcompass.org/business-tools/>) para ayudarle a alinear su negocio con los ODS de manera más efectiva.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### LGMS 2.2-2.5: SISTEMAS DE GESTIÓN

- 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 estándar LGMS y conservarlos durante un mínimo de cinco años o durante el tiempo que establezca la legislación nacional, si este es mayor.

#### Medidas a tomar:

Puede establecer sistemas de gestión eficaces estableciendo los siguientes elementos según sea aplicable a su empresa:

- Políticas y procedimientos documentados para proporcionar información coherente a los trabajadores en los distintos niveles y áreas de la organización del miembro. Si es la primera vez que prepara estos materiales, piense en formas de ser eficiente. Por ejemplo, las políticas y los procedimientos pueden registrarse en una presentación utilizada con fines de formación.
  - Recuerde que el alcance de la documentación dependerá de la complejidad de la organización. La documentación debe ser adecuada para su propósito y coherente con la naturaleza, la escala y el propósito de la organización. Los sistemas de gestión pueden tener que ser complejos y de gran alcance para las grandes organizaciones multinacionales, pero bastante sencillos para las organizaciones más pequeñas.
  - Se sugiere que los sistemas de gestión se integren en la medida de lo posible para reducir la redundancia y la duplicación. Por ejemplo, utilice sus procesos de formación existentes para cubrir los requisitos de formación cubiertos por el LGMS o amplíe sus procesos de mantenimiento de registros existentes para cubrir el control de registros exigido por el LGMS. Esto puede aumentar el éxito de la aplicación de sus sistemas de gestión.
- Identificación y evaluación de los riesgos para caracterizar los impactos reales y potenciales cubiertos por el LGMS con el fin de permitir una toma de decisiones acertada sobre las medidas para priorizar las áreas que requieren una mitigación de los riesgos.
- La alta dirección asigna autoridad y responsabilidad para las áreas de riesgo clave. Esto incluye designar a un gerente (o un grupo de gerentes) con suficiente experiencia y antigüedad para supervisar la implementación de los procesos y sistemas de LGMS. El gestor o gestores designados deben tener:
  - conocimiento de la organización de los miembros y de su funcionamiento;
  - familiaridad con los sistemas de gestión interna de la organización; y
  - comprensión de los riesgos clave en los distintos niveles de la organización.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

- Comunicar las políticas y procedimientos a todos los trabajadores que tengan un impacto directo en los requisitos del LGMS.
- Formación para ayudar al personal a centrarse en las prioridades, aprender lo que tienen que hacer y seguir el ritmo de un negocio flexible y en evolución.
- Mantenimiento de registros para gestionar datos e información importantes, mejorar la rendición de cuentas y medir el progreso a lo largo del tiempo.
- Revisiones y actualizaciones periódicas de las evaluaciones de riesgos y de los sistemas de gestión, incluida una revisión por parte de la alta dirección sobre la eficacia y adecuación del sistema de gestión.
- Los sistemas de gestión pueden adoptar muchas formas diferentes, dependiendo de la naturaleza y la escala de una empresa. Por ejemplo, los sistemas de gestión necesarios para adoptar los requisitos del LGMS en una refinería serán muy diferentes del sistema necesario en un pequeño negocio minorista.
- En todos los casos, debe asegurarse de que su sistema de gestión (es decir, su personal, procesos y registros relevantes) pueda cumplir con los requisitos del estándar LGMS. Por lo general, esto implica contar con documentación y procesos como:
  - Procedimientos y manual, en papel o en formato electrónico, que describen cómo se implementan las partes relevantes del LGMS. Estos pueden estar centralizados o adaptados a cada lugar y los procesos descritos en estos procedimientos y manuales deben abordar los riesgos clave para la empresa en cuanto a los aspectos cubiertos por el LGMS.
  - Recursos adecuados (financieros, humanos, de equipamiento, de tecnología de la información, etc.) para llevar a cabo las tareas y actividades pertinentes.
  - Un proceso interno que supervisa regularmente el diseño y la eficacia de los controles.
  - Declaraciones de funciones con designación clara de un responsable con experiencia y antigüedad suficientes. La función debe tener niveles de delegación y autoridad definidos.
  - Registros y documentación del LGMS que se remontan al menos a cinco años y de conformidad con la legislación aplicable, para respaldar todas las partes aplicables del estándar.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### LGMS 2.6-2.7A: MECANISMO DE RECLAMACIÓN

- 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:
- Ser coherente con las normas vigentes de *derechos humanos internacionalmente reconocidos*.
  - Ser de acceso fácil y *público*.
  - Comunicarse a las partes interesadas pertinentes.
  - Ser culturalmente apropiado, y comprensible.
  - Ser imparcial, equitativo, predecible y transparente.
  - Incluir procesos diseñados para:
    - Evitar las *represalias* contra las personas o grupos que presenten quejas o recurran al *mecanismo de reclamación*.
    - 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.
    - Involucrar a la gerencia y al personal capacitados en el nivel adecuado que entiendan las sensibilidades de la situación.
    - Garantizar respuestas oportunas a las solicitudes de información, así como la investigación y resolución oportunas de quejas y reclamaciones.
    - 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.
    - 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.
    - 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.
- 2.7a El miembro supervisará y revisará 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.

#### Medidas a tomar:

- Su mecanismo de reclamación debe diseñarse e implementarse de forma que cubra todas las partes relevantes del LGMS en las que las partes interesadas y los titulares de derechos puedan verse afectados por las operaciones y actividades de los miembros. Esto incluye:
  - LGMS 6: Derechos humanos
  - LGMS 7: Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo
  - LGMS 12: Afirmaciones
  - LGMS 16: Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

- Tenga en cuenta que su mecanismo de reclamación para las partes interesadas externas será probablemente diferente a sus procedimientos internos para que los trabajadores planteen sus reclamaciones, lo que puede requerir un enfoque diferente, entre otras cosas porque la información de los empleados solo puede ser consultada legalmente por recursos humanos (véase LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias).
- Los miembros deben asegurarse de que el mecanismo de queja y reclamación sea:
  - **Legítimo**, lo que significa que debe fomentar la confianza entre los grupos de partes interesadas previstos y garantizar que los procedimientos de reclamación se llevan a cabo de forma justa.
  - **Compatible con los derechos**, que significa que debe garantizar que las acciones, los resultados y las medidas de mitigación se establecen de acuerdo con los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Estas acciones deben evaluarse para que no contribuyan a causar más daños. Esto suele requerir una comprensión del contexto sociocultural y económico en el que se llevarán a cabo las acciones, incluida la comprensión de cualquier violación de los derechos humanos cometida en el pasado por agentes estatales, como en el contexto de expulsiones forzosas de personas de sus tierras y problemas de discriminación arraigada por razones de género u otras formas de discriminación. Se aplican todas las medidas a tomar sobre accesibilidad, transparencia, mantenimiento de registros y plazos.
  - **Accesible, culturalmente apropiado y comprensible**, lo que significa que debe ser fácil de encontrar, utilizar y plantear sus preocupaciones para todos los grupos de partes interesadas. Las quejas y reclamaciones deben ser aceptadas por el miembro en formas que se adapten a las partes interesadas (por ejemplo, verbalmente o en las lenguas locales, sobre todo cuando las partes interesadas afectadas puedan tener dificultades para relacionarse con los procesos técnicos, la lengua o los documentos. En los casos en los que las partes interesadas afectadas estén muy repartidas geográficamente, o haya diversidad en los antecedentes culturales de las partes interesadas (por ejemplo, que se hablen varias lenguas), el mecanismo debe comunicarse y ponerse a disposición a través de múltiples puntos y en todas las lenguas pertinentes. Accesible también puede significar que implique el acceso a facilitadores o mediadores. Los miembros pueden optar también por tomar medidas para reducir otros obstáculos a la accesibilidad, como proporcionar ayuda financiera o servicios (por ejemplo, traductores o mediadores) gratuitos. Cuando se trate de pueblos indígenas, el mecanismo deberá tener en cuenta su derecho consuetudinario y sus sistemas jurídicos, y asegurarse de que el miembro adopta sus mecanismos de reclamación consuetudinarios existentes.
  - **Comunicado**, que significa que los miembros deben informar a las partes interesadas sobre su mecanismo de reclamación. Esto respalda el requisito de accesibilidad mencionado anteriormente. Además de las partes interesadas como sus trabajadores o sus clientes, el miembro debe hacer todo lo posible para comunicar también su mecanismo de reclamación a lo largo de su cadena de suministro, compartiendo el mecanismo con los proveedores y asegurándose de que es accesible para todas las partes interesadas pertinentes. Para los trabajadores puede significar asegurarse de que el mecanismo de reclamación se incluya en los cursos de iniciación y de actualización pertinentes, se publique en la intranet o en papel en los tablones de anuncios de las zonas comunes. Para las partes interesadas externas, podría significar publicarlo en un sitio web, o para las pequeñas empresas incluirlo en las facturas u otra información a clientes y proveedores.
  - **Indiferente y equitativo**, que significa que el mecanismo debe garantizar que todas las partes tengan acceso a información y recursos equilibrados para tratar los temas y los resultados. Un desequilibrio de esta información y de los recursos puede hacer que el proceso parezca injusto. El proceso debe garantizar que todas las partes tengan un acceso razonable a la información, los recursos y los conocimientos necesarios para facilitar un resultado justo y respetuoso.
  - **Predecible**, que significa que el mecanismo ofrece un proceso bien definido con un calendario sugerido para cada paso, así como información sobre las distintas opciones de proceso y resultados y formas de supervisar su aplicación.
  - **Transparente**, que significa que el miembro debe comunicar información sobre el mecanismo, cómo se gestionan los resultados y su eficacia a la hora de tratar estos asuntos. La información sobre los resultados



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

debe ser anónima para proteger a las partes implicadas y ajustarse a las políticas de confidencialidad y privacidad. La información comunicada puede incluir el tipo y la naturaleza de las reclamaciones, el número de reclamaciones iniciadas, las rechazadas y las resueltas. También puede incluir información sobre la naturaleza de los remedios y las medidas de mitigación. Cualquier información que se haga transparente debe comunicarse de una manera culturalmente apropiada y sensible.

- Los miembros deben asegurarse de que el personal comprende la finalidad y los procesos definidos en el mecanismo de reclamación.
- El personal encargado de aplicar el mecanismo de reclamación, incluidos los altos directivos u otro personal designado, como los supervisores, debe recibir formación sobre su uso. A menudo se puede contratar a expertos externos para que ayuden en la elaboración de la información de apoyo y en la formación del personal clave con responsabilidades designadas.
- Siempre que sea posible, establezca un mecanismo de queja y reclamación antes de que surjan los conflictos, no como reacción a su aparición.
- Asegúrese de que las reclamaciones puedan recibirse a través de los canales adecuados y pertinentes al contexto (por teléfono, correo electrónico, en persona, a través de representantes de la comunidad, etc.):
  - Si las reciben otros departamentos o el personal del proyecto, asegúrese de que se transmitan a la persona o equipo pertinente para que se puedan atender.
- Cuando diseñe su mecanismo de reclamación:
  - Asegúrese de que cumple todas las leyes aplicables, como la gestión de registros para proteger la privacidad o la necesidad de informar al denunciante sobre sus derechos legales, cuando así lo exijan las leyes locales.
  - Considere la posibilidad de utilizar un proveedor de servicios externo para gestionar su mecanismo de reclamación, de modo que las quejas puedan presentarse de forma anónima. Esto puede ayudar a fomentar que las partes interesadas legítimas planteen sus preocupaciones, que de otro modo podrían permanecer en silencio en algunas circunstancias.
  - Es posible que deba considerar la financiación de recursos adicionales necesarios para tramitar algunas reclamaciones, por ejemplo, para abordar cuestiones de género o para permitir el acceso a asesoramiento o mediación independientes.
  - Analice constantemente la frecuencia, los patrones y las causas de las quejas y reclamaciones para identificar dónde y cómo se pueden mejorar sus políticas, procedimientos o prácticas.
- Haga que la continuación de un mecanismo de queja y reclamación forme parte integrante de cualquier cambio que se produzca a lo largo del tiempo, como la propiedad, el cambio en la gestión o incluso la planificación del cierre. El mantenimiento de registros es fundamental para demostrar que dispone de procedimientos de reclamación justos y eficaces: mantenga un registro preciso y actualizado de todas las reclamaciones y acciones de seguimiento. Para proteger la confidencialidad de las personas que presentan reclamaciones, asegúrese de que estos registros se guardan en un lugar seguro.
- Si le preocupa que cuando un trabajador plantea una reclamación pueda sufrir represalias, haga un esfuerzo adicional para evitar que esto ocurra. Eso podría incluir el ajuste del horario de trabajo de la persona o su reasignación a otro supervisor (véase LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias).
- Revise periódicamente la eficacia de sus procedimientos de reclamación y actualícelos en consecuencia, para asegurarse de que los trabajadores y los miembros de la comunidad siguen confiando en su uso (véase el cuadro «Evaluación de los procedimientos de reclamación»).
- Si no se plantean reclamaciones o no se utiliza el mecanismo de reclamación, no indica necesariamente que no existan reclamaciones o que el mecanismo sea eficaz. En cambio, puede sugerir que las partes interesadas no conocen el mecanismo o no confían en él.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### → MODELO DE MECANISMO DE RECLAMACIÓN

#### EVALUAR LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN

Algunas formas de evaluar la eficacia de sus procedimientos de reclamación son:

- **Revise las reclamaciones.** Revise todas las reclamaciones recibidas y tome nota de cuántas hay, de qué tratan, quién las presentó y cuáles fueron los resultados.
- **Consulte a las partes interesadas.** Hable con sus directivos, trabajadores y miembros de la comunidad local para conocer su punto de vista sobre lo bien que funcionan sus procedimientos de reclamación y cómo pueden mejorarse.
- **Utilice criterios de eficacia.** Considere sus procedimientos de reclamación con respecto a cada uno de los criterios de eficacia de los Principios Rectores de la ONU para identificar y abordar cualquier laguna.

Fuente:

- [Ergon Associates, Access to Remedy – Operational Grievance Mechanisms \(2017\)](#)

Véase también Recursos de orientación para apoyar el LGMS 6.1.

#### LGMS 2.7B: REVISIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN

*La alta dirección* llevará a cabo, al menos una vez al año, revisiones para evaluar la idoneidad y adecuación continuas de las prácticas comerciales del miembro para la consecución de la política e implementará mejoras para subsanar cualquier deficiencia. El proceso de revisión y los resultados deben documentarse.

#### Medidas a tomar:

- Asegúrese de que sus políticas se reflejen en los procedimientos operativos para integrar el compromiso en toda su empresa.
- Designe a un responsable para que controle y gestione las posibles no conformidades.
- Consiga que la alta dirección revise la política al menos una vez al año para evaluar las lagunas y documente los resultados de su discusión como prueba de conformidad con el LGMS 2.2. También deben realizarse revisiones siempre que se produzca un cambio en la naturaleza de la actividad empresarial.
- Asegúrese de abordar cualquier laguna detectada durante la evaluación anual. Eso podría significar modificar la propia política o simplemente actualizar sus procedimientos para integrar mejor la política en las prácticas empresariales.
- Los registros que describan el proceso emprendido y los resultados de la revisión de la gestión deben documentarse y conservarse durante cinco años. Esta documentación puede incluir el material de presentación distribuido para informar de la revisión de la dirección, así como las actas de la reunión.



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

## LGMS 2 Política y sistemas de gestión

### PEQUEÑA EMPRESA

Si usted es una pequeña empresa, puede beneficiarse de debates periódicos sobre su compromiso continuo con las prácticas empresariales responsables y el cumplimiento del RJC. Pueden tener lugar como parte del proceso de autoevaluación previo a su auditoría de certificación, así como después de la certificación.

Un debate anual entre la alta dirección sirve como una oportunidad para revisar cualquier problema de no conformidad y para comprobar el progreso en comparación con los planes de acción correctiva. Si no hay incumplimientos, o si ya se han abordado todos, utilice la discusión anual para explorar oportunidades de mejora, ya sea dentro de la empresa o en la comunicación de la política a las partes interesadas. Incluso unas breves actas de estas reuniones ofrecen pruebas objetivas de su conformidad con esta disposición.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Tiene una o varias políticas escritas que comprometan a su empresa con prácticas comerciales responsables?
- ¿Puede mostrar cómo se ha integrado la política en las prácticas comerciales existentes?
- ¿La política ha sido aprobada por la alta dirección?
- ¿La política define claramente las expectativas y se ha comunicado a todos los empleados y personas responsables de su cumplimiento?
- ¿Está disponible en la página web de su empresa o por otros medios?
- ¿Se revisa la política y su implementación al menos una vez al año? ¿Puede mostrar a su auditor las actas de estas «reuniones de revisión»?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [ISO IWA 48:2024 Marco para la implementación de principios ambientales, sociales y de gobernanza \(ASG\)](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \(PNUD\), Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)
- [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#)
- [SDG Compass](#)



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

# LGMS 3 Presentación de informes

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 3 Presentación de informes
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓
Minorista de joyería y relojería	✓
Reciclador	✓
Industria de servicios	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Los organismos reguladores, la sociedad civil, los accionistas, las comunidades, los empleados y los clientes desean cada vez más comprender cómo repercuten las empresas en la sociedad. Para responder a las expectativas de las partes interesadas, cada vez más empresas han empezado a incorporar información económica, medioambiental y social en sus informes públicos en lo que comúnmente se denominan informes de sostenibilidad o informes medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

Muchas grandes empresas, sobre todo las públicas, ya publican informes de sostenibilidad no financieros como parte de su práctica habitual de elaboración de informes. El directorio en línea Corporate Register ([www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com)) proporciona acceso a las memorias de sostenibilidad emitidas por más de 16 000 organizaciones.

Hace tiempo que la información financiera debe seguir un marco común de información para garantizar la credibilidad, la coherencia y la comparabilidad (véase LGMS 4 Cuentas financieras). Se han desarrollado varias iniciativas para establecer el equivalente para los informes de sostenibilidad o ASG (véase la Sección C).

La capacidad de una empresa para comunicarse eficazmente con sus interlocutores es importante para su éxito, viabilidad y crecimiento a largo plazo. Alinear los procesos de elaboración de informes y de participación de las partes interesadas puede ayudar a identificar las cuestiones prioritarias de éstas para la recopilación de datos y la elaboración de informes. Algunas empresas incluyen comentarios de terceros en sus informes, por ejemplo, de grupos de partes interesadas, grupos comunitarios, sindicatos, organizaciones no gubernamentales o expertos en la materia.

Todos los informes públicos de sostenibilidad o ASG con declaraciones requieren pruebas que las respalden, especialmente cuando existen preocupaciones o percepciones en torno al «ecopostureo». También pueden exigirse datos justificativos para las declaraciones de los informes que puedan considerarse incompletas, engañosas o inexactas. Estos datos fomentan la confianza en los informes de sostenibilidad o ASG.



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

## LGMS 3 Presentación de informes

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### INICIATIVAS INTERNACIONALES

La Iniciativa Global de Informes (GRI, [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)) se creó en 1997 para ayudar a las empresas a informar sobre sus resultados en materia de sostenibilidad. El producto principal de GRI es un conjunto de Estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad (los «Estándares GRI») que representan las mejores prácticas mundiales para informar sobre cuestiones económicas, medioambientales y sociales. Los Estándares GRI, publicados en 2016, comprenden tres estándares universales para la elaboración de informes de sostenibilidad y una serie de normas sobre temas específicos para que las empresas informen sobre sus impactos materiales relacionados con cuestiones individuales que van desde las prácticas de contratación hasta el agua y los efluentes, pasando por la salud y la seguridad en el trabajo.

Para apoyar los impactos de sostenibilidad específicos de un sector no cubiertos por los Estándares GRI, GRI también publica una guía para la elaboración de informes sectoriales, denominada «G4 Sector Disclosures» ([www.globalreporting.org/information/sector-guidance/sectorguidanceG4](http://www.globalreporting.org/information/sector-guidance/sectorguidanceG4)). GRI también alberga una serie de otras orientaciones, herramientas, formaciones y recursos para ayudar a las empresas a elaborar informes con los Estándares GRI.

Otras iniciativas internacionales relevantes en materia de información son:

- **AccountAbility** (<https://www.accountability.org/>) ha desarrollado un estándar mundial de compromiso con las partes interesadas basada en principios y ampliamente utilizada bajo la serie AA1000, que incluye la elaboración de informes.
- **El Pacto Mundial de las Naciones Unidas** ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)) establece 10 principios para una empresa responsable. Todas las empresas firmantes del pacto deben presentar anualmente una Comunicación sobre el Progreso, que es una divulgación pública de sus esfuerzos por aplicar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **El Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad** (SASB, [www.sasb.org](http://www.sasb.org)) es una organización sin ánimo de lucro que proporciona normas para que las empresas que cotizan en bolsa en Estados Unidos las utilicen a la hora de revelar cuestiones materiales de sostenibilidad. Los estándares SASB ayudan a las empresas a cumplir con algunos requisitos de presentación obligatoria como los que se exigen a la Comisión del Mercado de Valores (SEC) de EE. UU., por ejemplo el Formulario 10-K y el Formulario 20-F.
- **El Consejo Internacional de Informes Integrados** (IIRC, <http://integratedreporting.org>) es una coalición mundial de reguladores, inversores, empresas, organismos de normalización, contables y organizaciones no gubernamentales que trabajan para promover los «informes integrados» que presentan información material sobre la estrategia, la gobernanza, el rendimiento y las perspectivas de una organización de forma que reflejen el contexto comercial, social y medioambiental en el que opera. En 2013, el IIRC lanzó su Marco Internacional de Informes Integrados para establecer un conjunto de principios rectores y elementos de contenido para la creación de un informe integrado.
- **Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**<sup>1</sup> de la ONU exigen a las empresas que comuniquen sus esfuerzos para prevenir y abordar los riesgos para los derechos humanos como parte de su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. Esta comunicación puede adoptar diversas formas, desde reuniones en persona, diálogos en línea, consultas con las partes interesadas e informes públicos formales (véase **LGMS 6.1d Derechos humanos**).

1 Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

2 OCDE, Guía de debida diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, tercera edición (2016), [https://www.oecd.org/es/publications/marco-de-monitoreo-y-evaluacion\\_09b6cf23-es.html](https://www.oecd.org/es/publications/marco-de-monitoreo-y-evaluacion_09b6cf23-es.html)



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

## LGMS 3 Presentación de informes

- La **Guía de la OCDE sobre Diligencia debida para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Zonas de conflicto y de alto riesgo**<sup>2</sup> de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) incluye, entre sus cinco pasos de diligencia debida, la comunicación anual de información sobre diligencia debida para cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo.
- La **Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable** incluye los requisitos sobre la comunicación y elaboración de informes sobre diligencia debida, incluidos políticas y procesos, cómo se identifican y abordan los impactos adversos reales o potenciales, incluidos hallazgos y resultados de actividades.
- La **Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad** (CSRD) exige a las grandes empresas de la UE y a las empresas que cotizan en bolsa que publiquen informes periódicos sobre los riesgos sociales y medioambientales a los que se enfrentan, y sobre el impacto de sus actividades en las personas y el medioambiente (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2464>). Las empresas sujetas a la directiva CSRD tendrán que informar según los Estándares europeos para la elaboración de informes de sostenibilidad (ESRS). La CSRD también exige garantías sobre la información de sostenibilidad que comunican las empresas y preverá la taxonomía digital de la información de sostenibilidad. GRI ha establecido una serie de preguntas frecuentes sobre GRI y la presentación de informes en la UE (<https://www.globalreporting.org/media/d4faazel/gri-and-the-esrs-qa-final.pdf>).
- El **Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad** (ISSB) establece estándares que darán lugar a una base global exhaustiva y de alta calidad de información sobre sostenibilidad centrada en las necesidades de los inversores y los mercados financieros. Existe un Memorando de Entendimiento firmado en 2022 para reforzar la alineación entre la GRI y su sistema de elaboración de informes de sostenibilidad para las empresas que deseen satisfacer las necesidades de información tanto de los inversores como de un abanico más amplio de partes interesadas.
- ISO también ha publicado **IWA 48: 2024 Marco para la implementación de principios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)**. Este documento describe los principios diseñados para guiar a las organizaciones en la implementación de prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Esto incluye el seguimiento, la gestión y la elaboración de informes sobre el rendimiento en materia de ASG. Dentro de un marco diseñado para garantizar la consistencia, comparabilidad y fiabilidad de los informes y prácticas de ASG (<https://www.iso.org/es/standard/89240.html>).
- La Iniciativa de Objetivos Científicos (SBTi) es una iniciativa que proporciona a las empresas, de todos los tamaños y ámbitos, un camino claramente definido para reducir las emisiones de acuerdo con los objetivos del Acuerdo de París. Más de 6000 empresas de todo el mundo trabajan ya con la Iniciativa de Objetivos Científicos (SBTi). (<https://sciencebasedtargets.org/>).
- Otros estándares voluntarios de divulgación medioambiental incluyen CEO Water Mandate (<https://ceowatermandate.org>) y CDP, anteriormente Carbon Disclosure Project ([www.cdp.net](http://www.cdp.net)). Encontrará más información sobre estas iniciativas en **LGMS 25 Residuos y emisiones** y **LGMS 26 Utilización de los recursos naturales**.



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

## LGMS 3 Presentación de informes

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Algunas jurisdicciones pueden exigir informes públicos periódicos sobre impactos medioambientales significativos en general. Es importante estar plenamente informado de toda la legislación y los reglamentos pertinentes en cada jurisdicción de operación.

Muchas jurisdicciones también cuentan con legislación que exige a las empresas disponer de datos que justifiquen las afirmaciones realizadas en los informes de sostenibilidad y ASG. Por ejemplo, un nuevo proyecto de ley general canadiense (C59) contenía una disposición para que la Oficina de la Competencia (canadiense) tuviera autoridad para hacer cumplir la información «antiecopostureo» con sanciones para las empresas que proporcionaran información engañosa o inexacta.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 3.1: COMUNICACIÓN A LAS PARTES INTERESADAS

Los miembros deben comunicar anualmente:

- De manera pública, sus prácticas comerciales relevantes al LGMS.
- Directamente a *Personas o Grupos Afectados* la información relevante sobre procedimientos judiciales finalizados y concluidos, multas, sentencias, penalizaciones y sanciones no monetarias por incumplimiento de la *ley aplicable*.

#### Medidas a tomar:

- Para LGMS 3.1a: Informar a las partes interesadas sobre las prácticas comerciales es una actividad continua que puede ser útil considerar como un conjunto de acciones que se desarrollan en tres etapas (véase la Figura 4).
- La información sobre las prácticas comerciales puede incluirse en los informes anuales, los informes de sostenibilidad o ASG o a través de publicaciones a medida.
- Los miembros que pertenezcan a un grupo de empresas y que no informen individualmente, sino que contribuyan a un informe de empresa del grupo, pueden incluir sus requisitos de información del RJC dentro del informe a nivel de grupo. Los miembros no necesitan crear documentación adicional para la presentación de informes.



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

## LGMS 3 Presentación de informes

FIGURA 4. ACCIONES CLAVE EN CADA FASE DEL INFORME



### Etapa 1. Preparación del informe

- Designe a un alto directivo para que supervise la preparación de su informe o comunicación anual. El responsable debe disponer de recursos suficientes para ayudar en la preparación y publicación del informe.
- Identifique las cuestiones relevantes, las que se relacionan con el LGMS y son de interés para las partes interesadas, y las que le preocupan a usted. Estas podrían incluir, por ejemplo, la diligencia debida en materia de derechos humanos, las condiciones de trabajo en las fábricas, la promoción de prácticas comerciales responsables con los socios comerciales, la reducción de residuos, la contratación local u otras cuestiones planteadas como preocupaciones por las personas o grupos afectados.
- Revise las cuestiones relevantes a lo largo del año, integrando este proceso siempre que sea posible con las revisiones regulares de la empresa.
- Revise los Estándares GRI u otros estándares de elaboración de informes ASG para obtener una introducción general a la elaboración de informes de sostenibilidad y ASG y considere cómo puede su empresa aplicar y adoptar el estándar. El RJC fomenta la presentación de informes en línea con normas internacionales como la GRI o equivalentes, pero no exige la presentación de informes GRI (excepto para las empresas mineras), ya que las empresas más pequeñas podrían preferir utilizar sus propios enfoques.
- Identifique a las partes interesadas (empleados, sociedad civil, socios comerciales, etc.) que puedan ayudarle a identificar los temas materiales que debe tratar en su informe. En el contexto de la sostenibilidad, las cuestiones materiales son aquellas que reflejan los riesgos e impactos económicos, medioambientales y sociales significativos de la organización.
- Los miembros pueden utilizar sus requisitos de elaboración de informes anuales para comunicar sobre impactos / iniciativas positivas, incluir información como su compromiso con las comunidades locales, los objetivos de las iniciativas en las que participan y qué impactos han tenido durante un periodo de tiempo definido.
- Si mide el progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), considere la posibilidad de informar sobre:
  - cómo y por qué ha identificado ODS específicos como fundamentales para su empresa;
  - los impactos significativos que ha identificado (positivos y negativos); y
  - las estrategias y actividades que ha puesto en marcha para alcanzar los objetivos de su empresa con respecto a los ODS.



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

## LGMS 3 Presentación de informes

### Etapa 2. Redacción del informe

- Adopte un enfoque flexible y práctico en cuanto a la forma y el contenido de su informe o comunicación, teniendo en cuenta la escala y los impactos que genera su empresa. Por ejemplo, una pequeña empresa puede simplemente querer emitir un memorándum electrónico o un correo electrónico. Puede resultarle útil programar su informe para que coincida con la revisión anual de su política (tal y como se exige en **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**).
- Al redactar su informe, considere la mejor manera de comunicar lo siguiente a las partes interesadas:
  - las políticas o posiciones de su empresa sobre los temas en cuestión;
  - las acciones que ha tomado, o planea tomar, en relación con estos temas o cualquier otro tema relevante para el LGMS; tenga en cuenta que estas acciones pueden aplicarse a su propio funcionamiento, o pueden aplicarse de manera más amplia, por ejemplo, a través de su participación en iniciativas comunitarias; y
  - los resultados cuantitativos o cualitativos esperados de sus acciones. Recuerde ser preciso y transparente si no ha podido alcanzar los objetivos e incluya las medidas correctoras.
- Si las personas o grupos afectados han planteado una cuestión específica, como un impacto medioambiente o un abuso de los derechos laborales, su informe debe dar suficiente información para que estas partes interesadas puedan evaluar adecuadamente su respuesta.
- Recuerde que las omisiones pueden crear un informe que induzca a error. Si no ha podido abordar los riesgos, impactos o asuntos planteados por las partes interesadas, esta información también debe figurar en su informe.
- Tenga en cuenta que los requisitos de comunicación relacionados con su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos se describen en **LGMS 6 Derechos humanos** y **LGMS 7 Diligencia debida para un aprovisionamiento responsable, incluidos los procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo**.

### Etapa 3. Publicación del informe

- Cuando su informe esté listo para publicarse, difúndalo entre todas las partes interesadas a través de los canales de comunicación adecuados, como el correo electrónico, las redes sociales, los envíos por correo, etc. Comunicarse de forma proactiva con las partes interesadas de esta manera puede ayudar a involucrarlas y mostrar sus esfuerzos por mantener los compromisos medioambientales y sociales.
- Como mínimo, si su empresa tiene un sitio web, publique el informe en línea.
- Asegúrese de incluir información de contacto para que los lectores puedan enviar consultas o solicitar más información. Esto le permitirá revelar información adicional en función del nivel de confidencialidad y la situación.
- **Para LGMS 3.1b:** Los miembros también deben comunicarse directamente con las personas o grupos afectados sobre los procedimientos legales, multas, sentencias, penalizaciones y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación aplicable, que sean relevantes para el LGMS y para el periodo de notificación.
- La información comunicada debe ir más allá de la que está a disposición del público y tener en cuenta los requisitos legales de confidencialidad empresarial o individual, incluidas las condiciones estipuladas en acuerdos de no divulgación.
- Se debe informar de los procedimientos legales cuando se inicien, y los miembros deben proporcionar actualizaciones hasta que concluyan y finalicen.



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

## LGMS 3 Presentación de informes

- Un miembro también puede optar por comunicar los resultados de estos procedimientos legales finalizados antes del siguiente ciclo anual.
- La información sobre procedimientos judiciales finalizados y concluidos incluye multas, sentencias, penalizaciones y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación aplicable, asignadas a un miembro por una autoridad gubernamental, un tribunal o un tribunal independiente, en relación con la conducta empresarial de un miembro relevante para el LGMS.
- La información sobre multas, sentencias, penalizaciones y sanciones no monetarias que estén siendo impugnadas por el miembro debe ser comunicada indicando que el asunto está siendo impugnado a la espera de la conclusión final de los procedimientos legales.
- El miembro también debe tener en cuenta las multas, sentencias, penalizaciones o sanciones no monetarias que sean revocadas por la autoridad emisora correspondiente.
- Cuando lo exija la ley aplicable, los miembros deberán informar públicamente de la información pertinente sobre los procedimientos legales finalizados y concluidos, multas, sentencias, penalizaciones y sanciones no monetarias por incumplimiento de la ley aplicable. Esto podría formar parte del informe público exigido en virtud de LGMS 3.1a.
- Cuando no lo exija la legislación aplicable, los miembros deben considerar la posibilidad de incluir información pertinente sobre procedimientos judiciales finalizados y concluidos, multas, sentencias, penas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación aplicable como parte de su informe público anual (exigido por el LGMS 3.1a) de acuerdo con las mejores prácticas del sector en materia de transparencia.

### → MODELO DE INFORME

#### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Comunica sus prácticas comerciales a las partes interesadas pertinentes al menos una vez al año?
- Si tiene un sitio web, ¿está disponible en él su informe anual?



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

## LGMS 3 Presentación de informes

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [AccountAbility](#)
- [CDP \(antes conocido como Proyecto de Divulgación de Carbono\)](#)
- [Corporate Register](#)
- [Directiva de la UE sobre informes de sostenibilidad corporativa](#)
- [Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad de la Fundación IFRS](#)
- [Iniciativa Global de Informes \(GRI\)](#)
- [Consejo Internacional de Informes Integrados \(IIRC\)](#)
- [ISO IWA 48:2024 Marco para la implementación de principios ambientales, sociales y de gobernanza \(ASG\)](#)
- [The portal for Sustainability Reporting](#)
- [Iniciativa de Objetivos Científicos \(Science Based Targets Initiative\)](#)
- [Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad \(SASB\)](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, La Comunicación sobre el Progreso \(CoP\) en breve](#)

#### PUBLICACIONES

- [AA1000 AccountAbility Principles \(AA1000AP\) \(2018\)](#)
- [AA1000 Assurance Standard \(AA1000AS\)\(2008\)](#)
- [AA1000 Stakeholder Engagement Standard \(AA1000SES\) \(2015\)](#)
- [GRI, Defining What Matters: Do Companies and Investors Agree on What Is Material? \(2016\)](#)



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

# LGMS 4 Cuentas financieras

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 4 Cuentas financieras	
	4.1	4.2
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓
Reciclador	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Las cuentas financieras, elaboradas según una norma contable reconocida, proporcionan a las partes externas información financiera que les ayuda a tomar decisiones. La contabilidad financiera aborda los problemas potenciales que pueden surgir cuando la dirección de una empresa dispone de información que las partes interesadas no tienen, o cuando los incentivos de la dirección no se alinean necesariamente con los de las partes interesadas.

Las partes externas, como inversores, acreedores, reguladores, proveedores y otras partes interesadas, a menudo desean la opinión de un auditor financiero sobre los estados financieros de una empresa. Por eso muchas empresas obtienen estados financieros auditados. Las auditorías financieras aumentan la credibilidad de cualquier estado financiero elaborado por la dirección de una empresa.

Una revisión financiera puede ser un enfoque más pertinente, si así lo permite la ley, y una empresa no requiera estados financieros auditados, como las empresas privadas.



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

## LGMS 4 Cuentas financieras

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

La legislación aplicable establece los requisitos específicos de lo que debe contener un estado financiero. Los estados financieros auditados de forma independiente pueden ser exigidos legalmente, dependiendo del propósito, la naturaleza, la escala y el impacto de una empresa, su estructura de propiedad (por ejemplo, si cotiza en bolsa) y dónde esté ubicada. En algunos casos, las empresas pueden renunciar al requisito de una auditoría.

Los auditores financieros deben seguir los estándares de auditoría generalmente aceptados, que establecen los requisitos y orientaciones para la realización de auditorías. Los estándares de auditoría pueden ser establecidos por los gobiernos nacionales o por organizaciones internacionales, como el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) o el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB), y luego adoptadas por los organismos reguladores nacionales.

El CNIC ([www.ifrs.org/groups/international-accounting-standards-board](http://www.ifrs.org/groups/international-accounting-standards-board)) desarrolla y publica las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) que se exigen en tres cuartas partes de los países del G20.

La normativa nacional sigue evolucionando. La Ley Sarbanes-Oxley (<https://sarbanes-oxley-act.com/>) de Estados Unidos, por ejemplo, ha establecido importantes reformas para mejorar los procedimientos de auditoría y contabilidad de las empresas públicas.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 4.1: GESTIÓN FINANCIERA

Los miembros deben llevar una contabilidad financiera de todas las transacciones comerciales de conformidad con las normas contables nacionales o internacionales.

#### Medidas a tomar:

- La dirección de una empresa es responsable de preparar los estados financieros, que deben ser supervisados por un contable cualificado.
- Asegúrese de que conoce la legislación aplicable y los principios contables generalmente aceptados de todas las jurisdicciones en las que opere.
- Cuando no se prescriban los requisitos legales nacionales, deberán adoptarse normas contables nacionales o internacionales, como las publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. Véanse las referencias proporcionadas en la sección E Información adicional.
- Los estándares nacionales e internacionales incluyen los principios contables generalmente aceptados de la jurisdicción aplicable, que suelen ser emitidos por un organismo normativo nacional (por ejemplo, el Consejo de Normas de Contabilidad Financiera en Estados Unidos) o por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.
- Véase también la guía para el LGMS 2.1.



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

## LGMS 4 Cuentas financieras

### LGMS 4.2: AUDITORÍA O REVISIÓN FINANCIERA INDEPENDIENTE

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.

#### Medidas a tomar:

- Averigüe si necesita llevar a cabo una auditoría legal de sus estados financieros y, en caso afirmativo, qué requisitos específicos se aplican.
- Asegúrese de que los revisores o auditores financieros que utilice estén debidamente cualificados y sean independientes, de acuerdo con la normativa aplicable y los estándares profesionales.
- Utilice su proceso de auditoría o revisión como una oportunidad para que la dirección de la empresa identifique y aborde los riesgos que podrían dar lugar a incorrecciones materiales en los estados financieros, incluido el fraude.
- La disposición 4 del LGMS exige a todos los miembros que garanticen que las finanzas se ajustan a la legislación vigente y que no se producen declaraciones erróneas ni fraudes financieros. En el caso de una pequeña empresa, a menudo se encarga a un contable independiente que apoye a la organización en la preparación y presentación de los informes financieros anuales a efectos fiscales. En estos casos, una pequeña empresa miembro puede cumplir los requisitos de esta disposición si está en condiciones de:
  - justificar por escrito al auditor del RJC el gasto prohibitivo que supone una revisión o auditoría financiera independiente (por ejemplo, basándose en el coste material para la organización);
  - demostrar que sus finanzas cumplen la legislación local aplicable según **LGMS 1 Cumplimiento legal**;
  - aportar un certificado del contable encargado de elaborar el informe financiero anual en el que conste que:
    - está debidamente cualificado para elaborar el informe financiero anual de conformidad con la legislación o los estándares contables aplicables; y
    - es independiente y está libre de conflictos de intereses en los negocios del miembro.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Sabe si existen requisitos legales para sus cuentas financieras?  
En caso afirmativo, ¿puede demostrar su cumplimiento?
- ¿Sus cuentas financieras se llevan de acuerdo con los estándares contables nacionales o internacionales?
- ¿Ha auditado o revisado sus cuentas financieras un contable independiente y cualificado?  
En caso afirmativo, ¿puede mostrar a su auditor del LGMS la documentación de sus credenciales?



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

## LGMS 4 Cuentas financieras

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Instituto Americano de Contables Públicos Certificados \(AICPA\)](#)
- [IASB, NIC 1: Presentación de los estados financieros](#)
- [Fundación NIIF y Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad \(CNIC\)](#)
- [Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento \(IAASB\)](#)

#### PUBLICACIONES

- [Deloitte, Statutory Financial Statements: Preparing and Filing Financial Statements in Belgium \(2018\)](#)
- [U.S. Securities and Exchange Commission, Beginners' Guide to Financial Statement \(2007\)](#)





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

# LGMS 5 Socios comerciales

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 5 Socios comerciales	
	5.1	5.2
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓
Reciclador	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

A las empresas que operan en una economía global se les exige cada vez más que asuman un mayor grado de responsabilidad en materia de ética empresarial, derechos humanos y desempeño ambiental y social en sus cadenas de suministro. Por ejemplo, inversores, consumidores y sociedad civil en su conjunto exigen a las empresas multinacionales que promuevan y protejan los derechos de los trabajadores, inclusive si dichos trabajadores desempeñan su labor fuera de las instalaciones, son personal subcontratado o actúan en algún otro marco de externalización. En consecuencia, muchas grandes empresas están desarrollando políticas, códigos de conducta, obligaciones contractuales y sistemas de control para regular el comportamiento de sus socios comerciales en todo el mundo.

Todos los miembros del RJC aspiran a demostrar prácticas comerciales responsables y esperan los mismos altos estándares de sus socios comerciales, entre ellos empresas asociadas, contratistas, proveedores, intermediarios o comerciantes locales e internacionales, y clientes. El RJC no exige a sus socios comerciales la adhesión al LGMS, a menos que se especifique lo contrario (véase el cuadro «Aplicación del LGMS a los socios comerciales» en LGMS 5.2). No obstante, se espera de ellos que hagan todo lo posible para promover y verificar la aplicación de unas prácticas comerciales responsables entre sus socios, así como que influyan en su comportamiento en función de su tamaño y grado de autoridad.

El nivel de esfuerzo realizado para promover unas prácticas comerciales responsables debe tener en cuenta la naturaleza de las prácticas del socio comercial y la importancia de su impacto sobre trabajadores, comunidades y medioambiente. En todos los casos, promover unas prácticas comerciales responsables consiste en aprovechar la oportunidad adecuada para lograr un cambio positivo. Esto significa que no es necesario tomar ninguna medida si sabe que sus socios comerciales ya aplican prácticas comerciales responsables, cuentan con la certificación de un organismo autorizado, puede demostrar que presentan un riesgo muy bajo o que están altamente regulados.



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

## LGMS 5 Socios comerciales

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Organizaciones como la Organización Internacional de Normalización (ISO) y Social Accountability International (SAI) ofrecen un enfoque sistemático para la gestión de los socios comerciales a través de sus normas, entre las que se incluyen:

- **ISO14001:2015** Sistemas de gestión ambiental (<https://www.iso.org/es/norma/14001>);
- **ISO 45001:2018** Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ([www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html](http://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html)); y
- **Norma SA8000®** ([https://sa-intl.org/programs/sa8000/](http://sa-intl.org/programs/sa8000/)).

A través de estas normas, las empresas deben dar a los empleados indirectos que trabajen *in situ* el mismo nivel de protección que al resto del personal empleado directamente. Esto significa que las empresas deben asegurarse de que sus socios comerciales:

- son conocedores de los peligros y controles igual que los empleados;
- se comunican con regularidad y reciben la formación adecuada en función de la naturaleza, el ámbito y la complejidad del trabajo que desempeñan; y
- son evaluados y elegidos según su capacidad para trabajar y suministrar bienes en el marco de las prácticas, políticas y procedimientos estipulados de la organización.

Los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos**<sup>1</sup> exigen a las empresas que eviten causar o contribuir a causar impactos adversos sobre los derechos humanos no solo a través de sus propias actividades, sino también como resultado de sus relaciones con otros socios comerciales. Véase **LGMS 6 Derechos humanos** y **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo** para conocer los requisitos relacionados con los socios comerciales.

<sup>1</sup> Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)



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

## LGMS 5 Socios comerciales

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de los países cuentan con legislación específica para proteger el bienestar de los socios comerciales cuando trabajan en las instalaciones de otra empresa y garantizar que disponen de controles adecuados y un nivel de supervisión razonable. Esto significa que, en general, usted es responsable de la conducta lícita por parte de cualquier socio comercial que trabaje en sus instalaciones.

Sin embargo, las leyes varían de un país a otro. El RJC espera que sus miembros conozcan los requisitos legislativos y normativos específicos de las jurisdicciones donde operan.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 5.1: FOMENTO DE PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

Los miembros deben hacer *todo lo posible*, en la medida de su *capacidad de influencia*, para promover prácticas comerciales responsables y coherentes con el LGMS entre sus *socios comerciales* más importantes.

#### Medidas a tomar:

- Se espera que implemente progresivamente las expectativas sobre unas prácticas comerciales responsables, incluido el respeto por los derechos humanos, en todas sus relaciones comerciales. En este sentido, asegúrese de conocer todos los requisitos o limitaciones legales en cuanto a lo que puede exigir a sus socios comerciales para que cumplan los requisitos del LGMS.
- Queda a su elección el uso de cualquier enfoque razonable que le permita promover unas prácticas comerciales responsables entre sus socios comerciales. Puede considerar la posibilidad de promover prácticas comerciales responsables en función del riesgo, centrándose inicialmente en los riesgos más altos con los socios comerciales importantes. Una opción es seguir los tres pasos indicados en la Tabla 4.
- Nota para miembros y auditores: al evaluar esta disposición, céntrese en lo que la empresa que aspira a obtener la certificación LGMS ha hecho para promover unas prácticas responsables (en lugar de cuáles son realmente las prácticas del socio comercial).



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

## LGMS 5 Socios comerciales

**TABLA 4. TRES PASOS PARA PROMOVER UNAS PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES ENTRE LOS SOCIOS COMERCIALES**

PASO	NOTAS
<b>Dar prioridad</b>	<p><b>1</b></p> <p>Identifique las relaciones comerciales importantes</p> <p>Los socios comerciales importantes son los clientes o proveedores principales.</p>
<b>Evaluar</b>	<p><b>2</b></p> <p>Establezca el nivel y la naturaleza de los riesgos atribuidos a todas sus relaciones comerciales importantes.</p> <p>Elija un enfoque adecuado para la evaluación de riesgos. Utilice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• su propio método probado y verificado; o</li> <li>• un modelo acreditado (por ejemplo, el kit de herramientas de evaluación de riesgos del RJC, que es especialmente útil para las pequeñas y medianas empresas).</li> </ul> <p>Lleve a cabo evaluaciones de riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• para los socios nuevos antes de establecer acuerdos comerciales; y</li> <li>• para los socios existentes cuando cambien las circunstancias.</li> </ul> <p>Incluya en su evaluación los riesgos relacionados con los derechos humanos y el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible que ya haya hecho esto mediante la diligencia debida necesaria para cumplir otras disposiciones del LGMS (véanse <b>LGMS 6 Derechos humanos</b>, <b>LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable</b>, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo, <b>LGMS 11 Seguridad</b>, <b>LGMS 17 Trabajo infantil</b>, <b>LGMS 18 Trabajo forzoso</b> y <b>LGMS 22 Salud y seguridad</b>).</li> <li>• Si es así, utilice aquí los resultados obtenidos de la diligencia debida. De manera alternativa, utilice un enfoque integrado para evaluar los riesgos de cada socio comercial importante.</li> </ul> <p>Basándose en su evaluación de riesgos, identifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• los socios comerciales cuyas actividades planteen riesgos con efectos adversos de importancia para los trabajadores, las comunidades o el medioambiente, y aquellos que puedan repercutir en la reputación o el rendimiento de su empresa;</li> <li>• los socios comerciales que ya estén comprometidos con prácticas comerciales responsables, por ejemplo a través de su pertenencia al RJC, o su compromiso con iniciativas comparables, incluidos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma SA8000®, la Serie de Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 14001, ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la Guía de Uso y la Guía de la OCDE; y</li> <li>• los socios comerciales sobre los que tenga una capacidad de influencia razonable.</li> </ul>
<b>Comrometerse</b>	<p><b>3</b></p> <p>Comprométase con sus socios comerciales importantes y fomente la concienciación acerca de unas prácticas comerciales responsables.</p> <p>Asegúrese de que sus esfuerzos son proporcionales a la oportunidad de lograr un cambio positivo.</p> <p>Fomente unas prácticas comerciales responsables, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entregando a sus socios comerciales una copia de su política de compromiso con las prácticas comerciales responsables (véase <b>LGMS 2 Política y sistemas de gestión</b>);</li> <li>• adjuntando su política a los contratos de la empresa, según proceda; y</li> <li>• ofreciendo formación cuándo y dónde sea apropiado.</li> </ul> <p>Conserve los registros de las comunicaciones que promuevan prácticas comerciales responsables con los socios comerciales.</p>



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

## LGMS 5 Socios comerciales

### PEQUEÑA EMPRESA

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) son un colectivo importante en la cadena de suministro de la joyería, siendo las empresas familiares de diseño, fabricación y venta al por menor las predominantes en muchos países.

Muchos miembros del RJC son pymes que se toman en serio su compromiso con las prácticas responsables. Aunque las pequeñas empresas puedan pensar que su influencia sobre los socios más grandes es menor, pueden igualmente adoptar medidas sencillas para evaluar los riesgos, identificar a socios importantes y comunicar la importancia de unas prácticas responsables y sus propios compromisos respectivos.

### LGMS 5.2: CONTRATISTAS, PERSONAL EMPLEADO INDIRECTAMENTE Y VISITANTES

Todos los *trabajadores* y *visitantes* de las instalaciones del miembro deben cumplir las políticas, *sistemas* y *procedimientos* del miembro pertinentes al LGMS.

#### Medidas a tomar:

- Asegúrese de que sus socios comerciales conocen las actividades que se realizan en sus instalaciones y de que cualquier persona que acuda a ellas cumple con sus sistemas comerciales y medidas de control de riesgos. Esto incluye cualquier material que entre en sus instalaciones, o se elimine de ellas.
  - Todos los contratistas deben atenerse a los sistemas de gestión y controles aplicables, incluidos los relativos a los riesgos para la salud y la seguridad.
  - Cuando existan grandes riesgos de daños a las personas o al medioambiente, o la posibilidad de infringir las leyes aplicables y sus controles esenciales para evitar daños graves a las personas o al medioambiente (por ejemplo, trabajar con o en las proximidades de un alto volumen de energía almacenada en una instalación de producción de materiales cultivados en laboratorio, o en lugares conocidos por sus actividades delictivas), deberá asegurarse de que los contratistas cuentan con los conocimientos necesarios para realizar su trabajo y que comprenden los riesgos asociados a las operaciones en relación con el ámbito del trabajo que desempeñan. Por ejemplo, ningún trabajador, tampoco los contratistas, debe entrar en un espacio confinado a menos que tenga la formación y competencia apropiadas, exista un plan de rescate activo y el trabajo disponga de las autorizaciones pertinentes.
- Establezca y documente relaciones claras de rendición de cuentas, responsabilidades y líneas de comunicación con todos los empleados (véase el cuadro «Aplicación del LGMS a los socios comerciales»). Esto incluye un control y supervisión adecuados del trabajo que se está realizando, en función del nivel de riesgo.
- Ofrezca a los visitantes una breve sesión de orientación o iniciación si existe algún riesgo relacionado con el cumplimiento del LGMS, por ejemplo en materia de salud y seguridad, o protección.
- Nota para miembros y auditores: al evaluar esta disposición, céntrese en las acciones de la empresa miembro del RJC para garantizar el cumplimiento de los contratistas *in situ* y los empleadores externos.



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

## LGMS 5 Socios comerciales

### APLICACIÓN DEL LGMS A LOS SOCIOS COMERCIALES

Como miembro del RJC, su responsabilidad de proteger los derechos de trabajadores y comunidades incluye a cualquier persona que trabaje regularmente en sus instalaciones. Por lo tanto, el LGMS se aplica a empleados, cuya definición incluye tanto a los trabajadores empleados directamente como a los trabajadores empleados indirectamente que trabajan regularmente en las instalaciones de los miembros. Esto significa que los requisitos del LGMS se extienden a sus socios comerciales responsables de estos trabajadores empleados indirectamente, incluidos:

- contratistas/subcontratistas (por ejemplo, en proyectos de construcción); y
- cualquier tercero (como un agente laboral) que haya subcontratado trabajadores para trabajar regularmente en sus instalaciones (por ejemplo, guardias de seguridad, personal de restauración o temporeros).

Debe asegurarse de que estos socios comerciales cumplen todas las políticas y procedimientos sobre las disposiciones del LGMS pertinentes (por ejemplo, **LGMS 11 Seguridad, LGMS 13-21 Derechos laborales y condiciones de trabajo y LGMS 22-26 Salud, seguridad y medioambiente**) estableciendo primero un conjunto de sistemas de gestión sólidos y verificando su cumplimiento, tal y como se indica a continuación.

### ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE GESTIÓN

- Establezca procedimientos para:
  - identificar qué socios comerciales deben cumplir el LGMS;
  - comunicar a estos socios comerciales cuáles son las expectativas;
  - verificar el cumplimiento; y
  - abordar situaciones de no conformidad.
- Aproveche los sistemas existentes siempre que sea posible. Si, por ejemplo, ya dispone de un sistema de gestión para revisar a los proveedores, actualícelo para que incluya también sus requisitos para los socios comerciales.
- Comunique sus expectativas a todos los socios comerciales relevantes. El RJC anima a sus miembros a incorporar estas expectativas en los contratos, por ejemplo, incluyéndolas en cualquier acuerdo comercial nuevo o recogiéndolas en los procesos existentes de incorporación de proveedores.
- Incluya en la formación a los contratistas y trabajadores *in situ*, según proceda.
- Documente sus procedimientos de evaluación y comunicación de expectativas a los socios comerciales.

### VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

- Pida a los socios comerciales pertinentes que le entreguen copias de sus políticas respectivas para demostrar su compromiso con el cumplimiento de las disposiciones pertinentes del LGMS.
- Compruebe regularmente el cumplimiento de los socios comerciales mediante:
  - supervisión;
  - revisiones documentales de los materiales relevantes, como los contratos de los empleados o las horas trabajadas;
  - entrevistas a trabajadores empleados indirectamente; o
  - auditorías respecto a las disposiciones del LGMS.



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

## LGMS 5 Socios comerciales

### ENFOQUE BASADO EN EL RIESGO DURANTE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

Algunos miembros pueden tener muchas operaciones repartidas geográficamente que interactúan con un gran número de socios comerciales. En otros casos, un miembro podría no tener opción en cuanto a la selección de sus socios comerciales, como en el caso de minoristas que alquilan espacios en grandes centros comerciales donde el propietario o el operador selecciona a los proveedores de los servicios de limpieza, de seguridad o de emergencia. En estos casos, debe adoptarse un enfoque formalizado basado en el riesgo teniendo en cuenta el riesgo (por ejemplo, geográfico, la naturaleza del acuerdo con el socio comercial, etc.), el grado de influencia y las oportunidades para impulsar un cambio coherente con los principios de hacer todo lo posible.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Ha identificado a sus socios comerciales importantes?
- ¿Ha evaluado el nivel y la naturaleza de los riesgos que supone trabajar con sus socios comerciales?
- ¿Puede mostrar cómo ha promovido las prácticas comerciales responsables entre socios comerciales importantes?
- ¿Puede mostrar cómo garantiza que los socios comerciales responsables de los trabajadores empleados indirectamente cumplen las disposiciones pertinentes del LGMS?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### SITIOS WEB

- [Organización Internacional de Normalización \(ISO\), Familia ISO 14000: Gestión ambiental](#)
- [ISO, ISO 45001: Seguridad y salud en el trabajo](#)

### PUBLICACIONES

- [National Standards Authority of Ireland, OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management \(2007\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(2011\)](#)



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

# LGMS 6 Derechos humanos

## A. APLICABILIDAD

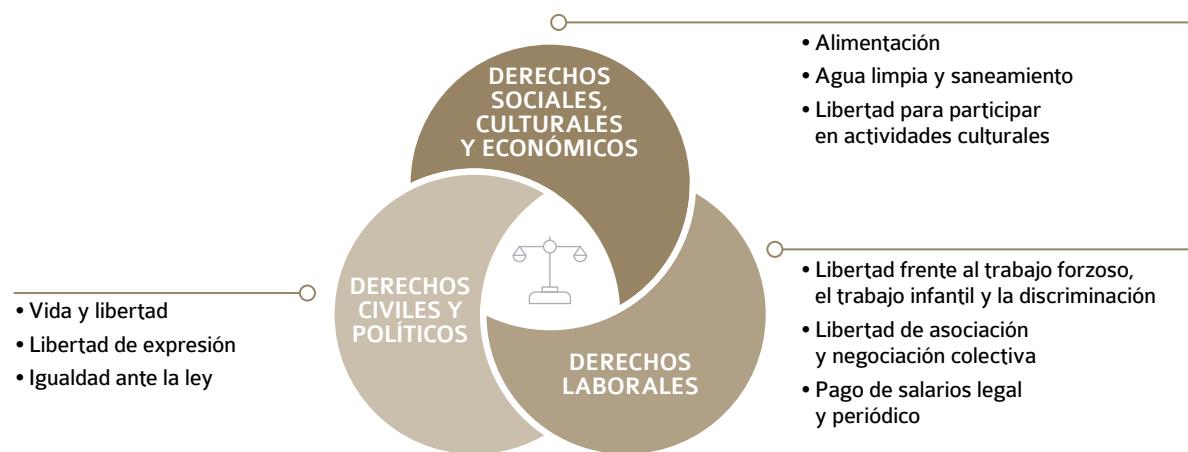
Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 6 Derechos Humanos	
	6.1	6.2
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓
Reciclador	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Los derechos humanos son relevantes para todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector de actividad o país en el que operen. En ellos se incluyen los derechos sociales, culturales y económicos, los derechos laborales, y los derechos civiles y políticos (véase la Figura 5).

**FIGURA 5. TRES TIPOS PRINCIPALES DE DERECHOS HUMANOS CON UN NÚMERO LIMITADO DE EJEMPLOS DE CADA UNO**





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

## LGMS 6 Derechos humanos

Aunque algunos derechos humanos puedan parecer abstractos desde una perspectiva empresarial, a menudo constituyen los principios teóricos en los que se basan las políticas y procedimientos de las empresas. Por ejemplo, los procedimientos de seguridad y salud de una empresa podrían no utilizar el lenguaje de los derechos humanos *per se*, pero sirven de manera efectiva para respetar el derecho a la vida de los empleados, su derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables, y su derecho a la salud. Del mismo modo, una política de empresa sobre el horario laboral respeta el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo justas y favorables.

Según los estándares internacionales, se espera que todas las empresas utilicen la diligencia debida para evaluar su impacto real y potencial sobre los derechos humanos y que actúen en función de las conclusiones obtenidas, haciendo un seguimiento y comunicando lo que hacen para abordar cualquier impacto negativo.

Las empresas que se abastecen de zonas de conflicto o de países con un alto riesgo de impacto sobre los derechos humanos, corren un mayor riesgo de contribuir (inadvertidamente o no) a los abusos contra los derechos humanos, incluido el uso de trabajo forzoso o trabajo infantil, la violencia sexual, y unas condiciones de salud y seguridad deficientes para trabajadores y comunidades. Esto hace que sea especialmente importante que estas empresas evalúen sus operaciones y garanticen políticas y prácticas sólidas que protejan los derechos humanos (véase **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**).

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Los derechos humanos universales suelen estar expresados y garantizados por los tratados internacionales, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otros instrumentos del derecho internacional. La más conocida es la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH)<sup>1</sup>, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1948. Aunque la DUDH es una resolución no vinculante, actualmente se considera un componente central del derecho internacional consuetudinario, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>2</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>3</sup>.

Además de estos instrumentos de la ONU y de la DUDH, la **Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**<sup>4</sup>, adoptada en 1998, exige el compromiso de los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías:

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios y derechos de la OIT se abordan directamente en las disposiciones 17 a 20 del LGMS (**Trabajo infantil, Trabajo forzoso, Libertad de asociación y negociación colectiva y No discriminación**). Son principios universales y se aplican a todas las personas, pero especialmente a las personas con necesidades especiales, incluidos los desempleados y los trabajadores migrantes.

1 ONU, La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

2 ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

3 ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

4 Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998), <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en/acerca-de-la-declaracion/texto-de-la-declaracion-y-su-seguimiento>



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

## LGMS 6 Derechos humanos

Aunque ninguno de estos instrumentos de la ONU y la OIT se dirige específicamente a las empresas, existe la expectativa global de que todas las empresas respeten los derechos humanos, independientemente de dónde operen o de lo grandes que sean sus operaciones (véase el cuadro «Pequeñas empresas»). En 2011, la comunidad internacional adoptó los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>5</sup> (los «Principios Rectores de la ONU», también llamados «Principios Ruggie») que, desde entonces, se han convertido en la principal referencia sobre la responsabilidad del sector privado de respetar los derechos humanos.

Los Principios Rectores de la ONU se diseñaron como una guía operativa para la implementación del marco normativo de tres pilares de la ONU: «Proteger, Respetar y Remediar» para las empresas y los derechos humanos (véase la Tabla 5).

**TABLA 5. LOS TRES CONCEPTOS QUE SUSTENTAN EL «MARCO NORMATIVO PARA PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR» DE LA ONU PARA LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS**

<b>Proteger</b>	El estado tiene el deber de proteger contra los abusos de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas, regulación y adjudicación adecuadas.
<b>Respetar</b>	Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la diligencia debida para evitar la violación de los derechos de los demás y abordar cualquier posible impacto adverso relacionado con sus actividades.
<b>Remediar</b>	Las víctimas de abusos contra los derechos humanos tienen derecho a una reparación efectiva, por los medios apropiados, ya sean judiciales, administrativos, legislativos o de otra naturaleza.

En su totalidad, los Principios Rectores de la ONU no crean nuevas obligaciones internacionales, sino que especifican las implicaciones para las empresas (y los estados) de los estándares y prácticas existentes dentro de un documento único e integral. Han sido bien acogidos por todos los grupos interesados y se han incorporado a la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable<sup>6</sup>, el estándar ISO 26000 de la Organización Internacional de Normalización<sup>7</sup> y las Normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC)<sup>8</sup>. La Unión Europea también ha reconocido los Principios Rectores de la ONU como una de las piedras angulares de un marco normativo mundial en evolución para la responsabilidad social de las empresas. La Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable proporciona una base de referencia para aplicar la diligencia debida a una conducta empresarial responsable en todas las cadenas de suministro, con referencia a los trabajadores, los derechos humanos, el medioambiente, el soborno, los consumidores y la gobernanza corporativa.

Más allá de los Principios Rectores de la ONU, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo<sup>9</sup> es una importante fuente de consejos prácticos para ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos, en concreto los relacionados con el abastecimiento procedente de zonas de conflicto y de alto riesgo. Aplicable a todos los minerales, esta Guía esboza un proceso de diligencia debida de cinco pasos basado en el riesgo que las empresas pueden utilizar para evitar contribuir al conflicto a través de sus prácticas de abastecimiento de minerales.

5 Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

6 Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (2023), [https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable\\_7abea681-es.html](https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable_7abea681-es.html)

7 ISO, ISO 26000: Guía de responsabilidad social, [www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html](http://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html)

8 IFC, Normas de Desempeño, [www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards)

9 OCDE, Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, Tercera Edición (2016), <https://mneguidelines.oecd.org/marco-de-monitoreo-y-evaluacion-guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo.pdf>



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

## LGMS 6 Derechos humanos

La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable constituyen la base de una disposición del LGMS por derecho propio (véase **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**) pero, dados los fuertes vínculos con los Principios Rectores de la ONU, también se hace referencia a ellos en las secciones siguientes. A efectos de la presente disposición, el término «Guía de la OCDE» se referirá tanto a la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, como a la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, ambas de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos).

### DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y GUÍA DE LA OCDE

- Esta disposición y **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo** trabajan conjuntamente para definir las expectativas del RJC sobre cómo los miembros llevan a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro.
- LGMS 6 aborda las expectativas generales y su objetivo es ayudar a los miembros a incorporar los Principios Rectores de la ONU en sus operaciones y prácticas de la cadena de suministro.
- LGMS 7 aborda las cuestiones específicas de derechos humanos relacionadas con el abastecimiento de materiales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo, y su objetivo es ayudar a los miembros a solventarlas mediante la aplicación de la Guía de la OCDE.
- Los dos conjuntos de directrices internacionales (la Guía de la OCDE y los Principios Rectores de la ONU) están alineados y son complementarios; todos los miembros del RJC están obligados a cumplir LGMS 6 y LGMS 7.

### PEQUEÑAS EMPRESAS

Los Principios Rectores de la ONU dejan claro que las pequeñas empresas también tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) suelen tener menos capacidad y estructuras más informales que las grandes empresas, pero un enfoque más informal en cuanto al respeto de los derechos humanos puede ser igualmente eficaz, siempre y cuando exista una política, un proceso de diligencia debida adaptado a una finalidad concreta y un proceso que permita la reparación.

Fuente:

- [Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(2011\)](#)

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Los principios sobre derechos humanos están consagrados en la legislación nacional de la mayoría de los países y las empresas se enfrentan a un entorno operativo cada vez más regulado en lo que se refiere al respeto de los derechos humanos (véase el cuadro «Normativas recientes»).

La mayoría de las jurisdicciones nacionales prohíben la complicidad en la comisión de un delito, y varias contemplan que las empresas sean penalmente responsables en tales casos. Otras leyes, como las relativas a los derechos laborales, la salud y seguridad en el trabajo, no discriminación, privacidad y medioambiente, también incluyen la protección de los derechos humanos. Algunos tribunales nacionales han aceptado o promovido demandas en las que se alega que empresas multinacionales con sede en su país han contribuido a sabiendas a la violación de los derechos humanos en otros países. Podrían aplicarse sanciones y restricciones gubernamentales a las transacciones comerciales con determinadas regiones o países.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

Se espera que los miembros del RJC cumplan todas las leyes aplicables y respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente dondequiera que operen. En situaciones en las que la legislación nacional no se aplica con firmeza, o no tiene el mismo alcance que los derechos reconocidos internacionalmente, o entra en conflicto con ellos, el respeto de los derechos humanos puede resultar difícil. En estos casos, las empresas deben intentar cumplir la intencionalidad de los estándares internacionales al tiempo que aplican la legislación nacional. Las empresas también deben ser conscientes de que los riesgos legales y de otra naturaleza fuera de su país de operaciones pueden ser más amplios.

### NORMATIVAS RECIENTES

El entorno normativo mundial está cambiando a medida que más países adoptan leyes para regular temas como la esclavitud moderna, la diligencia debida y la transparencia. Cada ley define distintas expectativas sobre lo que se exige a las empresas en función de su tamaño, alcance, sector industrial y huella geográfica. A continuación se resume parte de la legislación clave más reciente que ha entrado en vigor.

#### **California Transparency in Supply Chains Act (2010)**

Esta ley de transparencia en las cadenas de suministro de California se aplica a vendedores minoristas o fabricantes que operan en California y tienen una facturación anual superior a 100 millones de dólares. Esta ley exige a todas las empresas relevantes que divulguen información sobre sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y la trata de personas de sus cadenas de suministro, incluyendo cómo lo están haciendo: verificación, auditorías, certificación, rendición de cuentas y formación. Las empresas que no cumplan esta ley estarán sujetas a un requerimiento judicial por parte del fiscal general de California.

#### **UK Modern Slavery Act (2015) y Australian Modern Slavery Act (2018)**

Con su respectiva ley de esclavitud moderna, tanto la legislación británica como la australiana pretenden combatir la trata de personas y la esclavitud. Ambas incluyen una cláusula de transparencia por la que se exige a cualquier empresa con actividad en Reino Unido o Australia cuya facturación sea superior a un determinado umbral, que publique una declaración anual en la que exponga las medidas para gestionar y mitigar el riesgo de trabajo forzoso en las cadenas de suministro. En Reino Unido, este umbral es una facturación anual superior a 36 millones de libras esterlinas; en Australia son unos ingresos consolidados superiores a 100 millones de dólares australianos. El incumplimiento de la ley británica puede dar lugar a un requerimiento judicial y a una sanción ilimitada.

#### **French Duty of Vigilance Law (2017)**

La ley francesa sobre el deber de vigilancia es aplicable a las grandes sociedades anónimas de más de 5000 empleados en Francia (o 10 000 en todo el mundo). Según la nueva ley, estas empresas deben establecer e implementar mecanismos para prevenir cualquier violación de los derechos humanos, los riesgos para la salud y la seguridad, y el impacto sobre el medioambiente en todas sus cadenas de producción. Se espera que estos mecanismos garanticen que la empresa pueda identificar, mitigar, remediar e informar eficazmente sobre este tipo de riesgos potenciales y reales cada año como parte de un «plan de vigilancia». Aunque no existen sanciones económicas por incumplir la nueva ley, una empresa puede ser considerada responsable de cualquier daño que su negligencia cause a un individuo o a un grupo.

#### **Directiva de la UE sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD)**

El 25 de julio de 2024 entró en vigor la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad con el objetivo de fomentar un comportamiento corporativo responsable y sostenible en las operaciones de las empresas y en sus cadenas de valor globales. La legislación exige a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación que identifiquen y aborden el impacto negativo que sus acciones tienen sobre los derechos humanos y el medioambiente, dentro y fuera de Europa. Con respecto a los derechos humanos, los elementos fundamentales son identificar y abordar los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos en las propias operaciones de la empresa, sus filiales y, cuando estén relacionadas con sus cadenas de valor, las de sus socios comerciales. La legislación hace referencia a los Principios Rectores de la ONU y a la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. La legislación pretende aplicarse a las grandes empresas y su implementación está prevista a partir de 2026/27.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 6.1: PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los miembros deben respetar los *derechos humanos* considerando todos los riesgos e impactos, ya sean potenciales o 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*.

#### Medidas a tomar:

- Los Principios Rectores de la ONU proporcionan la base para que conozca y demuestre que su empresa respeta los derechos humanos. En la práctica, esto significa aplicar un enfoque que incluya, como mínimo, cuatro componentes clave:
  - una política por escrito;
  - un proceso de diligencia debida;
  - un mecanismo de reparación; y
  - un plan de comunicación (véase la Figura 6).

Estos componentes se consideran a su vez en las disposiciones siguientes:

- Su enfoque debe aplicarse a todas las comunidades y operaciones propias, así como a todas sus relaciones comerciales, incluidos contratistas y proveedores. Véase la Tabla 6 sobre las formas en que las empresas pueden verse implicadas en los impactos adversos sobre los derechos humanos.
- Tenga en cuenta que se espera que la implementación de su enfoque de respeto de los derechos humanos se adhiera tanto a los Principios Rectores de la ONU (LGMS 6) como a la Guía de la OCDE (LGMS 7). El marco normativo de aplicación de ambos conjuntos de directrices está alineado, por lo que puede cumplir las dos disposiciones del LGMS indicadas utilizando un enfoque integrado (véase la Figura 6).



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

## LGMS 6 Derechos humanos

**FIGURA 6. ENFOQUE INTEGRADO PARA ABORDAR LOS DERECHOS HUMANOS TANTO SEGÚN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU (LGMS 6) COMO LOS DE LA GUÍA DE LA OCDE (LGMS 7)**



S = Paso en el marco normativo de la Guía de la OCDE para la diligencia debida



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### LGMS 6.1A: POLÍTICA POR ESCRITO

Como mínimo, los miembros deben:

- a. Tener un compromiso con esa política respaldado por los *altos directivos* acerca del respeto de todos los *derechos humanos internacionalmente reconocidos* dentro de sus *operaciones y elaciones comerciales, y procedimientos* para implementar esa política en línea con lo dispuesto en LGMS 2 (Política y sistemas de gestión).

#### Medidas a tomar:

- Como mínimo, una política de derechos humanos es una declaración pública por la que una organización se compromete a respetar los derechos humanos.
- La declaración de su política puede ser independiente (incorporada en **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**) o formar parte de una política general de la empresa (como parte de **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**). En cualquier caso, la declaración debe:
  - estar respaldada por los altos directivos;
  - ser clara sobre lo que se espera de empleados, unidades de negocio, proveedores y subcontratistas (esto ayudará a garantizar que todos comprenden su papel en el cumplimiento de la política);
  - estar a disposición del público; y
  - comunicarse de forma proactiva a las partes interesadas relevantes.
- Para desarrollar una política eficaz, es necesario designar a un alto directivo como responsable de liderar el proceso y establecer un equipo multidisciplinar que contribuya a su redacción. Una vez redactado el borrador, se deberá revisar teniendo en cuenta los derechos humanos reconocidos internamente y consultar con otras partes interesadas externas antes de finalizarlo. Existen varios sitios web y publicaciones sobre el desarrollo de una política de derechos humanos que pueden ser de utilidad (véase el apartado «Más información» más adelante).
- Una vez que disponga de una política de derechos humanos definitiva, revise sus procesos y procedimientos internos para asegurarse de que la política adoptada se refleja en las prácticas operativas. Designe a un responsable en cada área de negocio para que se encargue de revisar y, en caso necesario, de actualizar todos los procesos y procedimientos pertinentes. Esto se debe realizar periódicamente para garantizar que las operaciones son conformes con la política de derechos humanos.
- Véanse también las indicaciones en LGMS 2.1.



MODELO DE POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### LGMS 6.1B: DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Como mínimo, los miembros deben:

- b. Disponer de un *proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos* que incluya una *evaluación del impacto sobre los derechos humanos* con el fin de identificar, prevenir, cesar, mitigar y rendir cuenta de los *impactos adversos sobre los derechos humanos* en su cadena de suministro de los materiales cultivados en laboratorio y relacionados 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*.

#### Medidas a tomar:

- Los Principios Rectores de la ONU (y la Guía de la OCDE) estipulan no solo **qué** deberían hacer las empresas en relación con los derechos humanos, también sugieren **cómo** deberían hacerlo.
  - El «**qué**» es evitar causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos y remediar cualquier impacto identificado.
  - El «**cómo**» es el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos que usted lleva a cabo para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuenta de cómo aborda los impactos adversos sobre los derechos humanos.
- Hay tres formas en las que su empresa puede verse implicada en los impactos adversos sobre los derechos humanos: causa, contribución y vinculación (véase la Tabla 6).





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

## LGMS 6 Derechos humanos

**TABLA 6. TRES FORMAS EN QUE LAS EMPRESAS PUEDEN VERSE IMPLICADAS EN LOS IMPACTOS ADVERSOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS**

Tipo de implicación	Ejemplos
<b>Causa</b>	Una empresa es un actor necesario y suficiente para que se produzcan daños.
<b>Contribución</b>	Una empresa agrava el daño ocasionado, pero no es un actor suficiente para que se produzca ese daño.
<b>Vínculo</b>	Una empresa está vinculada a un daño, pero el daño habría sido igualmente grave sin ella.

- Su diligencia debida en materia de derechos humanos deberá poder abordar las tres formas en que su empresa puede verse implicada en los impactos adversos sobre los derechos humanos. Es importante saber cómo es su implicación en el impacto, porque eso determinará cómo se le exige que lo repare. El tipo de implicación más difícil de evaluar es el «vínculo». Su empresa está «vinculada» a un impacto sobre los derechos humanos si este tiene relación con sus operaciones, productos o servicios pero usted no es el causante ni contribuye al impacto sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades.
- Ponga a alguien encargado de supervisar su diligencia debida en materia de derechos humanos. Asegúrese de que se trata de alguien de alto nivel y capaz de convocar al personal de toda la empresa; esta persona tendrá que rendir cuenta de todos los pasos del proceso de diligencia debida.
- Forme un equipo central de «diligencia debida». Si tiene una pequeña empresa, el equipo no tiene por qué ser grande, pero sí debe incluir al personal encargado de todas las áreas relevantes del negocio, como recursos humanos, finanzas, asuntos jurídicos, adquisiciones, cumplimiento, auditoría, riesgos, gestión de productos o materiales, y otras funciones.
- Si dispone de presupuesto, considere la posibilidad de contratar a expertos externos en el tema para que le ayuden con la diligencia debida.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

- La complejidad de la diligencia debida en materia de derechos humanos de una empresa variará necesariamente en función del tamaño de la empresa, del riesgo de que se produzcan impactos graves sobre los derechos humanos y de la naturaleza y el contexto de sus operaciones. Pero en todos los casos, la diligencia debida deberá incluir cuatro pasos:
  1. Evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos.
  2. Integrar las conclusiones y actuar en consecuencia.
  3. Llevar un seguimiento de las respuestas.
  4. Comunicar cómo se abordan los impactos.
- Este proceso de cuatro pasos, articulado en los Principios Rectores de la ONU, se basa en un enfoque de gestión de riesgos que ya es bastante familiar para las empresas en la cadena de suministro de joyería. No obstante, su aplicación a los derechos humanos y a las relaciones comerciales puede tardar cierto tiempo en implementarse. Los miembros y los auditores deben considerar la necesidad de ir implementando progresivamente los sistemas como parte de un proceso de mejora continua.
- A continuación se ofrecen indicaciones específicas para cada uno de estos pasos. Tenga en cuenta que para la diligencia debida en materia de derechos humanos puede:
  - implementar un proceso independiente (en línea con lo dispuesto en **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**);
  - integrarla en una evaluación de riesgos e impactos ya existente; o
  - utilizar el kit de herramientas de evaluación de riesgos del RJC o el kit de herramientas de diligencia debida en materia de derechos humanos (disponibles en el [Portal de Miembros](#)).
- Los riesgos pueden cambiar con el tiempo; la diligencia debida debe ser continua y revisarse periódicamente. La frecuencia de su revisión debe basarse en el riesgo y realizarse cuando se producen cambios en su negocio, por ejemplo:
  - cada vez que inicie una nueva actividad o relación comercial de importancia;
  - si recibe alguna reclamación o denuncia;
  - si empieza a abastecerse de nuevos productos o productos de un país nuevo; o
  - si el país en el que opera o del que se abastece sufre un cambio que implique algún riesgo sobre los derechos humanos (por ejemplo, un cambio político).



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### Paso 1. Evaluar los impactos

- Primero debe desarrollar dentro de la empresa la comprensión de cómo los derechos humanos están relacionados con la actividad de la empresa, no solo en cuestiones más evidentes como pueden ser las condiciones de trabajo<sup>10</sup>.
- Puede evaluar los impactos sobre los derechos humanos como ejercicio aparte en la diligencia debida, o como parte de un sistema de gestión de riesgos más amplio. En cualquier caso, debe poder demostrar que su evaluación va más allá de los riesgos materiales para su propia empresa y centrarse en la evaluación de los impactos para los titulares de derechos, como clientes, empleados, proveedores, comunidades y otras partes interesadas (véase el cuadro «Riesgos para los derechos humanos destacados»).
- Su evaluación, sea cual sea el enfoque que adopte, debe incluir una revisión de los riesgos e impactos potenciales y reales:
  - de las operaciones propias de la empresa; y
  - que surgen a través de sus relaciones comerciales. Utilice la Guía de la OCDE para localizar los principales riesgos en materia de derechos humanos relacionados con sus proveedores (véase **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**).
- Cuando revise sus riesgos e impactos, pregúntese quién está en peligro, dónde y por qué. Considere las siguientes preguntas<sup>11</sup>:
  - ¿Quién se puede ver afectado negativamente por nuestras operaciones?  
¿Hay alguien especialmente vulnerable?
  - ¿Existen circunstancias en las que debamos evaluar por separado el impacto sobre los derechos humanos porque los riesgos en materia de derechos humanos sean especialmente elevados?
  - ¿A qué otras fuentes de información internas y externas podemos recurrir para obtener ayuda: medios de comunicación, informes de expertos, comentarios del personal y de partes interesadas, mecanismo de reclamación?
  - ¿Podemos implicar directamente a los grupos potencialmente afectados? En caso negativo, ¿qué otras fuentes autorizadas pueden ayudarnos a comprender sus opiniones y preocupaciones?
  - ¿Qué recursos escritos o expertos pueden ayudarnos a determinar la validez de nuestras hipótesis?
- Es posible que no sea factible ni práctico evaluar todos y cada uno de los riesgos de su cadena de suministro. Los Principios Rectores de la ONU no pretenden obligarle a realizar un estudio exhaustivo del historial de derechos humanos de cada empresa con la que haga negocios. Si tiene que priorizar sus esfuerzos, debe centrarse en los riesgos en materia de derechos humanos más destacados (véase el cuadro «Riesgos para los derechos humanos destacados»).
- Los miembros que hayan identificado posibles riesgos de abusos contra los derechos humanos a través de los procesos de diligencia debida (véase la Disposición 7 Diligencia debida), deben confirmar que los riesgos identificados se están produciendo mediante: la recopilación de datos fidedignos de diversas fuentes como informes de ONG, informes de la ONU, informes gubernamentales; el contacto con organizaciones de la sociedad civil que operen o estén establecidas sobre el terreno en el centro o sus alrededores; la comprobación del estado del centro basándose en la evaluación o localización a través de diversas iniciativas gubernamentales, industriales o de múltiples partes interesadas. Si la información necesaria no estuviera disponible para poder confirmar la existencia de un riesgo posible o identificado para los derechos humanos, los miembros deben considerar la posibilidad de realizar sobre el terreno una evaluación del riesgo para los derechos humanos en el centro.

10 Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from Corporate Practice (2016), <https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf>

11 Derechos Humanos de la ONU, La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación (2012), <https://digitallibrary.un.org/record/734366?ln=en&v=pdf>



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

## LGMS 6 Derechos humanos

- El proceso de diligencia debida debe ampliarse al origen de donde procede el material (es decir, la instalación de cultivo). El proceso de diligencia debida debe adecuarse a la naturaleza de la empresa y tener en cuenta también la relación con sus socios comerciales.
- En el caso de pequeñas empresas con recursos limitados, es posible que no puedan confirmar los riesgos de abusos contra los derechos humanos más allá de sus proveedores inmediatos, e incluso en este sentido les puede resultar difícil dado su tamaño y la naturaleza de sus operaciones.

### RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS DESTACADOS

Riesgos para los derechos humanos destacados hace referencia a los derechos humanos que podrían sufrir el mayor impacto negativo como consecuencia de las actividades y relaciones comerciales de una empresa. Afectan a las personas (más que a las empresas) y tienen el potencial de producirse realmente. Incluyen (pero sin limitación) la seguridad, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, la salud y seguridad, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la discriminación y la igualdad de género, las prácticas disciplinarias, las horas de trabajo y la remuneración.

Fuente:

- Marco normativo de información de los Principios Rectores de la ONU, Cuestiones sobre derechos humanos destacados

### EVALUACIÓN DE IMPACTOS COMO PYME

Si su empresa es pequeña, con poco personal y recursos limitados disponibles para evaluar los impactos sobre los derechos humanos:

- Utilice los recursos disponibles públicamente para crear una lista de los riesgos para los derechos humanos que se deben evaluar, tanto en sus propias operaciones como en su cadena de suministro.
- A partir de esa lista, priorice los más destacados en su contexto particular. Por ejemplo:
- Si depende de mano de obra contratada, dé prioridad a una revisión de las prácticas de contratación (para verificar que son éticas y que esos trabajadores no corren el riesgo de ser sometidos a trabajo forzoso).
- Si utiliza productos químicos peligrosos, dé prioridad a una revisión de los procedimientos *in situ* (para confirmar que no existe riesgo de contaminación medioambiental, lo cual podría perjudicar a las comunidades cercanas).
- Si su empresa realiza su actividad en oficinas, dé prioridad a una revisión de las opiniones recabadas de los empleados (para identificar riesgos como horas de trabajo excesivas o desigualdad salarial).

### Paso 2. Integrar las conclusiones y actuar sobre ellas

- Una vez que haya evaluado sus riesgos e impactos sobre los derechos humanos, debe actuar sobre esas conclusiones. Los riesgos o impactos reales deben abordarse a la mayor brevedad posible para garantizar que no llegan a materializarse ni a repetirse. La acción apropiada dependerá de si usted ha causado o contribuido al impacto en cuestión, o si está vinculado con él. Si se trata de lo primero, tendrá que cesar y evitar todo aquello que esté causando o contribuyendo al impacto. Si se trata de lo último, tendrá que utilizar su influencia para evitar que el impacto se produzca.
- Si se han producido impactos reales sobre los derechos humanos, tendrá que proporcionar o apoyar unos esfuerzos legítimos para su reparación, tal y como se indica más adelante en LGMS 6.1c.
- Asigne los riesgos e impactos identificados a miembros clave del personal de las áreas de negocio pertinentes y hágales responsables de revisar las prácticas existentes para identificar la causa raíz del riesgo y determinar cómo evitar que vuelva a producirse. Por ejemplo, si descubre que su personal no cobra en tiempo y forma, pida a recursos humanos que actualice los procesos para que esto no vuelva a suceder.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### Paso 3. Llevar un seguimiento de las respuestas

- Se espera que todas las empresas realicen un seguimiento de su desempeño.
- Asegúrese de que todos los responsables de revisar y actualizar las prácticas informan al equipo central de diligencia debida con regularidad.
- Sus actividades de seguimiento deben estar relacionadas con los impactos reales y con lo que se está haciendo para gestionarlos o repararlos, en lugar de limitarse a realizar un seguimiento de los procesos o procedimientos.
- Si su empresa es pequeña, consolide todas sus actividades de seguimiento y haga que alguien se encargue específicamente de revisarlas; esto le ayudará a la hora de comunicar sus conclusiones más adelante.

### Paso 4. Comunicar los esfuerzos

- La comunicación es el último paso de la diligencia debida en materia de derechos humanos; también es el tema tratado en LGMS 6.1g. Consulte a continuación la indicación específica sobre este tema.

#### LGMS 6.1C: MECANISMO DE REPARACIÓN

Como mínimo, los miembros deben:

- 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.

### Medidas a tomar:

- Si su empresa ha causado o contribuido a un impacto adverso sobre los derechos humanos, debe proporcionar o apoyar procesos legítimos para repararlo. En las situaciones en las que pueda estar **vinculado** a un impacto negativo sobre los derechos humanos, no tiene la responsabilidad directa de proporcionar una reparación, aunque igualmente se espera que apoye las acciones de otros, como pueden ser organismos gubernamentales o tribunales, para hacerlo.
- En esencia, el concepto de reparación pretende restablecer la situación en la que habrían estado quienes se han visto perjudicados por las actividades de una empresa, de no haberse producido el impacto. Esto no siempre es posible por lo que, en la práctica, la reparación puede presentar muchas formas: reconocimiento y disculpa, compensación (económica o de otro tipo) por el daño, u otras (véase el cuadro «Reparación en la práctica»).
- Priorice el proceso de reparación en función de la gravedad del impacto en cuestión. En todos los casos, considere cómo comunicar los avances realizados y los resultados obtenidos en situaciones de reparación.
- Debe cooperar con todos los mecanismos de reclamación legítimos, ya sean judiciales o no judiciales del estado, así como con cualquier otro mecanismo no estatal pertinente, y en ningún caso obstaculizar el acceso a los mismos, para apoyar a quienes busquen reparación a través de estos canales. Esto incluye no socavar los derechos de los sindicatos legítimos.
- También debe disponer de un mecanismo de reclamación propio que le permita recibir, procesar y proporcionar una respuesta o reparación adecuadas a las reclamaciones en línea con lo dispuesto en LGMS 6.1E y LGMS 2.6.
- En el caso de los miembros que pretendan remediar y mitigar casos históricos de abusos contra los derechos humanos, deberán poner en marcha medidas de reparación y mitigación para cualquier abuso directo o indirecto contra los derechos humanos en un plazo de tiempo razonable.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### REPARACIÓN EN LA PRÁCTICA

No existe una receta única para remediar los impactos sobre los derechos humanos. Un buen recurso general para explorar las opciones de reparación es el [Foro de Derechos Humanos y Dilemas Empresariales](#), que aloja una amplia serie de estudios de casos que muestran cómo distintas empresas han abordado determinados dilemas relacionados con los derechos humanos. Del mismo modo, la publicación [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) utiliza en sus estudios de casos situaciones reales con las que se encuentran las empresas.

Proporcionar reparación puede ser complejo y suponer un alto grado de tensión en función del alcance y los tipos de impactos sobre los derechos humanos que deban repararse. El proceso de búsqueda de soluciones puede tener más éxito cuando un tercero participa en su desarrollo. Por ejemplo, las empresas pueden encargar informes independientes que ayuden a mejorar el acceso a la reparación para las personas perjudicadas en sus operaciones o en torno a ellas, y trabajar con organizaciones no gubernamentales (ONG) para interactuar con otras partes interesadas de ámbito local, nacional e internacional. Esto puede ayudar a las empresas a determinar las medidas de reparación.

En otros casos, proporcionar una reparación puede ser más sencillo. En algunos casos, los esfuerzos de las empresas en relación con el trabajo en régimen de servidumbre y la protección de los trabajadores migrantes vulnerables han impedido que los proveedores cobren a los trabajadores comisiones de contratación excesivas. En virtud de estas políticas, los proveedores deben reembolsar cualquier comisión superior al salario neto de un mes. Algunas empresas han aplicado estas políticas como parte de sus auditorías periódicas sobre el trabajo en régimen de servidumbre y, como consecuencia, han podido comprobar y verificar que los proveedores han reembolsado las comisiones de acuerdo con la política.

Independientemente del impacto ocasionado, se anima a las empresas a consultar a las partes interesadas, incluidas las personas afectadas, las ONG locales y los expertos en la materia, para ayudar a crear un plan de actuación que proporcione la reparación adecuada según cada situación, y a establecer controles para mitigar futuros riesgos y evitar cualquier consecuencia imprevista que pudiera perjudicar aún más a las personas cuyos derechos humanos se han visto afectados.

### LGMS 6.1D: PREVENIR Y MITIGAR

Como mínimo, los miembros deben:

- d. Hacer *todo lo posible* en función de su *capacidad para influir* en sus *socios comerciales* con el fin de que prevengan o mitiguen su contribución a los riesgos e impactos sobre los *derechos humanos*.

#### Medidas a tomar:

Conviene tener en cuenta la siguiente jerarquía a la hora de determinar las medidas del principio de «máximo empeño»:

- Evitar: realizar cambios en el proyecto, producto o servicio para evitar el impacto.
- Reducir: poner en marcha acciones que minimicen los impactos.
- Restaurar: tomar medidas para restaurar o rehabilitar las condiciones que existían antes de que se produjera el impacto.
- Compensar: compensar en especie o por otros medios, cuando otros enfoques de mitigación no sean posibles ni eficaces.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

- Si una pequeña empresa ha identificado posibles riesgos de abuso contra los derechos humanos, dado el tamaño y el alcance de su negocio, el miembro podría tener opciones limitadas para mitigar los impactos. En este caso, el miembro debe considerar una medida de mitigación alternativa con proveedores o socios comerciales. Por ejemplo, la única opción del miembro puede ser, como último recurso, decidir si poner fin a su relación con aquellos proveedores o socios comerciales que planteen estos riesgos.
- En la Tabla 7 siguiente se citan algunos ejemplos propuestos por el Instituto Danés de Derechos Humanos a la hora de determinar las acciones a emprender:

**TABLA 7. DETERMINAR LAS ACCIONES APROPIADAS PARA ABORDAR LOS IMPACTOS IDENTIFICADOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS**

<b>Tipo de impacto</b>	<b>Impactos ocasionados por la empresa</b>	<b>Impactos a los que contribuye la empresa</b>	<b>Impactos directamente vinculados a las operaciones, productos o servicios de la empresa a través de sus relaciones comerciales, contractuales y no contractuales</b>
<b>Acciones requeridas</b>	Adopte las medidas necesarias para detener y evitar el impacto.  Proporcione o colabore en la reparación de los impactos reales ocasionados.	Adopte las medidas necesarias para detener y evitar la contribución al impacto, incluso ejerciendo su influencia y tomando medidas para aumentar esa influencia, si fuera necesario.  Proporcione o colabore en la reparación de los impactos adversos.	Ejerza la influencia que tiene actualmente para evitar o mitigar el impacto. Aumente su influencia y ejérzala si la que tiene actualmente es inadecuada.  <i>La empresa puede no estar obligada o no ser capaz de proporcionar la reparación, aunque puede asumir un papel en ella.</i>
<b>Ejemplo</b>	Un banco que esté utilizando un sistema de puntuación algorítmica del riesgo crediticio que discrimine indirectamente a minorías étnicas debe dejar de utilizar inmediatamente ese sistema hasta que se hayan solucionado las cuestiones relevantes.	Un desarrollador de IA desarrolla un algoritmo automatizado de toma de decisiones para la «contratación eficiente» y lo comercializa a clientes empresariales. Algunos de sus clientes hacen un mal uso de ese algoritmo, lo que significa que el desarrollador de IA contribuye a los impactos negativos sobre los derechos humanos. El desarrollador de IA puede, por ejemplo, ponerse en contacto con los clientes, informarles de los riesgos potenciales y proporcionarles formación sobre cómo evitar esos riesgos.	Un fondo de capital riesgo invierte en una empresa de biotecnología que opera en un país que no aplica legislación alguna en materia de protección de datos. Tras su diligencia debida, el fondo recomienda cambios en las prácticas de protección de datos de la empresa. Sin embargo, tras una auditoría externa se descubre que la empresa conservaba los datos de manera excesiva sin el conocimiento de los usuarios. El fondo puede utilizar su influencia como inversor para exigir mejores prácticas en el futuro, así como para eliminar la conservación excesiva de los datos.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

En la Tabla 8 siguiente se citan algunos ejemplos propuestos por el Instituto Danés de Derechos Humanos sobre cómo hacer todo lo posible para abordar los impactos sobre los derechos humanos:

**TABLA 8. EJEMPLOS DE CÓMO EJERCER Y AUMENTAR LA INFLUENCIA PARA ABORDAR LOS IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS ACCIONES APROPIADAS PARA ABORDAR LOS IMPACTOS IDENTIFICADOS**

Ejemplos de tipos de influencia	Ejemplos de ejercicio de influencia
Influencia comercial tradicional: es la influencia implícita en las actividades que la empresa realiza habitualmente en las relaciones comerciales como, por ejemplo, a través de la contratación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir los estándares de derechos humanos en los contratos: contratos de compraventa, así como licencias y otros tipos de acuerdos.</li> <li>Conservar el derecho a evaluar el cumplimiento de los estándares de derechos humanos incluidos en los contratos de venta.</li> <li>Para desarrolladores: incluir información en los contratos acerca de cómo no debe utilizarse el producto o servicio digital.</li> <li>Para desarrolladores: implementar un proceso de solicitud para la venta del producto o servicio y elaborar una «lista de permitidos» donde se incluyan los clientes aceptables. Esto puede servir para «delimitar» el uso del producto o servicio, de modo que solo se acepten determinados casos de uso planificados.</li> <li>Para empresas y agentes estatales que adquieran productos o servicios digitales: incluir los estándares de derechos humanos en los criterios de cualificación previa de los procesos de licitación, con el fin de garantizar que las ofertas que no tengan en cuenta los derechos humanos no sean competitivas. Para un agente estatal, esto podría incluir la adquisición de, por ejemplo, una plataforma digital de servicios sanitarios o el desarrollo de una aplicación de localización de contactos.</li> </ul>
<b>Influencia empresarial más amplia:</b> es la influencia que una empresa puede ejercer por sí misma a través de actividades que no son rutinarias o típicas en las relaciones comerciales, como el desarrollo de capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar la capacidad de los socios comerciales para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos; por ejemplo, desarrolladores de algoritmos que contribuyen a los esfuerzos de desarrollo de capacidades de quienes compran los algoritmos para abordar posibles problemas de parcialidad y garantizar que otros derechos humanos no se vean afectados por su aplicación, o al revés.</li> </ul>
<b>Influencia conjunta con socios comerciales*</b> : es la influencia generada a través de la acción colectiva con otras empresas del mismo sector o ajenas a él.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar con socios comerciales para establecer criterios comunes de cualificación previa para procesos de licitación específicos.</li> <li>Trabajar con homólogos para desarrollar conjuntamente materiales de capacitación sobre el uso adecuado de los productos o servicios digitales desarrollados.</li> <li>Interactuar con empresas homólogas del mismo sector que puedan estar afrontando problemas similares para compartir las lecciones aprendidas e identificar y crear en común posibles soluciones para el sector en su conjunto. Esto puede incluir: plataformas de redes sociales que desarrollen metodologías públicas estándar, en colaboración entre sí, en torno a la desinformación sobre resultados electorales.</li> </ul> <p>* <b>Nota importante:</b> Asegúrese de que la colaboración queda al margen de conductas anticompetitivas. Recuerde en todo momento la necesidad de colaborar con homólogos del sector de forma que no constituya un comportamiento contrario a la competencia.</p>



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

## LGMS 6 Derechos humanos

Ejemplos de tipos de influencia	Ejemplos de ejercicio de influencia
<p><b>Influencia a través del compromiso bilateral:</b> es la influencia generada a través de la interacción bilateral y por separado con uno o más agentes, como agentes gubernamentales, homólogos de otras empresas, organizaciones internacionales u organizaciones de la sociedad civil (OSC).</p> <p><b>Influencia a través de la colaboración de múltiples partes interesadas:</b> es la influencia generada a través de la acción colectiva y colaborativa con homólogos de otras empresas, gobiernos, organizaciones internacionales, ONG u OSC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implique a los agentes gubernamentales en problemas identificados que probablemente necesiten una respuesta política en lugar de acciones de empresas individuales debido a su naturaleza sistémica. Por ejemplo, una institución financiera de desarrollo (IFD) que invierta en proyectos de transición digital en un país debe interactuar con el gobierno si descubriera que podría verse vinculada a impactos negativos sobre el derecho a la privacidad porque el país en cuestión no dispone de legislación en materia de protección de datos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de estándares compartidos para los desarrolladores o los responsables de adquirir productos o servicios digitales a través de iniciativas de múltiples partes interesadas, con el consiguiente aumento de la credibilidad de los estándares.</li> <li>Utilización de la marca y la reputación de la empresa para convocar a las partes interesadas pertinentes (desde homólogos del sector y agentes gubernamentales hasta la sociedad civil y el mundo académico) para abordar los problemas sistémicos identificados cuya solución va más allá de una sola entidad. Por ejemplo, llevar a cabo una defensa colectiva de las políticas públicas en torno a la necesidad de leyes y normativas claras, basadas en los principios internacionales de derechos humanos, para hacer frente a los contenidos nocivos en Internet.*</li> <li>Alentar colectivamente a gobiernos e instituciones internacionales a adoptar políticas, prácticas y acciones que sean coherentes con los derechos humanos pertinentes identificados.** Por ejemplo, empresas de telecomunicaciones y otras partes interesadas que emiten declaraciones públicas conjuntas sobre interrupción de redes y servicios.***</li> </ul>

### Referencias bibliográficas:

\* Véase, por ejemplo, Global Network Initiative (13 de octubre de 2020), «Addressing Digital Harms AND Protecting Human Rights – GNI Shares Recommendations for Policymakers»: <https://globalnetworkinitiative.org/content-regulation-policy-brief/>

\*\* Véase, por ejemplo, «Pautas de implementación» de Global Network Initiative, especialmente en relación con la colaboración entre múltiples partes interesadas: <https://globalnetworkinitiative.org/wp-content/uploads/2018/03/GNI-Implementation-Guidelines-SP.pdf>

\*\*\* Global Network Initiative & Telecommunications Industry Dialogue (12 de julio de 2016), «Joint Statement on Network and Service Shutdowns»: <https://globalnetworkinitiative.org/gni-id-statement-network-shutdowns/> (consultado el 28 de octubre de 2020)

### Fuente:

- Adaptado de Shift (2013), «Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks», Nueva York: Shift, pp. 14-24

### LGMS 6.1E: RECLAMACIONES

Como mínimo, los miembros deben:

- e. Proporcionar un *mecanismo de queja y reclamación* eficaz y accesible al público, en línea con lo dispuesto en LGMS 2.6 para denunciar preocupaciones y reclamaciones relacionadas con los derechos humanos.

### Medidas a tomar:

- Consulte las indicaciones de LGMS 2.6.
- Cuando se presenten quejas a través del mecanismo de queja del RJC que puedan resolverse mediante el compromiso y el diálogo a nivel operativo, se dirigirán en primer lugar a los miembros del RJC.
- El mecanismo de reclamación debe ser apropiado para el propósito, la naturaleza, la escala y el impacto de sus operaciones comerciales, y ser el mismo que (o estar estrechamente alineado con) el utilizado para cumplir con los requisitos del RJC para **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**. Todas las medidas que deben tomarse en el marco de LGMS 7 (sobre accesibilidad, transparencia, mantenimiento de registros y acciones sujetas a plazos) son aplicables en este caso.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

- Asegúrese de que su mecanismo de reclamación permite presentar reclamaciones a:
  - empleados u otros trabajadores *in situ*;
  - partes interesadas de las comunidades en las que opera; y
  - personas o grupos afectados.
- Puede establecer un mecanismo independiente para tratar los impactos sobre los derechos humanos o utilizar un mecanismo integrado que abarque también otras áreas de su negocio (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias**).
- Sin embargo, los mecanismos de reclamación para las partes interesadas externas pueden requerir un enfoque diferente al de sus procedimientos internos (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias** y **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**).
- Siempre que sea posible, establezca un mecanismo de queja y reclamación antes de que surjan los conflictos, no como reacción a su aparición.
- El mecanismo de queja y reclamación debe ser legítimo, accesible y compatible con los derechos de todas las partes afectadas. Una dirección de correo electrónico o enlace de «contacto» pueden ser una opción adecuada según la ubicación del miembro. Si se encuentra en una zona con culturas diferentes, es posible que necesite medios de contacto alternativos. En las disposiciones de LGMS 2.6 encontrará información adicional sobre el desarrollo de mecanismos de resolución de quejas.



### MODELO DE MECANISMO DE RECLAMACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

#### LGMS 6.1F: REVISAR

Como mínimo, los miembros deben:

- f. Revisar periódicamente, como mínimo 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.

#### Medidas a tomar:

- Debe considerar la inclusión del proceso de revisión en la revisión realizada según LGMS 2.7 (véanse las disposiciones de LGMS 2.7).
- Programe una reunión periódica anual para revisar la política de derechos humanos de la empresa, los procedimientos y el proceso de diligencia debida con la participación de las partes interesadas relevantes.
- Lleve un registro de la reunión que incluya los resultados y las decisiones alcanzados.
- Asegúrese de que se aplican acciones correctivas cuando se identifiquen lagunas u oportunidades de mejora.
- Asegúrese de que estas acciones no introducen ningún riesgo imprevisto ni afectan negativamente los derechos humanos.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### LGMS 6.1G: PLAN DE COMUNICACIÓN

Como mínimo, los miembros deben:

- 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 reparación de acuerdo con LGMS 3 (Presentación de informes).

#### Medidas a tomar:

- Tanto en el marco de los Principios Rectores de la ONU como de la Guía de la OCDE, se espera que las empresas comuniquen sus esfuerzos para prevenir y abordar los riesgos para los derechos humanos como parte de su proceso de diligencia debida. Esto significa comunicarse internamente (por ejemplo, entre las distintas unidades de negocio) y externamente (incluidas las personas afectadas, grupos, organizaciones de la sociedad civil, comunidades locales, expertos en el tema, inversores y cualquier otra parte interesada). Los informes deben estar alineados con el resto de los informes (**LGMS 3 Presentación de informes**) y con cualquier informe de diligencia debida (**LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**).
- Hay muchas formas diferentes de comunicarse con las partes interesadas, por ejemplo:
  - redactando un informe de sostenibilidad periódico;
  - escribiendo una carta o un correo electrónico;
  - publicando información en el sitio web; o
  - manteniendo una reunión u otro evento en persona.
- Su decisión sobre el modo de comunicación debe basarse en cuál será su grado de eficacia. Por ejemplo, podría ser adecuado contar con un informe de sostenibilidad público a disposición de las partes interesadas externas, pero quizás prefiera proporcionar una comunicación directa sobre este tema a los empleados, especialmente a los que puedan ejercer un impacto directo sobre el rendimiento en esta área.
- Los miembros que pertenezcan a grupos más grandes pueden optar por informar anualmente de forma individual o consolidada por grupo si está claro qué empresas individuales forman parte del grupo y se revela cualquier información específica de la empresa relacionada con los derechos humanos.
- Cuando y donde sea que identifique un riesgo para los derechos humanos, comuníquese con las partes interesadas potencialmente afectadas para explicarles cómo está abordando ese riesgo; tenga en cuenta las barreras de comunicación lingüísticas, culturales y de alfabetización.
- Del mismo modo, si identifica algún impacto sobre los derechos humanos, no espere a que alguien le pida más información. Póngase en contacto con los afectados de la forma más rápida y directa posible, y facilítele toda la información sobre seguridad y salud que puedan necesitar; al mismo tiempo, comparta sus planes para gestionar y reparar el impacto.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### LGMS 6.2: ABORDAR LOS IMPACTOS ADVERSOS

Los miembros que hayan contribuido directa o indirectamente a través de la asociación con sus *socios comerciales* a *impactos adversos sobre los derechos humanos* confirmados deberán:

- a. Cesar 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 las *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*.

#### Medidas a tomar:

- Identifique si, a través de su asociación con las partes de su empresa, ha contribuido a algún impacto sobre los derechos humanos. Esto se debería revisar periódicamente en el tiempo y lleverse a cabo cada vez que se establezcan nuevos acuerdos con socios comerciales. Véanse las indicaciones de **LGMS 5 Socios comerciales**.
- Cuando se hayan identificado y confirmado impactos sobre los derechos humanos, debe cesar su asociación con el socio comercial o realizar cambios en las actividades que estén contribuyendo a los impactos sobre los derechos humanos.
- Debe establecer acciones de manera consensuada con los afectados para remediar los impactos sobre los derechos humanos en los que haya tenido una contribución directa.
- Haga todo lo posible para trabajar con el socio comercial o influir en él para mitigar los impactos indirectos sobre los derechos humanos y para cambiar las actividades llevadas a cabo por el socio comercial que hayan contribuido a los impactos sobre los derechos humanos.
- Consulte las indicaciones de LGMS 6.1d sobre cómo aplicar las acciones correctivas.
- Consulte también los ejemplos (en la Tabla 7 y la Tabla 8) extraídos del Instituto Danés de Derechos Humanos para conocer las acciones para remediar y mitigar los impactos a través de su asociación con los socios comerciales.

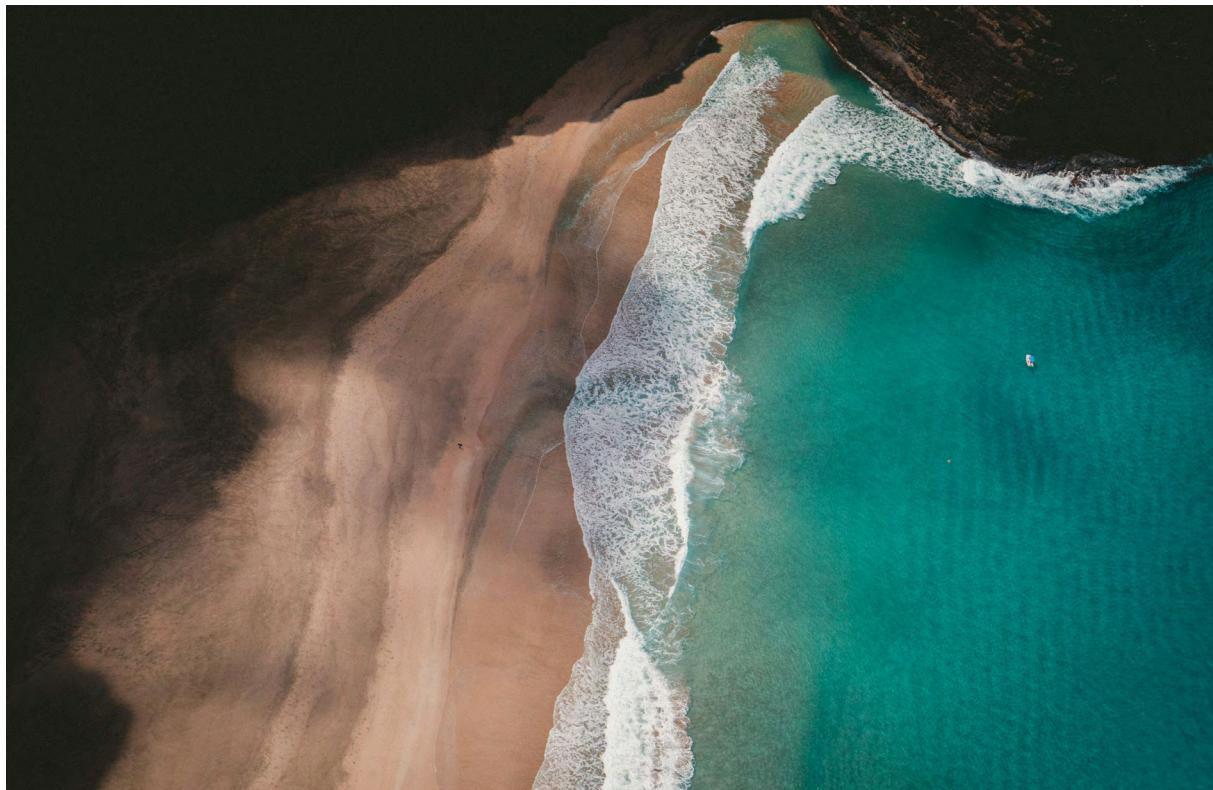


INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADERAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--

## LGMS 6 Derechos humanos

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Puede mostrar al auditor una política por escrito de compromiso con el respeto de los derechos humanos (ya sea como política independiente o como parte de otra)?
- ¿Coinciden sus procedimientos operativos y las expectativas que tiene de sus socios comerciales con la política de derechos humanos de su empresa?
- ¿Puede mostrar al auditor cómo ha llevado a cabo su diligencia debida en materia de derechos humanos? ¿Ha realizado una evaluación de riesgos para valorar e identificar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos?
- ¿Ha hecho esfuerzos por integrar los resultados de su evaluación de riesgos en las operaciones de la empresa?
- ¿Puede mostrar al auditor cómo se comunicó con las partes interesadas para informar sobre los riesgos identificados en materia de derechos humanos (por ejemplo, facilitando copias de informes, cartas o actas de reuniones)?
- ¿Dispone de un mecanismo de queja y reclamación accesible al público?
- ¿Sabe si ha causado, contribuido o está vinculado con algún impacto sobre los derechos humanos?
- ¿Puede mostrar cómo ha facilitado o cooperado en los procesos de reparación, según proceda?
- ¿Puede mostrar cómo está realizando el seguimiento y comunicando sus esfuerzos para abordar los impactos (por ejemplo, a través de su protocolo de mecanismo de reclamación, investigaciones y registros de resultados)?





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

## LGMS 6 Derechos humanos

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS: DERECHOS HUMANOS

1. ¿Tengo que utilizar el término «derechos humanos» en la declaración de mi política?

Sí. Para algunas empresas, en particular las pymes, puede ser pertinente incorporar una declaración de derechos humanos en torno a cuestiones específicas que tengan un significado tangible para los empleados, como la salud y seguridad de los trabajadores, derechos laborales, prácticas comerciales responsables o esfuerzos de abastecimiento responsable.

2. Si tengo una relación contractual con otra empresa, ¿estoy «contribuyendo» a todos los impactos adversos que esa empresa pueda estar ocasionando?

No necesariamente: la cuestión clave es el impacto real en sí y cómo se ha producido, no que usted tenga una relación comercial con ellos. Si su socio comercial causa un impacto adverso como consecuencia no intencionada de una acción suya, entonces usted ha «contribuido» a ese impacto. Por ejemplo, si su proveedor se ve obligado a incumplir la normativa laboral para cumplir un pedido que usted ha cambiado en el último minuto sin ajustar los plazos de producción ni los precios, puede considerarse que usted ha «contribuido» a ese incumplimiento. En las situaciones en las que su empresa, productos o servicios puedan estar vinculados con un impacto negativo sobre los derechos humanos, no tiene la responsabilidad directa de proporcionar una reparación. Sin embargo, sí tiene la oportunidad de utilizar su influencia para trabajar con otros y garantizar que se ponga remedio. También tiene la oportunidad de utilizar su influencia para prevenir y mitigar futuros impactos adversos.

3. ¿Qué ocurre si mi empresa no tiene influencia ninguna sobre mis proveedores? Si yo identifico impactos adversos sobre los derechos humanos por parte de ese proveedor, ¿qué debo hacer?

Si descubre que su proveedor está causando impactos adversos sobre los derechos humanos, puede intentar influir en sus prácticas ofreciéndole capacitación u otros incentivos. De modo alternativo, puede considerar la posibilidad de poner fin a su relación; pero si optara por esta decisión, también deberá evaluar los potenciales impactos adversos sobre los derechos humanos que dicha decisión implique. Poner fin a la relación también podría ser difícil si el proveedor suministra un producto o servicio esencial para el que no existe una fuente alternativa razonable. En esta situación, puede decidir prolongar la relación después de revisar detenidamente las consecuencias legales y no legales para su empresa y la gravedad del impacto sobre los derechos humanos. Cuanto más grave sea el impacto, más rápido deberá intentar encontrar una alternativa.

4. ¿Implica la diligencia debida en materia de derechos humanos una auditoría completa de todos mis socios comerciales?

Los Principios Rectores de la ONU no pretenden exigirle que evalúe la trayectoria en materia de derechos humanos de cada empresa con la que haga negocios, y el LGMS no lo exige. En los casos en los que los riesgos para los derechos humanos sean elevados, puede optar por auditar o visitar a sus socios comerciales como parte de su proceso de diligencia debida. La diligencia debida es un proceso continuo: puede interesarse a considerar mecanismos como la capacitación o disposiciones contractuales que ayuden a prevenir o mitigar los impactos en el tiempo.

5. ¿Cómo es un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para una pequeña empresa?

El kit de herramientas para la diligencia debida en materia de derechos humanos del RJC (disponible en el [Portal de Miembros](#)) ofrece un modelo para la diligencia debida diseñado específicamente para que lo usen las pequeñas empresas.



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

## LGMS 6 Derechos humanos

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(seis idiomas\)](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Derechos Humanos: Herramientas y guías](#)
- [Derechos Humanos de la ONU, ¿Qué son los derechos humanos?](#)

#### PUBLICACIONES

- [Business & Human Rights Initiative/Global Compact Network Netherlands, How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies \(2010\)](#)
- [Ethical Trade Initiative, Human Rights Due Diligence Framework](#)
- [Comisión Europea, My Business and Human Rights. A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises \(2012\)](#)
- [Global Compact Network Germany, Five Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business \(2015\)](#)
- [Harvard Kennedy School, Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders \(2008\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships \(2012\)](#)
- [Monash University, UN Global Compact and UN Human Rights, Human Rights Translated: A Business Reference Guide 2.0 \(2016\)](#)
- [Shift, Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights \(2014\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation \(2012\)](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors \(2010\)](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy, Second Edition \(2015\)](#)
- [Derechos Humanos de la ONU, La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación \(2012\)](#)
- [Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(2011\)](#)
- [UN Human Rights, How to Develop a Human Rights Policy \(2011\)](#)
- [UN Working Group on Business and Human Rights, Companion Note II: Corporate Human Rights Due Diligence – Getting Started, Emerging Practices, Tools and Resources \(2018\)](#)



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

# LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo			
	7.1	7.1a	7.1b	7.1c
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Todo tipo de empresas utilizan la diligencia debida para fundamentar su toma de decisiones en la gestión de riesgos. En el contexto de esta disposición, la diligencia debida hace referencia específicamente a la investigación razonable emprendida por una empresa para identificar y evaluar los riesgos e impactos en su cadena de suministro, incluso los relacionados con las zonas de conflicto y de alto riesgo (CAHRA). Estas se describen en el Anexo II de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo e incluyen graves violaciones de los derechos humanos, tortura, trabajo forzoso u obligatorio, crímenes de guerra, apoyo a grupos armados no estatales o a fuerzas de seguridad públicas o privadas, soborno y alegación falsa del origen de los minerales, blanqueo de capitales e impago de impuestos (véase el cuadro «Riesgos de las CAHRA y el Anexo II»).

En 2018, se publicó la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable con el fin de apoyar a las empresas a implementar procesos de diligencia debida basados en el riesgo para evitar y abordar los impactos adversos asociados con sus operaciones, sus cadenas de suministro y otras relaciones comerciales.

A efectos de la presente disposición, el término «Guía de la OCDE» se referirá tanto a la Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo<sup>1</sup>, como a la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable<sup>2</sup>, ambas de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). La guía de implementación de la sección D le ayudará a determinar cuándo utilizar uno u otro documento o combinar elementos de ambos.

1 OCDE, Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, Tercera Edición (2016), <https://mneguidelines.oecd.org/marco-de-monitoreo-y-evaluacion/guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo.pdf>

2 Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct\\_c669bd57/14922561-es.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/14922561-es.pdf)



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

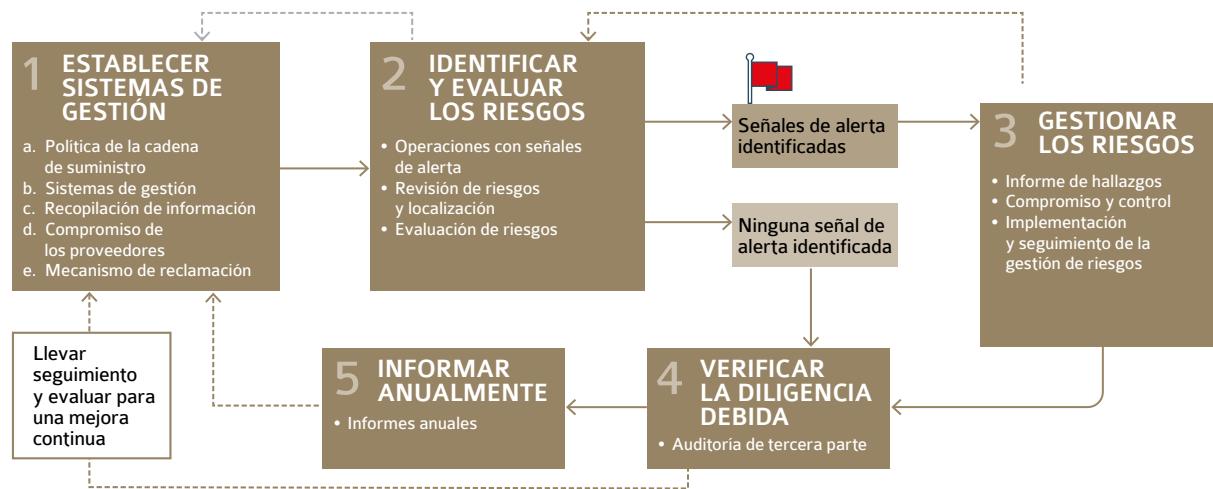
## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

La diligencia debida proporciona a las empresas la información que necesitan para identificar riesgos con el fin de prevenir o mitigar los impactos adversos asociados a sus prácticas de abastecimiento. Las empresas que se abastecen o utilizan minerales de las CAHRA también pueden desempeñar un papel eficaz en el apoyo a los medios de subsistencia, el crecimiento económico y la prosperidad; la diligencia debida lo hace posible. La diligencia debida es un proceso activo que da lugar a un programa de abastecimiento responsable:

- **Continuo:** perfectamente integrado en los sistemas de gestión y los procesos diarios de una empresa.
- **Proactivo:** diseñado e implementado para identificar y mitigar los riesgos con el fin de prevenir resultados negativos.
- **Reactivo:** capaz de responder de inmediato a los riesgos (ya sean reales o potenciales).
- **Basado en el riesgo:** con un nivel de detalle y esfuerzo que se ajuste al riesgo potencial en las cadenas de suministro de una empresa.
- **Capaz de permitir la mejora continua:** las empresas pueden empezar con muy poca comprensión de los riesgos de sus propias cadenas de suministro y trabajar para mejorar sus sistemas y nivel de comprensión con el tiempo.

La Guía de la OCDE ofrece recomendaciones específicas a través de un marco normativo de cinco pasos cuyo alcance es global y puede aplicarse a todos los tipos de minerales (véase la Figura 7).

**FIGURA 7. ELEMENTOS CLAVE DEL MARCO NORMATIVO DE CINCO PASOS DE LA OCDE PARA LA DILIGENCIA DEBIDA**



\* A efectos de la presente Guía, los impactos adversos a los que se hace referencia en la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable que su organización haya identificado como significativos, pueden ser equivalentes a las señales de alerta a las que se hace referencia en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto y de Alto Riesgo.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### RIESGOS DE LAS CAHRA Y EL ANEXO II

El Anexo II de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo identifica cinco riesgos principales asociados al abastecimiento procedente de las CAHRA. La política de su cadena de suministro debe abordar cada uno de ellos:

1. Abusos graves asociados a la producción, transporte o comercio de materiales cultivados en laboratorio (alineado con **LGMS 6 Derechos humanos**). Esto incluye, pero sin limitación:
  - cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano o degradante;
  - cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
  - las peores formas de trabajo infantil;
  - otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos, como la violencia sexual generalizada; y
  - crímenes de guerra u otras violaciones graves del derecho internacional humanitario, crímenes contra la humanidad o genocidio.
2. Apoyo directo o indirecto a grupos armados no estatales.
3. Apoyo directo o indirecto a las fuerzas de seguridad públicas o privadas que, de manera ilegal, controlan, gravan o extorsionan las explotaciones mineras, las rutas de transporte y otros agentes «upstream».
4. Soborno y alegación falsa del origen de los materiales.
5. Blanqueo de capitales e impago de impuestos adeudados a los gobiernos (alineado con **LGMS 10 Conocimiento de la contraparte: blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**).

### CONSIDERACIONES PARA APLICAR LA DILIGENCIA DEBIDA A LAS MATERIAS PRIMAS UTILIZADAS EN LA PRODUCCIÓN DE MATERIALES CULTIVADOS EN LABORATORIO

La Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable identifica una serie de riesgos clave asociados a las operaciones comerciales de las empresas. Los miembros que participen en la **producción de material cultivado en laboratorio** deberían identificar estos riesgos como parte de su diligencia debida en los materiales que incluyen en su proceso de producción. Esto también debe incluirse en su política de cadena de suministro. Los riesgos de diligencia debida pueden estar relacionados con:

- El sector (por ejemplo, productos y sus cadenas de suministro, servicios y otras actividades)
- Geografía (por ejemplo, gobernanza y estado de derecho, conflictos, derechos humanos generalizados o impactos medioambientales adversos)
- Factores de riesgo específicos de la empresa (por ejemplo, casos conocidos de corrupción, conducta indebida, implementación de estándares de Conducta Empresarial Responsable).

Para ejemplos de impactos adversos, véase la pregunta 1 del anexo de la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable o la Tabla 13 que encontrará más adelante.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### INICIATIVAS INTERNACIONALES

La **Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo** es un marco normativo detallado para la diligencia debida de la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales. La tercera edición de la Guía de la OCDE se publicó en abril de 2016 y contiene la Recomendación del Consejo de la OCDE, el texto de la Guía de la OCDE, el Suplemento sobre 3T (de estaño, tungsteno y tantalio) y el Suplemento sobre Oro.

La **Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable** es un documento de orientación diseñado para ayudar a las empresas en la implementación de una conducta empresarial responsable, en consonancia con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La guía se publicó en 2018 y se centra en la diligencia debida basada en el riesgo para evitar y abordar los impactos adversos asociados con sus operaciones, sus cadenas de suministro y otras relaciones comerciales.

Consulte también el capítulo de **LGMS 6 Derechos humanos** para obtener más información sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

#### LEGISLACIÓN NACIONAL

Algunos países cuentan con leyes de protección contra los riesgos relacionados con el abastecimiento procedente de las CAHRA. Muchos países también cuentan con leyes para garantizar que las empresas comprueban que no se abastecen de proveedores con graves violaciones de los derechos humanos, por ejemplo mediante la introducción de leyes y normativas sobre esclavitud moderna. Se espera que los miembros conozcan y cumplan toda la legislación aplicable relacionada con LGMS 7.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 7.1: EJERCER LA DILIGENCIA DEBIDA

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 la producción de materiales cultivados en laboratorio. Esto debe llevarse a cabo de conformidad con la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y, en su caso, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (la «Guía de la OCDE») u otros marcos de *diligencia debida* auditables reconocidos por el RJC de 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 la OCDE de Debida Diligencia 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 hacer *todo lo posible* para confirmar que los proveedores son legítimos y no han estado implicados en *blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, fraude o abusos graves contra los derechos humanos*, y no están sujetos a sanciones de otro tipo.
- c. El proceso de *diligencia debida* se revisará periódicamente y, como mínimo, una vez al año, y sus resultados de determinación se actualizarán si así fuera necesario.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### NOTA SOBRE LOS MARCOS NORMATIVOS DE DILIGENCIA DEBIDA RECONOCIDOS POR EL RJC

El RJC reconocerá, según proceda, los marcos normativos nacionales de diligencia debida mediante una revisión utilizando la metodología de Evaluación de la Coherencia de la OCDE. Los marcos que por este método se consideren plenamente conformes con la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo se incluirán en el sitio web del RJC o en el documento de Requisitos del Proceso de Certificación y podrán ser utilizados por los miembros para cumplir esta disposición.

Esta disposición es obligatoria para todos los miembros que comercien con materiales cultivados en laboratorio. Esta Guía de implementación no sustituye a la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo ni a la Guía de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable, sino que ofrece un enfoque para ayudar a los miembros del RJC a aplicarla cuando traten con materiales cultivados en laboratorio en la cadena de suministro de joyería y relojería, incluidos productores, comerciantes, cortadores y pulidores, fabricantes y joyeros.

La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo se aplica a los miembros que se abastecen de materiales cultivados en laboratorio y se aplica a su cadena de suministro de materiales cultivados en laboratorio.

En este estándar, la Guía de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable se aplica a los miembros que producen materiales cultivados en laboratorio (cultivadores). Este estándar se aplicará a los materiales que entran en el proceso de cultivo, como los gases hidrocarburos utilizados u otros materiales, por ejemplo hidrógeno, metano, nitrógeno, grafito, pirofilita, hierro, cobalto, níquel, boro, sílice.

### D.1. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE MATERIALES CULTIVADOS EN LABORATORIO

Esta sección está destinada a las empresas de la cadena de suministro de material cultivado en laboratorio, como se ilustra en la Figura 8. La cadena de suministro se divide en:

- «**Upstream**»: productores de LGM y exportadores en bruto (primera exportación desde el país de origen)
- «**Midstream**»: comerciantes, cortadores y pulidores
- «**Downstream**»: comerciantes (solo piedras pulidas), fabricantes de joyas, mayoristas o minoristas



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

LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

FIGURA 8. CADENA DE SUMINISTRO DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO



Las expectativas de las empresas difieren según las distintas fases de la cadena de suministro y esto se pone de relieve a lo largo de todo el documento. Encontrará un resumen de los pasos para cada tipo de empresa al final de la sección D, en la Tabla 16 Aplicación del marco normativo de cinco pasos para la cadena de suministro de material cultivado en laboratorio.

### APLICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE CINCO PASOS DE LA OCDE

Esta guía presenta información sobre la aplicación del marco normativo de la OCDE en el orden en que se describen los pasos en la Guía de la OCDE, pero las empresas pueden llevar a cabo las distintas partes de los Pasos 1 y 2 en el orden que mejor les convenga. Por ejemplo, a algunas les puede resultar más útil empezar con la recopilación de información inicial (Paso 1C) y la identificación preliminar de las señales de alerta (Paso 2) antes de finalizar la estructura de sus sistemas de gestión interna (Paso 1B), el compromiso de los proveedores (Paso 1D) y el mecanismo de reclamación (Paso 1E).

A efectos de esta guía, las 6 etapas de diligencia debida descritas en la guía de RBC están cubiertas por el marco normativo de 5 pasos de la OCDE, integrando el paso 6 de reparación en el paso 3 de la OCDE.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### PASO 1 DE LA OCDE ESTABLECER SISTEMAS SÓLIDOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

#### 1A. Política de la cadena de suministro

- Establezca una política de cadena de suministro que establezca claramente su posición sobre el abastecimiento responsable de las CAHRA. Su política debe cubrir todos los riesgos relevantes para su negocio y, como mínimo, cada uno de los principales riesgos asociados a las CAHRA. En el Anexo D1 encontrará un modelo de política.
- En el caso de los productores de material cultivado en laboratorio, su política debe incluir también información sobre el abastecimiento responsable de los materiales que intervienen en la producción de sus materiales cultivados en laboratorio.
- Su política y el sistema de gestión asociado pueden ser independientes o formar parte de una política más amplia. Si es independiente, asegúrese de su alineación y vinculación con sus políticas y procedimientos sobre derechos humanos (**LGMS 6 Derechos humanos**), KYC (**LGMS 10 Conocimiento de la contraparte: blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**) y otras políticas relevantes.
- Trate de involucrar a todo el personal afectado por la política en su desarrollo, para ayudar a garantizar que pueda aplicarse en la práctica. Por ejemplo, consulte al personal responsable de la adquisición de material cultivado en laboratorio, su producción, comunicación, etc. También puede merecer la pena consultar a las principales partes interesadas externas.
- Utilice la política para aclarar su posición y expectativas a los proveedores y otras partes interesadas, para ello:
  - póngala a disposición del público (por ejemplo, publicada en su sitio web, o en formato impreso o digital disponible previa solicitud);
  - envíela directamente a los proveedores inmediatos a través de contratos u otras notificaciones; y
  - en función de los recursos disponibles, capacitar a los proveedores y desarrollar su capacidad para comprender mejor y cumplir con sus requisitos.
- Especifique las expectativas con respecto a los criterios ASG (ambiental, social y de gobernanza) en los contratos nuevos o actualizados con los proveedores de materias primas esenciales, obtenga la confirmación del proveedor respecto al reconocimiento y comprensión de la política, así como la aceptación de que su incumplimiento dará lugar a acciones de mitigación o incluso a la terminación de las relaciones comerciales con el proveedor.
- Comunique la política a los trabajadores, por ejemplo durante el proceso de incorporación de personal nuevo o a través de otra formación, de una manera accesible y según corresponda a la función que desempeñan.
- Actualice la política a medida que los riesgos vayan evolucionando en el contexto de las operaciones, la cadena de suministro y las relaciones comerciales.

#### 1B. Estructurar los sistemas de gestión que apoyan la diligencia debida

- Un sistema de gestión de diligencia debida es un marco para coordinar actividades, documentos y resultados a través de múltiples funciones interrelacionadas. Puede consistir en procedimientos, listas de comprobación, documentos de orientación, cursos de formación y bases de datos electrónicas, o solo algunos de ellos. Recuerde alinear sus sistemas de diligencia debida con los que ya tenga implantados en relación con otros requisitos del LGMS, en particular **LGMS 6 Derechos humanos** y **LGMS 10 Conocimiento de la contraparte: blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**.
- Para ser eficaz, su sistema de gestión de diligencia debida debe permitirle identificar a los proveedores y evaluar cualquier riesgo asociado que sea relevante para su política de cadena de suministro. En la práctica, esto significa:
  - integrar el sistema en las distintas unidades de su empresa que aplican y apoyan la política de la cadena de suministro; y
  - asignar suficientes recursos para que el sistema funcione y se supervise eficazmente.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

- Asigne a un miembro del personal directivo para que dirija su sistema de gestión de diligencia debida. Esta persona deberá estar debidamente cualificada y se ocupará de:
  - dirigir el desarrollo y la aplicación de la política de la cadena de suministro;
  - coordinar y comunicar la implementación de la política en toda su organización;
  - trabajar para garantizar que todos los proveedores relevantes respetan la política, y revisar las relaciones comerciales con los proveedores en función de los niveles de riesgo;
  - llevar a cabo una formación interna y (si procede) externa;
  - responder a los riesgos identificados en la cadena de suministro;
  - informar públicamente sobre la diligencia debida cada año (véase el paso 5); y
  - revisar y proponer mejoras en el sistema de diligencia debida.
- En función de los recursos de que disponga, puede decidir delegar algunas de las tareas anteriores en diferentes personas, pero la responsabilidad última debe seguir recayendo en un miembro del personal directivo.
- Registre cualquier decisión tomada sobre el sistema de diligencia debida mediante, por ejemplo, actas de reuniones o memorandos internos: estos también pueden utilizarse como prueba durante las auditorías.
- Para asegurar que la diligencia debida sigue siendo eficaz en el tiempo, revise su sistema de gestión con regularidad y busque oportunidades para mejorarlo. Asegúrese de hacer esto al menos una vez al año. Puede resultar útil recabar la opinión de miembros relevantes del personal sobre aspectos específicos de la política y los riesgos identificados.

### 1C. Establecer un sistema de transparencia y controles sobre la cadena de suministro

- Antes de poder identificar y evaluar el riesgo, debe comprender su cadena de suministro e identificar a sus proveedores. Esto significa recopilar distintos tipos de información y documentos, en función de su posición en la cadena de suministro (véanse las Tablas 9, 10 y 11).
- Las empresas «upstream» y «midstream» están obligadas a compartir la información con los compradores. Tenga en cuenta que existe una diferencia entre la información que debe recopilar como parte de su sistema interno y la información que debe compartir con los compradores para que estos realicen su diligencia debida.
- Sea cual fuere su tipo de empresa, se espera que, como mínimo, conserve un inventario interno y documentos relativos a las transacciones para poder identificar retrospectivamente las entradas y salidas de material (material cultivado en laboratorio). Eso significa recopilar:
  - información sobre la clasificación del producto, el tipo y el peso de las materias primas; y
  - datos del proveedor, incluida la información KYC (véase **LGMS 10 Conocimiento de la contraparte: blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**) e información sobre sus sistemas de diligencia debida (política y sistemas de gestión, y conclusiones de la diligencia debida).
- Cuando recopile información sobre las materias primas, si existen discrepancias entre su inspección de los envíos recibidos y la información facilitada por el proveedor, deberá suspender temporalmente la transacción hasta que se resuelvan las discrepancias detectadas.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

**TABLA 9. INFORMACIÓN QUE SE ESPERA QUE RECOPELEN Y COMPARTAN LAS EMPRESAS «DOWNSTREAM» Y «MIDSTREAM»**

<b>Empresas «midstream» y «downstream»:</b>		
	<b>Información que debe recopilar para sus sistemas internos (o de los proveedores, si procede)</b>	<b>Información para compartir con los compradores</b>
<b>Todas las cadenas de suministro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. El <b>origen</b> de las piedras, con la máxima especificidad posible. Esta información puede facilitarse de forma agregada (por ejemplo, una lista de todos los productores, empresas, regiones o ubicaciones geográficas de los que procede el material).</li> <li>b. Todas las <b>ubicaciones</b> donde se consolidan las piedras antes de su exportación.</li> <li>c. El <b>peso</b> y, si procede, otras características de las piedras (por ejemplo, clasificación del producto, tipo y descripción física).</li> <li>d. Las <b>rutas de transporte</b> de las piedras (información compartida teniendo en cuenta la seguridad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igual que la información que se debe recopilar, con el debido respeto a la confidencialidad comercial.</li> <li>Igual que la información que se debe recopilar, con el debido respeto a la confidencialidad comercial.</li> <li>Igual que la información que se debe recopilar, con el debido respeto a la confidencialidad comercial.</li> <li>Igual que la información que se debe recopilar, con el debido respeto a la confidencialidad comercial.</li> </ul>
<b>Solo cadenas de suministro con señales de alerta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>e. La <b>identidad de todos los proveedores y prestadores de servicios relevantes</b> (por ejemplo, empresas de transporte) desde el origen hasta la exportación/importación; en particular, su titularidad (incluida la titularidad real); estructura corporativa (incluidos los nombres de directivos y consejeros corporativos); y afiliaciones empresariales, gubernamentales, políticas o militares. Estas comprobaciones ya están contempladas en <b>LGMS 10 Conocimiento de la contraparte: blanqueo de capitales y financiación del terrorismo</b> para los proveedores inmediatos de material cultivado en laboratorio, pero en el caso de las cadenas de suministro con señales de alerta deberían ampliarse a todos los proveedores «upstream» y a los prestadores de servicios pertinentes.</li> <li>f. Todos los <b>impuestos o tasas</b> pagados al gobierno en relación con la producción, comercio, transporte y exportación del material.</li> <li>g. Todos los <b>pagos o compensaciones realizados a agencias y funcionarios gubernamentales</b> en relación con la producción, comercio, transporte y exportación del material (incluidos los pagos de facilitación).</li> <li>h. Todos los <b>pagos realizados a las fuerzas de seguridad públicas o privadas o a otros grupos armados</b> en todos los puntos de la cadena de suministro, desde la producción en adelante (a menos que lo prohíba la legislación aplicable).</li> </ul>	Garantía de que está recopilando esta información; y pruebas de su participación en la certificación del RJC (si procede).

- En el Anexo D1 encontrará modelos de formularios de información que puede utilizar para facilitar o solicitar información.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

**TABLA 10. INFORMACIÓN NECESARIA PARA DETERMINAR EL ORIGEN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE MATERIAL**

Tipo de material	Definición	Información necesaria para determinar el origen
<b>Material cultivado en laboratorio</b>	Materiales cultivados en laboratorio en bruto y pulidos que proceden de un productor de material cultivado en laboratorio.	Busque información sobre el origen o la fuente tal y como se indica en la Tabla 9, según su posición en la cadena de suministro.
<b>Material reciclado</b>	Material cultivado en laboratorio pulido que tuvo un uso anterior por parte de un consumidor y que ha vuelto a entrar en la cadena de suministro para volver a ser tallado y pulido, o revendido.	Confirme que el material recibido es material reciclado y obtenga información suficiente para confirmar razonablemente que las piedras no se presentan falsamente como recicladas para ocultar su origen.

**TABLA 11. INFORMACIÓN QUE SE ESPERA QUE RECOPILEN Y COMPARTAN LAS EMPRESAS PRODUCTORAS (CULTIVO)**

<b>Empresas productoras (cultivo) de material cultivado en laboratorio:</b>	
• Recopile información de cada uno de sus proveedores para sus propias operaciones sobre los materiales y las materias primas que entran en la producción de sus materiales cultivados en laboratorio.	• Esta información puede no estar siempre disponible; haga todo lo posible por recopilar la información disponible.
<b>Información que debe recopilar para sus sistemas internos (o de los proveedores, si procede)</b>	<b>Información para compartir con los compradores</b>
<b>Información sobre riesgos del sector</b> (por ejemplo, productos y sus cadenas de suministro, servicios y otras actividades)	
<b>Información sobre riesgos geográficos</b> (por ejemplo, gobernanza y estado de derecho, conflictos, derechos humanos generalizados o impactos medioambientales adversos)	
<b>Información específica de la empresa</b> (por ejemplo, casos conocidos de corrupción, conducta indebida, implementación de estándares de Conducta Empresarial Responsable)	

### EL ENFOQUE «CUMPLIR O EXPLICAR»

En la práctica, es posible que la información que desea, simplemente, no esté disponible. Esto es aceptable bajo un enfoque de diligencia debida siempre que pueda explicar los pasos que ha aplicado para buscar información y sus planes para mejorar sus datos con el tiempo.

- En la práctica, puede recopilar información de varias maneras:
  - Utilizar listas de comprobación, formularios y facturas que indiquen claramente la información que necesita.
  - Recopilar información directamente en las reuniones (este enfoque puede resultar más fácil para las empresas de menor tamaño).
  - Dependiendo de los recursos disponibles, considere la posibilidad de utilizar software de gestión de datos electrónicos para ayudar a agilizar la creación de mapas de su cadena de suministro y la recopilación de información.
  - Fuentes en línea, creíbles y verificables, como los informes de sostenibilidad que se hayan evaluado de manera independiente, o la información disponible en sitios web gubernamentales sobre las empresas.
  - Puede utilizar cualquier información relevante recopilada como parte del **LGMS 5 Socios comerciales**.

En todos los casos, sea sensible a las cuestiones de confidencialidad comercial. Consulte la Guía de la OCDE para obtener consejos sobre cómo hacerlo, que incluyen, por ejemplo, limitar el acceso a la información confidencial de un proveedor o solicitar información agregada en lugar de relaciones comerciales específicas<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> OCDE, Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable (2018), p. 87, <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

- Independientemente del punto de la cadena de suministro en el que se encuentre y del material con el que comercie, asegúrese de conservar toda la información durante al menos cinco años y de ponerla a disposición de los compradores «downstream» y de los auditores.
- Si la información no llega, adopte una hoja de ruta con sus proveedores para poder obtenerla en un plazo de tiempo acordado y, a continuación, documente las conversaciones y los acuerdos con los proveedores como prueba de sus actividades de diligencia debida. Sus proveedores deben demostrar cierto nivel de mejora. Si no hacen esfuerzo alguno por proporcionarle la información, entonces quizás deba en algún momento tomar la decisión de desvincularse de ese proveedor.

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS: RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN

¿Cómo puedo ayudar a mis proveedores a entender mis expectativas?

Adopte alguno o todos los enfoques siguientes:

- Haga una referencia clara a su política de la cadena de suministro en todos los contratos comerciales y acuerdos escritos, facturas, cartas de porte u otros documentos pertinentes.
- Póngase en contacto con todos sus proveedores para discutir la política y los requisitos y permítáles que le hagan preguntas. Esto también le dará la oportunidad de evaluar cualquier necesidad de formación o capacitación. Es posible que sus proveedores ya dispongan de sistemas y políticas pertinentes que satisfagan algunas o todas sus necesidades.
- Si es posible, ayude a sus proveedores a desarrollar su propia estrategia de gestión de riesgos, coherente con su política de cadena de suministro.

¿Qué puedo hacer si mis proveedores no pueden o no quieren facilitarme la información que necesito?

Puede haber varias razones por las que un proveedor no puede o no quiere darle la información que necesita. Algunas de ellas serán fáciles de resolver; otras pueden requerir soluciones más complejas. Debe explorar sus opciones antes de decidir si suspende o pone fin a la relación en caso de que fracasen sus esfuerzos de llegar a un acuerdo con el proveedor. Algunos ejemplos de problemas y posibles soluciones son:

- **El proveedor no entiende la solicitud:** vuelva a hablar con el proveedor y explíquele la información que necesita y por qué. Ofrezca formación cuando proceda.
- **El proveedor no puede obtener la información de sus propios proveedores «upstream»:** ofrezca su ayuda programando reuniones conjuntas con los proveedores «upstream» o ayudándoles a organizar su sistema de gestión para localizar mejor la cadena de suministro.
- **El proveedor no quiere facilitar la información porque es confidencial:** comente la posibilidad de un acuerdo de no divulgación para gestionar el intercambio de información y tranquilice al proveedor acerca del uso preciso que se hará de su información.

Si comienza con muy poca o ninguna información sobre las fuentes «upstream», aún puede demostrar el cumplimiento de esta disposición explicando y documentando los pasos que ha tomado para buscar información y sus planes para mejorar sus datos con el tiempo.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### 1D. Fuerte compromiso con los proveedores

- Intente establecer relaciones a largo plazo con los proveedores (en lugar de contratos a corto plazo o puntuales).
- Comunique a los proveedores sus expectativas de que lleven a cabo la diligencia debida en la cadena de suministro y la gestión de riesgos de forma coherente con su política de la cadena de suministro. Si surge algún problema, trabaje con ellos para intentar resolverlo antes de plantearse suspender o poner fin a la relación. Esto puede incluir la formación o el desarrollo de capacidades para ayudar a los proveedores a proporcionar las garantías que usted necesita.
- En sus contratos comerciales con los proveedores, incluya disposiciones para compartir la información sobre diligencia debida.
- Cuando sea práctico, anime a los proveedores a incluir disposiciones en sus propios contratos con sus proveedores.

### 1E. Un mecanismo de reclamación eficaz

- Un mecanismo de reclamación eficaz en la cadena de suministro:
  - ofrece a todas las partes (partes interesadas afectadas o denunciantes) una forma de plantear sus preocupaciones sobre las empresas, organizaciones, personas o actividades de su cadena de suministro; y
  - sirve como herramienta para identificar y reaccionar ante problemas en su cadena de suministro que, de otro modo, podrían pasar desapercibidos.
- Su mecanismo de reclamación puede ser el mismo que (o estar alineado con) el exigido en **LGMS 6 Derechos humanos**.
- Cuando desarrolle e implemente un mecanismo de reclamación, asegúrese de:
  - Hacer que el mecanismo sea fácilmente accesible para todos los que deseen utilizarlo: esto significa permitir que las reclamaciones se presenten de varias formas: por correo electrónico, carta, teléfono y en persona.
  - Proteger a los denunciantes permitiéndoles permanecer en el anonimato.
  - Mantener un registro preciso y actualizado de todas las reclamaciones y acciones de seguimiento.
  - Desarrollar un proceso y un procedimiento transparentes para responder a las reclamaciones, y responder a todas las reclamaciones de forma oportuna y eficaz.
  - Realizar un seguimiento de cada reclamación con una acción correctiva verificable que pueda ser supervisada y evaluada. Si una reclamación se desestima sin ningún seguimiento, registre y documente con precisión las justificaciones y los detalles completos de cualquier investigación.

## PASO 2 DE LA OCDE IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS RIESGOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO

### Señales de alerta

- El Paso 2 comienza utilizando la información que ha recopilado en el Paso 1 sobre su cadena de suministro para identificar las «señales de alerta», tal y como se definen en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (véase la Tabla 12). Estas señales de alerta son un indicador de un riesgo potencial que requiere una mayor investigación a través de una evaluación de riesgos posterior.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

TABLA 12. LISTA DE SEÑALES DE ALERTA, SEGÚN LA DEFINICIÓN DE LA OCDE

Tipo de señal de alerta	Descripción de la señal de alerta	Aplicabilidad
<b>Ubicaciones con señales de alerta (lugares de origen y transporte)</b>	El material procede o ha sido transportado a través de una CAHRA.	Materiales cultivados en laboratorio
	Se afirma que el material procede de un país que se sabe tiene suministros limitados (es decir, los volúmenes declarados de material cultivado en laboratorio procedente de ese país no se ajustan a sus reservas conocidas o niveles de producción previstos).	Materiales cultivados en laboratorio
	Se afirma que el material procede de un país por el que se sabe o se sospecha razonablemente que pasa material de las CAHRA.	Materiales cultivados en laboratorio
	Se afirma que el material se recicla en un país por el que se sabe o se sospecha razonablemente que pasa material cultivado en laboratorio procedente de las CAHRA.	Materiales cultivados en laboratorio
	Lugares con impactos adversos significativos relacionados con los temas tratados en la Tabla 13, por ejemplo, divulgación, derechos humanos, etc.	Materiales utilizados en la producción de material cultivado en laboratorio
<b>Proveedor con señales de alerta</b>	Proveedores u otras empresas «upstream» conocidas que operen en una de las ubicaciones con señales de alerta antes mencionadas, o que tengan partes interesadas u otros intereses comerciales en proveedores de estas ubicaciones con señales de alerta.	Materiales cultivados en laboratorio
	Se sabe que los proveedores u otras empresas «upstream» conocidas han obtenido material de una ubicación con señales de alerta en los últimos 12 meses.	Materiales cultivados en laboratorio
	Proveedores con impactos adversos significativos relacionados con los temas tratados en la Tabla 13, por ejemplo, divulgación, derechos humanos, etc.	Materiales utilizados en la producción de material cultivado en laboratorio
<b>Circunstancias de señales de alerta</b>	A través de la información recopilada se identifican anomalías o circunstancias inusuales que dan lugar a una sospecha razonable de que la producción, el transporte o el comercio del material cultivado en laboratorio pueden contribuir al conflicto o estar asociados a daños o abusos graves (véase la Tabla 13 para más ejemplos).	Materiales cultivados en laboratorio y Materiales utilizados en la producción de material cultivado en laboratorio

- El proceso para identificar las señales de alerta de la ubicación o del proveedor varía en función del punto de la cadena de suministro en el que se encuentre:
  - Si usted es una **empresa «downstream»** o una **empresa «midstream»**, debe examinar todos los países, regiones y zonas en los que opera, de los que se abastece, de los que planea abastecerse o a través de los que transporta el material, y establecer si son o no CAHRA (véase la Figura 9 y el cuadro «Recursos para identificar una CAHRA»).
- Debe revisar toda esta información con una frecuencia que esté en consonancia con la recopilación de la información del Paso 1C, es decir, recopilarla una vez para cada proveedor, actualizarla cuando haya cambios y, como mínimo, revisarla todos los años (véanse la Tabla 9 y la Tabla 10).
- Si ha podido determinar razonablemente que estas señales de alerta no están presentes en su cadena de suministro, entonces las fuentes pueden considerarse de bajo riesgo, requiriendo una acción adicional mínima aparte de asegurarse de que:
  - el sistema de gestión de su empresa (descrito en el Paso 1) sigue funcionando eficazmente; y que
  - usted informa públicamente sobre sus prácticas de diligencia debida según el Paso 5.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### RECURSOS PARA IDENTIFICAR UNA CAHRA E IMPACTOS ADVERSOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO

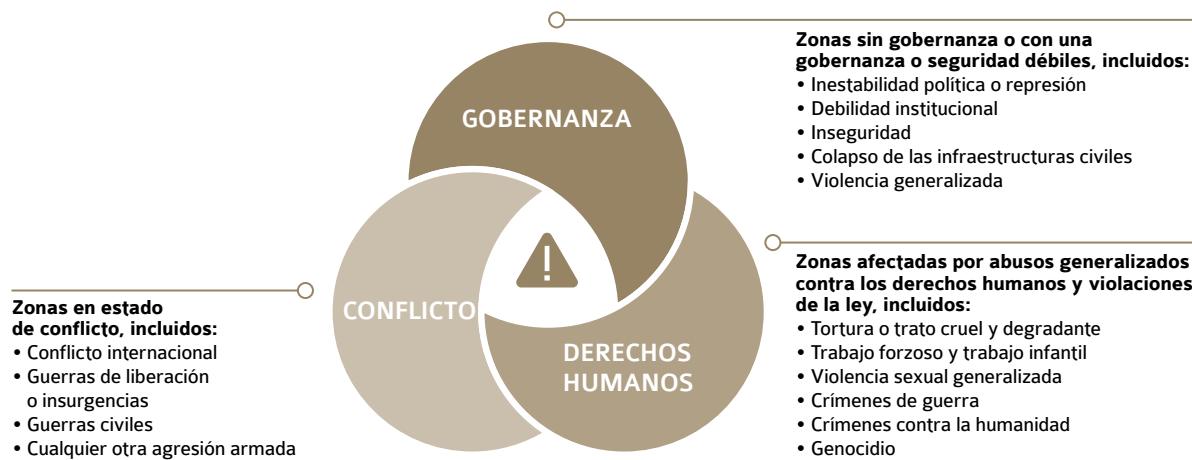
Puede revisar una serie de documentos y recursos de fuentes fidedignas para comprobar si existen CAHRA. Esto incluye:

- informes de investigación de gobiernos, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y medios de comunicación;
- mapas, informes de la ONU y listas de sanciones del Consejo de Seguridad de la ONU; y
- Documentación relevante de la industria sobre la producción del material cultivado en laboratorio, y sus impactos en los conflictos y los derechos humanos.

La Comisión Europea ha publicado una lista de recursos de acceso público que pueden utilizarse para identificar las CAHRA<sup>8</sup>. La OCDE está desarrollando el «Portal de información sobre riesgos en la cadena de suministro», diseñado para ayudar a las empresas a comprender y priorizar los riesgos en sus cadenas de suministro<sup>9</sup>.

Para obtener la certificación LGMS, debe poder demostrar que ha revisado y considerado adecuadamente fuentes de información creíbles; los auditores solo señalarán como «no conformidad» aquellas discrepancias en su enfoque que estén claramente vinculadas a un sistema de gestión de diligencia debida deficiente.

FIGURA 9. CARACTERÍSTICAS DE LAS CAHRA



#### Evaluación de riesgos

- Su evaluación de riesgos debe buscar la presencia de señales de alerta o impactos adversos significativos, como se destaca en el Anexo II de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (véase el cuadro «¿Cuáles son los impactos adversos relacionados con las CAHRA?») y la sección 2.1 de la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

8 Recomendación (UE) 2018/1149 de la Comisión (2018), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32018H1149>

9 OCDE, Portal for Supply Chain Risk Information, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecd-portal-for-supply-chain-risk-information.htm>



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### ¿CUÁLES SON LOS IMPACTOS ADVERSOS RELACIONADOS CON LAS CAHRA?

Los impactos adversos específicamente relacionados con las cadenas de suministro de materiales cultivados en laboratorio son:

- Graves abusos asociados a la producción de materiales cultivados en laboratorio
- Cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano o degradante
- Cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio
- Las peores formas de trabajo infantil
- Otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos, como la violencia sexual generalizada
- Crímenes de guerra u otras violaciones graves del derecho internacional humanitario, crímenes contra la humanidad o genocidio
- Apoyo directo o indirecto a grupos armados no estatales
- Apoyo directo o indirecto a las fuerzas de seguridad públicas o privadas
- Soborno y alegación falsa del origen de los minerales
- Blanqueo de capitales e impago de los impuestos debidos a los gobiernos

Fuente:

- 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: Anexo II Modelo de Política de Cadenas de Suministro

**TABLA 13: EFECTOS ADVERSOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA AL APLICAR LA DILIGENCIA DEBIDA A LOS MATERIALES UTILIZADOS EN LA PRODUCCIÓN DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO**

TEMA	EJEMPLOS DE IMPACTOS ADVERSOS
Divulgación de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No divulgar información sustancial sobre los resultados financieros y operativos de la empresa; los objetivos de la empresa, la propiedad mayoritaria de las acciones y los derechos de voto, la política de remuneración de los miembros del consejo de administración y los principales ejecutivos, e información sobre los miembros del consejo, las transacciones con partes vinculadas, los factores de riesgo previsibles, las cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes, las estructuras y políticas de gobernanza.</li> <li>• No proporcionar al público y a los trabajadores información adecuada, medible y verificable (según proceda) y oportuna sobre los posibles impactos de las actividades de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.</li> </ul>
Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo forzoso.</li> <li>• Discriminación salarial por igual trabajo o trabajo de igual valor.</li> <li>• Violencia de género o acoso, incluido el acoso sexual.</li> <li>• No identificar a los pueblos indígenas ni entablar un diálogo adecuado con ellos cuando están presentes y podrían verse afectados por las actividades de la empresa.</li> <li>• Implicación en represalias contra la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos que documentan, denuncian o plantean de cualquier otro modo los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos asociados a los proyectos.</li> <li>• Restricción del acceso de la población al agua potable.</li> </ul>



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

TEMA	EJEMPLOS DE IMPACTOS ADVERSOS
<b>Empleo y relaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No respetar el derecho de los trabajadores a constituir o afiliarse a sindicatos u organizaciones representativas de su elección y a que se reconozcan sindicatos y organizaciones representativas de su elección a efectos de negociación colectiva.</li> <li>• No entablar negociaciones constructivas, individualmente o a través de las asociaciones de empresarios, con dichos representantes con el fin de alcanzar acuerdos sobre las condiciones de trabajo.</li> <li>• Trabajo infantil, incluidas las peores formas de trabajo infantil.</li> <li>• Discriminación de los trabajadores en materia de empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, u otra condición.</li> <li>• No adaptar la maquinaria, los equipos, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los procesos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.</li> <li>• No sustituir las sustancias peligrosas por sustancias inocuas o menos peligrosas siempre que sea posible.</li> <li>• Pago de salarios que no cubren las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.</li> <li>• Amenazar con transferir la totalidad o parte de una unidad operativa para impedir que los trabajadores formen un sindicato o se afilién a él.</li> </ul>
<b>Medioambiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Degradación de los ecosistemas a través de la degradación de la tierra, el agotamiento de los recursos hídricos o la destrucción de los bosques vírgenes y la biodiversidad.</li> <li>• Niveles no seguros de factores de peligro biológico, químico o físico en productos o servicios.</li> <li>• Contaminación del agua (por ejemplo, mediante el vertido de aguas residuales sin tener en cuenta una infraestructura de aguas residuales adecuada).</li> </ul>
<b>Soborno, instigación y extorsión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soborno de funcionarios públicos para obtener contratos públicos.</li> <li>• Soborno de funcionarios públicos para obtener un trato fiscal favorable u otro trato preferente o acceso a información confidencial.</li> <li>• Soborno de funcionarios públicos para obtener el despacho de aduanas.</li> <li>• Soborno de funcionarios públicos para obtener autorizaciones o permisos.</li> <li>• Vender productos a organismos gubernamentales a un precio elevado para que los funcionarios públicos se lleven una parte de los beneficios.</li> <li>• Sobornar a funcionarios públicos para ignorar o evitar normativas o controles.</li> <li>• Ofrecer regalos, comidas y actividades de ocio a las personas con las que la empresa hace negocio sin los controles o registros adecuados.</li> <li>• Recibir regalos de socios comerciales o funcionarios públicos sin controles ni registros adecuados.</li> </ul>
<b>Intereses de los consumidores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los bienes y servicios no cumplen todos los estándares acordados o exigidos legalmente en materia de salud y seguridad de los consumidores, incluidos los relativos a advertencias sanitarias e información sobre seguridad.</li> <li>• No proporcionar información precisa, verificable y clara que sea suficiente para permitir a los consumidores tomar decisiones informadas, incluida la información sobre los precios y, en su caso, el contenido, el uso seguro, los atributos medioambientales, el mantenimiento, el almacenamiento y la eliminación de bienes y servicios.</li> <li>• Declaraciones u omisiones de información, o cualquier otra práctica, que sean engañosas, confusas, fraudulentas o injustas.</li> </ul>

Fuente: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

- Cuando se identifiquen señales de alerta, deberá evaluar el riesgo de que se produzcan impactos adversos importantes del siguiente modo:
  - Si usted es una **empresa «upstream» o «midstream»**, localice las circunstancias objetivas de todos los territorios con señales de alerta para las operaciones actuales y futuras. Véase el cuadro «Localización de circunstancias objetivas en las cadenas de suministro con señales de alerta».

### LOCALIZACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO CON SEÑALES DE ALERTA O DE ALTO RIESGO

Localice las circunstancias objetivas de los territorios con señales de alerta y de alto riesgo para las operaciones actuales y futuras recopilando la información disponible, por ejemplo a través de:

Una revisión en profundidad del contexto de todas las ubicaciones con señales de alerta y de alto riesgo:

- Genere o revise informes, mapas y bibliografía relevante sobre la producción, el transporte y el comercio en una ubicación con señales de alerta.
- Interactúe con las partes interesadas consultando, por ejemplo, a los gobiernos locales y central, a las organizaciones locales de la sociedad civil, a las redes comunitarias, etc.
- Si se abastece de otros proveedores «upstream», revise sus políticas y sistemas de trabajo (por ejemplo, mediante investigación documental).

Evaluaciones sobre el terreno para generar y mantener información sobre cómo se producen, comercializan, manipulan y exportan los materiales cultivados en laboratorio. Tanto si usted es un productor de materiales cultivados en laboratorio que solo se ocupa de su propia producción, como si es un productor de materiales cultivados en laboratorio, comerciante de productos en bruto, exportador o importador que se abastece de otros productores de materiales cultivados en laboratorio, lleve a cabo su evaluación asegurándose de que:

- Sus asesores son independientes de la actividad que se está evaluando y están libres de conflictos de intereses.
- Se despliega el nivel adecuado de competencia y experiencia, ya sea con expertos internos o externos.

A la hora de establecer los recursos necesarios para llevar a cabo la evaluación sobre el terreno, tenga en cuenta lo siguiente:

- Se seleccionan miembros del equipo con:
  - Experiencia creíble y pertinente
  - Conocimiento de los estándares industriales apropiados
  - Una relación de colaboración conocida y creíble con personas reconocidas por organismos reconocidos internacionalmente
- En situaciones en las que muchas empresas operan en un área similar, considere la posibilidad de establecer un equipo de evaluación conjunto con otras empresas o a través de un mecanismo o iniciativa sectorial o de múltiples partes interesadas.

Si identifica una señales de alerta o un alto nivel de riesgo en un proveedor de materiales cultivados en laboratorio reciclados, revise información como el valor de la transacción, el lugar de la transacción, el tipo de material, las circunstancias inusuales y el tipo de proveedor. Considere la posibilidad de realizar visitas a las instalaciones del proveedor para confirmar la legitimidad de la fuente reciclada.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

- En todos los casos, mantenga un registro de la información y las pruebas que ha utilizado para determinar las fuentes de alto y bajo riesgo en su cadena de suministro con señales de alerta.
- No termine automáticamente su relación con una fuente si se considera de alto riesgo: primero interactúe con sus proveedores y adopte una estrategia de mitigación de riesgos (véase el Paso 3) cuando sea posible y apropiado antes de considerar la suspensión o finalización de su relación comercial.
- Tenga en cuenta que, según la Guía de la OCDE, usted es responsable de identificar las señales de alerta y riesgos, y de llevar a cabo una evaluación de riesgos para sus proveedores, independientemente de que pertenezcan o no a iniciativas y programas externos de la cadena de suministro. Eso significa que no debe confiar exclusivamente en que entidades externas, entre ellas el RJC, lleven a cabo cualquier aspecto de la diligencia debida en su nombre.
- En el caso de los productores de material cultivado en laboratorio que realizan la diligencia debida a los materiales utilizados en la producción de materiales cultivados en laboratorio, una vez identificadas las áreas de riesgo más significativas, deben priorizarlas como punto de partida para una evaluación más exhaustiva de los impactos potenciales y reales. Para más orientación sobre la priorización de los riesgos, véase la pregunta 3 de la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

### PASO 3 DE LA OCDE DISEÑAR E IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA PARA RESPONDER A LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

- Si ha identificado un alto riesgo de que se produzca un impacto adverso en el Paso 2, tendrá que diseñar y aplicar una estrategia de gestión de riesgos.
- Comience por compartir el resultado de la evaluación de riesgos realizada en el Paso 2 con la alta dirección. Incluya:
  - un resumen de la información recopilada en la evaluación de riesgos; y
  - detalles de los riesgos y si se han identificado impactos adversos en la cadena de suministro.
- Diseñe cómo responder a los riesgos identificados en un plan de gestión de riesgos. La respuesta que decida dependerá del tipo de riesgo identificado (véase la Tabla 14).

**TABLA 14. RESPUESTA ADECUADA SI IDENTIFICA UN RIESGO RAZONABLE DE IMPACTOS ADVERSOS (BASADO EN LA GUÍA DE LA OCDE, ANEXO II MODELO DE POLÍTICA DE CADENAS DE SUMINISTROS)**

Riesgo identificado de impacto adverso	Respuesta adecuada
Graves abusos asociados a la producción, el comercio y el transporte de materiales cultivados en laboratorio	Suspenda o interrumpa inmediatamente su relación con los proveedores. Mitigue en la medida de lo posible.
Apoyo directo o indirecto a grupos armados no estatales	Suspenda o interrumpa inmediatamente su relación con los proveedores. Mitigue en la medida de lo posible.
Apoyo directo o indirecto a las fuerzas de seguridad públicas o privadas que controlan ilegalmente las instalaciones de producción de material cultivado en laboratorio, las rutas de transporte y los agentes «upstream» (incluidos los impuestos ilegales)	Continúe o suspenda temporalmente el comercio con los proveedores, pero implemente acciones de mitigación cuantificables. Suspenda o interrumpa la relación si las medidas de mitigación no son efectivas.
Soborno y alegación falsa del origen de los materiales cultivados en laboratorio.	Continúe o suspenda temporalmente el comercio con los proveedores, pero implemente acciones de mitigación cuantificables. Suspenda o interrumpa la relación si las medidas de mitigación no son efectivas.

- Priorice la acción sobre cualquier actividad que esté causando o contribuyendo a impactos adversos, basándose en la evaluación de la empresa de su implicación con los impactos adversos.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

- Factores como la gravedad y la probabilidad de un impacto adverso son importantes para determinar la escala y la complejidad de la respuesta de diligencia debida.
- En todos los casos, asegúrese de que su plan de gestión de riesgos es adecuado a su tamaño y a su capacidad real para aplicarlo. A la hora de diseñar medidas de mitigación:
  - consulte las recomendaciones incluidas en los Anexos II y III de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, y en el punto 3 de la sección II de la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable;
  - póngase en contacto con las empresas y personas de sus cadenas de suministro que puedan mitigar de forma más eficaz y más directa los riesgos identificados; y
  - siempre que sea posible, consulte a los grupos de partes interesadas afectadas antes de acordar un plan de mitigación de riesgos.
- Su plan de gestión de mitigación de señales de alerta y riesgos debe:
  - Establecer un sistema de trazabilidad que recopile y mantenga la información específica del suministro con señales de alerta. Esto significa que se puede hacer un seguimiento de los paquetes desde la producción hasta su exportación, y que se puede identificar a cada uno de los actores implicados en el comercio y el transporte.
  - Mejorar las prácticas de seguridad física en la cadena de suministro.
  - Considerar la supervisión y el seguimiento de los resultados de la mitigación de riesgos en cooperación o consulta con las autoridades locales y centrales, y otras partes interesadas pertinentes. Considere la posibilidad de establecer o apoyar redes de trabajadores o comunitarias para supervisar la mitigación de riesgos.
- En algunos casos, es posible que el material se haya comprado con la diligencia debida y de buena fe antes de tener conocimiento de un riesgo razonable sobre abusos graves o de apoyo a grupos armados no estatales (y, por tanto, antes de suspender o desvincular el comercio como se indica en la Tabla 14). En estos casos deberá, de forma temporal, separar físicamente los suministros que ya haya adquirido hasta que se resuelva el riesgo. Si el riesgo no se resuelve, busque asesoramiento jurídico sobre la venta del material y sea transparente con los clientes potenciales acerca de los esfuerzos de diligencia debida y las acciones de mitigación que, de buena fe, ha aplicado.

### NOTA SOBRE LA TRAZABILIDAD

La trazabilidad solo se exige cuando se identifican señales de alerta o riesgos (véanse la Tabla 12 y la Tabla 13). La trazabilidad puede ser por paquete mixto o por lote.

- Su plan de gestión de riesgos debe incluir un mayor compromiso con los proveedores y el refuerzo de los sistemas de recopilación de información. Esto incluye asegurarse de que la información que recibe de los proveedores acerca de la fuente con el riesgo identificado se actualiza regularmente.
- Defina un plazo de tiempo para lograr una mejora significativa y medible (seis meses como máximo) y continúe supervisando la cadena de suministro para evaluar la eficacia de su plan.
- Si, tras realizar esfuerzos razonables de mitigación, sigue sin lograr los resultados deseados, deberá desvincularse del proveedor durante un mínimo de tres meses.
- Considere su enfoque de comunicación con sus compradores, compartiendo información de manera programada sobre las señales de alerta que haya identificado, su evaluación de riesgos y su estrategia de mitigación, haciéndolo como mínimo una vez al año en consonancia con el Paso 5.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

- Cuando el miembro identifique o haya causado o contribuido a causar, directa o indirectamente, impactos adversos reales, aborde dichos impactos proporcionando o cooperando en su reparación. La reparación debe ser proporcional a la importancia y la escala del impacto adverso y puede incluir lo siguiente (fuente: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable):
  - Cumplir la ley y buscar directrices internacionales sobre reparación cuando estén disponibles, y cuando no se disponga de tales estándares o directrices, considerar una reparación que sea coherente con la prevista en casos similares. El tipo de reparación o combinación de reparaciones adecuadas dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto adverso y puede incluir disculpas, restitución o rehabilitación (por ejemplo, reincorporación de los trabajadores despedidos, reconocimiento del sindicato a efectos de negociación colectiva), compensación económica o no económica (por ejemplo, creación de fondos de compensación para las víctimas, o para futuros programas de divulgación y educación), sanciones punitivas (por ejemplo, despido del personal responsable de las irregularidades), adopción de medidas para prevenir futuros impactos adversos.
  - En relación con los impactos sobre los derechos humanos, consultar y colaborar con los titulares de derechos afectados y sus representantes en la determinación de la reparación.
  - Procurar evaluar el nivel de satisfacción de quienes han presentado quejas con el proceso proporcionado y sus resultados de acuerdo con el mecanismo de queja y reclamación (véase **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**).
- Las acciones correctivas pueden definirse en un plan independiente o formar parte de su plan de gestión de riesgos.
- Para más información sobre la reparación, véase LGMS 6. Puede optar por combinar sus acciones correctivas con las exigidas por el LGMS 6.

### PASO 4 DE LA OCDE LLEVAR A CABO UNA AUDITORÍA DE TERCERA PARTE INDEPENDIENTE DE LAS PRÁCTICAS DE DILIGENCIA DEBIDA

- Independientemente de su posición dentro de la cadena de suministro, sus prácticas de diligencia debida serán auditadas como parte del proceso habitual de certificación LGMS. Los auditores del RJC tratarán de verificar que ha realizado usted esfuerzos razonables y de buena fe para implementar los requisitos de LGMS 7 basándose en un enfoque de mejora continua. En la práctica, esto significa que se puede lograr el cumplimiento incluso si se empieza con muy poca información sobre las fuentes, siempre y cuando se pueda demostrar que se dispone de procesos y planes de mejora eficaces del sistema de gestión y se pueda demostrar esa mejora en el tiempo.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### PASO 5 DE LA OCDE INFORMAR ANUALMENTE SOBRE LA DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

- Los informes públicos periódicos promueven la transparencia y generan confianza entre la población. Asegúrese de informar públicamente sobre sus sistemas y prácticas de diligencia debida al menos una vez al año, por ejemplo, a través del sitio web de su empresa o mediante los informes y publicaciones aplicables de la empresa de conformidad con el resto de sus informes (**LGMS 3 Presentación de informes**) y con cualquier informe de diligencia debida en materia de derechos humanos (**LGMS 6 Derechos humanos**).
- La información que debe incluir varía en función de su tipo de empresa (véase la Tabla 15).
- Haga coincidir el nivel de detalle de su informe con el nivel de riesgo de su cadena de suministro. Por ejemplo, si no ha identificado ninguna señal de alerta o riesgo, no es necesario que incluya información relacionada con el Paso 3 de la OCDE.
- Sea práctico en la forma de dar formato a su informe, teniendo en cuenta la escala y los impactos de su negocio. Por ejemplo, si es usted una pequeña empresa, no necesita una publicación impresa: bastará con un simple memorando que esté disponible previa solicitud.

**TABLA 15. REQUISITOS DE CREACIÓN DE INFORMES ANUALES SEGÚN EL PASO 5 DE LA OCDE (Y CERTIFICACIÓN COP DEL RJC)**

Categoría	La información de los informes debe incluir:
<b>1. Sistemas de gestión</b>	Política de la cadena de suministro. Estructura de gestión y responsabilidades del programa de diligencia debida. Sistemas de control interno, procesos de recopilación de información y mantenimiento de registros.
<b>2. Evaluación de riesgos</b>	Sistemas de identificación de lugares con señales de alerta. Medidas adoptadas para interactuar con los proveedores y buscar información sobre la cadena de suministro. Riesgos reales o potenciales identificados y cómo se han priorizado en función de su importancia. Descripción de cualquier señal de alerta o impactos adversos o riesgos en las cadenas de suministro y medidas adoptadas para su localización. Métodos, prácticas e información aportados por los equipos de evaluación sobre el terreno. Un resumen de los altos riesgos identificados (solo dentro de la cadena de suministro actual).
<b>3. Respuesta</b>	Medidas adoptadas para reforzar los sistemas de control interno con el fin de recopilar información fiable de las cadenas de suministro con señales de alerta. Medidas adoptadas para gestionar los riesgos, incluida la participación de las partes interesadas afectadas y las acciones correctivas. Esfuerzos realizados para supervisar y realizar un seguimiento del rendimiento para la mitigación de riesgos y reparación. Número de casos en los que se decidió la desvinculación de los proveedores. Todos los casos de mitigación de riesgos y los resultados del seguimiento después de seis meses.



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

### LISTA DE COMPROBACIÓN DE 5 PASOS DE LA OCDE PARA LA CADENA DE SUMINISTRO DE MATERIALES CULTIVADOS EN LABORATORIO

Paso de la OCDE	Lista de comprobación
<b>Paso 1: Sistema de gestión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha desarrollado una política de cadena de suministro y la ha hecho pública?</li> <li>• ¿Ha comunicado la política internamente?</li> <li>• ¿Ha designado a un miembro del personal directivo para dirigir su sistema de diligencia debida?</li> <li>• ¿Ha puesto a disposición los recursos necesarios para apoyar su sistema de diligencia debida?</li> <li>• ¿Ha desarrollado sistemas y procedimientos para recopilar información de los proveedores y compartirlo con los compradores?</li> <li>• ¿Dispone de un mecanismo de reclamación?</li> </ul>
<b>Paso 2: Identificar y evaluar los riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha identificado alguna «señal de alerta» o riesgos significativos en su cadena de suministro?</li> <li>• En caso afirmativo, ¿ha localizado las circunstancias objetivas de la cadena de suministro con señales de alerta e identificado la presencia de cualquier impacto adverso?</li> <li>• ¿Está satisfecho de que sus proveedores conocidos ubicados más al inicio en su cadena de suministro «upstream» hayan llevado a cabo la diligencia debida de forma coherente con la Guía de la OCDE?</li> <li>• Si no ha identificado señales de alerta o impactos adversos, continúe con el Paso 4.</li> </ul>
<b>Paso 3: Gestionar los riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha compartido los resultados de su evaluación de riesgos con la alta dirección?</li> <li>• ¿Ha esbozado su respuesta a los riesgos en un plan de gestión de riesgos?</li> <li>• ¿Está supervisando el rendimiento de sus esfuerzos de mitigación de riesgos y reparación?</li> </ul>
<b>Solo para señales de alerta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha establecido un sistema de trazabilidad para recopilar y mantener información separada de todas las entradas y salidas, desde la producción hasta la importación?</li> <li>• ¿Ha mejorado su compromiso con los proveedores con señales de alerta y alto riesgo, y reforzado los sistemas de recopilación de información?</li> </ul>
<b>Paso 4: Verificar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha organizado una auditoría de certificación RJC independiente?</li> </ul>
<b>Paso 5: Informar anualmente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Informa o tiene previsto informar públicamente cada año sobre su aplicación de la Guía de la OCDE?</li> </ul>
<b>Solo para señales de alerta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha revelado en su informe anual la identidad del exportador local de los materiales cultivados en laboratorio situado en ubicaciones con señales de alerta?</li> </ul>



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

## LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

**TABLA 16. APLICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE CINCO PASOS A LA CADENA DE SUMINISTRO DE MATERIALES CULTIVADOS EN LABORATORIO**

Paso de la OCDE	«Upstream»	«Midstream»	«Downstream»
	Piedras en bruto	Piedras pulidas	Joyas con diamantes
<b>Paso 1: Establecer un sistema de gestión empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implemente el Paso 1 A-E.</li> <li>Recopile la información de la Tabla 9 de sus fuentes sobre los impactos adversos relacionados con los materiales utilizados en la producción de materiales cultivados en laboratorio.</li> <li>Comparta la información de la Tabla 9 con sus compradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implemente el Paso 1 A-E.</li> <li>Recopile la información de la Tabla 9 de sus fuentes.</li> <li>Pida la información de diligencia debida de sus proveedores.</li> <li>Comparta la información de la Tabla 9 con sus compradores.</li> </ul>	
<b>Paso 2: Identificar y evaluar el riesgo en la cadena de suministro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifique los impactos adversos en sus propias operaciones y de las fuentes que proporcionan materiales utilizados en la producción de materiales cultivados en laboratorio.</li> </ul> <p><b>Si hay riesgo de impactos adversos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Localice circunstancias objetivas en las ubicaciones e alto riesgo.</li> <li>Evalúe el riesgo de impactos adversos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revise las pruebas de diligencia debida de los proveedores.</li> <li>Identifique las señales de alerta en la cadena de suministro de las fuentes de material cultivado en laboratorio.</li> </ul> <p><b>Si hay señales de alerta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mapee las circunstancias objetivas de las ubicaciones con señales de alerta.</li> <li>Evalúe el riesgo de impactos adversos en la cadena de suministro.</li> </ul>	
<b>Paso 3: Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados</b>  <b>Estas acciones son solo para las áreas con señales de alerta de la cadena de suministro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establezca la trazabilidad en las cadenas de suministro de alto riesgo.</li> <li>Recopile la información de la Tabla 9 para las cadenas de suministro de alto riesgo.</li> <li>Comparta las conclusiones de la evaluación de riesgos con la alta dirección.</li> <li>Diseñe, adopte y supervise el plan de gestión de riesgos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establezca la trazabilidad de las cadenas de suministro con señales de alerta hasta el último punto de implicación (antes de la exportación/importación).</li> <li>Recopile la información de la Tabla 9 para las cadenas de suministro con señales de alerta.</li> <li>Comparta las conclusiones de la evaluación de riesgos con la alta dirección.</li> <li>Diseñe, adopte y supervise el plan de gestión de riesgos.</li> </ul>	
<b>Paso 4: Auditoría de tercera parte</b>	El auditor acreditado del RJC lleva a cabo una auditoría independiente de tercera parte de la diligencia debida.		
<b>Paso 4: Auditoría de tercera parte</b>	Informe anual sobre la implementación del marco normativo de la OCDE (véase la Tabla 15).		



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

LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo

## ANEXO D.1. MATERIALES CULTIVADOS EN LABORATORIO

- **MODELO DE POLÍTICA DE CADENA DE SUMINISTRO (MATERIALES CULTIVADOS EN LABORATORIO)**
- **MODELO DE FORMULARIO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE DILIGENCIA DEBIDA**
- **MODELO DE FORMULARIO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE DILIGENCIA DEBIDA PARA PRODUCTORES DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO**

---

## E. MÁS INFORMACIÓN

Los sitios web y las publicaciones que se indican a continuación ofrecen más información sobre las zonas afectadas por conflictos.

### ≡ SITIOS WEB

- [Geneva Academy](#)
- [Heidelberg Institute for International Conflict Research](#)
- [International Alert](#)
- [International Crisis Group, Crisis Watch Global Conflict Tracker](#)
- [OCDE, Portal for Supply Chain Risk Information](#)
- [Mantenimiento de la Paz de la ONU, Operaciones de Mantenimiento de la Paz en Curso](#)
- [Consejo de Seguridad de la ONU, Resoluciones](#)
- [Uppsala University, Uppsala Conflict Data Program](#)
- [U.S. Department of State, Human Rights Reports](#)
- [U.S. Securities and Exchange Commission \(SEC\)](#)

### ≡ PUBLICACIONES

- [OCDE \(2018\), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable](#)
- [OCDE, Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo](#)
- [Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(2011\)](#)

### ≡ OTRAS REFERENCIAS

- [Unión Europea, Estudio sobre el Sistema de Apoyo a la Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de las Pymes](#)
- [The Impact Facility](#)



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

# LGMS 8 Desarrollo comunitario

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 8 Desarrollo comunitario	8.1
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	
Minorista de joyería y relojería	✓	
Reciclador	✓	
Industria de servicios	✓	

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

El desarrollo comunitario es un proceso destinado a crear condiciones de progreso económico y social para toda la comunidad, que requiere la participación activa y la máxima confianza posible por parte de esta en su propia iniciativa. Bien diseñadas, las iniciativas de una empresa en apoyo del desarrollo de la comunidad también pueden favorecer el negocio ya que mejoran la contratación y retención de la mano de obra, fomentan la reputación de la marca e impulsan la fidelidad de los empleados.

La forma en que las empresas contribuyen al desarrollo comunitario varía notablemente en función de cada situación (por ejemplo, en regiones de rentas bajas o altas, zonas rurales o urbanas) y también depende del tipo, el tamaño y la cultura corporativa de una empresa. Todas las empresas tienen el deber de apoyar el desarrollo comunitario como parte de su responsabilidad social corporativa. El enfoque de cada empresa debe estar determinado por las condiciones locales, los recursos disponibles, los socios (en particular el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil) y, lo que es más importante, las necesidades y prioridades determinadas por la propia comunidad.

Los enfoques de éxito para el desarrollo comunitario se basan en la consulta a la comunidad, la cooperación regional y la asociación, y se enmarcan dentro de las prioridades de la comunidad local, los objetivos nacionales de desarrollo y los programas de trabajo existentes. Pueden incluir, por ejemplo, la colaboración con organismos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales (ONG) o grupos locales para reforzar los programas existentes a largo plazo en materia de educación, sanidad, igualdad de género, medioambiente, salud y seguridad, desarrollo económico y actividades culturales. Las empresas deben tener siempre la vista puesta en el largo plazo y trabajar para garantizar la sostenibilidad del desarrollo de cualquier comunidad que apoyen. También deben evitar desempeñar funciones que son responsabilidad de los gobiernos o de otras instituciones locales, deben centrarse en aprovechar las oportunidades relacionadas con su propia actividad principal.



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

## LGMS 8 Desarrollo comunitario

En la práctica, esto puede incluir:

- crear oportunidades de trabajo local a través de la formación, el empleo y la retención del personal;
- apoyar la contratación local invirtiendo en instituciones financieras locales y programas de desarrollo empresarial;
- promover las oportunidades educativas mediante la colaboración con centros educativos locales y regionales;
- proporcionar apoyo y recursos, cuando sea factible, a las iniciativas en materia de salud y seguridad de la comunidad; y
- formar a los miembros de la comunidad local en lo relativo a vigilancia medioambiental y gestión de los recursos naturales.

En todos los casos, un desarrollo comunitario significativo adopta un enfoque integrador, teniendo en cuenta las prioridades de todas las partes de la comunidad y prestando especial atención a las necesidades y la participación de los grupos desfavorecidos y vulnerables, por ejemplo, creando oportunidades para que las mujeres participen de manera más relevante en la toma de decisiones, o invirtiendo en la seguridad, la educación y la salud de los niños.

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, <https://sdgs.un.org/es/goals>) para 2030 son un motor clave de la actual planificación de desarrollo nacional. También proporcionan un marco normativo importante para la planificación del desarrollo comunitario. Puede que sean los gobiernos los que se hayan comprometido con los ODS, pero el sector privado tiene un papel fundamental a la hora de impulsar los cambios transformadores necesarios para lograrlos, por lo que es importante que las empresas consideren cuál es la mejor manera de alinear sus prioridades de desarrollo comunitario con los ODS y de supervisar los avances (véase **LGMS 2 Política y sistemas de gestión** para obtener más información sobre la integración de los ODS en los objetivos y las políticas de la organización).

#### LEGISLACIÓN NACIONAL

Se espera que los miembros del RJC conozcan la legislación aplicable relacionada con el desarrollo comunitario.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 8.1: DESARROLLO COMUNITARIO

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

#### Medidas a tomar:

- Considere el desarrollo comunitario como una oportunidad para trabajar en colaboración con otros. Un enfoque estratégico puede servir para alinear los objetivos de la empresa con los planes de desarrollo locales o regionales existentes y futuros, y con los ODS.
- Su primer paso debería ser realizar un ejercicio de localización de las partes interesadas para identificar a aquellas partes de la comunidad que estén interesadas en las actividades de la empresa y se vean afectadas por ellas. Asegúrese de incluir a los grupos desfavorecidos y vulnerables y a aquellos que puedan estar infrarrepresentados en los principales grupos de la comunidad.
- Esboce y documente los objetivos de sus iniciativas para la comunidad, los principios clave que deben seguirse y las expectativas del personal y otras partes interesadas.



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

## LGMS 8 Desarrollo comunitario

- Los miembros deben asegurarse de que su desarrollo comunitario incluye objetivos, indicadores y acciones claros sobre cómo apoyarán el desarrollo social, económico e institucional.
- Ejemplos de oportunidades de desarrollo pueden incluir la formación y la educación, el uso de instalaciones y equipos seguros, y la implementación de sistemas de gestión adecuados y eficaces. La naturaleza de la iniciativa de desarrollo debe depender de la naturaleza y el tamaño de su empresa. Es más probable que los miembros más grandes financien y apoyen programas de desarrollo comunitario de mayor alcance; por su parte, es probable que las pequeñas empresas no dispongan de los recursos o la capacidad necesarios para ir más allá de pequeños programas locales.

### PEQUEÑAS EMPRESAS

Las iniciativas de desarrollo comunitario pueden suponer un reto para las pequeñas empresas. Cuando una pequeña empresa no pueda justificar estas iniciativas de desarrollo comunitario, ya sea por unos costes inasumibles o por falta de recursos, podría establecer medidas alternativas. Por ejemplo, una pequeña empresa puede hacer donaciones a organizaciones benéficas locales o participar en eventos de la comunidad local, como el apoyo a las escuelas locales.

- Implique a las comunidades todo lo posible. Todos los miembros de la comunidad, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, deberían poder participar en las decisiones sobre la finalidad de los proyectos y su funcionamiento.
- Considere las prioridades, necesidades e intereses de la comunidad a la hora de identificar programas autosostenibles. Asegúrese de que dispone de recursos suficientes y de los conocimientos adecuados para desarrollar y apoyar iniciativas que puedan perdurar a largo plazo. Esto incluye recurrir a expertos en materia de desarrollo comunitario para comprender y abordar los contextos locales, regionales y nacionales.
- Trabajar en asociaciones formales o informales puede reducir las duplicidades, los costes y la dependencia en las operaciones. Las organizaciones privadas, gubernamentales, no gubernamentales y comunitarias aportan todas ellas diferentes competencias y recursos a los esfuerzos de colaboración.
- Supervise sus iniciativas de desarrollo comunitario y evalúelas periódicamente en función de los indicadores seleccionados, incluidos los ODS. El seguimiento y la evaluación regulares le permitirán ajustar sus programas para garantizar mejoras continuas y la sostenibilidad.
- Incluya a los miembros de la comunidad en los procesos de seguimiento participativo es una manera útil de mejorar la reacción a los mismos, y facilita la comunicación de los avances realizados a la comunidad en general. Una mayor comunicación sobre los avances y los desafíos a través de informes internos y externos de los resultados, puede favorecer una base de apoyo más amplia para los programas.



## LGMS 8 Desarrollo comunitario

## COMPROBACIÓN

- ¿Ha identificado a las partes interesadas prioritarias de la comunidad afectada?
- ¿Participan los miembros de la comunidad en el diseño y la ejecución de sus iniciativas comunitarias?
- ¿Qué iniciativas ha llevado a cabo para apoyar el desarrollo de las comunidades afectadas?
- ¿Cuál será el impacto positivo y cómo se evaluará este?
- ¿Cumple su empresa con el desarrollo comunitario exigido por la legislación nacional?

## E. MÁS INFORMACIÓN

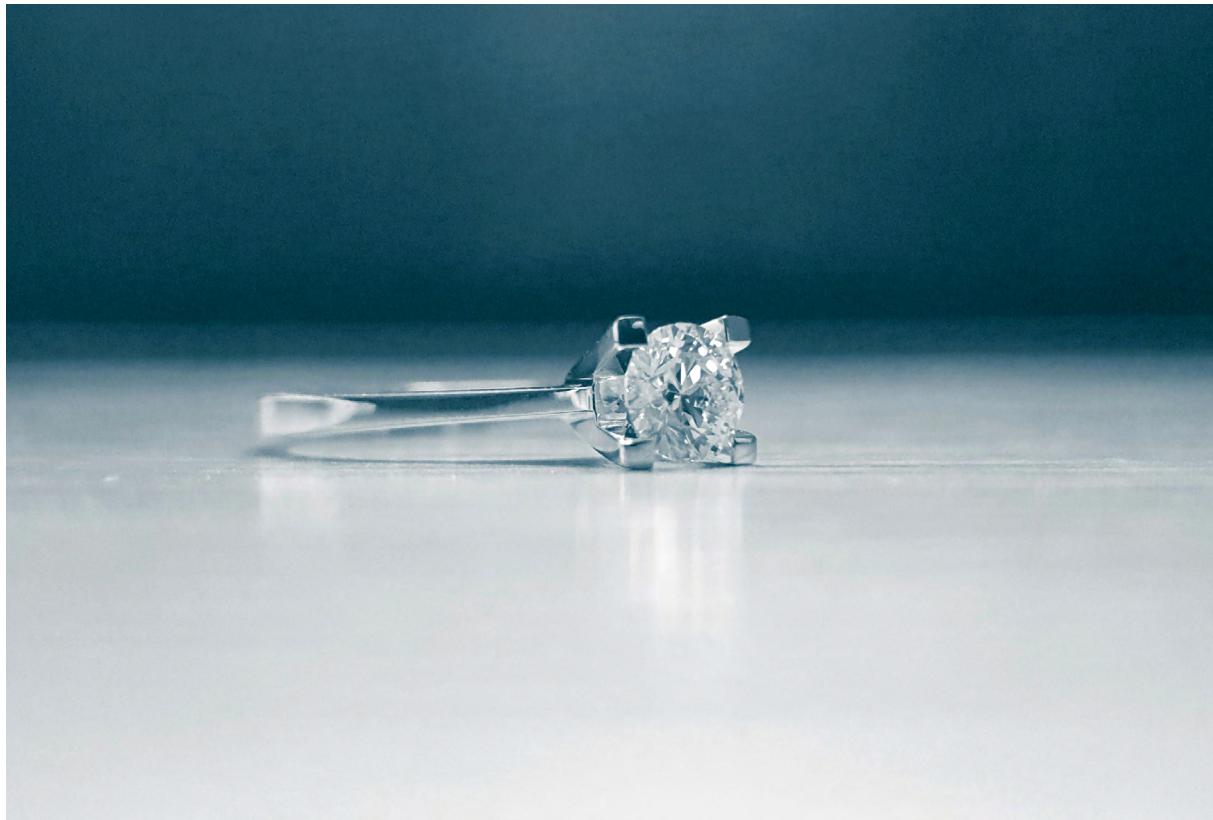
## SITIOS WEB

- [Corporación Financiera Internacional \(IFC\), Programa de Desarrollo Comunitario](#)
- [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)
- [Banco Mundial, Desarrollo impulsado por la comunidad](#)



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

# LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación



## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación		
	9.1	9.2	9.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

### B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Hace unas décadas, los sobornos eran un gasto de empresa deducible de impuestos en muchos países. Actualmente, el soborno es un delito penal en casi todas las naciones, independientemente de si el soborno ha tenido lugar en el propio país o en el extranjero. Este cambio se debe al creciente reconocimiento de los efectos perjudiciales del soborno y la corrupción. A principios de la década de 1990, las primeras iniciativas internacionales empezaron a concienciar sobre la prevalencia de la corrupción y las numerosas formas en que esta obstaculiza el desarrollo económico, corroen el tejido social y distorsiona el comercio nacional e internacional. Desde entonces, el posicionamiento sobre el soborno y la corrupción se ha ampliado para reconocer el papel que desempeña en el detrimento de los estándares medioambientales y laborales, el acceso a los derechos humanos y el estado de derecho.

Los sobornos pueden ser de muy distintas formas: dinero, regalos en especie, sector de la hostelería, gastos, ventajas o incluso un simple compromiso verbal para influir en el resultado de una acción o votación. Pueden darse o recibirse, prometerse o esperarse. Los sobornos que se dan se conocen como «soborno activo» y los sobornos que se reciben se conocen como «soborno pasivo»: en la mayoría de las situaciones, ambos pueden dar lugar a acusaciones penales. Otro delito relacionado con el soborno (y con el que a menudo se confunde) es la extorsión. La diferencia es que el soborno ofrece una recompensa positiva («haz esto tú por mí, y yo haré algo por tí»), mientras que la extorsión amenaza con violencia o algún otro resultado negativo («haz esto por mí, o te haré daño de alguna manera»).

Mientras que el soborno es ampliamente condenado por todos en todo el mundo, los pagos de facilitación reciben una respuesta más diversa. En los países en los que los salarios son bajos, o en los que hacer regalos es algo intrínseco en las relaciones, el recurrir a pequeños pagos no oficiales para «acelerar» alguna actuación es algo ampliamente aceptado como parte del hacer diario. En algunos países, incluso son legales. Pero la línea que separa los pagos de facilitación de los sobornos es difusa y a menudo resulta difícil distinguir entre ambos. Por eso, en la mayoría de los países se consideran lo mismo, de ahí que estén prohibidos por la mayoría de las iniciativas y leyes anticorrupción.

El soborno y la corrupción pueden suponer un gran problema para las empresas. Para empezar, encarecen los negocios: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas calcula que añaden un 10% o más a los costes de hacer negocios en algunas partes del mundo<sup>1</sup>. Y, en algunos sectores, han erosionado la reputación y la confianza de los inversores con reiterados escándalos éticos. Está surgiendo un consenso general sobre el hecho de que la corrupción y el soborno perjudican la integridad de las empresas, degradan el ámbito empresarial y no crean ventajas competitivas. Las empresas están adoptando cada vez más una posición firme contra la corrupción.

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

El Convenio de la OCDE de Lucha contra la Corrupción ([www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm](http://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm)), firmado en 1997, fue el primer mecanismo internacional para hacer frente a la corrupción en los negocios transfronterizos. Desde entonces ha sido ratificado por los 36 países de la OCDE y otros 8 países no miembros. Los gobiernos nacionales y las empresas han utilizado este convenio para mejorar la legislación y elevar los estándares: ahora, sobornar a un funcionario extranjero es un delito penal en todos los países firmantes.

En 2003, la Convención de la ONU contra la Corrupción (UNCAC, [www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html](http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html)) se convirtió en el primer instrumento internacional contra la corrupción jurídicamente vinculante. Más de 185 países han firmado la convención, que abarca muchos tipos diferentes de corrupción (incluido el soborno) y establece requisitos para las medidas anticorrupción en cinco áreas clave: prevención, aplicación de la ley, cooperación internacional, recuperación de activos, y asistencia técnica e intercambio de información.

<sup>1</sup> Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Engaging on Anti-Bribery and Corruption, [www.unpri.org/download?ac=1826](http://www.unpri.org/download?ac=1826)



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

La UNCAC también allanó el camino para el 10.º principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)) sobre anticorrupción, que compromete a sus miembros no solo a evitar el soborno y la corrupción, sino también a desarrollar de forma proactiva políticas y programas que aborden la corrupción dentro de sus operaciones y cadenas de suministro.

Transparency International ([www.transparency.org](http://www.transparency.org)) es una organización no gubernamental que trabaja contra la corrupción y está presente en más de 100 países. En 2003, publicó sus principios de empresa para contrarrestar el soborno como marco normativo para que las empresas desarrollen e implementen programas integrales contra el soborno. En su última actualización de 2013, estos principios establecen las prácticas recomendadas para contrarrestar el soborno y abarcan diversos temas, desde qué incluir en las políticas y prácticas internas contra el soborno hasta cómo tratar con los socios comerciales y la cadena de suministro. Los principios describen los elementos necesarios para poner en marcha un programa antisoborno y están pensados para ser utilizados por empresas de cualquier tamaño (véase la Figura 10).

**FIGURA 10. DIEZ ELEMENTOS NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR UN PROGRAMA EFICAZ CONTRA EL SOBORNO**



Fuente:

- [Transparency International, Business Principles for Countering Bribery \(2013\)](http://www.transparency.org)

## LEGISLACIÓN NACIONAL

En la mayoría de las jurisdicciones, cualquier forma de soborno es ilegal, incluidos los pagos de facilitación. Sin embargo, hay algunos países en los que los pagos de facilitación son comunes e incluso pueden ser legales. Se espera que todos los miembros del RJC estén plenamente informados de toda la legislación y normativas pertinentes de cada jurisdicción en la que operen.



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

### LEYES CONTRA EL SOBORNO, ANTIGUAS Y NUEVAS

Algunos países cuentan con leyes contra el soborno desde hace décadas. En otros países, en cambio, la legislación contra el soborno se ha desarrollado recientemente. Diferentes leyes definen diferentes expectativas de las empresas, y todas varían en su ámbito de aplicación. A continuación se resumen algunos ejemplos clave.

#### Ley Antisoborno del Reino Unido de 2010

En 2010, el Reino Unido promulgó su ley contra la corrupción (UK Bribery Act) para mejorar la legislación existente y abordar mejor los requisitos del Convenio de la OCDE de Lucha contra la Corrupción de 1997. Actualmente se encuentra entre las legislaciones más estrictas del mundo en materia de corrupción. La ley, que entró en vigor en 2011, tiene importantes implicaciones para las empresas registradas, o que hacen negocios, en el Reino Unido. Define cuatro delitos principales:

- dos delitos generales por dar o recibir un soborno;
- un delito aparte por sobornar a un funcionario público extranjero; y
- un nuevo delito por omisión de la empresa de prevenir un soborno. En este caso, una organización tendrá una defensa completa si puede demostrar que dispone de «procedimientos adecuados» para evitar el soborno (entendiendo por procedimientos adecuados los basados en seis principios establecidos en la guía oficial de la Ley Antisoborno del Reino Unido de 2010).

#### Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de Estados Unidos de 1977

La FCPA, enmendada en 1998, es la ley anticorrupción que más se aplica. Fue la primera en introducir la responsabilidad de las personas jurídicas, la responsabilidad respecto a terceros y la extraterritorialidad de los delitos de corrupción, lo que significa que las empresas y los particulares pueden ser considerados penal y civilmente responsables de la corrupción cometida en el extranjero. La FCPA se promulgó específicamente para ilegalizar que determinados tipos de personas y entidades pagaran a funcionarios de gobiernos extranjeros a cambio de ayuda para conseguir o conservar negocios. Establece una estrecha excepción en el caso de los pagos de facilitación que se realicen específicamente a funcionarios extranjeros para «acelerar o asegurar... una acción gubernamental rutinaria».

#### Ley de Prevención de la Corrupción (PCA) de la India

La PCA se promulgó en 1988 para evitar la corrupción en los cargos públicos, con un éxito limitado. Dos décadas después, tras años de deliberaciones, una enmienda a la ley espera mejorar aún más este asunto. La Ley PCA (Enmienda) entró en vigor el 26 de julio de 2018 y pretende adecuar el marco jurídico de lucha contra la corrupción de la India a la Convención de la ONU contra la Corrupción (UNCAC) y a las prácticas recomendadas internacionales. La ley enmendada incluye nuevas disposiciones para las empresas que hacen negocios en la India y tipifica como delito el soborno de funcionarios públicos por parte de empresas (aunque, al igual que sucede en la Ley Antisoborno del Reino Unido de 2010, prevé una defensa basada en la existencia de «procedimientos adecuados»).



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 9.1: POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS

Los miembros establecerán y divulgarán *públicamente* políticas y *procedimientos* que:

- Prohiban 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 un *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 negocio.
- 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.

#### Medidas a tomar:

- Poner a un alto directivo a cargo de dirigir el programa anticorrupción. Esto incluye conocer la legislación aplicable, incluido el alcance extraterritorial de dicha legislación, si procede. En caso de duda, pedir consejo a asesores jurídicos cualificados.
- Asegurarse de que el programa anticorrupción se basa en políticas y procedimientos formales que estén escritos y avalados al más alto nivel de la empresa. Estas políticas y procedimientos deben:
  - cumplir explícitamente las disposiciones 9.1 a–c anteriores;
  - incluir también las donaciones políticas, las contribuciones benéficas (y similares o equivalentes) y los patrocinios;
  - incluir criterios e instrucciones claros y prácticos para registrar, aprobar y aceptar regalos de terceros, incluidos los del sector de la hostelería y el ocio (utilice su criterio para establecer unos umbrales aceptables para estos regalos, en el contexto de las prácticas comunes locales frente al riesgo de corrupción);
  - comunicarse a todos los trabajadores, como empleados, agentes, contratistas y cualquier otra persona que pueda actuar en su nombre;
  - estar referenciados en los documentos contractuales apropiados; y
  - estar accesibles al público, por ejemplo, mediante su publicación en el sitio web de la empresa, o poniéndolas a disposición de quien las solicite o haciéndolas visibles para los visitantes.
- Utilizar estas políticas y procedimientos como base para establecer la concienciación sobre los problemas / los riesgos de corrupción e implantar una cultura anticorrupción en la organización.
- Asegurarse de que existe una persona u oficina de contacto designada para asesorar y recibir quejas o inquietudes sobre el cumplimiento de las políticas y procedimientos contra la corrupción.
- Revisar las políticas y procedimientos anticorrupción al menos una vez al año para asegurarse de que están actualizados y siguen reflejando la legislación aplicable más reciente.



#### MODELO DE POLÍTICA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

### LGMS 9.2: GESTIÓN DE RIESGOS

Los miembros deben contar con *sistemas* para gestionar el riesgo de *soborno* en sus organizaciones.

Los *sistemas* deben incluir:

- a. Identificación y supervisión de las partes de su empresa que plantean un alto riesgo de participación en *sobornos*.
- b. Formación de los directivos y *trabajadores* pertinentes sobre políticas y *procedimientos*.
- c. Registro de los regalos pertinentes a y de terceros en un registro de regalos, según la política del miembro.
- d. Un mecanismo de denuncia de irregularidades u otro mecanismo para que los *trabajadores* u otras *personas o grupos afectados* planteen sus preocupaciones.
- e. Investigación de cualquier incidencia de sospecha de *soborno* dentro de la organización.
- f. Sanciones por *soborno* e intento de *soborno*.

#### Medidas a tomar:

- El riesgo de soborno varía en función de los distintos tipos de empresas y ubicaciones geográficas, pero a menudo se trata de personas con poder para influir en las transacciones o relaciones comerciales con terceros, incluidas las entidades gubernamentales (y las entidades en las que los funcionarios públicos tienen intereses).
- Realice una evaluación de riesgos para identificar las partes de su empresa que están expuestas al riesgo de soborno:
  - Considere la posibilidad de obtener la ayuda de un experto, especialmente si su negocio es complejo y opera en varias ubicaciones.
  - El RJC ofrece un kit de herramientas de evaluación de riesgos (disponible en el [Portal de Miembros](#)) que incluye un modelo de evaluación de riesgos generales que puede resultarle útil, especialmente si es una pequeña empresa. Como alternativa, utilice su propio proceso de evaluación de riesgos probado y comprobado.
- Su evaluación de riesgos debe abarcar todos los tipos de riesgo de soborno relevantes para su empresa y el contexto local; también debe distinguir entre las diferentes partes de la empresa según su nivel de riesgo, de modo que los programas anticorrupción, los controles, la formación y la supervisión puedan concentrarse en las áreas de mayor riesgo.
- Establezca un programa anticorrupción documentado basado en las políticas y procedimientos desarrollados en LGMS 9.1 y, empezando por las áreas de mayor riesgo, trabaje para mitigar todos los riesgos de soborno identificados. Utilice una serie de tácticas adecuadas a las circunstancias específicas de su empresa, entre ellas:
  - formación para todos los empleados, agentes y contratistas;
  - procedimientos de aprobación formales que eviten la concentración de autoridad en los individuos;
  - supervisión reforzada de las transacciones de mayor riesgo;
  - criterios de selección documentados y respaldados por la diligencia debida a la hora de contratar nuevos agentes y contratistas;
  - inclusión de disposiciones de cumplimiento anticorrupción adecuadas en los documentos contractuales; y
  - registro de cualquier caso de intento de soborno y su investigación.



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

- Cree un registro de regalos de terceros, ya sea como sistema independiente o como parte de un sistema de pago más amplio. Registre todos los regalos entregados, recibidos y aceptados utilizando los criterios establecidos en LGMS 9.1.
- Los regalos incluyen importantes contribuciones benéficas, patrocinios, pagos a la comunidad y cualquier gasto significativo en el sector de la hostelería que se ofrezca en circunstancias comerciales con riesgo de soborno.
- Para ayudarle a detectar incidentes de soborno cuando se produzcan y garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos anticorrupción:
  - Establezca un mecanismo de denuncia de irregularidades u otro mecanismo adecuado para que los empleados y otras personas puedan informar de forma anónima sobre asuntos relacionados con el soborno y la corrupción.
  - Controle el riesgo de soborno utilizando métodos adecuados a las circunstancias específicas de la empresa. Pueden incluir, por ejemplo, análisis financieros, entrevistas y «pruebas» de aprobación.
  - Consiga que personal competente y libre de conflictos de intereses revise periódicamente el cumplimiento de las políticas y procedimientos anticorrupción.
  - Establezca sanciones por incumplimiento, comuníquelas a todos los trabajadores, como empleados, agentes y contratistas, y aplíquelas en todos los casos confirmados de soborno o intento de soborno.

Transparency International caracteriza los pagos de facilitación o pequeños sobornos como transacciones necesarias en las actividades diarias, como en los pasos fronterizos, pero en las que estas transacciones pueden no estar oficialmente sancionadas por las leyes aplicables. Transparency International señala que los pagos de facilitación o pequeños sobornos pueden ser de tipo:

- **Situacional:** se producen en situaciones en las que un funcionario público exige un soborno por un servicio al que tiene derecho una persona o empresa. También pueden ser exigidos por la policía u otros funcionarios respaldados con la amenaza de una multa u otra consecuencia adversa.
- **Transaccional:** los pequeños sobornos suelen exigirse en determinadas transacciones o actividades, normalmente en viajes, logística o para obtener algún tipo de documento oficial, como un visado, una licencia, un certificado, un servicio público o una aprobación reglamentaria.
- **Riesgo del sector privado:** los empleados del sector privado también pueden exigir pequeños sobornos, especialmente como consecuencia de la privatización.
- **Muchas formas:** los pequeños sobornos pueden ser en forma de dinero en efectivo, vales, tarjetas telefónicas de prepago, alcohol, perfumes, cigarrillos y entradas para eventos.

### LGMS 9.3: PAGOS DE FACILITACIÓN

Cuando los *pagos de facilitación* estén permitidos por la *ley aplicable*, los miembros deben:

- a. Actuar para eliminar todos los *pagos de facilitación* o, cuando su eliminación no sea posible, reducir el tamaño y la frecuencia de los *pagos de facilitación* en el tiempo.
- b. Garantizar que los *pagos de facilitación* sean de naturaleza y alcance limitados.
- c. Implementar controles para controlar, supervisar y rendir cuentas plenamente de cualquier *pago de facilitación* efectuado por ellos o realizado en su nombre.
- d. Revelar pública y anualmente los *pagos de facilitación* realizados a funcionarios públicos o gubernamentales.



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

### Medidas a tomar:

- Asegúrese de conocer la legislación aplicable en materia de pagos de facilitación.
- Si estos pagos no están permitidos por la legislación aplicable, asegúrese de que se abordan según las disposiciones de LGMS 9.1 y LGMS 9.2.
- Si están permitidos por la ley, asegúrese de que:
  - su política y procedimientos anticorrupción proporcionan indicaciones claras y prácticas sobre los pagos de facilitación aceptables e inaceptables;
  - todos los pagos de facilitación sean aprobados por un gestor responsable; y
  - todos los pagos de facilitación se contabilicen y registren en su totalidad, por ejemplo, en un registro.
- Considere la posibilidad de informar a las partes externas que reciben pagos de facilitación sobre el hecho de que sus políticas limitan su naturaleza y alcance.
- Supervise las implicaciones y consecuencias de los pagos de facilitación, con vista a identificar aquellos que podrían reducirse o eliminarse.
- Debe informar sobre los pagos de facilitación como parte de los informes de transparencia sobre programas anticorrupción. Esta información pública puede formar parte de la información exigida en LGMS 3.1.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Conoce la legislación aplicable en materia de sobornos y pagos de facilitación?
- ¿Ha establecido una política antisoborno y la ha comunicado a sus empleados y agentes, además de publicarla?
- ¿Puede mostrar al auditor sus sistemas de gestión de riesgos de soborno, como una evaluación de riesgos, formación, un registro de regalos, un mecanismo de denuncia de irregularidades y procedimientos de investigación y sanciones?
- ¿Dispone de controles adecuados sobre los pagos de facilitación, cuando la ley lo permite, y si los realiza, con la intención de reducirlos y eliminarlos en el tiempo?
- ¿Revela pública y anualmente los pagos de facilitación realizados a funcionarios públicos o gubernamentales?



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

## LGMS 9 Soborno y pagos de facilitación

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [La Ley Antisoborno del Reino Unido de 2010](#)
- [Publique lo que paga](#)
- [Transparency International, Guía de Procedimientos Adecuados](#)
- [Transparency International, La Ley Antisoborno del Reino Unido](#)
- [Transparency International, Guía Global Antisoborno](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Anticorrupción](#)
- [Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito \(UNODC\), Acción de la UNODC contra la Corrupción y los Delitos Económicos](#)
- [Departamento de Justicia de EE. UU., Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero](#)
- [Foro Económico Mundial, Iniciativa Alianza contra la Corrupción](#)

#### PUBLICACIONES

- [KPMG, The Prevention of Corruption \(Amendment\) Act, 2018: Key Highlights \(2018\)](#)
- [OCDE, OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions \(1997\)](#)





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

# LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todas las instalaciones.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC)			
	10.1	10.2	10.3	10.4
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

El «blanqueo de capitales» engloba toda una multitud de prácticas cuyo fin es ocultar dinero ilegal o «sucio». Los beneficios obtenidos de actividades delictivas, como la venta ilegal de armas, el tráfico de drogas, la prostitución, el fraude, las operaciones con información privilegiada, el robo o la evasión fiscal, pasan por una sucesión de transferencias y operaciones hasta que el origen ilegal de los fondos queda oculto y el capital parece legítimo o «limpio» (véase la Figura 11).

La propia naturaleza de los metales preciosos, los diamantes, las piedras preciosas de color y las joyas los hace atractivos para las organizaciones criminales que buscan legitimar sus activos: tienen un valor intrínseco, son fáciles de contrabandear y pueden comprarse y venderse en cualquier lugar del mundo. Esto hace que los comerciantes de estos bienes de alto valor, incluidos varios eslabones de la cadena de suministro de joyería, sean vulnerables a actividades como el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, sobre todo si los controles son demasiado débiles para detener el comercio anónimo.

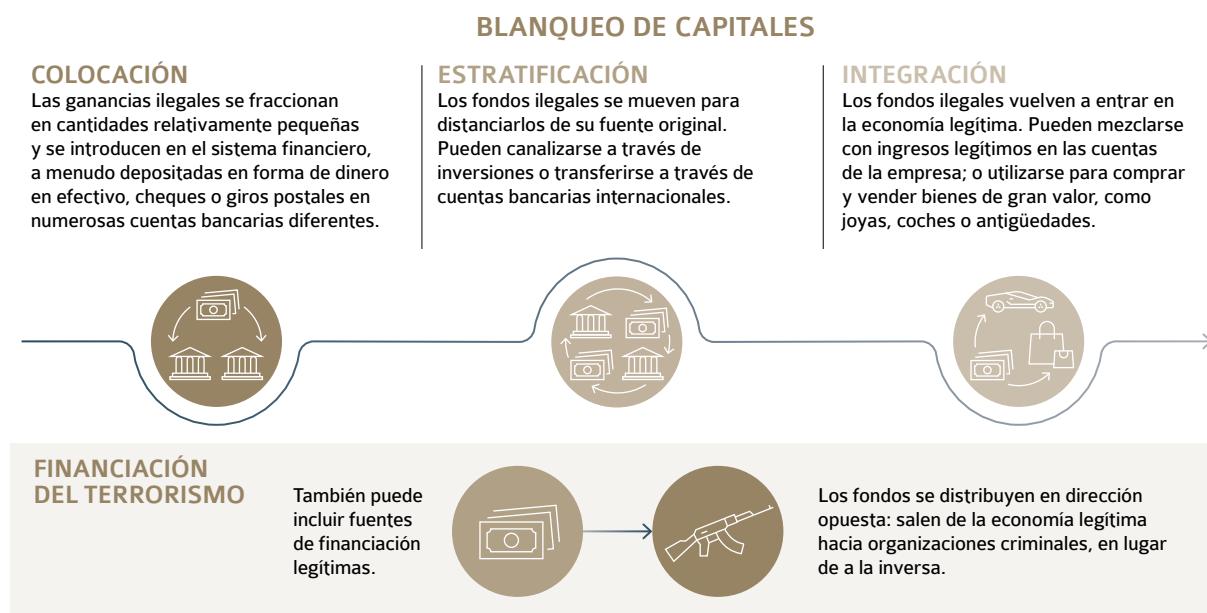
Además de los requisitos de cumplimiento legal, las políticas y procedimientos de KYC son, por lo tanto, un aspecto fundamental de la diligencia debida de cualquier empresa a la hora de evaluar, mitigar y notificar los riesgos en la cadena de suministro. Son esenciales para garantizar que las empresas evitan las fuentes ilegítimas de material y las actividades potencialmente delictivas.

Un programa de KYC eficaz abarca tanto a los proveedores como a los clientes (y, cuando lo exija la legislación local, a los consumidores finales). Según el estándar LGMS, un programa de este tipo debe permitirle identificar a todas las organizaciones con las que trata, comprender las relaciones comerciales con ellas, y detectar y reaccionar ante transacciones inusuales o sospechosas.



## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

**FIGURA 11. LAS TRES ETAPAS DEL BLANQUEO DE CAPITALES (Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO)**



## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

En la cumbre de París de 1989, el G7 creó el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) sobre blanqueo de capitales para coordinar una respuesta internacional al blanqueo de capitales. En 2001, la misión del GAFI se amplió para incluir la reducción o eliminación de la financiación del terrorismo.

Las Recomendaciones del GAFI<sup>1</sup> (actualizadas en octubre de 2018) establecen las medidas que deben adoptar los gobiernos nacionales para implementar programas de prevención, detección y supresión tanto del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, como de otros tipos de delitos financieros.

El GAFI también ha publicado una guía sobre la utilización de un enfoque basado en el riesgo para combatir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, diseñado específicamente para los comerciantes de piedras y metales preciosos.

### DERECHO NACIONAL E INTERNACIONAL

La mayoría de los países cuentan con una legislación y normativas estrictas para evitar el blanqueo de capitales, que es una actividad delictiva. Debe asegurarse de que conoce las leyes y normativas locales de lucha contra el blanqueo de capitales de cada jurisdicción en la que opere. El comercio de bienes de alto valor, como metales preciosos, piedras preciosas o joyas, a menudo da lugar a requisitos normativos que exigen la supervisión y controles internos de las transacciones.

<sup>1</sup> GAFI, The FATF Recommendations (2012–2018), [www.fatf-gafi.org/publications/fatfrecommendations/documents/fatf-recommendations.html](http://www.fatf-gafi.org/publications/fatfrecommendations/documents/fatf-recommendations.html)



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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

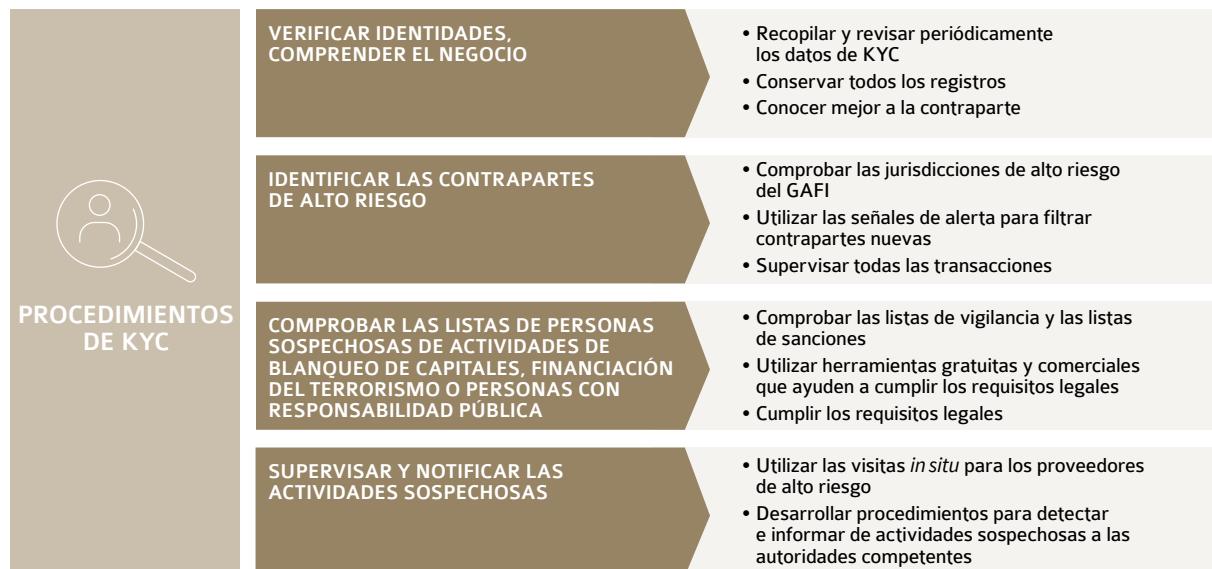
#### LGMS 10.1: POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE CONOCIMIENTO DE LA CONTRAPARTE

Los miembros deben documentar y aplicar la política y los *procedimientos* de KYC para las contrapartes y los *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 *titularidad real* y los directores de la *contraparte*.
- b. Comprobar que la *contraparte* y, en su caso, sus *titulares reales* no figuran en listas gubernamentales pertinentes de *personas* u organizaciones implicadas en actividades de *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, el periodo que sea más largo.

Un conjunto sólido de procedimientos documentados de KYC debe apoyar las actividades en cuatro áreas: verificación de identidades, identificación de contrapartes de alto riesgo, comprobación de registros y supervisión de transacciones sospechosas (véase la Figura 12).

**FIGURA 12. CUATRO ÁREAS DE PROCEDIMIENTOS DOCUMENTADOS QUE SUSTENTAN UN PROGRAMA DE KYC SÓLIDO**





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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### Medidas a tomar:

- Los procedimientos de KYC deben permitirle identificar a todos los proveedores y clientes de materiales cultivados en laboratorio o productos de joyería que contengan estos materiales con los que haga negocios (es decir, sus contrapartes), incluidos sus titulares reales cuando así lo exija una evaluación de riesgos o la legislación aplicable. Esto significa asegurarse de que reúne, revisa y conserva los registros y la información necesaria para verificar la identidad de la contraparte, incluidos, por ejemplo:
  - Nombre de la contraparte (empresa, organización o persona)
  - Domicilio social
  - Dirección comercial
  - Persona de contacto e información
  - Fecha y país de constitución
  - Número de registro mercantil
  - Nombres de la empresa matriz y de las filiales
  - Descripción de la actividad principal (incluidas las fuentes de los materiales)
  - Titulares reales (con sujeción al nivel de riesgo)
  - Partes interesadas
  - Consejo de administración
  - Estructura de gestión
  - Afiliaciones gubernamentales, militares o políticas
  - Información financiera
  - Copias de las políticas pertinentes (es decir, política de KYC, política de cadena de suministro)
- KYC debe aplicarse a los materiales de los que se abastece que entran en la producción/cultivo de materiales cultivados en laboratorio. Por ejemplo, puede obtener níquel o cobalto para utilizarlos en el cultivo de piedras cultivadas en laboratorio. KYC se debe aplicar al proveedor del níquel o cobalto.
- Asegúrese de utilizar documentos emitidos por el gobierno (por ejemplo, documentos de identidad personal para los particulares, y licencias comerciales, número de registro o número de identificación fiscal para las empresas) para confirmar la identidad de las contrapartes.
- En las contrapartes no se incluyen los consumidores finales, a menos que así lo exija la ley en las jurisdicciones en las que opere.

→ MODELO DE POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS KYC

→ MODELO DE FORMULARIO DE SOLICITUD KYC



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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### ¿CÓMO PUEDEN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS OBTENER LA INFORMACIÓN DE EMPRESAS MUY GRANDES?

A las pequeñas empresas puede preocuparles pedir a sus grandes clientes una copia de los documentos de identidad de su titular real. Si su contraparte es una empresa, bastará con una copia de su licencia comercial. Solo tiene que obtener la identificación del titular real:

1. Si las medidas de KYC determinan una necesidad específica de identificar al titular real (por ejemplo, porque detecta transacciones inusuales o descubre que la contraparte opera en una jurisdicción de alto riesgo del GAFI o figura en la lista de sanciones).
2. Si la ley exige la identidad del titular real. En este caso, compruebe si existe alguna exención para las empresas cotizadas y, si no es así, solicite a su contraparte los documentos de identidad.

Tenga en cuenta que la información de identidad que necesita sobre su contraparte puede estar disponible públicamente a través de, por ejemplo, su registro en un programa regulador o en una asociación industrial que verifique a sus miembros. Esto incluye a miembros de bolsas de valores extranjeras que pertenecen a la WFDB (Federación Mundial de Bolsas de Diamantes), a empresas cotizadas incluidas en el sitio web oficial de empresas belgas de diamantes registradas oficialmente o de la AGTA (Asociación Americana de Comercio de Gemas).

También es posible obtener información pertinente a través de iniciativas específicas del sector que apoyan el KYC. Por ejemplo, el Centro Mundial del Diamante de Amberes y el Servicio Público Federal de Economía colaboran en una base de datos en línea de empresas de diamantes registradas en Bélgica que permite a las empresas identificar a sus contrapartes ([www.registereddiamondcompanies.be](http://www.registereddiamondcompanies.be)).

En la India, el Consejo de Promoción de las Exportaciones de Joyas y Gemas dispone de una base de datos similar denominada MyKYCBank que permite a las empresas almacenar su información KYC y compartirla con determinados socios comerciales, bancos y otros intermediarios financieros. Actualmente, la base de datos está limitada a empresas con sede en Bélgica y la India, pero es posible que se amplíe a otros países ([www.mykycbank.com](http://www.mykycbank.com)).

Fuente:

- [FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones \(2008\)](#)

- Desarrolle y conozca a su contraparte, incluidas la naturaleza de su actividad, sus finanzas y las fuentes de sus materiales.
- Identifique a las contrapartes de alto riesgo utilizando fuentes como la lista GAFI de jurisdicciones de alto riesgo y no cooperativas, y establezca sus titulares reales y principales.
- Identificar a las contrapartes de alto riesgo puede ayudarle a comprender su vulnerabilidad para verse implicado en el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Establezca indicadores de alto riesgo o «señales de alerta» para filtrar a los nuevos clientes o proveedores antes de hacer negocios con ellos por primera vez, y después continúe vigilando sus transacciones. Si identifica a una contraparte como de alto riesgo, siga su política de la cadena de suministro y diligencia debida (véase **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**) y considere la posibilidad de aplicar medidas de mitigación o de poner fin a su relación comercial. Entre las contrapartes de mayor riesgo se incluyen aquellas que presentan cualquiera de las siguientes características (para más información, consulte la Guía del GAFI):
  - Conocimiento limitado del sector
  - Solicitudes de condiciones financieras inusuales
  - Falta de un centro de negocios establecido, u oficinas en un lugar inusual o en una jurisdicción de alto riesgo



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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

- Propuestas para llevar a cabo una transacción que no tiene sentido
- Utilización de bancos inusuales o lejanos
- Uso de instituciones financieras no bancarias sin un propósito comercial legítimo aparente
- Cambios frecuentes e inexplicables en las cuentas bancarias o en el personal contable
- Utilización de empresas sin razón fiscal, legal o comercial legítima aparente
- Organización con una estructura inusualmente compleja
- Oficinas situadas en jurisdicciones de mayor riesgo
- Implicación de terceros en las transacciones (cuando este sea el caso, asegúrese de que existe una razón legítima para la participación de esos terceros, identifíquelas y determine la relación entre ellos y su contraparte)
- Negativa a identificar a los titulares reales o la participación mayoritaria en los casos en los que sería comercialmente esperable
- Intento de permanecer en el anonimato realizando negocios ordinarios a través de contables, abogados u otros intermediarios
- Uso de efectivo de forma no habitual
- Implicación de personas con responsabilidad pública
- Asegúrese de que su contraparte (y, si procede, sus titulares reales) no figura en ninguna lista de vigilancia o de sanciones patrocinada por el gobierno, incluidas las listas de los países en los que operan tanto usted como su contraparte, así como cualquier otra lista que considere pertinente. Entre las fuentes de referencia de interés se incluyen:
  - El Comité de Vigilancia de Joyeros, [www.jvclegal.org](http://www.jvclegal.org)
  - La Lista de Nacionales Especialmente Designados y Personas Bloqueadas de la OFAC (Oficina de Control de Activos Extranjeros) de EE. UU., [www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx](http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx)
  - Programas informáticos comerciales para comprobar varias listas de sanciones simultáneamente
- Si descubre que una contraparte está incluida en una lista de vigilancia o en una lista de sanciones, cumpla la ley; según proceda, ponga fin a su relación comercial y presente un informe de actividad sospechosa.
- Una vez que conozca la identidad y el nivel de riesgo de sus contrapartes, es importante que conozca bien sus actividades y se mantenga informado al respecto. Esto significa verificar que la organización realmente se dedica a lo que dice que hace: utilice inspecciones *in situ* para confirmar esto en el caso de los proveedores de alto riesgo.
- Desarrolle procedimientos de supervisión para detectar transacciones inusuales o sospechosas. Considere:
  - fomentar los contactos con las fuerzas o cuerpos de seguridad pertinentes;
  - la contratación de proveedores de servicios externos para verificar la información de la empresa y los informes crediticios, y para ayudar a cotejar los nombres con las listas de sanciones; y
  - documentar los resultados como parte de su estrategia global de gestión de riesgos.
- Establezca procedimientos para informar correctamente sobre actividades sospechosas a las autoridades competentes.
  - Tenga en cuenta que si identifica un riesgo de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, no es responsabilidad suya determinar el tipo o el propósito de la actividad delictiva en cuestión. Pero sí es usted responsable de informar de ese riesgo a las autoridades competentes.



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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### LGMS 10.2: RESPONSABILIDAD DE KYC

Los miembros deben atribuir autoridad y responsabilidad a un miembro del *personal* para aplicar la política y los *procedimientos* de KYC.

#### Medidas a tomar:

- Asegurarse de que la política y procedimientos de KYC están supervisados por una persona debidamente cualificada y con experiencia, que tenga:
  - experiencia en el sector y un sólido conocimiento de las contrapartes clave; y
  - buen conocimiento de las técnicas de blanqueo de capitales, incluido el modo en que podrían utilizarse en las transacciones y áreas de operación de su sector.
- Las empresas grandes o de alto riesgo deben establecer un programa formal de lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo que esté bajo la autoridad de un responsable designado y, en su caso, integrado en otros programas de cumplimiento y seguridad de la empresa.
- Las empresas grandes o de alto riesgo deberían considerar la posibilidad de contratar a un auditor cualificado independiente para que revise y compruebe periódicamente su programa de KYC.





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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### LGMS 10.3: REVISIÓN DE KYC

La política y los *procedimientos* de KYC de los miembros deben estar actualizados y ser adecuados, e incluir formación, documentación, *procedimientos* y revisiones periódicas.

#### Medidas a tomar:

- Revise su política y procedimientos de KYC con regularidad, al menos una vez al año o en función de cualquier cambio que se produzca en su negocio.
- Considere la posibilidad de realizar esta revisión como parte de la revisión de las políticas y sistemas de gestión incluida en LGMS 2.7.
- Si encuentra lagunas en sus datos de KYC, documente y supervise las acciones correctivas adoptadas para asegurarse de que su programa de KYC sigue siendo sólido y eficaz.
- En función del tamaño de su empresa, asegúrese de formar a los empleados pertinentes sobre KYC y los procedimientos de cumplimiento relacionados, incluidos los indicadores de riesgo.

### LGMS 10.4: REGISTROS DE EFECTIVO DE KYC

Los miembros deben mantener *registros* de todas las transacciones realizadas en efectivo o similares, individuales o aparentemente vinculadas, por cantías iguales o superiores a 10 000 euros/USD 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.

#### Medidas a tomar:

- En la mayoría de los casos, la legislación nacional definirá qué hace que una transacción o actividad sea «sospechosa» y en qué circunstancias se debe informar de ella a una autoridad competente.
- Asegúrese de conocer la legislación aplicable y los umbrales asociados que exigen la presentación de informes sobre el caso, en todas las jurisdicciones en las que opera. Si realiza transacciones internacionales, debe conocer y cumplir la legislación aplicable en todas las jurisdicciones pertinentes.
- Si no existe una ley aplicable sobre el blanqueo de capitales, deberá controlar y mantener registros de todas las transacciones en efectivo iguales o superiores a 10 000 euros/USD cuando la transacción se realice en una sola operación o en varias operaciones que parezcan estar vinculadas. (Esto está en consonancia con muchos marcos jurídicos, incluida la 4.ª Directiva de lucha contra el blanqueo de capitales de la Unión Europea).
- No olvide que debe utilizar el umbral financiero definido por la legislación aplicable si es inferior a 10 000 euros/USD.
- En todos los casos, establezca procedimientos para activar automáticamente la obligación de informar cuando se superen los umbrales.



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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS: CONOCIMIENTO DE LA CONTRAPARTE

1. ¿Se basa nuestra calificación de conformidad en el funcionamiento de nuestro sistema y nuestros procedimientos o en la obtención del 100 % de los datos?

LGMS exige a los miembros que establezcan la identidad de todos los clientes y proveedores y, cuando así lo exija una evaluación de riesgos o la legislación aplicable, la titularidad real y los principales responsables del proveedor o cliente. Esto no significa necesariamente el «100 % de los datos» en todo momento, ya que la recopilación y el mantenimiento de los datos pertinentes es un proceso continuado. Los auditores deben tener en cuenta el alcance y la naturaleza de cualquier información que falte, las razones por las que falta y si pone de manifiesto debilidades en los sistemas de gestión.

Podría haber una explicación razonable y práctica de por qué falta o no está actualizada cierta información de identidad: porque su contraparte ha cambiado de oficina, porque su relación comercial está inactiva o por algún error administrativo menor. Sin embargo, si en sus registros suele faltar información básica sobre la identidad o si no se puede contactar o localizar a una contraparte activa porque falta información, es probable que se determine una situación de no conformidad.

Su auditor debe comprender que la recopilación de información sobre los titulares reales puede no ser tan sencilla como adquirir la información de identidad básica. Por ejemplo, si su evaluación de riesgos sugiere que debe obtener información sobre la titularidad real pero no es legalmente obligatorio, es posible que su contraparte no coopere. Del mismo modo, si tiene una nueva contraparte, o una cuya titularidad acaba de cambiar, es muy posible que necesite perseguir la información. Sin embargo, si falta información que es legalmente obligatoria y no puede demostrar que está intentando activamente conseguirla (sobre todo si falta información de varias contrapartes), entonces es probable que se determine una situación de no conformidad.

2. ¿Existe alguna lista de umbrales para la presentación de información financiera por país?

Las Recomendaciones del GAFI impulsan la legislación de la mayoría de los países en materia de información financiera, con más de 190 jurisdicciones comprometidas con las recomendaciones a través de su pertenencia al GAFI u organismos regionales equivalentes.

Aunque el GAFI no mantiene una lista de los umbrales de notificación por país, puede encontrar información sobre estos umbrales en los informes de valoración mutua del GAFI que evalúan el cumplimiento de las Recomendaciones del GAFI por parte de los distintos países. Consulte [www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations](http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations).



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

## LGMS 10 Conocimiento de la contraparte (KYC): blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Dispone de una política y unos procedimientos de KYC documentados para sus socios comerciales?
- ¿Ha llevado a cabo una evaluación de riesgos de estos socios comerciales para identificar su vulnerabilidad a verse implicado en el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo?
- En el caso de proveedores y clientes de alto riesgo, o cuando así lo exija la normativa, ¿ha establecido la titularidad real y los responsables principales?
- ¿Puede mostrar al auditor cómo supervisa las transacciones para detectar actividades inusuales o sospechosas basándose en un conocimiento general de la naturaleza de su negocio?
- ¿Dispone de procedimientos para la presentación de informes sobre transacciones sospechosas a las autoridades pertinentes designadas?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [Grupo de Acción Financiera Internacional \(GAFI\)](#)
- [GAFI, Evaluaciones mutuas, por país](#)
- [Red Informática Internacional sobre Blanqueo de Dinero \(IMoLIN\)](#)
- [Comité de Vigilancia de Joyeros de EE. UU.](#)
- [Empresas belgas de diamantes registradas](#)
- [Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito \(UNODC\), UNODC de lucha contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo](#)

### ☰ PUBLICACIONES

- [FATF, International Standards on Combating Money Laundering and the Financing of Terrorism and Proliferation: FATF Recommendations \(2012, updated 2016\)](#)
- [FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metals and Stones \(2008\)](#)
- [Grupo del Banco Mundial, Reference Guide to Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism \(2006\)](#)



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

# LGMS 11 Seguridad

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC que manipulan productos de joyería, utilizan vigilantes de seguridad o contratan servicios de seguridad públicos o privados.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 11 Seguridad		
	11.1	11.2	11.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Personas, comunidades, empresas y gobiernos, todos ellos necesitan sentirse seguros y a salvo en su lugar de trabajo diario. En todos los niveles de la cadena de suministro de joyería, donde es bien conocido que tanto los materiales de alto valor son un objetivo para los delincuentes, los riesgos para la seguridad personal y de la propiedad exigen medidas de seguridad responsables.

Esto puede incluir el uso de personal de seguridad, tanto público como privado (véase el cuadro «Seguridad privada y pública»). En ambos casos, la función principal de este tipo de personal es proteger a las personas, la propiedad, los productos, la propiedad intelectual y la reputación de la empresa contra las amenazas a la seguridad, que pueden proceder de grupos criminales, comunidades locales o trabajadores de la empresa, por ejemplo. Se incluyen hechos como:

- robo general;
- fraude;
- disturbios violentos;
- sabotaje de las infraestructuras;
- robo organizado (de productos de la empresa, combustible u otros activos);
- secuestro, intimidación o asesinato del personal;
- ciberseguridad: piratería informática, programas informáticos de secuestro, acceso a los datos personales de clientes, no cubierto pero probablemente uno de los problemas de seguridad más probables actualmente; y
- espionaje industrial: espionaje con fines comerciales.

Aunque las empresas tienen la responsabilidad legítima ante el personal y las partes interesadas de proteger a las personas y la propiedad, trabajar con personal de seguridad puede, en algunas circunstancias, plantear riesgos adicionales que es necesario gestionar. Por ejemplo, hay muchos casos documentados en los que el personal de seguridad (tanto público como privado) se ha visto implicado en graves abusos contra los derechos humanos, ha seguido políticas o prácticas corruptas, ha recurrido al uso inapropiado de la fuerza o de las armas de fuego, o ha creado conflictos de otro tipo. Los grupos desfavorecidos y vulnerables pueden correr un mayor riesgo de sufrir abusos; todas las empresas deben tener todo esto en cuenta en su estrategia de seguridad.



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

## LGMS 11 Seguridad

La agitación social y los conflictos existentes a nivel regional o nacional pueden añadir complejidad a la estrategia de seguridad de una empresa, ya que en estas situaciones el personal, los recursos o las instalaciones estratégicas de la empresa pueden ser objeto de acciones violentas.

### SEGURIDAD PRIVADA Y PÚBLICA

Muchas empresas recurren a contratistas privados para su seguridad. En estos casos, las empresas tienen el deber de garantizar que estos contratistas trabajan de forma que protejan y promuevan los derechos humanos, por ejemplo, incorporando políticas y procedimientos aceptables en los contratos y manteniendo una supervisión clara de todas las actividades de seguridad.

En algunos casos, las operaciones de los miembros recurren a los servicios de seguridad pública (la policía o el ejército) para proteger a sus empleados y su propiedad. A cambio, se puede exigir o esperar que las empresas contribuyan a los costes. El potencial de corrupción, conflicto y violencia política no es menor cuando se utiliza la seguridad pública en lugar de la privada. De hecho, aunque se espera que la seguridad pública respete el derecho humanitario local, nacional e internacional, pueden producirse y se han producido abusos. En las sociedades represivas, las organizaciones de seguridad pública pueden tener una historia especialmente turbulenta.

En todos los casos, las empresas que dependen de la seguridad pública deben estar atentas a los riesgos de violación de los derechos humanos y hacer lo posible para que el personal de seguridad pública respete los derechos humanos.

## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

**La Asociación del Código de Conducta Internacional** (ICoCA, [www.icoca.ch/es](http://www.icoca.ch/es)) promueve la prestación responsable de servicios de seguridad privada y el respeto de los derechos humanos. ICoCA tiene tres funciones principales interrelacionadas:

- Certificación de las empresas miembro para garantizar que sus sistemas y políticas cumplen la amplia gama de estándares y principios que componen el código;
- Supervisión del cumplimiento de la empresa; y
- Tramitación de quejas sobre presuntas infracciones del código.

En concreto, el código incluye normas sobre el uso de la fuerza, la prohibición de la tortura, la violencia sexual, la trata de personas y el trabajo infantil. También establece una serie de principios de gestión y gobernanza sobre, por ejemplo, la selección, verificación de antecedentes y formación adecuada del personal de seguridad.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de los países disponen de legislación y normativas sobre la función que fuerzas de seguridad y militares desempeñan en la sociedad. En muchas jurisdicciones nacionales y estatales, las personas deben recibir formación y tener un permiso para poder llevar armas, como armas de fuego, porras o esprays de gas pimienta. Se puede exigir disponer de certificación policial o militar para determinadas tareas de seguridad.



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

## LGMS 11 Seguridad

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 11.1: MEDIDAS DE SEGURIDAD

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 *transporte*.

#### Medidas a tomar:

- Responsabilice a un alto cargo de la gestión de la seguridad, que deberá tener en cuenta a los trabajadores empleados directa e indirectamente y a cualquier otra persona que acuda a las instalaciones, así como a todos aquellos que participen en (o cuya seguridad se vea potencialmente afectada por) sus actividades empresariales fuera de las instalaciones (por ejemplo, durante el transporte o en eventos o exposiciones).
- Establezca procesos que puedan identificar las amenazas estructurales y emergentes a la seguridad y abordarlas en distintos niveles mediante una gestión eficaz de la seguridad y, cuando proceda, la participación de la comunidad. Esto podría incluir, por ejemplo, el desarrollo de:
  - políticas y procedimientos de seguridad que prioricen claramente la protección de las personas sobre el producto;
  - formación para los trabajadores sobre las políticas y procedimientos de seguridad pertinentes;
  - procedimientos de control interno para detectar rápidamente los robos, si se produjeran;
  - disposiciones apropiadas para la seguridad durante el transporte y para la protección del personal de seguridad implicado en el transporte;
  - relaciones con las fuerzas o cuerpos de seguridad locales, cuando proceda; y
  - consultas regulares con los gobiernos anfitriones y las comunidades locales sobre el impacto de la seguridad, cuando proceda.
- Proteja siempre y controle estrictamente los documentos sensibles relacionados con la seguridad. Tenga en cuenta que aunque sus auditores no tengan acceso a los detalles específicos de sus medidas de seguridad, mediante entrevistas y observación pueden determinar si sus medidas de seguridad son adecuadas.
- La evaluación de riesgos debe tener en cuenta:
  - toda la gama de riesgos de seguridad (incluidos los políticos, económicos, civiles, sociales y medioambientales, según proceda);
  - el potencial de violencia;
  - el riesgo de abusos contra los derechos humanos relacionados con las transferencias de equipamientos, según proceda.
- También puede considerar recurrir a profesionales competentes para que lleven a cabo una evaluación formal de los riesgos para determinar los riesgos de seguridad y el potencial de abusos contra los derechos humanos. La evaluación de riesgos se basará en información fidedigna de las partes interesadas afectadas, incluidos los grupos vulnerables y el asesoramiento de expertos, la trayectoria en materia de derechos humanos del gobierno anfitrión o el entorno político local. El enfoque adoptado, la información utilizada y los resultados de las acciones de evaluación de riesgos que se tomarán para prevenir o mitigar los riesgos identificados, así como el seguimiento que se llevará a cabo para garantizar que las medidas de mitigación son eficaces, se documentarán en un plan de gestión de riesgos.



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

## LGMS 11 Seguridad

### SEGURIDAD Y GRUPOS VULNERABLES

Toda evaluación de riesgos para la seguridad debe tener en cuenta los riesgos particulares a los que se enfrentan los grupos vulnerables y desfavorecidos. Esto incluye evaluar el impacto potencial que la implementación de medidas de seguridad podría tener en estos grupos. El personal de seguridad puede encontrarse con grupos vulnerables y desfavorecidos de varias maneras: como familiares de empleados o miembros de la comunidad, y como víctimas, autores o testigos de presuntos delitos sobre la propiedad de la empresa.

Al desarrollar estrategias y medidas de seguridad, tenga especial cuidado de proteger los derechos de los niños que, debido a su corta edad y debilidad física, corren un mayor riesgo de sufrir abusos, intimidación y acoso. Los proveedores de seguridad nunca deben utilizar a los niños para tareas como, entre otras, adquisición de alimentos, logística, administración o espionaje.

#### LGMS 11.2: PERSONAL DE SEGURIDAD

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 proporcional a la amenaza.

#### Medidas a tomar:

- Elabore una política o un acuerdo por escrito sobre la conducta del personal de seguridad que:
  - enfatice la necesidad de respetar los derechos humanos;
  - establezca los límites para las actividades de seguridad;
  - describa los procedimientos adecuados para gestionar problemas y conflictos de seguridad; y
  - declare las consecuencias de cualquier violación de los derechos humanos.
- Organice todo lo necesario para supervisar el desempeño con respecto a la política y para llevar a cabo investigaciones y medidas disciplinarias.
- Ciertas situaciones y actividades pueden requerir que el personal de seguridad vaya armado; esto podría determinarlo el proveedor del servicio de seguridad de acuerdo con sus propias evaluaciones de riesgos. Si este es el caso, asegúrese de que todo el personal armado esté debidamente entrenado y autorizado de acuerdo con la legislación aplicable.
- Todos estos requisitos también se aplican a cualquier servicio de seguridad que se subcontrate a un tercero. Antes de utilizar cualquier servicio de seguridad externo, como parte de su diligencia debida, evalúe su capacidad para operar dentro de la política definida. En todos los casos, incorpore su política de seguridad a los acuerdos contractuales con proveedores de servicios de seguridad externos.
- Si contrata a un servicio de seguridad externo, la práctica recomendada es animarle a adoptar las prácticas de la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA).

1 Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, <https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2019/12/ImplementationoftheVoluntaryPrinciples%20InformationforCompaniesSpanish.pdf>



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

## LGMS 11 Seguridad

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS ADICIONALES:

- Proporcionar formación inicial obligatoria al personal de seguridad empleado o contratado antes de su despliegue y una formación continua de actualización que incorpore las políticas, los procedimientos, los riesgos y los controles relacionados con la seguridad y los derechos humanos del miembro, la legislación aplicable y la conducta esperada en relación con el respeto de los derechos humanos y el uso adecuado de la fuerza y de las armas de fuego.
- Llevar un registro de la formación impartida a todo el personal de seguridad.
- Aplicar procesos que garanticen que las armas, por ejemplo las armas de fuego, se utilizan únicamente con fines de autodefensa o en defensa de otras personas o la propiedad ante una intrusión armada si existe una amenaza inminente de muerte o lesiones graves.
- Imponer medidas disciplinarias adecuadas para prevenir y disuadir al personal de seguridad de cometer actos ilegales o abusivos y actos que vayan en contra de las políticas de la empresa sobre las reglas de enfrentamiento, el uso de la fuerza y de las armas de fuego, los derechos humanos y otras políticas pertinentes.
- Adoptar las medidas adecuadas para mitigar y reparar los impactos sobre los derechos humanos, las lesiones o las muertes provocadas por los proveedores del servicio de seguridad.

### LGMS 11.3: CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNACIONAL PARA LA SEGURIDAD PRIVADA

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).

#### Medidas a tomar:

Los miembros que prestan servicios de seguridad privada deben estar certificados según la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA). El estado de certificación se verificará durante la auditoría. Si está en proceso de obtener la certificación según la ICoCA, se expedirá una no conformidad menor y se verificará el cumplimiento en la próxima auditoría programada.

#### COMPROBACIÓN

- ¿Ha evaluado los riesgos de seguridad y dispone de las medidas de seguridad adecuadas para mitigar esos riesgos?
- ¿Priorizan las medidas de seguridad la protección de las personas?
- ¿Conoce el personal de seguridad lo que se espera de su conducta?
- Si presta servicios de seguridad privada, ¿es miembro del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada?



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

## LGMS 11 Seguridad

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos](#)
- [Foro Internacional de Líderes Empresarios](#)
- [Asociación del Código de Conducta Internacional \(ICoCA\)](#)
- [Comité Internacional de la Cruz Roja \(CICR\). Centro de recursos](#)
- [Documento de Montreaux sobre las Empresas Militares y de Seguridad Privadas](#)
- [Empresas belgas de diamantes registradas](#)

#### PUBLICACIONES

- [OCDE, Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones \(2006\)](#)
- [OECD Watch, Fact Sheet 3: Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions \(2007\)](#)
- [UNICEF, Lista de Comprobación sobre Seguridad y Derechos del Niño \(2017\)](#)
- [UNICEF, Manual de Seguridad y Derechos del Niño \(2018\)](#)





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

# LGMS 12 Afirmaciones

## A. APPLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC, a excepción de LGMS 12.6 que solo se aplica a los miembros que venden directamente a los consumidores.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 12 Afirmaciones					
	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Los consumidores se interesan cada vez más por la procedencia de sus productos, exigen una mayor transparencia y una mejor comprensión del impacto que sus compras tienen sobre las personas y el planeta. Las empresas de la cadena de suministro de joyería cada vez reciben más preguntas sobre las condiciones en las que se han producido u obtenido sus productos. A su vez, estas empresas se esfuerzan cada vez más por conocer su propia cadena de suministro y asegurarse de que los materiales que venden no contribuyen a situaciones de conflicto, trabajo infantil, violaciones de los derechos humanos, destrucción del medioambiente y otros riesgos. La industria se adapta continuamente a estas demandas cambiantes de los consumidores, y esto se refleja no solo en las prácticas de las empresas de todo el mundo, sino también en sus afirmaciones acerca de sus procesos y productos.

Actualmente, las afirmaciones en torno a las prácticas sostenibles y éticas están contribuyendo a proporcionar una ventaja competitiva a muchas empresas en todo el mundo, con frecuencia demostrando a los consumidores el impacto positivo de sus operaciones. Muchas empresas también se han acostumbrado a hacer uso de las afirmaciones para dar detalles de sus conclusiones y garantizar a sus clientes que los productos que venden no han contribuido a ningún impacto social o medioambiental negativo. Es fundamental que todas las afirmaciones emitidas por las empresas sean tanto veraces como representativas de los sistemas implantados para «hacer realidad» esa afirmación: cualquier afirmación engañosa o que pueda dar lugar a equívocos supone un riesgo importante para la reputación de las empresas individuales y del sector en general. La solidez de los sistemas es esencial para la credibilidad de esta declaración.

La necesidad de una mayor transparencia en torno a las afirmaciones es cada vez más evidente, y esto se hace especialmente patente a través del mayor número de normativas y la publicación de directrices del sector sobre afirmaciones precisas y verificables.

Además, las declaraciones de procedencia son voluntarias y el RJC no exige a sus miembros que realicen ninguna declaración de procedencia. Si se hacen declaraciones de procedencia, deben cumplir los requisitos de esta disposición y ser auditadas como parte de la auditoría del LGMS. Solo las afirmaciones que vayan más allá de los requisitos del LGMS se auditarán como declaración de procedencia.

La sección de afirmaciones del LGMS ha sido diseñada para permitir a nuestros miembros definir sus propias afirmaciones, garantizando al mismo tiempo que cualquiera de ellas sea transparente, esté bien comunicada y respaldada por sistemas de gestión eficaces.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

Las declaraciones de procedencia pueden adoptar muchas formas diferentes en función de cómo opere una empresa y del compromiso que quiera asumir. El LGMS cubre cuatro escenarios principales, aunque no exhaustivos ni mutuamente excluyentes, para hacer declaraciones de procedencia, para cuando una empresa:

- Hace el seguimiento del material a través de la cadena de suministro hasta llegar a su origen, por ejemplo mediante las facturas de la operación de cultivo o mediante sistemas que utilizan nuevas tecnologías como la de la cadena de bloques;
- Verifica las fuentes o prácticas relacionadas con el material, por ejemplo trabajando con los proveedores para abastecerse de material reciclado;
- Obtiene el material de proveedores certificados, por ejemplo realizando las compras a proveedores con certificación PAS7000; y
- Examina los materiales o el abastecimiento de otra manera, por ejemplo yendo más allá de los requisitos de **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo** llevando a cabo la diligencia debida sobre los impactos medioambientales relacionados con la producción.

Impulsados por la preocupación sobre el «ecopostureo», muchos países han incrementado sus normativas o la vigilancia de las afirmaciones sobre sostenibilidad y medioambiente. Cada vez es más importante que los miembros del RJC se aseguren de que cualquier afirmación sobre prácticas comerciales relacionada con el LGMS, el COP y la CoC cumpla con la legislación aplicable y los requisitos de los estándares del RJC.

## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

La familia de Normas 14020 de la Organización Internacional de Normalización (ISO) proporciona a las empresas un conjunto de pautas de referencia internacionales creíbles y reconocidas en todo el mundo con las que pueden preparar su etiquetado ambiental. Son una referencia útil para las afirmaciones y la forma de comunicarlas, especialmente **ISO 14020:2023**<sup>1</sup>. Declaraciones y programas medioambientales de productos: principios y requisitos generales sobre los principios generales de las declaraciones medioambientales y los programas de declaraciones ambientales relacionados con los productos. Las declaraciones medioambientales son el resultado de programas de declaración ambiental e incluyen las afirmaciones ambientales autodeclaradas, las ecoetiquetas, las declaraciones ambientales de producto (DAP) y las comunicaciones de huellas.

La norma ISO 14020 forma parte de un conjunto de estándares de la familia ISO 14020. La norma ISO 14021:2016 Etiquetas y declaraciones ambientales. Afirmaciones ambientales autodeclaradas (Etiquetado ambiental tipo II) establece las reglas para las afirmaciones ambientales autodeclaradas relacionadas con los productos, incluidas las declaraciones, los símbolos y los gráficos. También explica los términos más utilizados en las declaraciones medioambientales y ofrece directrices para su uso. Esta Norma Internacional esboza una metodología general para evaluar y verificar las afirmaciones ambientales autodeclaradas, así como métodos específicos para evaluar y verificar las afirmaciones elegidas dentro de esta Norma Internacional. La norma ISO 14021:2016 no ignora, sustituye ni altera la información, afirmaciones ni etiquetado ambientales exigidos por ley, ni ningún otro requisito legal pertinente.

La norma ISO/TS 17033:2019 Declaraciones éticas e información de apoyo. Principios y requisitos, fue desarrollada para proporcionar a los usuarios unos principios y requisitos para el desarrollo y declaración de afirmaciones éticas y proporcionarles también información de apoyo, en particular cuando no se han desarrollado estándares específicos o para complementar los estándares existentes.

<sup>1</sup> ISO 14020:2022 Declaraciones y programas ambientales para productos. Principios y requisitos generales (2022), <https://www.iso.org/es/contents/data/standard/07/94/79479.html>



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Las declaraciones de procedencia son una forma de representación y pueden estar reguladas por las leyes de protección de los consumidores que prohíben la publicidad falsa y engañosa (véase [LGMS 27 Información sobre el producto](#)).

La Directiva sobre Afirmaciones Ecológicas de la UE pretende garantizar que las declaraciones medioambientales realizadas por las empresas sobre sus productos o servicios sean fiables, comparables y verificables en toda la UE. Exige que las empresas justifiquen sus afirmaciones con pruebas y datos científicos, y prohíbe las afirmaciones ecológicas engañosas.

Las Guías Verdes de la Comisión Federal del Comercio (FTC) asesoran a los profesionales del marketing sobre cómo hacer declaraciones medioambientales que sean veraces y no engañosas. Incluyen principios y ejemplos sobre cómo fundamentar afirmaciones de que algo es «reciclable», «biodegradable» y «neutro en carbono». Hay que tener en cuenta que se están introduciendo algunos cambios en la legislación para dejar de permitir afirmaciones negativas o de «neutro en carbono» basadas en la compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero.

El Código de Afirmaciones Ecológicas del Reino Unido es un conjunto de directrices desarrolladas por la Autoridad de Competencia y Mercados (CMA) del Reino Unido para ayudar a las empresas a garantizar que sus declaraciones medioambientales son precisas, claras y no engañosas. Publicado en septiembre de 2021, este código pretende proteger a los consumidores del «ecopostureo» y promover comunicaciones honestas sobre el impacto medioambiental de los productos y servicios.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 12.1: COMPROBACIÓN DE APLICABILIDAD

Los miembros deben comprobar si realizan cualquier *afirmación* que se aplique en virtud de esta disposición y 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* de sostenibilidad sobre los miembros o sus productos, servicios o prácticas comerciales en relación con el ámbito de aplicación de los estándares del RJC

#### Medidas a tomar:

- Establezca si esta disposición le es aplicable revisando toda la documentación en relación con su publicidad, marketing y ventas, así como las facturas de los productos y cualquier otro tipo de comunicaciones con el fin de determinar si está realizando alguna afirmación, como se ha definido en las secciones A y B (consulte también el cuadro «Ejemplos de afirmaciones»).
- Si su empresa es grande, coordine su revisión en todos los departamentos para confirmar que no ha pasado por alto ninguna afirmación. Esto puede incluir preguntar lo siguiente:
  - ¿Tiene algún cliente requisitos específicos para sus productos o materiales?
  - ¿Con quién habla el equipo de marketing antes de elaborar el material promocional?
- Si su revisión determina que esta disposición no le es aplicable, documente los resultados y consiga la aprobación de un alto directivo apropiado. Incluya detalles sobre qué materiales se han comprobado y con qué compañeros ha hablado.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### LGMS 12.2: SISTEMAS

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* y 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 proveedores, *clientes*, *consumidores* finales o miembros del público que pregunten sobre alguna afirmación.
- d. Revocar las *afirmaciones* que resulten engañosas, falsas o no verificables, adoptar acciones correctivas para evitar que se repitan e informar a las *personas o grupos afectados* sobre las *afirmaciones* revocadas y las acciones correctivas.

### Medidas a tomar:

Para la disposición LGMS 12.2a Sistemas:

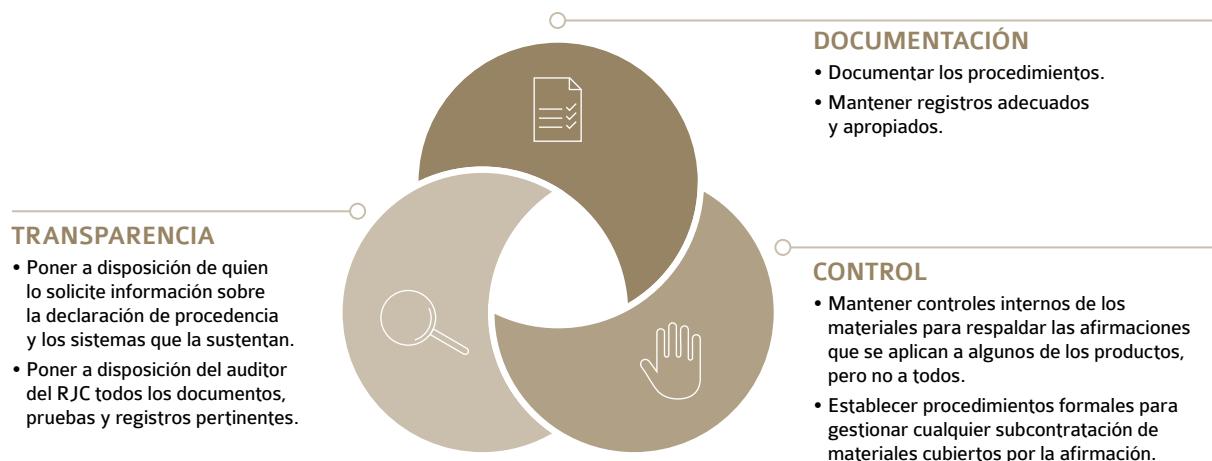
- Si tiene intención de hacer afirmaciones, debe establecer un sistema de gestión que garantice que las afirmaciones son veraces y pueden verificarse con pruebas objetivas. Considere la posibilidad de integrar estos sistemas de gestión relacionados con las afirmaciones según los requisitos dispuestos en **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**.
- Las afirmaciones pueden realizarse en los informes públicos, tal y como se expone en **LGMS 3 Presentación de informes**. La información proporcionada en la guía sobre la creación de informes de la iniciativa GRI o los criterios ASG (a los que se hace referencia en **LGMS 3 Presentación de informes**) es útil para determinar cuáles son las pruebas requeridas para respaldar estos tipos de afirmaciones.
- Si realiza una afirmación, debe poder justificarla con un sistema de gestión subyacente que sea adecuado para la afirmación realizada, es decir, un sistema que garantice que su afirmación se sostiene de manera coherente (véase el cuadro «Ejemplos de afirmaciones»).
- Puede hacer afirmaciones con uno o más estándares existentes del sector. Sin embargo, no tiene por qué adoptar ningún estándar específico del sector, puede optar por desarrollar sus propios sistemas internos. En este caso, opte siempre por la transparencia, de modo que su sistema sea claro y esté a disposición del público.
- Tenga cuidado al utilizar palabras relacionadas con ASG, por ejemplo «ético», «responsable» o «sostenible» y hágalo solo si define claramente el término dentro de la redacción de la propia afirmación. La norma ISO/TR 17033 ofrece más indicaciones sobre cómo hacer tales afirmaciones y los datos o elementos necesarios para la transparencia y la precisión.
- Tenga en cuenta que puede seguir haciendo afirmaciones aunque solo se apliquen a algunos, y no a todos, sus materiales. Debe dejarlo claro en la declaración. Eso significa utilizar frases calificativas como «cuando se solicite», «podemos ofrecer...» o «al menos el 95 % de nuestros diamantes...».
- Es importante que pueda comunicar a los clientes cualquier cambio en las afirmaciones y, si se produjera un cambio significativo o se hiciera una afirmación nueva, que esta sea auditada lo antes posible.
- Los sistemas deben incluir procedimientos, mantenimiento de registros y controles internos del material (véase la Figura 13).



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

## LGMS 12 Afirmaciones

FIGURA 13. SISTEMAS PARA GARANTIZAR AFIRMACIONES VÁLIDAS



Para la disposición LGMS 12.2b Formación:

- Identifique al personal que necesita formación (por ejemplo, los que hacen las afirmaciones, los que forman parte de los sistemas de apoyo).
- Desarrolle materiales adecuados y establezca procedimientos claros para la formación del personal. Lleve un registro e informes de cada sesión de formación (por ejemplo, hojas de asistencia y certificados, ya que ambos constituyen una prueba inequívoca para los auditores).
- Designe a uno o varios responsables para supervisar el programa de formación.
- Asegúrese de que los empleados tienen acceso a toda la documentación relevante para todas las afirmaciones.

Para la disposición LGMS 12.2c Transparencia:

- Este requisito no pretende restringir su capacidad de acotar las afirmaciones con fines de marketing; cumplir esta disposición no significa que deba utilizar las palabras exactas que aprobó el auditor durante la realización de la auditoría cada vez que quiera mencionar la afirmación. Sin embargo, debe asegurarse de que el significado no cambia nunca.
- Las partes interesadas deberían poder obtener más información sobre cualquiera de sus afirmaciones con solo solicitarla (respetando, por supuesto, cualquier información confidencial). No haga una declaración que solo pueda respaldarse con el uso de información confidencial.
- Puede resultarle útil hacer una lista de todas las afirmaciones acompañada con los sistemas que hay detrás de cada una de ellas. Esto ayudará a garantizar la precisión de los mensajes cuando se comunique con los clientes o responda a sus solicitudes de más información. Si la pone a su disposición en el punto de venta o en el sitio web, también le ayudará a cumplir los requisitos de lo dispuesto en LGMS 12.6.
- Asegúrese de que su mecanismo de queja y reclamación, en línea con lo dispuesto en **LGMS 2 Política y sistemas de gestión** (consulte LGMS 2 para obtener un «Modelo del mecanismo de reclamación»), sea accesible para cualquier parte interesada que presente alguna queja o solicite alguna aclaración sobre sus afirmaciones.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

Para la disposición LGMS 12.3d Revocación de afirmaciones:

- Tan pronto como descubra que hay un error en una afirmación, o que la afirmación no había sido verificada, que ya no es válida, es falsa o engañosa, asegúrese de implementar acciones correctivas, las cuales también podrían requerir que revoque la afirmación.
- Debe emitir una declaración pública para aclarar el error o la declaración falsa y engañosa a todas las partes interesadas afectadas.
- Si emite una declaración revisada o nueva, recuerde que debe ser validada según los requisitos de LGMS 12.2.

### AFIRMACIONES SOBRE ASUNTOS CUBIERTOS EN EL LGMS

Las afirmaciones que se refieran al cumplimiento del LGMS serán auditadas como parte de la disposición pertinente del LGMS, y no serán certificadas como declaraciones de procedencia. Esto incluye las afirmaciones sobre:

- Aprovisionamiento conforme a la Guía de la OCDE (en línea con lo dispuesto en **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**);
- Pruebas de diamantes cultivados en laboratorio no reveladas o afirmaciones de que los diamantes son «naturales» (en línea con lo dispuesto en LGMS 28.3).

Las afirmaciones que se refieren a la calidad del producto, o al lugar de fabricación, tampoco cuentan como declaraciones de procedencia según esta disposición y no serán auditadas como tales. Esto incluye afirmaciones del tipo «Made in (país)», que requieren un lugar específico de fabricación.

### AFIRMACIONES SOBRE ASUNTOS CUBIERTOS EN EL COP

Para los miembros con certificación COP, las afirmaciones relativas al cumplimiento del COP serán auditadas como parte de la disposición correspondiente del COP y no como declaraciones de procedencia certificadas. Al igual que en el caso anterior del LGMS, el COP incluye afirmaciones sobre las disposiciones 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo, COP 29 para la información sobre el producto. El COP también incluye afirmaciones sobre COP 30. Para obtener más información, consulte el estándar COP.

### AFIRMACIONES SOBRE ASUNTOS CUBIERTOS EN EL COC

Para los miembros certificados CoC, las afirmaciones relativas al cumplimiento de la CoC serán auditadas como parte de la disposición correspondiente de la CoC y no como declaraciones de procedencia. Esto incluye las afirmaciones sobre:

- Abastecimiento o producción de materiales con certificación CoC; y
- Disponibilidad de sistemas de segregación eficaces para separar los materiales CoC de los que no lo son.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### EJEMPLOS DE AFIRMACIONES

#### Afirmaciones relacionadas con la pertenencia

- [Nombre del miembro] es miembro del Consejo de Joyería Responsable (RJC) y apoya plenamente la visión del RJC respecto a una cadena de suministro mundial responsable que promueva la confianza en la industria mundial de la joyería y la relojería. [Enlace a la página del miembro en el sitio web del RJC].
- [Nombre del miembro] se unió al RJC en [año]. [Enlace a la página del miembro en el sitio web del RJC].

#### Afirmaciones relacionadas con la certificación

- [Nombre del miembro] es miembro del Consejo de Joyería Responsable (RJC). Estamos comprometidos a conseguir la certificación del estándar de material cultivado en laboratorio para apoyar las prácticas responsables en la industria de la joyería y la relojería. [Enlace a la página del miembro en el sitio web del RJC].
- [Nombre del miembro] es miembro del Consejo de Joyería Responsable (RJC). Estamos trabajando para conseguir la certificación del estándar de material cultivado en laboratorio para [fecha relevante, por ejemplo, en el plazo de 2 años tras la adhesión al RJC, o una fecha objetivo interna]. [Enlace a la página del miembro en el sitio web del RJC].
- [Nombre del miembro] cuenta con la certificación del estándar de material cultivado en laboratorio (LGMS) del Consejo de Joyería Responsable (RJC) y nuestra certificación LGMS es válida hasta [introducir la fecha de vencimiento tal y como aparece en el certificado] [Enlace a la página del miembro en el sitio web del RJC].
- En [Nombre del miembro], estamos comprometidos con las prácticas responsables y sostenibles. Por ello, tenemos la certificación de que cumplimos todas las disposiciones aplicables del estándar de material cultivado en laboratorio (LGMS) del Consejo de Joyería Responsable (RJC). Nuestro ámbito de certificación del estándar de material cultivado en laboratorio cubre [introducir el ámbito tal y como aparece en el certificado] y es válido hasta [introducir la fecha de vencimiento tal y como aparece en el certificado]. [Enlace a la página del miembro en el sitio web del RJC].

#### Afirmaciones sobre el abastecimiento responsable de materiales CoC del RJC

- En 2024, en [Nombre del miembro] nos abastecimos de [x kg/toneladas] de material CoC del RJC [o puede ser específico sobre qué material, por ejemplo, oro, plata, etc.]. Este material CoC fue producido por una cadena de suministro completa de miembros con certificación del RJC.
- En 2024, el [x %] de nuestra producción total consistió en material CoC del RJC [o puede ser específico sobre qué material, por ejemplo, oro, plata, etc.] procedente de una cadena de suministro ininterrumpida de miembros con certificación del RJC.

#### Afirmaciones relacionadas con la sostenibilidad o los criterios ASG al vender a consumidores finales

- En el punto de venta o en su sitio web: «Vendemos diamantes cultivados en laboratorio producidos de forma responsable, procedentes de empresas con certificación LGMS del RJC».



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### EJEMPLOS DE AFIRMACIONES

#### Afirmaciones inaceptables

- [Nombre del miembro] es miembro del Consejo de Joyería Responsable (RJC). Ser miembro significa que [por ejemplo, tenemos un historial responsable o sostenible o ecológico o excelente en materia de derechos humanos, es decir, cualquier afirmación relacionada con el desempeño, cuando no se ha logrado la certificación del RJC].

A continuación se indican algunos ejemplos de afirmaciones de productos inaceptables:

- *Nuestros LGM con neutro en carbono porque utilizamos energías renovables:* es poco probable que una afirmación de este tipo se pueda fundamentar únicamente en este elemento, teniendo en cuenta la cantidad de energía utilizada en la producción y las emisiones asociadas que surgen de la adquisición y el procesamiento de las materias primas, gases de escape del procesamiento, corte y pulido, logística, etc. Cuando se hacen afirmaciones de neutro en carbón, tendría que presentar un análisis del ciclo de vida completo donde se tengan en cuenta todas las actividades pertinentes.
- *Nuestros productos de joyería consumen menos energía y producen menos emisiones de gases de efecto invernadero porque utilizamos materiales reciclados:* no se pueden hacer afirmaciones comparativas de productos como esta a menos que se haya realizado un análisis exhaustivo del ciclo de vida utilizando información creíble que haya sido verificada para todos los materiales reciclados y sus orígenes, no solo cuando vuelven a entrar en la cadena de suministro.
- *Nuestros productos de joyería utilizan piedras cultivadas en laboratorio, que son mejores porque las piedras naturales son más caras:* no se pueden hacer afirmaciones subjetivas de productos como esta, ya que no hay pruebas verificables que las respalden y se carece de detalles específicos.
- *Nuestros productos de joyería utilizan piedras cultivadas en laboratorio, que son mejores que las piedras naturales porque no proceden de zonas afectadas por conflictos.* Esta declaración es similar a la anteriormente mencionada de producto inaceptable. No tiene una base verificable y carece de detalles específicos.

#### Nota

Recuerde que la certificación conforme al LGMS por sí sola no permite ninguna afirmación sobre el material cultivado en laboratorio, ni sobre artículos de joyería y relojería. Las afirmaciones solo pueden referirse a prácticas o procesos específicos relacionados con el LGMS y el ámbito de certificación del miembro.

### LGMS 12.3: DECLARACIONES DE PROCEDENCIA

Los miembros que hagan una o más *declaraciones de procedencia* deberán asegurarse de que:

- Las *afirmaciones* que se hacen son claras, inequívocas y no engañosas.
- Las *afirmaciones* son transparentes e incluyen afirmaciones sobre los *sistemas subyacentes* y pruebas verificables que corroboren esas *afirmaciones*.
- Todas las *declaraciones de procedencia* se verifican de forma independiente durante una auditoría del RJC y son revisadas por el RJC.
- Para situaciones en las que una *declaración de procedencia* verificada por el RJC ya no sea válida o veraz debido a un cambio en las *operaciones comerciales* 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 siete días hábiles con información sobre la situación y las pruebas asociadas de las medidas adoptadas.
- Una vez certificado conforme al LGMS, una nueva *declaración de procedencia* o un cambio en una *declaración de procedencia* existente se debe verificar y revisar en línea con LGMS 12.3c.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### Medidas a tomar:

- Si realiza una declaración de procedencia, debe poder justificarla con un sistema de gestión subyacente que sea adecuado para la declaración realizada, es decir, un sistema que garantice que su declaración se sostiene de manera coherente (véase el cuadro «Ejemplos de declaraciones de procedencia»).
- Solo las afirmaciones que vayan más allá de los requisitos del LGMS se auditarán como declaración de procedencia.
- Los sistemas deben incluir procedimientos, mantenimiento de registros y controles internos de los materiales según lo dispuesto anteriormente en LGMS 12.2.
- Si un miembro certificado del RJC hace una declaración de procedencia que no ha sido verificada durante una auditoría del RJC, las partes interesadas pueden presentar una queja a través del mecanismo de queja del RJC.
- Si desea realizar una nueva declaración de procedencia y no tiene reservada una auditoría en los 6 meses siguientes a la realización de esa declaración de procedencia, deberá concertar la realización de una auditoría complementaria. Consulte el Manual de Certificación de Miembros.
- En virtud de esta disposición, además de los pasos anteriores, también se aplican las indicaciones del apartado 12.1.

### EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE PROCEDENCIA

#### Buenas prácticas

- «Si así nos lo solicitan, podemos obtener piedras cultivadas en laboratorio de Canadá, comprándolos directamente a una instalación de cultivo canadiense». Esta empresa se compromete a comprar (y vender) diamantes canadienses cultivados en laboratorio (la promesa) y lo hace comprando directamente a la instalación de cultivo (cómo cumplen la promesa). Los clientes pueden obtener más información sobre la instalación de cultivo previa solicitud.
- «Solo vendemos diamantes cultivados en laboratorio, reciclados postconsumo. Así lo confirma la diligencia debida realizada a nuestros proveedores». Esta empresa detalla en su declaración de procedencia cómo verifica que los diamantes que vende son reciclados.
- «Vendemos diamantes cultivados en laboratorio de forma responsable, ya que nos abastecemos de empresas certificadas según el estándar de material cultivado en laboratorio del RJC». Esta empresa se compromete a vender diamantes cultivados en laboratorio que están certificados según un sistema (la promesa) y puede hacerlo porque está certificada según ese sistema (cómo logran la promesa). Los clientes deben poder obtener más información sobre el estándar de material cultivado en laboratorio del RJC a través de enlaces en línea.

«Todos nuestros diamantes cultivados en laboratorio proceden de [x país], como parte del [insertar programa de trazabilidad] que lleva el seguimiento de los diamantes desde el punto de origen».



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE PROCEDENCIA

#### Malas prácticas

- «Nos abastecemos de todos nuestros materiales de manera responsable». Esta declaración no hace una promesa clara (es vaga); tampoco dice cómo se cumple la promesa (los sistemas o requisitos establecidos).
- «Nos abastecemos de piedras cultivadas en laboratorio de abastecimiento responsable basándonos en las garantías por escrito de nuestros proveedores». Esta declaración no explica cómo se define «abastecimiento responsable».
- «Probamos el 100 % de nuestras piedras y todas son cultivadas en laboratorio» o «Basándonos en las garantías por escrito de nuestros proveedores, nuestras piedras son cultivadas en laboratorio». Las afirmaciones sobre las acciones para evitar la compra y venta de materiales no revelados se recogen en LGMS 27 Información sobre el producto.

#### Declaraciones de trazabilidad

En los últimos años han surgido numerosas tecnologías nuevas que hacen posible la trazabilidad del material, por ejemplo la tecnología de cadena de bloques y la identificación por radiofrecuencia (RFID), que se utilizan cada vez más para rastrear los materiales a lo largo de toda la cadena de suministro.

Si hace alguna declaración de trazabilidad utilizando este tipo de sistemas, debe asegurarse de que son creíbles y transparentes. Esto incluye comprobar que se lleva a cabo una revisión o verificación del sistema lo suficientemente competente desde el punto de vista técnico.

### LGMS 12.4: AFIRMACIONES DE PRODUCTOS

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 *afirmaciones* medioambientales y de sostenibilidad.

#### Medidas a tomar:

- Si hace afirmaciones de productos, deben:
  - ser precisas, no inducir a error y no dar lugar a interpretaciones erróneas;
  - estar fundamentadas y ser verificables;
  - ser pertinentes y específicas para ese producto concreto;
  - presentarse de forma que indique claramente si la declaración se aplica al producto completo, o solo a un componente del producto o al envase, o a un elemento de un servicio;
  - ser transparentes sobre cómo se ha desarrollado la declaración (por ejemplo, requisitos y criterios especificados, parámetros declarados, documentos PCR, métodos de cálculo y ensayo);
  - tener en cuenta todas las fases relevantes del ciclo de vida del producto;
    - Nota 1: Esto no significa necesariamente que haya que realizar un análisis del ciclo de vida.
    - Nota 2: Las afirmaciones autodeclaradas suelen referirse solo a una etapa del ciclo de vida del producto.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

- presentarse de forma que no implique que el producto está avalado o certificado por una organización tercera cuando no es así;
- contar con información complementaria de apoyo y esta debe estar fácilmente disponible;
- si se trata de una declaración comparativa, ser específica y dejar clara la base de la comparación;
- si se basa en un aspecto preexistente pero no revelado previamente, presentarse de forma que no induzca al público objetivo a creer que la declaración se basa en una modificación reciente del producto;
- reevaluarse y actualizarse según sea necesario para reflejar los cambios en la tecnología, los productos de la competencia u otras circunstancias que pudieran alterar la exactitud de la declaración.
- Las declaraciones de productos y cualquier información de apoyo no deben:
  - replantearse utilizando una terminología diferente que implique múltiples beneficios en una sola declaración;
  - ya sea directa o implícitamente, sugerir una mejora comparativa que no existe o que está exagerada;
  - realizarse si, a pesar de que la declaración sea literalmente cierta, es probable que se pueda malinterpretar por el público al que va dirigida o es engañosa por omisión de hechos relevantes;
  - realizarse cuando se basan en la ausencia de ingredientes o características que nunca se han asociado a la categoría del producto.
- Los miembros del RJC deben tener especialmente en cuenta lo anterior a la hora de hacer afirmaciones comparativas, como afirmar que «nuestro producto tiene menos impacto sobre el cambio climático» o «nuestro producto utiliza más contenido reciclado». A la hora de realizar una declaración comparativa, es necesario disponer de los datos del producto o del sistema de referencia con el que se realiza la comparación. Para que una declaración comparativa sea válida, el producto o sistema de referencia debe ser igual que el que se declara como «mejor». Los miembros deben conocer y garantizar el cumplimiento de la legislación pertinente en materia de afirmaciones comparativas.
- Cualquier afirmación que se haga sobre el material reciclado debe estar en línea con lo dispuesto en LGMS 12.3 Declaraciones de procedencia.

### LGMS 12.5: USO DEL LOGOTIPO DEL RJC

Los miembros se asegurarán 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.

#### Medidas a tomar:

- Si utiliza el logotipo del RJC, deberá seguir las normas y directrices del documento sobre el uso del logotipo de miembro certificado del RJC, disponible en el [Portal de Miembros](#) o ponerse en contacto directamente con el RJC.



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

## LGMS 12 Afirmaciones

### LGMS 12.6: PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES

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 esas *afirmaciones*, y los *sistemas* implementados para lograrlas.

#### Medidas a tomar:

- Esta disposición se aplica cuando los miembros venden directamente a los consumidores. El punto de venta puede ser una tienda física o en Internet, por ejemplo en un sitio web.
- Si vende directamente a los consumidores, debe ser honesto, claro y transparente en sus afirmaciones. Para evitar confusiones, ponga especial cuidado en cómo expresa sus afirmaciones y asegúrese de que sus clientes tienen acceso a toda la información que puedan necesitar en el punto de venta a la hora de decidir la compra.
- Puede elegir proporcionar información adicional en su sitio web o mostrar información con un código QR al que pueda acceder el consumidor final.
- Cuando compren su producto, los consumidores deben poder comprender todas sus afirmaciones y lo que hace para su mantenimiento. Esto significa que debe comunicar sus afirmaciones de forma clara y completa en el punto de venta mediante, por ejemplo, un resumen de alto nivel de sus sistemas o algún otro tipo de documentación (véanse las disposiciones 12.2a y 12.2c).
- Puede utilizar una combinación de declaraciones en el punto de venta y en línea para asegurarse de que los consumidores tienen toda la información que necesitan a la hora de comprar sus productos. Por ejemplo:
  - En el punto de venta: «El 100 % de la energía que utilizamos en el cultivo de nuestros diamantes cultivados en laboratorio era renovable, según la certificación OFGEM».
  - En su sitio web: «Definimos la energía renovable como una mezcla de energía procedente de recursos naturales que se reponen de forma natural y continua, como la energía eólica, la hidráulica o la solar. Obtenemos el 100 % de nuestra energía de proveedores certificados por el programa de Garantías de origen de las energías renovables (REGO, por sus siglas en inglés) del regulador energético británico OFGEM para producir únicamente energía renovable [insertar enlace]».
- Considere la posibilidad de añadir un enlace al sitio web del RJC desde su sitio web y materiales de venta para que los consumidores puedan comprobar por sí mismos los certificados y el estado de su pertenencia.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Ha confirmado si ha realizado alguna afirmación? ¿Puede aportar pruebas al respecto?
- Si hace afirmaciones, ¿dispone de los sistemas necesarios para garantizar que son veraces y están fundamentadas?
- ¿Dispone de procedimientos para comprobar cómo logra la promesa de la declaración?
- Si realiza varias afirmaciones, o afirmaciones que solo se aplican a algunos de sus productos, ¿dispone de controles para proteger la integridad de los materiales?
- ¿Ofrece formación a los empleados pertinentes sobre las afirmaciones que se hacen?
- ¿Puede mostrar cómo pueden acceder los clientes a más información sobre el significado de sus afirmaciones?
- ¿Dispone de un mecanismo de queja activo?



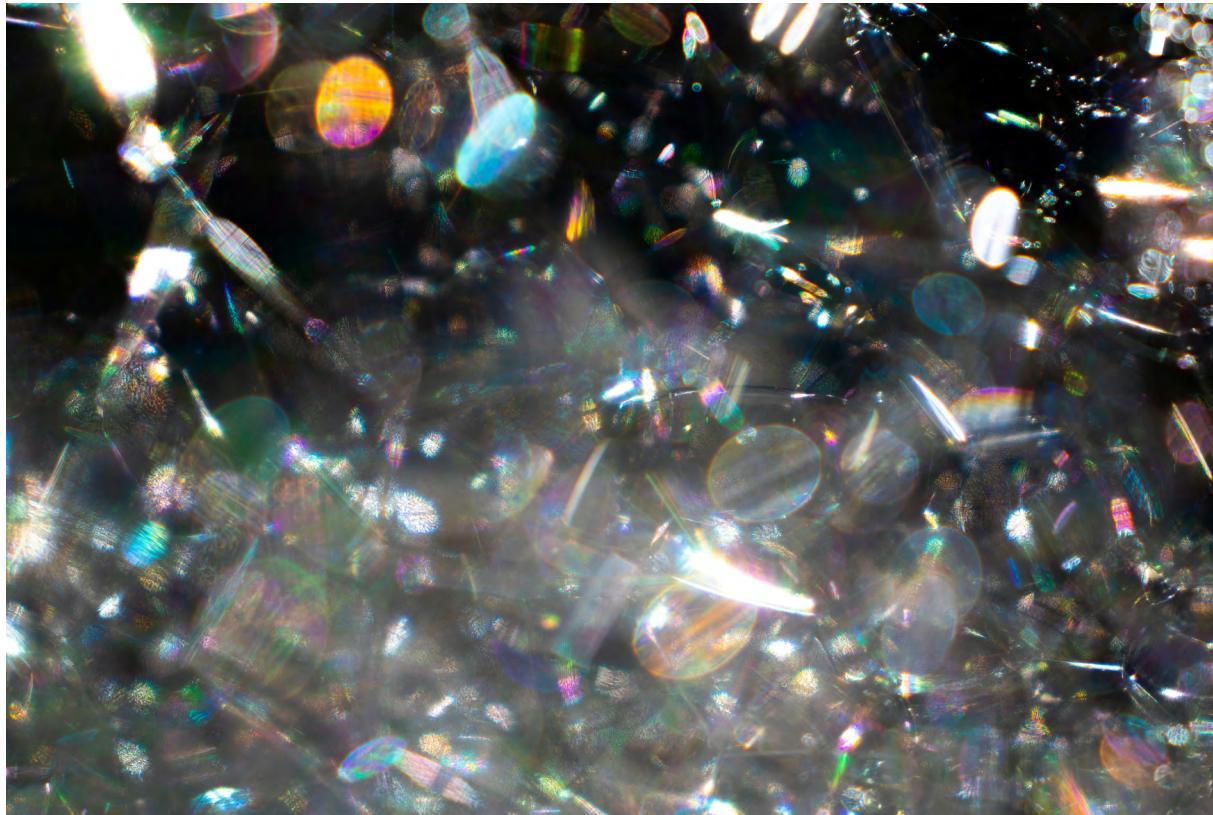
INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADERAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--

## LGMS 12 Afirmaciones

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Normas ISO de etiquetado y declaraciones ambientales](#)
- [ISO 14020:2022 Declaraciones y programas ambientales para productos. Principios y requisitos generales \(2022\)](#)
- [ISO 14021:2016 Declaraciones y programas ambientales para productos. Afirmaciones ambientales autodeclaradas](#)
- [14024:2018 Declaraciones y programas ambientales para productos. Etiquetas ecológicas](#)
- [ISO 14025:2006 Declaraciones y programas ambientales para productos. Declaraciones ambientales de producto](#)
- [ISO 14026:2017 Declaraciones y programas ambientales para productos. Comunicación de información sobre huellas](#)
- [ISO TR 14027:2017 Declaraciones y programas ambientales para productos. Reglas de categoría de producto](#)
- [Declaraciones de Sostenibilidad. Guía de Buenas Prácticas](#)





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

# LGMS 13 Condiciones generales de empleo

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 13 Condiciones generales de empleo				
	13.1	13.2	13.3	13.4	13.5
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

La relación laboral es el vínculo jurídico entre empresarios y empleados. Existe cuando una persona realiza un trabajo o presta servicios en determinadas condiciones a cambio de una remuneración. El instrumento legal correspondiente es un contrato de trabajo, que debe formalizarse por escrito y entregarse a los empleados para su propio registro y referencia.

Es a través de la relación laboral, sea cual sea su definición contractual, como se crean derechos y obligaciones recíprocos entre el empleado y el empresario. Esta relación es también el principal vehículo para que los trabajadores accedan a los derechos y prestaciones asociados al empleo que establece la legislación laboral en materia de seguridad social. Llevar un registro exacto de las prestaciones y derechos de los trabajadores es una parte esencial del papel del empresario para garantizar el respeto de los derechos y prestaciones de los trabajadores.

La relación laboral tradicional solía basarse en el trabajo a tiempo completo con un único empleador, bajo un contrato de trabajo de duración indefinida, con protección contra el despido injustificado. En los últimos 30 años han surgido nuevos modelos de empleo en la economía mundial. Entre ellos se incluye un uso cada vez mayor de los contratos de duración determinada y otros acuerdos contractuales en los que los trabajadores no son estrictamente empleados. Algunos de estos trabajadores, especialmente los inmigrantes y los teletrabajadores, suelen gozar de una protección más débil en la legislación laboral o de seguridad social.

También han surgido acuerdos laborales explotadores, como los falsos programas de aprendizaje o prácticas, en los que los trabajadores obtienen salarios reducidos o menos prestaciones durante un «periodo de formación» sin ninguna intención real de impartir cualificaciones o proporcionar un trabajo regular o continuado después.

El teletrabajo, los contratos sucesivos a corto plazo, los contratos de prácticas, la subcontratación y la contratación de mano de obra solo pueden utilizarse legítimamente en las relaciones laborales si están legalmente permitidos, debidamente documentados y no se utilizan para explotar a los trabajadores. Pero todas estas modalidades de trabajo suelen conllevar un mayor riesgo de incumplimiento de las obligaciones legales para con los trabajadores. El LGMS no restringe indebidamente el uso general de estas modalidades de trabajo. Sin embargo, según el LGMS, no pueden utilizarse para eludir las obligaciones laborales y de seguridad social; tampoco pueden utilizarse durante largos períodos de tiempo para cubrir tareas rutinarias y continuas necesarias para el funcionamiento de la organización.



## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

En 2006, en reconocimiento del creciente número de trabajadores sin protección en sus relaciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Recomendación R198 sobre la relación laboral. Ofrece a los países orientación sobre cómo reformar la legislación y la práctica nacionales para proteger a los trabajadores contra la omisión de responsabilidades mediante acuerdos contractuales u otros acuerdos legales.

#### LEGISLACIÓN NACIONAL

Las leyes y reglamentos nacionales, así como los convenios de negociación colectiva, ofrecen protección a los trabajadores. También ayudan a abordar la discriminación en términos de empleo a través de requisitos obligatorios de divulgación (véase el cuadro «Abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres»). Es esencial mantenerse al día sobre los requisitos legales de los contratos de trabajo, las expectativas de las relaciones empleado-empleador y los requisitos de información en todas las jurisdicciones en las que se opera.

#### ABORDAR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL REINO UNIDO

En todo el mundo, en diversos sectores, las mujeres suelen cobrar menos que los hombres. La diferencia entre los ingresos medios de los hombres y las mujeres que trabajan se conoce comúnmente como «brecha salarial de género» (o «brecha retributiva entre géneros»).

En 2017, el Reino Unido introdujo por primera vez la notificación obligatoria de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En virtud de la nueva legislación, las organizaciones con sede en el Reino Unido y 250 o más empleados deben publicar y comunicar cifras específicas sobre su brecha salarial entre hombres y mujeres:

- La brecha salarial media y mediana entre hombres y mujeres en el salario por hora;
- La brecha salarial de género media y mediana en las bonificaciones;
- La proporción de hombres y mujeres en cada cuartil salarial; y
- La proporción de hombres y mujeres que reciben primas.

Estos datos proporcionan información sobre la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres en una organización, independientemente de su función. Esto significa que una empresa puede estar pagando lo mismo a mujeres y hombres por el mismo trabajo y aún así tener una brecha salarial de género significativa si está empleando a más hombres en puestos de responsabilidad.

Fuente:

- [UK Government, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)



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

## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 13.1: CONDICIONES DE EMPLEO

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.

#### Medidas a tomar:

- Los requisitos de los contratos de trabajo difieren de un país a otro y pueden cambiar con el tiempo. Es su responsabilidad comprender y cumplir la legislación aplicable en todos los países en los que opere. Establezca un proceso para mantenerse al día de los requisitos legales para las relaciones laborales y los contratos.
- Entregue a todos sus trabajadores contratos de trabajo por escrito que definan y comuniquen claramente las condiciones de empleo (como salarios, horas de trabajo, horas extraordinarias, compensaciones y prestaciones). Estas deben ajustarse a la legislación aplicable y a los convenios de negociación colectiva vigentes.
- Redacte todos los contratos en un idioma que sus trabajadores entiendan, teniendo en cuenta que algunos trabajadores (como los migrantes) pueden ser especialmente vulnerables a la hora de negociar las condiciones de empleo debido a la educación, la alfabetización y las barreras lingüísticas, así como a las diferencias culturales y sociales. Asegúrese de que los contratos escritos se expliquen verbalmente a los trabajadores vulnerables en términos que entiendan, como parte del proceso de contratación.
- Todos los trabajadores, empleados directa o indirectamente, deben recibir un contrato antes de empezar a trabajar; y deben conservarse copias de los mismos en los expedientes laborales de los trabajadores. Asegúrese de comunicar esta expectativa a sus socios comerciales responsables de los trabajadores empleados indirectamente en sus instalaciones (véase **LGMS 5 Socios comerciales**).
- Según LGMS 13.1, no se le permite simplemente sustituir contratos o añadir acuerdos suplementarios al contrato original después de que un trabajador llegue al lugar de trabajo. En los casos en los que se produzcan cambios materiales en las condiciones del contrato, asegúrese de:
  - redactar un contrato de trabajo modificado;
  - obtener el acuerdo por escrito del empleado;
  - entregar al empleado una copia impresa del nuevo contrato; y
  - conservar una copia en el expediente laboral del trabajador.



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

## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

- Debe informar a todos los trabajadores sobre sus derechos laborales en función del lugar en el que se encuentre y de la legislación aplicable pertinente. También debe informar a los trabajadores de que pueden afiliarse a una organización de trabajadores de su elección sin condiciones ni consecuencias, así como de sus derechos a la negociación colectiva. Sin embargo, esto debe estar en consonancia con el **LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva**, teniendo en cuenta que en algunos países, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva están limitados por la legislación aplicable.
- También debe informar a los trabajadores sobre su mecanismo de queja y reclamación de acuerdo con el LGMS 2.6. El mecanismo debe ser comprendido y accesible por todos los trabajadores.
  - Los trabajadores pueden utilizar el mecanismo de queja y reclamación para plantear sus preocupaciones sobre las condiciones relacionadas con el lugar de trabajo.
  - La información necesaria para facilitar la tramitación de una reclamación de un trabajador solo podrá ser consultada legalmente por recursos humanos (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias**).
  - El mecanismo de reclamación debe ser incluido en las formaciones iniciales y en los cursos de actualización pertinentes, y publicados en la intranet o en papel en los tablones de anuncios de las zonas comunes.

### LGMS 13.2: OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Los miembros no deben:

- a. 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 y/o acuerdos de subcontratación o trabajo a domicilio.
- b. 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, la *salud y seguridad* y el control medioambiental durante una huelga legal.

### Medidas a tomar:

- Si utiliza la contratación exclusivamente laboral, debe asegurarse de que los contratos son legítimos y de que no se utilizan como forma de eludir las obligaciones legales con los empleados, incluidos los convenios colectivos u otros esfuerzos legítimos de organización de los trabajadores. Algunas formas de contratación exclusivamente laboral están prohibidas por la legislación aplicable. Muchas jurisdicciones disponen de directrices o criterios que definen los acuerdos de contratación permitidos. Estos pueden incluir, por ejemplo:
  - si los trabajadores aportan los materiales o el equipo para realizar el trabajo;
  - si pueden delegar su trabajo;
  - si prestan sus servicios a través de una empresa independiente; y
  - si también prestan estos servicios a otras personas.
- Recurrir a agentes o proveedores de mano de obra para contratar trabajadores puede ser arriesgado si no tiene control o supervisión de las condiciones de contratación. Véase **LGMS 18 Trabajo forzoso** para obtener más orientación sobre la supervisión de los riesgos de trata de personas.



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

## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

### CONTRATOS DE PRÁCTICAS

- Los programas de prácticas desempeñan un papel importante en la formación y están permitidos por el LGMS. Pero muchas jurisdicciones regulan el periodo de formación y el nivel de compensación que se paga a las personas en prácticas, por lo que es importante que comprenda la legislación aplicable en los países de funcionamiento para garantizar que todos los puestos de prácticas y formación se ajustan a los requisitos legales.
- Si no existen protecciones legales contra la reducción de salarios para las personas en prácticas, debe asegurarse de que el «periodo de formación» durante el cual el trabajador recibe un salario reducido no sea excesivo y de que esté definido en el contrato de trabajo de la persona en prácticas.
- Los periodos de formación o prácticas son «falsos» si se utilizan para pagar mal a los trabajadores o eludir obligaciones legales, o si funcionan sin ninguna intención real de impartir cualificaciones o proporcionar un empleo regular. Los niños y los jóvenes trabajadores son especialmente vulnerables a ser explotados a través de estos falsos programas.

### TRABAJADORES TEMPORALES

- El RJC reconoce que la mano de obra temporal o subcontratada es a veces necesaria para gestionar la demanda variable de las empresas; y el uso de contratos de trabajo a corto plazo, la subcontratación y el teletrabajo están permitidos en el marco del LGMS. Sin embargo, no debe utilizar estos acuerdos laborales para eludir sus obligaciones legales con los trabajadores.
- El uso de contratos a corto plazo (menos de seis meses) podría considerarse excesivo:
  - si emplea a un gran número de trabajadores bajo estas condiciones para realizar tareas continuas y rutinarias; o
  - si sus trabajadores tienen que volver a solicitar sucesivos contratos de corta duración durante largos períodos de tiempo.
- Cuando existan tales prácticas, considere la posibilidad de desarrollar políticas y programas para mejorar la planificación empresarial y aumentar la seguridad laboral de los trabajadores.

### LGMS 13.3: MANTENIMIENTO DE REGISTROS

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 salariales y por unidad de obra, 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.

### Medidas a tomar:

- Averigüe si existe algún requisito legal, de certificación o del comprador en el lugar en el que opera relacionado con la brecha salarial entre hombres y mujeres o cualquier otro tipo de divulgación que implique registros de trabajadores. Si los hay, asegúrese de definir procedimientos para recopilar y mantener los datos de forma que puedan compartirse de forma segura sin comprometer las leyes de privacidad.
  - Si es relevante para su mano de obra, compruebe también las leyes relativas a los registros para la mano de obra inmigrante o incluso para los expatriados.
- Mantenga los registros de los trabajadores de forma coherente con los términos y condiciones del contrato de trabajo y el tipo de función. Pueden ser necesarios diferentes métodos para diferentes tipos de funciones, como los gerentes o el personal de oficina con un salario anual establecido frente a los trabajadores remunerados por horas o incluso según el trabajo realizado (o «trabajo a destajo»):
  - Cuando los pagos salariales dependan de las horas de trabajo, deberá registrar las horas individuales de los trabajadores diaria, semanal o mensualmente como parte de su sistema de control horario para garantizar un pago exacto (véase **LGMS 15 Remuneración**).



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

## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

- Cuando las horas de trabajo no varían (por ejemplo, en un entorno general de oficinas o de venta al por menor) o quedan a discreción del trabajador (por ejemplo, en el caso de los puestos directivos), puede limitarse a describir las horas de trabajo en los contratos de trabajo.
- Cuando los salarios se pagan a destajo en lugar de por horas trabajadas (como parte de un sistema de pago a destajo), debe mantener registros precisos de la producción individual del trabajador, así como de las horas trabajadas. (Para saber más sobre los sistemas de pago a destajo y las expectativas salariales, véase el cuadro «Sistemas de pago a destajo» en la guía para **LGMS 15 Remuneración**).
- En todos los casos, tenga en cuenta que registrar la producción, las horas trabajadas y los pagos salariales totales también le ayudará a comprobar la conformidad con **LGMS 14 Horas de trabajo** y **LGMS 15 Remuneración**.

### LGMS 13.4: DESPIDO Y REDUCCIÓN DE PLANTILLA

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.

#### Medidas a tomar:

- Si por razones legítimas necesita llevar a cabo despidos colectivos o reducciones de plantilla, debe explorar alternativas viables y factibles para los trabajadores implicados. Las razones legítimas pueden incluir, entre otras:
  - Cierre de plantas o ahorro de costes durante circunstancias económicas adversas
  - Reestructuración o reorganización
  - Desinversiones o adquisiciones
- Algunos ejemplos de alternativas pueden ser los programas negociados de reducción de la jornada laboral, los programas de capacitación de los empleados; los trabajos de mantenimiento a largo plazo durante los períodos de baja producción, etc. (Fuente: [IFC 2005 Managing Retrenchment Good Practice Note](#)).
- Si no puede aplicar ninguna alternativa viable, deberá elaborar un plan para gestionar los recortes de manera que se minimicen, en la medida de lo posible, las repercusiones negativas para los trabajadores. Algunos ejemplos de impactos adversos pueden ser:
  - Pérdida de productividad, aumento de la carga de trabajo y baja moral para los trabajos restantes;
  - Impactos en las familias de los trabajadores que han sido despedidos o que han sufrido recortes de personal, especialmente si varios miembros de la familia están incluidos en el mismo recorte colectivo de personal o despido;
  - Impactos en la comunidad local y en la economía local, especialmente para los grupos demográficos con bajos ingresos o en épocas de altas tasas de desempleo; y
  - Mayor prevalencia del acoso laboral o de factores de estrés social como la violencia doméstica.



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

## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

- El plan debe esbozar los criterios y las razones de los recortes. El plan para los trabajadores sujetos a recortes debe ser objetivo, justo y transparente. El recorte no debe basarse en características personales no relacionadas con los requisitos inherentes al puesto y no puede ser sesgado ni discriminatorio en modo alguno (véase la disposición **LGMS 20 No discriminación**).
- Para las «pequeñas empresas», un enfoque de adecuación puede ser más apropiado siempre que los principios de evaluación de alternativas se hayan llevado a cabo de acuerdo con la naturaleza y la escala de las operaciones de su empresa.

### LGMS 13.5: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO E INDEMNIZACIONES

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).

#### Medidas a tomar:

- Todos sus trabajadores deben recibir un preaviso razonable para su despido o reducción de plantilla, al menos de acuerdo con la legislación aplicable. En ausencia de leyes aplicables, considere factores como el tipo de función del trabajador, la edad, la antigüedad, el salario, la antigüedad en el puesto, la posible pensión, la disponibilidad de otro empleo y todo lo que el trabajador haya sacrificado para comenzar a trabajar. A la hora de determinar el periodo de preaviso, pueden tenerse en cuenta otros factores, como:
  - Permisos acumulados no retribuidos.
  - Naturaleza del puesto de trabajo, como estacional, eventual o de duración determinada.
  - La posición del trabajador y el riesgo para la organización.
- Asegúrese de haber comunicado claramente el proceso, los detalles de las indemnizaciones por despido y los plazos de preaviso. Si es factible y está disponible, puede ofrecer programas de asistencia a los empleados que incluyan apoyo para encontrar un nuevo empleo.
- Debe asegurarse de que todas las indemnizaciones por despido y los derechos se paguen de acuerdo con la legislación vigente y a su debido tiempo. (Véase la disposición **LGMS 15 Remuneración**).
- En algunas jurisdicciones, las empresas pueden estar obligadas por ley a transferir determinados pagos a instituciones específicas como la administración de fondos de pensiones, fondos de salud, etc. En estos casos, las empresas no efectuarían los pagos directamente al trabajador sino, en beneficio de este, a la institución apropiada. En los casos en que los pagos a determinadas instituciones sean opcionales, la empresa deberá permitir al trabajador elegir entre un pago directo en efectivo o el pago a una institución definida.



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

## LGMS 13 Condiciones generales de empleo

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Puede demostrar al auditor que los trabajadores comprenden sus condiciones de empleo?
- ¿Los trabajadores empleados directa e indirectamente reciben contratos en un idioma que entienden antes de empezar a trabajar?
- ¿Conserva copias de los contratos de trabajo en los expedientes laborales de los trabajadores?
- Si las condiciones laborales han cambiado, ¿puede demostrar que siguió los procedimientos correctos para actualizar los contratos (es decir, que redactó una actualización, obtuvo el acuerdo por escrito del empleado, le entregó una copia y guardó otra en su expediente laboral)?
- Si utiliza la contratación exclusivamente laboral, contratos en prácticas, contratos de trabajo consecutivos de corta duración, subcontratación o acuerdos de teletrabajo, ¿están estructurados de forma que los empleados reciban las prestaciones laborales y de seguridad social adecuadas?
- ¿Puede demostrar que sus prácticas cumplen con la legislación local?
- ¿Ha identificado los requisitos de divulgación relacionados con los registros de los empleados; y dispone de procedimientos para comunicar la información requerida sin comprometer las leyes de privacidad?
- ¿Dispone de registros de los pagos a destajo y salariales y de las horas de trabajo de todos los empleados?
- Si ha llevado a cabo despidos y reducciones de plantilla, ¿ha investigado alternativas viables?
- Cuando no se consideraron viables otras alternativas, ¿estableció un plan de despido que no discriminara al trabajador y le ofreciera un preaviso y una indemnización razonables de acuerdo con la legislación aplicable?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [OIT, Decent Work Indicators](#)
- [OIT, La relación de trabajo](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

### ☰ PUBLICACIONES

- [Business for Social Responsibility \(BSR\), Good Practice Guide: Global Migration \(2010\)](#)
- [OIT, The Employment Relationship: An Annotated Guide to Recommendation No. 198 \(2007\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [UK Government, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)



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

# LGMS 14 Horas de trabajo

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC y se aplica a los trabajadores empleados directamente y a los trabajadores empleados indirectamente que trabajan regularmente en los centros de los miembros.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 14 Horas de trabajo					
	14.1	14.2	14.3	14.4	14.5	14.6
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Las horas de trabajo son un componente fundamental de unas condiciones laborales seguras y humanas. El primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 se centró en las horas de trabajo, estipulando un máximo de 48 horas por semana laboral. El exceso de horas de trabajo en las industrias manufactureras y extractivas sigue siendo una de las cuestiones planteadas con más regularidad por la sociedad civil y los sindicatos. Además de la preocupación por la explotación y el impacto en la vida familiar, el exceso de horas de trabajo también crea riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

El carácter estacional de la industria de la joyería contribuye a largas jornadas laborales en las empresas «midstream» y «downstream» de la cadena de suministro. La capacidad de una empresa para hacer frente a las demandas de los clientes y el deseo de los trabajadores de trabajar horas extraordinarias pueden contribuir a un exceso de horas de trabajo. Las horas de trabajo también están fuertemente vinculadas a los salarios porque los empleados pueden intentar trabajar más horas para aumentar sus ingresos. Algunas fábricas pagan por artículo terminado (o «pieza»), en lugar de por hora, lo que también puede dar lugar a jornadas laborales más largas.

El descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas se esperan como parte normal de los acuerdos laborales, normalmente exigidos por la legislación nacional y local, y deben proporcionarse a los empleados como parte de sus prestaciones. Cuando las listas de turnos impliquen que los trabajadores no siempre tengan un día de descanso de cada siete, deben acordarse acuerdos alternativos en compensación. Los permisos especiales, como de maternidad, paternidad y por motivos humanitarios, deben ser concedidas de conformidad con la legislación nacional aplicable.

Algunas empresas establecen una semana laboral normal más corta que permite más flexibilidad para ampliar las horas durante los picos de demanda y crea la oportunidad de que los trabajadores tengan más días de descanso dentro de la semana. Otros ofrecen largos períodos de permiso durante fiestas especiales. El enfoque del RJC sobre las horas de trabajo tiene en cuenta estas medidas en reconocimiento de la naturaleza estacional de la cadena de suministro de joyería.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Una combinación de convenios de la OIT proporciona los estándares mundiales (y del LGMS) sobre las horas de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales (véase la Tabla 17).

**TABLA 17. CONVENIOS DE LA OIT QUE ESTABLECEN NORMAS SOBRE LA JORNADA LABORAL, EL DESCANSO SEMANAL Y LAS VACACIONES ANUALES**

Convenio de la OIT	Año	Estándar internacional para los trabajadores
OIT-1 Horas de trabajo (Industria)	1919	Jornada laboral máxima de 8 horas diarias; o 48 horas semanales.
OIT-30 Horas de trabajo (Comercio y Oficinas)	1930	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este principio constituye la base de gran parte de la legislación nacional.</li> </ul>
OIT-116 Reducción de las horas de trabajo	1962	Máximo de 40 horas de trabajo semanales.
OIT-14 Descanso semanal (Industria)	1921	Al menos 24 horas consecutivas de descanso cada semana.
OIT-106 Descanso semanal (Comercio y Oficinas)	1957	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los empresarios pueden acordar disposiciones alternativas en consulta con los sindicatos u otros representantes de los trabajadores.</li> </ul>
OIT-132 Vacaciones pagadas (Revisado)	1970	Al menos tres semanas de vacaciones garantizadas al año.
OIT-183 Protección de la maternidad	2000	Acceso a un permiso de maternidad de al menos 14 semanas para las mujeres tras el parto. Tiempo durante el día para amamantar para las mujeres que regresan al trabajo después del permiso de maternidad.

Tanto el convenio OIT 1 como el convenio OIT 30 permiten cierta desviación de los límites máximos de horas de trabajo en determinadas circunstancias. Por ejemplo, hay excepciones para los empleados cuyo trabajo es por naturaleza intermitente o debe realizarse fuera de los límites establecidos para los demás empleados. Existen excepciones para el trabajo que debe realizarse de forma continuada mediante una sucesión de turnos (en cuyo caso, se establece un máximo semanal de 56 horas con días de descanso semanales compensados mediante un proceso garantizado por la legislación nacional). Y los convenios también reconocen la necesidad de excepciones temporales, por ejemplo para completar trabajos o reparaciones urgentes, o porque se han acordado disposiciones alternativas entre las organizaciones de trabajadores y empresarios y por el gobierno.

#### LEGISLACIÓN NACIONAL

La legislación nacional puede diferir de los convenios de la OIT descritos anteriormente. Es esencial comprender la legislación y los reglamentos pertinentes en cada país en el que tenga operaciones. Tenga en cuenta que, si la legislación nacional difiere de los requisitos del LGMS, el RJC considera que debe seguir la que sea más estricta.

Casi todos los países cuentan con legislación nacional o local para regular las horas de trabajo en general, así como para sectores o empleos específicos. En muchos países, existe un límite en el número de horas de trabajo normales que un empleado puede trabajar cada semana, aunque los límites precisos pueden variar. Por ejemplo, en China, la ley limita las horas extraordinarias a 3 horas diarias y 36 horas al mes; en Vietnam, la ley establece un límite diario de 4 horas y un límite anual de 200 horas. Brasil, India, Indonesia, Italia, Pakistán y Tailandia también tienen límites explícitos sobre las horas trabajadas en un periodo determinado.

La legislación nacional y local también define los requisitos para los días de descanso semanal y los derechos a vacaciones anuales, así como los permisos de maternidad y paternidad. El incumplimiento de estas leyes puede acarrear sanciones que van desde multas hasta penas de prisión.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 14.1: HORAS DE TRABAJO

Como mínimo, los miembros deberán 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 periodo de tres semanas no exceda las 48 horas semanales.

#### Medidas a tomar:

- Identifique las leyes nacionales y locales aplicables relacionadas con las horas de trabajo y los permisos en todos los países de operaciones.
- Haga que una función de la alta dirección, como recursos humanos, sea responsable de establecer y supervisar las horas de trabajo, las horas extraordinarias y los derechos de descanso y vacaciones, y asegúrese de que establece procedimientos documentados para supervisar, aprobar y gestionar de acuerdo con la legislación local y los requisitos del LGMS.
  - Recopile todos sus convenios colectivos con sindicatos u otras organizaciones de trabajadores y;
  - asegúrese de que definen las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las pausas y los permisos acordados; y
  - confirme que los términos de cada acuerdo cumplen con la legislación aplicable.
- Asegúrese de que su personal esté adecuadamente formado y capacitado en todos los temas relevantes. Esto incluye:
  - formar a los responsables de la gestión diaria sobre la legislación aplicable, los requisitos del LGMS y sus propias políticas y procedimientos para la gestión de las horas de trabajo;
  - educar a los directivos y a los trabajadores sobre las horas normales de trabajo y los límites de las horas extraordinarias, su sistema de control horario y el proceso para informar de los errores en la notificación del tiempo; y
  - ofrecer una formación especial para directivos y supervisores sobre los horarios de trabajo de los niños y los jóvenes trabajadores (que suelen ser diferentes) para ayudar a garantizar que estos trabajadores no corren el riesgo de hacer horas extras o de trabajar durante periodos de tiempo en los que legalmente no pueden trabajar (véase también **LGMS 17 Trabajo infantil**).
- Cuando proceda, realice una evaluación de riesgos adecuada a las circunstancias de su empresa para valorar si existe el riesgo de que se supere la jornada laboral máxima o de que se incumplan los derechos a vacaciones. Haga que la alta dirección revise los resultados para determinar cómo puede reducir las horas extraordinarias, por ejemplo, ajustando la capacidad y los plazos o contratando mano de obra temporal.
- Los límites de horas de trabajo tanto para la semana laboral normal como para las horas extraordinarias (LGMS 14.2) se aplican a los trabajadores por horas, y a los directivos con un contrato con horas de trabajo definidas. No se aplican a los directivos asalariados (aunque las condiciones de empleo de los directivos asalariados deben seguir cumpliendo la legislación aplicable, y también deben definirse en el contrato del empleado).
- El LGMS define la semana laboral normal en 48 horas semanales. Si la legislación nacional o local difiere de esto, debe seguir la que sea más estricta. Es decir:
  - si la legislación local establece un límite semanal superior a 48 horas, deberá cumplir el LGMS; y
  - si establece un límite inferior a 48 horas deberá cumplir la legislación local.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

- Las únicas excepciones al requisito de las 48 horas son los entornos industriales similares que funcionan con un ciclo de turnos o desplazamientos rotativos, o en situaciones de emergencia, siempre que se cumpla la legislación aplicable. En los casos en los que las excepciones a los requisitos de 48 horas estén justificadas, deberá seguir tomando las medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores.
- De acuerdo con las mejores prácticas, la OIT recomienda un máximo de 8 horas de trabajo al día. Sin embargo, en algunos casos, el personal (por ejemplo, el personal de ventas itinerante o los trabajadores por turnos) puede superar las 8 horas en un día. Del mismo modo, en algunas empresas, los empleados pueden desear negociar el paso a una semana laboral de 4 días sin dejar de cumplir las 48 horas habituales, en cuyo caso pueden superarse las 8 horas diarias. Cuando se produzcan estas jornadas de más de 8 horas, deberá mantener los motivos de justificación.
- Según la OIT, el trabajo por turnos es «un método de organización del tiempo de trabajo en el que los trabajadores se suceden en el puesto de trabajo de forma que el establecimiento puede funcionar más tiempo que las horas de trabajo de los trabajadores individuales» en diferentes horarios diarios y nocturnos.
- El LGMS no establece un límite diario de horas de trabajo. Pero debe revisar la legislación aplicable y cumplir con cualquier límite diario definido legalmente.
- Si utiliza un sistema de pago a destajo u otro sistema de incentivos, asegúrese de que la cuota mínima de producción diaria es alcanzable por la mayoría de los trabajadores en un turno de ocho horas. Esto ayudará a garantizar que la mayoría de los trabajadores no tengan que trabajar más de ocho horas al día para ganar el salario mínimo (o el de la industria predominante). Considere la posibilidad de diseñar su sistema de forma que una parte significativa de sus trabajadores supere la cuota diaria, para ganar una paga extra.
- Calcule la semana laboral normal para los trabajadores a tiempo parcial utilizando una base prorrataeada con respecto a una semana normal a tiempo completo.
- Cuando lo permita la legislación aplicable, puede promediar el número de horas de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo definido legalmente para ayudar a gestionar y notificar las horas trabajadas por semana laboral normal y las horas extraordinarias.
  - Tenga en cuenta que puede ser necesario adjuntar requisitos formales y de procedimiento a dichos cálculos, como la obtención del permiso de las autoridades pertinentes.
- Se permite el promedio de horas de trabajo durante un periodo de referencia de tres semanas en caso de trabajo por turnos; y los límites de 8 horas diarias y 48 horas semanales pueden superarse en caso de procesos continuos que funcionen por una sucesión de turnos en los que pueda aplicarse un límite máximo semanal de 56 horas. Tenga en cuenta que la OIT anima a las empresas multinacionales a reducir progresivamente de 48 a 40 horas la semana, sin reducción de salarios.
- Los trabajadores por turnos también están sujetos a excepciones temporales en casos excepcionales de presión de trabajo, accidente, fuerza mayor y trabajos de reparación urgentes; promediación de las horas de trabajo durante un periodo indefinido, pero solo en casos excepcionales y cuando exista un acuerdo entre los trabajadores y las organizaciones patronales que haya sido transformado en reglamento por la autoridad competente.
- La OIT ha emitido recomendaciones para reducir (cuando sea posible) la semana laboral normal a un máximo de 40 horas (excluyendo las horas extraordinarias) sin reducción de salario. Cuando sea posible, los miembros del RJC deben hacer todo lo posible por proporcionar esto a sus empleados/contratistas: «[OIT – The Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962](#)».



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

### LGMS 14.2: HORAS EXTRAORDINARIAS

Si se requieren *horas extraordinarias* de trabajo por necesidades empresariales, los miembros se deben asegurar de que:

- a. 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.
- b. 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 ser objeto de castigo, represalia o penalización de ningún tipo.
- c. 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 periodo de tres semanas no exceda las 12 horas semanales.
- d. La suma de la *semana laboral normal* y las *horas extraordinarias* no debe superar las 60 horas en una semana a menos que:
  - i. Se disponga otra cosa en la *ley aplicable* o en un *convenio colectivo* que permita promediar el tiempo de trabajo incluyendo periodos de descanso adecuados;
  - ii. 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 periodos de producción pico están permitidos siempre que la prolongación del tiempo de trabajo sea *occasional*, se realice voluntariamente y se compense al nivel de prima adecuado establecido por la ley y en consonancia con LGMS 15.2;
  - 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* en línea con LGMS 22 (Salud y seguridad).

### Medidas a tomar:

- Establezca un sistema con una política comprensible que establezca que las horas extraordinarias son voluntarias y que no se exigirá a los trabajadores que trabajen horas extraordinarias de forma involuntaria, y que no se les castigará, tomará represalias contra ellos ni se les penalizará de ninguna manera por negarse a trabajar horas extraordinarias. Esto incluye la amenaza de despido o denuncia a las autoridades.
- Las horas extraordinarias obligatorias pueden definirse y acordarse en los contratos de trabajo si lo permite la ley o los convenios de negociación colectiva. Al firmar contratos con estas condiciones, los trabajadores están consintiendo voluntariamente la realización obligatoria de horas extraordinarias. Aunque la OIT no establece el número máximo de horas extraordinarias, una referencia común es de 12 horas adicionales por semana para un máximo de 60 horas normales y extraordinarias. Comunique su política a los supervisores y empleados para que sean conscientes y entiendan cómo informar de los incumplimientos. Y asegúrese de que las reclamaciones relacionadas con esta política pueden plantearse a través de su mecanismo de reclamación y procedimientos existentes (véase LGMS 16.4d).
- Asegúrese de que dispone de los controles adecuados para evitar que los niños y los jóvenes trabajadores hagan horas extraordinarias o que se les pida que trabajen en horas en las que legalmente no pueden hacerlo. Para más información, véase **LGMS 17 Trabajo infantil**.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

- Intente siempre tener en cuenta las circunstancias personales y domésticas de cada trabajador cuando solicite horas extraordinarias; y prevea las necesidades de las mujeres embarazadas o lactantes o de las personas con discapacidad.
- El LGMS define el número máximo de horas que puede trabajar un empleado (incluyendo la semana laboral normal más las horas extraordinarias) en 60 horas semanales. Debe pagar la semana laboral normal a la tarifa salarial normal (igual o superior al salario mínimo) y pagar las horas extraordinarias a una tarifa superior. Si la legislación nacional o local difiere de esto, debe seguir la que sea más estricta.
- Puede pactar las horas extraordinarias a través de un convenio de negociación colectiva con los representantes sindicales. En países como la India, donde hay pocos sindicatos, puede establecer acuerdos sobre las horas extraordinarias mediante actas escritas de reuniones con otros representantes libremente designados por los trabajadores, sin su obstrucción o intervención. Para más información sobre la determinación de la conformidad en tales situaciones, véase **LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva**.
  - Tenga en cuenta que los convenios de negociación colectiva no prevalecen sobre la legislación aplicable. Eso significa que si la legislación local establece un límite para la semana laboral normal más las horas extraordinarias inferior a 60 horas semanales, el convenio debe respetar el límite inferior.
  - Cuando lo permita la legislación aplicable, puede calcular las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, como media de un periodo superior a una semana.
  - Tenga en cuenta que la OIT anima a las empresas multinacionales a reducir progresivamente de 48 a 40 horas la semana, sin reducción de salarios.

### VARIACIONES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

El RJC ha adoptado un enfoque que define un grado de tolerancia para las horas extraordinarias que se producen debido a circunstancias excepcionales (como picos de producción, emergencias y accidentes). El nivel de tolerancia se define estrictamente en función de los umbrales de gravedad y omnipresencia. Se trata de distinguir claramente entre los casos aislados de horas extraordinarias limitadas (conformidad) y las horas extraordinarias rutinarias o excesivas (no conformidad). Esto significa que un incumplimiento relacionado con empleados que trabajan 70 horas semanales durante dos semanas no se evaluará igual que otro relacionado con empleados que trabajan 70 horas semanales durante varios meses consecutivos.

Los auditores del RJC evaluarán el cumplimiento de las horas de trabajo utilizando una media del total de horas de trabajo semanales para identificar cualquier no conformidad basada en umbrales predefinidos (véase la Tabla 18). La evaluación de la conformidad se aplicará en toda la instalación y en áreas o funciones de trabajo específicas.

En los casos en los que la legislación local no limite las horas, o el umbral supere las 84 horas semanales, los miembros del RJC deben reducir las horas de trabajo a la norma industrial de 60 horas de acuerdo con la Tabla 18 para que no haya no conformidades mayores.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

**TABLA 18. NIVELES DE TOLERANCIA PARA EVALUAR LA CONFORMIDAD CON LOS REQUISITOS DEL LGMS SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO**

Total de horas de trabajo semanales (media de la semana)	% de semanas laborales con horas extraordinarias (total o área o función laboral específica)		
	Entre el 1 % y el 5 %	Entre el 5 % y el 40 %	Más del 40 %
<b>Más de 84 horas semanales*</b>	No conformidad <b>crítica</b>		
<b>Más de 72 y menos de 84 horas por semana (y menos del límite de la ley local)</b>	No conformidad <b>mayor</b>	No conformidad <b>crítica</b>	No conformidad <b>crítica</b>
<b>Más de 60 y menos de 72 horas por semana (y menos del límite de la ley local)</b>	No conformidad <b>menor</b> (conformidad en circunstancias excepcionales**)	No conformidad <b>mayor</b>	No conformidad <b>crítica</b>
<b>Más del límite establecido por la ley local*** y menos de 60 horas o igual a 60 horas por semana</b>	No conformidad <b>menor</b> (conformidad en circunstancias excepcionales**)	No conformidad <b>menor</b> (conformidad en circunstancias excepcionales**)	No conformidad <b>mayor</b> (no conformidad menor en circunstancias excepcionales**)
<b>Inferior o igual a 60 horas semanales o al límite establecido por la ley local (el que sea inferior)</b>	<b>Conformidad</b>		

- \* Tenga en cuenta que se permite una tolerancia del 1 % de la población. Por lo tanto, si se detecta que menos del 1 % de los trabajadores superan el límite legal, entonces se considera conformidad (excepto si superan las 84 horas).
- \* Las horas extraordinarias que superen las 84 horas semanales se evaluarán siempre como una no conformidad «crítica», incluso si la legislación local no limita las horas de trabajo o el límite legal (o de convenio colectivo) de horas extraordinarias supera las 84 horas semanales.
- \*\* Si la jornada laboral supera las 60 horas semanales, el evaluador comprobará si el caso se ajusta a la definición de circunstancias excepcionales. En caso afirmativo, y si la instalación dispone de registros justificativos que demuestren que se produjeron circunstancias excepcionales, no se evaluará como no conformidad. Cualquier hora trabajada por encima de las 72 horas semanales será evaluada como no conformidad, incluso si el establecimiento puede demostrar circunstancias excepcionales.
- \*\*\* Cuando la legislación local establezca un límite semanal de trabajo inferior a 60 horas semanales.

### LGMS 14.3: DÍAS DE DESCANSO

Los miembros proporcionarán 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*).

#### Medidas a tomar:

- Asegúrese de que todos los empleados tengan al menos un día de descanso (igual a 24 horas consecutivas) cada semana.
- Si quiere que los empleados trabajen en un día de descanso (por ejemplo, por exigencias de la programación), asegúrese de darles un día de descanso alternativo dentro de la misma semana o el inmediatamente posterior, de acuerdo con la legislación local.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

- Cuando las listas de turnos impliquen que los empleados trabajen varias semanas de días consecutivos seguidas de varias semanas de vacaciones, se les debe seguir proporcionando una media de al menos un día de descanso en siete días laborables consecutivos.
  - Por ejemplo, si un trabajador trabaja 21 días consecutivos, seguidos de cinco días de descanso, lo que no es infrecuente en contratos de trabajo «fly in fly out» en explotaciones mineras remotas, se habrá cumplido el requisito de promedios previsto en la disposición.
- Si se ha acordado un promedio del tiempo de trabajo a través de un convenio de negociación colectiva y está permitido por la legislación local, asegúrese de que se ha evaluado la salud y la seguridad laboral de los trabajadores y de que no se está poniendo en peligro.
- El pico de producción se define como un periodo de 17 semanas (un tercio del año) en el que se pueden hacer excepciones al requisito de días de descanso de conformidad con esta disposición. No se trata de un periodo continuo sino de una suma acumulativa, que puede tener lugar en diferentes momentos a lo largo del año.

### LGMS 14.4: PERMISOS

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 y permiso parental debidamente retribuidos, 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.

### Medidas a tomar:

- Las vacaciones anuales deben pagarse al mismo ritmo que el salario normal de un trabajador.
- Identifique todos los días festivos y permisos retribuidos exigidos por la legislación aplicable y asegúrese de que estas fechas se registran y rastrean para gestionar su planificación de horarios y capacidades. Defina estos días festivos y los derechos a vacaciones en los contratos de trabajo.
- Cuando los principales días festivos locales (como el Ramadán, el Diwali, la Navidad o el Año Nuevo chino) requieran el cierre temporal del funcionamiento, puede compensar el periodo de vacaciones con vacaciones anuales. Pero asegúrese de comunicárselo a los trabajadores por escrito con antelación.
- Cuando lo permita la legislación aplicable, un convenio de negociación colectiva puede prever el intercambio de periodos alternativos de vacaciones en lugar de días festivos.
- Trabaje con los empleados con responsabilidades familiares para adaptarse a las solicitudes relativas a horarios. Esto podría incluir el ajuste temporal (o permanente) de las horas de trabajo del empleado. Por ejemplo, un trabajador puede necesitar tomarse una mañana libre para llevar a su hijo al médico. Es posible que pueda atender esta petición reprogramando su trabajo para un turno posterior o permitiéndole recuperar las horas más tarde ese mismo día. Del mismo modo, si un trabajador necesita llegar a casa antes de que su hijo salga de la escuela, puede ser posible ajustar su horario habitual para garantizar una llegada más temprana.
- Cuando los miembros del RJC operan en países donde no existe una ley aplicable, se anima a sus miembros a proporcionar licencia de paternidad/paternal en línea con las recomendaciones de la OIT.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

### LGMS 14.5: DESCANSOS

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.

#### Medidas a tomar:

- Revise la legislación aplicable e identifique a qué tipo de descansos de la jornada laboral, y a cuántos, tienen derecho los empleados.
- Si la legislación local no especifica pausas en la jornada laboral, debe dar a sus empleados al menos una pausa de trabajo ininterrumpida si su turno es de seis o más horas.
- Programe descansos en medio del turno de un trabajador. Una duración razonable para las pausas para tomar un café o similar es normalmente de 10 a 30 minutos; para las pausas para comer es de 30 minutos a dos horas.
- Establezca procedimientos internos para conceder y hacer un seguimiento de las pausas en el trabajo y comunique esta información a los supervisores y empleados.
- Las pausas para ir al baño deben darse como y cuando las necesite el trabajador y son diferentes a las pausas para trabajar y comer. Tenga en cuenta que algunas personas pueden necesitar pausas más frecuentes para ir al baño, por ejemplo cuando están embarazadas o debido a problemas médicos.

### LGMS 14.6: REGISTROS DE HORAS DE TRABAJO

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.

#### Medidas a tomar:

- Desarrolle un sistema de control horario (como tarjetas de control horario u otro tipo de registro de las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias) para todos los trabajadores (fijos, contratados o temporales) con el fin de realizar un seguimiento preciso de sus horas de trabajo tanto si se les paga por pieza como por hora. Este sistema puede utilizarse para calcular los salarios.
  - Tenga en cuenta que se considera una buena práctica que los trabajadores registren personalmente la hora de inicio y finalización de su jornada laboral, ya que esto crea un nivel de supervisión del trabajador en el sistema de control horario.



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Ha comunicado eficazmente sus políticas y procedimientos sobre el horario laboral a los trabajadores?
- ¿Conoce y cumple la legislación aplicable en materia de jornada laboral y permisos en todos los países en los que opera (incluidas las leyes sobre niños y jóvenes trabajadores)?
- ¿Cumple la legislación nacional, los convenios colectivos existentes, si procede, y los requisitos del LGMS en cuanto a los límites de la semana laboral regular y las horas extraordinarias y los días de descanso?
- ¿Puede demostrar que los casos en los que las horas de trabajo superan el límite de 60 horas se ajustan a los criterios de excepción del LGMS?
- ¿Puede demostrar que todas las horas extraordinarias son voluntarias y que los trabajadores no son penalizados si se niegan a realizarlas?
- Si utiliza cuotas de producción o sistemas de trabajo a destajo, ¿puede demostrar que la cuota mínima diaria es alcanzable por la mayoría de los trabajadores en un turno de ocho horas?
- ¿Da a los trabajadores al menos un día de descanso a la semana? En caso negativo, ¿puede demostrar que el tiempo de trabajo se ajusta a un convenio de negociación colectiva o a la legislación aplicable?
- ¿Ofrece a los trabajadores descansos razonables durante los turnos, en concreto, si el turno de un empleado es de seis o más horas?
- ¿Dispone de un sistema fiable y preciso para registrar el número de horas trabajadas por cada trabajador, y para realizar el seguimiento de las horas extraordinarias, los derechos a vacaciones y el permiso parental de conformidad con la legislación y la normativa nacionales?
- ¿Ha conservado todos los registros relativos a las horas de trabajo?



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

## LGMS 14 Horas de trabajo

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [OIT, Convenios \(los convenios 1, 14, 132 y 183 son especialmente útiles\)](#)
- [OIT, Subdivisión de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo](#)
- [OIT, Preguntas y respuestas sobre la empresa y el tiempo de trabajo](#)

#### PUBLICACIONES

- [The Factories Act, 1948 as amended by the Factories \(Amendment\) Act, 1987 \(1987\) India](#)
- [Fair Labour Association, FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks \(2011\)](#)
- [OIT, Better Work 8: Working Time \(2013\)](#)
- [OIT, C030 – Convenio sobre las horas de trabajo \(comercio y oficinas\) \(1930\)](#)
- [OIT, Rest Periods: Definitions and Dimensions \(2015\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)





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

# LGMS 15 Remuneración

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 15 Remuneración								
	15.1	15.2	15.3	15.4	15.5	15.6	15.7	15.8	15.9
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Las prestaciones salariales varían según el país, pero suelen incluir conceptos como vacaciones, pago de horas extraordinarias, subsidio por enfermedad, prestaciones sanitarias, incentivos y bonificaciones, prestaciones limitadas por baja familiar remunerada y planes de ahorro. En algunos casos, los trabajadores pueden recibir prestaciones no salariales como asistencia sanitaria, alojamiento, educación y servicios básicos como agua y electricidad.

El salario mínimo es la cantidad mínima que debe pagarse a los trabajadores de un país. Generalmente se fija por horas, días o meses. Más del 90 % de los países cuentan con una legislación que fija el salario mínimo. Idealmente, el salario mínimo se calcula como un «salario vital» que pueda cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, a la luz de las condiciones económicas y sociales imperantes en el país. Pero no siempre es así, sobre todo en los países con gran intensidad de mano de obra. Esto puede conducir a un ciclo perjudicial de empleados que asumen demasiado trabajo y hacen horas extraordinarias para llegar a fin de mes; las horas de trabajo y la remuneración están estrechamente vinculadas.

Además de necesitar salarios dignos, los trabajadores también necesitan recibirllos regularmente para cubrir sus necesidades domésticas. La frecuencia de los pagos (semanal, quincenal o mensual, por ejemplo) debe ser predeterminada y respetada.



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

## LGMS 15 Remuneración

### SISTEMAS DE PAGO A DESTAJO

Algunos empleadores pagan los salarios por unidad en lugar de por horas trabajadas, especialmente en puestos de trabajo intensivo. En muchas fábricas, el incumplimiento de las cuotas de producción puede acarrear multas o deducciones de los salarios. Estos sistemas de pago suelen ser difíciles de entender para los trabajadores, lo que los deja vulnerables a recibir un pago insuficiente porque no pueden calcular o verificar fácilmente sus salarios. Los sistemas de pago a destajo también pueden impulsar jornadas laborales excesivas, ya que los trabajadores hacen cada vez más horas extraordinarias para cumplir cuotas poco razonables y evitar sanciones. También tienden a incentivar el abuso verbal o físico.

Correctamente aplicados, los sistemas de pago a destajo pueden servir para beneficiar a los trabajadores porque permiten el pago de primas sin horas extraordinarias. En la India, por ejemplo, cada vez se utiliza más la «tarifa fija mensual» en el sector del diamante para establecer un salario mínimo legal basado en la producción media de los trabajadores a destajo durante las horas normales de trabajo.

Fuente:

- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)

## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

En 1928, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el **Convenio 26**, que obligaba a las naciones signatarias a establecer un organismo de fijación de salarios mínimos que debía «tener en cuenta la necesidad de permitir a los trabajadores mantener un nivel de vida adecuado.»

En 1970, la OIT adoptó el **Convenio 131**, que esbozaba los factores que deben incluirse a la hora de calcular un salario mínimo: «las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el nivel general de los salarios en el país, el coste de la vida, las prestaciones de la seguridad social, el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, las exigencias del desarrollo económico, el nivel de productividad del país y el mantenimiento de altos niveles de empleo.»

El Convenio 30 de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) recomienda que las naciones signatarias establezcan una tarifa para las horas extraordinarias no inferior a una vez y cuarto la tarifa ordinaria.

El derecho a una remuneración justa y favorable también está recogido en el artículo 23.3 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948). En ella se establece que la remuneración debe garantizar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Casi todos los países cuentan con un organismo nacional que determina los salarios mínimos a nivel nacional, o por sectores u ocupaciones. Los salarios y otras prestaciones también pueden negociarse directamente a través de convenios colectivos entre empresarios y trabajadores representados por sindicatos independientes u otros representantes de los trabajadores.

En la mayoría de las jurisdicciones, las horas extraordinarias deben pagarse con una prima. Como esto varía según los sectores y los países, es esencial conocer todas las condiciones salariales relevantes en todas las jurisdicciones de operación.



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

## LGMS 15 Remuneración

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

Asigne la responsabilidad de fijar y supervisar la remuneración y las prestaciones estatutarias a una función de alta dirección, como recursos humanos. Si tiene un convenio colectivo, asegúrese de que trata los salarios, las prestaciones, las tarifas de las horas extraordinarias, los métodos de pago y las deducciones (si procede).

#### LGMS 15.1: SALARIOS POR HORAS NORMALES TRABAJADAS

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 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 más alto de los siguientes importes: el *salario mínimo* legal o del convenio colectivo aplicable, más las prestaciones legales asociadas, 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*.

#### Medidas a tomar:

- El salario mínimo legal varía según la región, el tipo de instalación y el nivel de cualificación del trabajador: tenga cuidado de identificar y comprender la legislación aplicable en todos los países en los que opera.
- Si tiene trabajadores a tiempo parcial, calcule los salarios prorrteados para ellos basándose en las tarifas anuales a tiempo completo.
- Intente garantizar que el salario mínimo que paga es lo suficientemente alto como para que los trabajadores mantengan un nivel de vida normal (es decir, un «salario digno»). Un salario digno no siempre coincide con el salario mínimo legal y puede variar mucho entre países y dentro de un mismo país (véase el cuadro «Salario digno»).

### SALARIO VITAL

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 define un salario que permite a las personas satisfacer sus necesidades vitales básicas como un derecho humano universal. El pacto establece que los trabajadores deben recibir una remuneración justa, que las mujeres y los hombres deben cobrar lo mismo por el mismo trabajo y que ambos deben poder ganarse la vida dignamente para ellos y sus familias. Sin embargo, muchos trabajadores no ganan este «salario digno», lo que les hace vulnerables a la explotación.

Existen diferentes métodos para calcular y aplicar los salarios dignos. Los siguientes recursos incluyen orientaciones prácticas sobre ambos aspectos:

- Iniciativa de Comercio Ético, Recursos para un salario digno, [www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers/living-wage-resources](http://www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers/living-wage-resources)
- Coalición Mundial por un Salario Digno, <https://www.globallivingwage.org/>
- Fundación WageIndicator, <https://wageindicator.org/wageindicatorfoundation>



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

## LGMS 15 Remuneración

- Si emplea a personas en prácticas:
  - Asegúrese de que ganen al menos el salario mínimo; no utilice los programas de formación para pagar a los trabajadores salarios o prestaciones más bajos.
  - Averigüe si el gobierno local tiene algún requisito adicional en relación con los trabajadores jóvenes (dado que la mayoría de las personas en prácticas suelen ser jóvenes).

### SALARIO DE LAS PERSONAS EN PRÁCTICAS EN LA INDIA

En septiembre de 2014, el Ministerio de Trabajo y Empleo indio modificó la Ley de Aprendizaje detallando la tasa mínima de estipendio mensual pagadera a los aprendices de oficios durante cuatro años de formación de la siguiente manera:

Año de formación	Porcentaje del salario mínimo de un trabajador semicalificado
Año 1	70 %
Año 2	80 %
Año 3	90 %
Año 4	90 %

La ley no es específica para la industria de las gemas y la joyería y algunas partes interesadas del sector consideran que el salario mínimo para las personas en prácticas se ha establecido demasiado alto. Esto se debe a los elevados costes asociados a la formación de las personas en prácticas, que generalmente empiezan sin cualificación, y a los riesgos de daños a los artículos de alto valor. Por lo tanto, la ley no se está aplicando plenamente.

La tabla que figura a continuación trata de tenerlo en cuenta al introducir cierta flexibilidad a la hora de evaluar la conformidad con esta disposición. En todos los casos, será necesario conservar los registros de formación de las personas en prácticas durante todo el periodo de prácticas.

Año de formación	Conformidad	No conformidad menor	No conformidad mayor
1	Salario $\geq$ 70 %	–	Salario < 70 %
2	Salario $\geq$ 80 %	Salario = 75 % a 79 % (y un aumento anual del salario de aprendiz)	Salario < 75 % (o sin aumento anual del salario)
3	Salario $\geq$ 90 %	Salario = 75 % a 89 % (y un aumento anual del salario de aprendiz)	Salario < 75 % (o sin aumento anual del salario)
4	Salario $\geq$ 90 %	Salario = 75 % a 89 % (y un aumento anual del salario)	Salario < 75 % (o sin aumento anual del salario)

Fuente:

- [Gobierno de la India. Ministerio de Trabajo y Empleo](#)



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

## LGMS 15 Remuneración

- Si utiliza periodos de prueba o de formación para el empleo, asegúrese de que:
  - están legalmente permitidos;
  - el salario no sea inferior al mínimo legal aplicable a esa categoría de trabajo; y
  - los salarios inferiores a lo estipulado para este periodo se limitan a un periodo de tiempo definido que se respeta estrictamente y se comunica con claridad a los trabajadores.
- Si paga a los trabajadores por horas, establezca procesos y procedimientos claros para calcular los salarios y utilice un sistema eficaz de gestión del tiempo para ayudar a garantizar la exactitud (véase **LGMS 14 Horas de trabajo**).
- Si paga a los trabajadores a destajo, fije una cuota mínima de producción diaria o semanal lo suficientemente baja como para que pueda ser alcanzada por la mayoría de los trabajadores dentro de su horario de trabajo normal acordado. Esto ayudará a garantizar que sus trabajadores no tengan que trabajar más de la semana laboral normal, excluyendo las horas extraordinarias, para ganar el salario mínimo (o el salario vigente en la industria, el que sea más alto).
- En todos los casos, asegúrese de que los salarios:
  - se paguen regularmente y a tiempo; y
  - reciban una remuneración equitativa entre todos los trabajadores que desempeñan funciones similares. Se espera que trabaje activamente para prevenir cualquier disparidad salarial real o percibida basada en el género, la etnia, la edad, la condición de migrante o cualquier otro factor demográfico, tal como se describe en el LGMS 20.1. Debe realizar revisiones salariales anuales para identificar las diferencias salariales y abordar cualquier posible discriminación salarial contra los trabajadores vulnerables.

### APORTACIONES A FONDOS DE PREVISIÓN EN LA INDIA

En la India, el Fondo de Previsión para Empleados (EPF) es un plan de prestaciones de jubilación en el que el empleado y el empleador contribuyen mensualmente al plan EPF India en proporciones iguales en relación con el salario base y el subsidio de carestía.

En 2011, dos tribunales superiores de la India, en dos casos distintos, dictaminaron que diversas prestaciones pagadas por un empleador a sus empleados (incluidos el transporte, la educación, la concesión de alimentos, la asistencia médica, las vacaciones especiales, los incentivos por turnos de noche y la prestación compensatoria de la ciudad) se consideraban salarios básicos y debían incluirse al calcular las contribuciones mensuales al fondo de previsión (o pensión).

En 2012, la Organización del Fondo de Previsión de los Empleados (EPFO, por sus siglas en inglés), que administra el mayor régimen obligatorio de fondos de previsión de la India, emitió una circular para aclarar la base de cálculo de las cotizaciones, y que parecía corroborar las conclusiones de los dos casos de los tribunales superiores. La circular está suspendida temporalmente desde diciembre de 2012, a la espera de que la EPFO siga investigando.

En vista de los continuos esfuerzos de la EPFO por aclarar el proceso de cálculo de las cotizaciones al fondo de previsión, la postura del RJC es que todos los afiliados deben justificar sus cálculos ante los auditores y ser capaces de demostrar que éstos se basan en la legislación aplicable.



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

## LGMS 15 Remuneración

### LGMS 15.2: SALARIOS EXTRAORDINARIOS

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 *convenio colectivo*, o, cuando la *ley aplicable* no exija una prima para las *horas extraordinarias*, en 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.

#### Medidas a tomar:

- Es importante que conozca las leyes aplicables, los convenios de negociación colectiva y las normas del sector, y que calcule el pago de las horas extraordinarias de acuerdo con ellas. Véanse también las indicaciones dispuestas en **LGMS 1 Cumplimiento legal**.
- Si no existe una ley o un convenio colectivo aplicable (o si ninguno de los dos proporciona instrucciones específicas sobre el pago de las horas extraordinarias), calcule el pago de las horas extraordinarias a una tarifa superior, es decir, superior a la tarifa normal de la semana laboral. Debe ser de una cuarta parte (1,25 del salario base del empleado) de acuerdo con los Convenios 1 y 30 de la OIT o ajustarse a las normas vigentes en el sector si estas son más elevadas.
- En los ámbitos en los que la cuantía del salario base no esté recogida en la legislación aplicable, la cuantía del salario base puede determinarse utilizando el apartado 15.1.
- Las primas por pago de horas extraordinarias se aplican a todos los trabajadores y a cualquier directivo con un contrato con horarios definidos; pueden no exigirse a los directivos que establecen realmente sus propios horarios de trabajo.
- Asimismo, las tasas por horas extraordinarias pueden no aplicarse cuando se concede a los trabajadores, formalmente o mediante acuerdos informales, la posibilidad de acumular horas que luego pueden tomarse como tiempo libre en sustitución o como permiso, teniendo en cuenta las leyes locales aplicables. Por ejemplo, un asalariado puede haber trabajado justificadamente 2 horas adicionales, estas horas extra pueden contribuir a las vacaciones en lugar de ser pagadas como horas extraordinarias.
- En la mayoría de los casos, el cálculo de las horas extraordinarias se basa en las horas trabajadas, así que asegúrese de seguir también las orientaciones del **LGMS 14 Horas de trabajo**.
- Si utiliza un sistema de retribución a destajo, el cálculo del pago de las horas extraordinarias puede resultar muy complejo. Un sistema de incentivos sencillo que proporcione una tarifa más alta por cada pieza completada por encima de la cuota de producción puede ser más fácil de entender, y por tanto de aplicar, tanto para los trabajadores como para los directivos. Alternativamente, puede adoptar un sistema de «tarifa fija mensual» que establezca un salario mínimo legal basado en el rendimiento medio de sus trabajadores en horas normales de trabajo y pague todo lo que supere este rendimiento a una tarifa más alta como «pago de incentivo».



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

## LGMS 15 Remuneración

### LGMS 15.3: FORMA DE PAGO

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.

#### Medidas a tomar:

- Pague a sus trabajadores de forma regular y fiable. Eso significa asegurarse de que usted:
  - cumple las leyes y reglamentos nacionales pertinentes sobre la frecuencia de las remuneraciones;
  - establece procedimientos claros para calcular, comprobar y distribuir los salarios;
  - utiliza una transferencia bancaria a una cuenta controlada por el trabajador, efectivo o cheque para pagar a los trabajadores;
  - paga los salarios directamente a su trabajador, y no a un tercero.
- No puede ofrecer pagarés, cupones o mercancías en lugar del salario. Esto se debe a que los pagarés permiten retrasar los pagos; y los vales o cupones pueden obligar a los trabajadores a comprar específicamente en la tienda propiedad de la empresa, limitando sus opciones y atándolos a su empleador. El pago debe efectuarse a tiempo para que los trabajadores no tengan que permanecer durante un periodo prolongado para recibir el pago por el trabajo ya realizado.
- Sus trabajadores deben poder entender cómo se calculan sus salarios y poder denunciar cualquier pago incorrecto sin temor a represalias. Para ello:
  - Estipular el nivel de los salarios y cómo se pagarán en todos los contratos de trabajo.
  - Entregue a sus trabajadores nóminas periódicas que muestren y expliquen claramente las tarifas de pago, así como cualquier beneficio pagado o deducción realizada.
  - Forme a sus trabajadores en la lectura de estas nóminas.
  - Establezca un proceso claro para revisar y corregir los errores de pago y comuníquese a sus trabajadores para que sepan qué hacer si sus salarios se han calculado incorrectamente.
- Sus trabajadores no deben verse obligados a recorrer una distancia significativa, ni a incurrir en gastos, para cobrar su salario.
- Deberá llevar un registro de horas, salarios y permisos (véase **LGMS 13 Condiciones generales de empleo**).
- Los miembros se asegurarán de que el personal de la agencia conozca y tenga acceso al mecanismo de reclamación de los miembros de acuerdo con la **Política y sistemas de gestión de la LGMS 2**, o la política de denuncia de irregularidades (si procede).



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

## LGMS 15 Remuneración

### LGMS 15.4 Y 15.5: DEDUCCIONES

15.4 Los miembros solo deben efectuar *deducciones* de los salarios si estas *deducciones*:

- a. Cumplen la ley y, si procede, se rigen por *convenios colectivos*.
- b. Se determinan y calculan siguiendo un *proceso* debido documentado que se comunica claramente a los *trabajadores*.
- c. No dan lugar a que un *trabajador* perciba menos del *salario mínimo*.

15.5 Los miembros no deben realizar *deducciones* con fines disciplinarios.

#### Medidas a tomar:

- Todas las deducciones deben:
  - ser determinadas por el debido proceso;
  - calcularse con precisión y administrarse de acuerdo con la legislación aplicable;
  - ser comunicadas a los trabajadores como parte de su contrato de trabajo; y
  - no dar lugar a que un empleado reciba un salario inferior al salario mínimo.
- Las deducciones aceptables en virtud del LGMS incluyen aquellas que son obligatorias o permitidas por la ley.
  - Entre las deducciones legalmente obligatorias más comunes se encuentran los impuestos, la asistencia sanitaria y los seguros sociales. También pueden incluir embargos salariales legales, en los que se exige a los empleadores que deduzcan fondos de los salarios de los trabajadores, por ejemplo como resultado de una orden judicial para saldar una deuda. (Tenga en cuenta que los embargos salariales legales están sujetos a la legislación aplicable y quedan fuera del ámbito de la disposición 15.4b).
  - Las deducciones legalmente permitidas más comunes incluyen el transporte, las comidas, la asistencia médica, el cuidado de los niños, las cuotas sindicales, el reembolso de préstamos y el alojamiento.
- Las deducciones inaceptables en el marco del LGMS incluyen:
  - Honorarios de contratación, ya sea al empresario o a una agencia;
  - Cargos por equipos de protección personal, que deben proporcionarse gratuitamente para cumplir con LGMS 22.5;
  - Cualquier forma de pago, depósito o anticipo sobre equipos;
  - Deducciones como medida disciplinaria por el comportamiento de los trabajadores.
- Las deducciones voluntarias, por ejemplo, para devolver un préstamo solicitado voluntariamente al empleador, quedan fuera del ámbito de aplicación de LGMS 15.4.



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

## LGMS 15 Remuneración

### LGMS 15.6: PROVISIONES Y SERVICIOS

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 ellos.

#### Medidas a tomar:

- Obligar a sus trabajadores a comprarle provisiones puede ser una forma de trabajo en régimen de servidumbre, como se indica en el **LGMS 18 Trabajo forzoso**, y puede socavar la intención de unas prácticas de remuneración adecuadas.
- Si sus trabajadores tienen un acceso limitado a las provisiones y servicios en el trabajo, por ejemplo en fábricas aisladas, asegúrese de que las provisiones se cobran a un precio asequible. La compra de provisiones en el trabajo no debe dar lugar a que un trabajador gane menos del salario mínimo.

### LGMS 15.7: PRÉSTAMOS

Los miembros que proporcionen anticipos salariales o préstamos se asegurarán de que las condiciones de interés y reembolso sean transparentes y justas, y no engañosas para el trabajador.

#### Medidas a tomar:

- Asegúrese de que cualquier anticipo salarial o préstamo que ofrezca a los trabajadores cumple la legislación vigente.
- Compare sus tipos de interés y plazos de amortización con los ofrecidos por otras fuentes de crédito disponibles para asegurarse de que son justos y no excesivos.
- No permita que el periodo de devolución de un préstamo supere la duración del contrato de trabajo de su trabajador, ya que esto puede ser una forma de trabajo en régimen de servidumbre, que está prohibido por **LGMS 18 Trabajo forzoso**.
- Tanto usted como su trabajador deberán firmar un acuerdo previo por escrito sobre las condiciones del préstamo y su reembolso.
- Ambos deben recibir copias firmadas del acuerdo de préstamo y conservar su copia en el expediente personal del trabajador como parte de su proceso de mantenimiento de registros.

### LGMS 15.8: BENEFICIOS

Los miembros deben garantizar que todas las prestaciones se otorguen a los *trabajadores* de conformidad con la *legislación aplicable*.

#### Medidas a tomar:

- Revise la legislación local e identifique los requisitos legales sobre todas las prestaciones, incluidas las prestaciones de maternidad, paternidad y cuidado de los hijos. Compárelas con lo que ofrece actualmente a los trabajadores y ajuste su política y su práctica para cumplir (o ir más allá) de la legislación aplicable.
- Informe a los trabajadores de qué prestaciones son obligatorias por ley y cuáles son adicionales proporcionadas por usted. Esto ayudará a garantizar que los trabajadores sepan que usted cumple la ley, a la vez que le ayuda a retener al personal.
- Cuando el pago de las prestaciones legales depende de la inscripción de los trabajadores en los regímenes de seguridad social y similares, usted es responsable de realizar las gestiones necesarias para garantizar que sus trabajadores reciben sus prestaciones de acuerdo con la legislación aplicable.



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

## LGMS 15 Remuneración

### LGMS 15.9: INDEMNIZACIÓN POR LESIONES LABORALES

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 comparable *reconocida internacionalmente*.

#### Medidas a tomar:

- Siempre debe proporcionar un lugar de trabajo seguro que cumpla las leyes aplicables y los requisitos del **LGMS 22 Salud y seguridad**.
- Si se produce un accidente o cualquier otro acontecimiento que provoque una lesión o enfermedad relacionada con el lugar de trabajo, o incluso una muerte, los trabajadores o sus familias necesitan ser indemnizados.
- La compensación debe ser conforme a las leyes aplicables. Si no hay leyes aplicables, debe buscar asesoramiento o consultar los estándares del sector en su región o utilizar el Estándar 102 de la OIT, Parte VI, sobre Prestaciones por Accidentes de Trabajo.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Puede demostrar que sus trabajadores comprenden sus pagos salariales?
- ¿Detallan con exactitud sus contratos de trabajo todas las prestaciones (es decir, la tarifa salarial estándar, la tarifa salarial por horas extraordinarias, la información sobre el trabajo a destajo, las deducciones, las vacaciones pagadas y las vacaciones anuales)?
- ¿Puede demostrar que los salarios de los trabajadores se pagan de forma directa, precisa, regular y puntual, mediante transferencia bancaria, cheque o efectivo?
- ¿Cumplen los pagos por horas normales de trabajo y horas extraordinarias con la legislación local y los convenios de negociación colectiva?
- ¿Puede demostrar que todas las deducciones son legales, se comunican al trabajador y se verifican para garantizar que un trabajador no está ganando menos del salario mínimo?
- ¿Sus empleados están obligados a comprarle provisiones? Si vende provisiones a los empleados, ¿se venden a un precio razonable que no dé lugar a que los empleados ganen menos del salario mínimo?
- Si concede anticipos salariales o préstamos, ¿puede demostrar al auditor que las condiciones de reembolso son transparentes, justas y no conducen a la servidumbre por deudas?
- ¿Conserva copias firmadas de todos los acuerdos de préstamo y proporciona copias a los empleados afectados?
- ¿Proporciona prestaciones parentales y para el cuidado de los hijos obligatorias por ley?



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

## LGMS 15 Remuneración

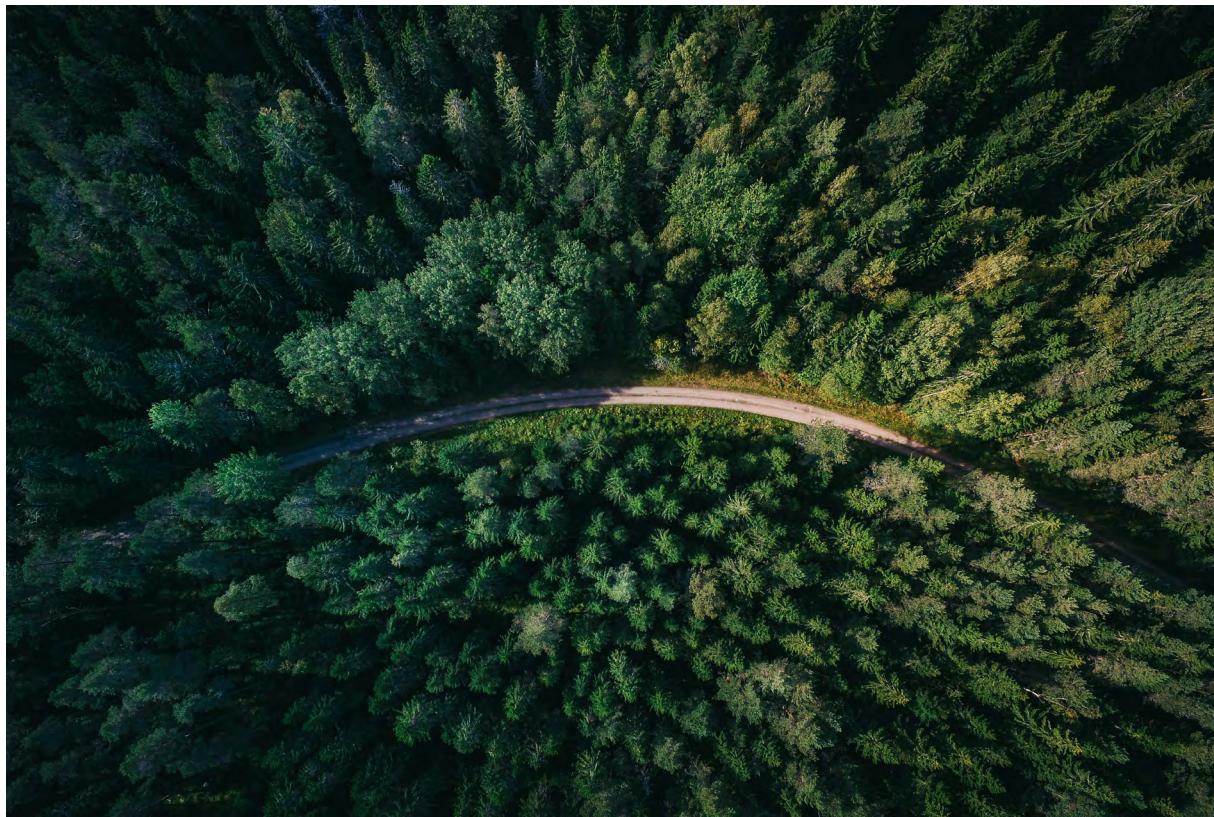
### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [OIT, Guía de recursos sobre el salario mínimo](#)
- [OIT, Base de datos de leyes sobre condiciones de trabajo](#)

#### PUBLICACIONES

- [Ethical Trade Initiative \(ETI\), Base Code Guidance: Living Wages](#)
- [ETI, Living Wages in Global Supply Chains: A New Agenda for Business \(2015\)](#)
- [OIT, C100 – Equal Remuneration Convention \(1951\)](#)
- [Oxfam, Steps Towards a Living Wage in Global Supply Chains \(2014\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)





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

# LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias				
	16.1	16.2	16.3	16.4	16.5
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

### ACOSO

Prevenir el acoso en el lugar de trabajo forma parte de la creación de unas condiciones laborales dignas para los empleados y de la protección de los derechos de los trabajadores a un entorno laboral seguro. El acoso adopta muchas formas diferentes, desde un solo supervisor que grita públicamente a un trabajador hasta un grupo de trabajadores que acosa sistemáticamente a alguien por su sexo, religión u origen étnico.

Las formas más graves de acoso incluyen la intimidación, las amenazas y la violencia física o sexual. Pero el acoso también puede darse en comunicaciones aparentemente inofensivas que no se hacen con ira, como bromas o comentarios sobre la apariencia o el estilo de vida (véase el cuadro «Acoso sexual en el lugar de trabajo»). El acoso también puede ser indirecto, por ejemplo, conductas, comentarios o rumores maliciosos sobre un empleado que se comparten a sus espaldas. Los testigos de acoso sexual también pueden ser víctimas del acoso. Es importante que los empleadores comprendan las diferentes formas de acoso posibles para crear un entorno de trabajo no hostil. También es importante ser consciente de que algunos trabajadores son más vulnerables al acoso en el lugar de trabajo y que la vulnerabilidad puede variar según el país y la cultura. El RJC no tolera ninguna forma de acoso o violencia, independientemente de su gravedad. Esto incluye el ciberacoso y el acoso en línea.

Las empresas desempeñan un papel vital en la lucha contra el acoso al establecer y hacer cumplir normas y políticas responsables en el lugar de trabajo para impulsar un cambio de comportamiento. Invertir en la formación de la plantilla para ayudar a los trabajadores y supervisores a comprender qué es el acoso y por qué no puede tolerarse es un paso fundamental para crear un entorno de trabajo libre de acoso. Pero es igual de importante invertir en la formación y en capacitar a los trabajadores para que alcen la voz si sufren o son testigos de violencia o acoso en el lugar de trabajo. Los empleadores son responsables de crear un entorno que no solo anime a los empleados a hablar, sino que garantice que no se produzcan represalias. Los empleadores también deben considerar qué protección adicional se necesita para los trabajadores vulnerables.



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

### ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento basado en el sexo que es tanto inoportuno como ofensivo para quien lo recibe. Puede adoptar dos formas:

1. Quid pro quo, en el que una ventaja laboral, como un aumento de sueldo, un ascenso o incluso la continuidad en el empleo, se condiciona a que la víctima acceda a las demandas de participar en algún tipo de comportamiento sexual.
2. Entorno laboral hostil en el que el comportamiento de acoso crea condiciones intimidatorias o humillantes para la víctima.

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede ser tanto físico como psicológico. Incluye comportamientos que son:

- Físicos: por ejemplo, violencia física, agresión sexual, tocamientos, proximidad innecesaria.
- Verbales: por ejemplo, comentarios y preguntas sobre la apariencia, el estilo de vida o la orientación sexual, llamadas telefónicas ofensivas, «bromas» inapropiadas.
- No verbal: por ejemplo, aullidos, gestos sexualmente sugerentes, exhibición de material sexual.

Aunque los hombres y los niños pueden sufrir violencia y acoso sexual, la gran mayoría de las víctimas son mujeres y niñas. Crear lugares de trabajo libres de acoso es fundamental para lograr un trabajo decente para todos y la igualdad de género.

Fuentes:

- [OIT, Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work \(2018\)](#)
- [OIT, Sexual Harassment at Work: Fact Sheet](#)

### MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Para que las empresas funcionen eficazmente, necesitan normas de desempeño y conducta claramente definidas y plenamente respetadas. Los casos de mala conducta leve o de desempeño insatisfactorio pueden tratarse mejor de manera informal: a menudo, una conversación tranquila es todo lo que se necesita para mejorar la conducta o el desempeño de un empleado. También es importante asegurarse de que el denunciante (si lo hay) esté informado de sus acciones como resultado de la denuncia.

En los casos que requieran una medida disciplinaria formal, el tipo de acción razonable o justificada dependerá de las circunstancias específicas. Pero en todos los casos, los directivos deben actuar con prontitud, justicia y coherencia. Y en todos los casos, la aplicación de medidas disciplinarias en el lugar de trabajo solo debe ser vista como una forma de corregir comportamientos problemáticos o problemas de desempeño, no como una forma de castigar a los empleados.

Desafortunadamente, en algunos lugares de trabajo las medidas disciplinarias pueden adoptar formas extremas de abuso, incluyendo abuso físico (castigo corporal), mental, psicológico, verbal o sexual. Entre los ejemplos documentados de prácticas disciplinarias irrazonables se incluyen empleados a los que se les grita o se les avergüenza; se les obliga a hacer flexiones o a correr; se les obliga a estar de pie al sol durante largos períodos de tiempo; se les golpea o pega; se les amenaza con violencia; se les acosa por motivos sexuales o raciales; o se les niegan salarios, comida o servicios. Se considera que todas estas acciones, u otras similares, violan los derechos humanos básicos.



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

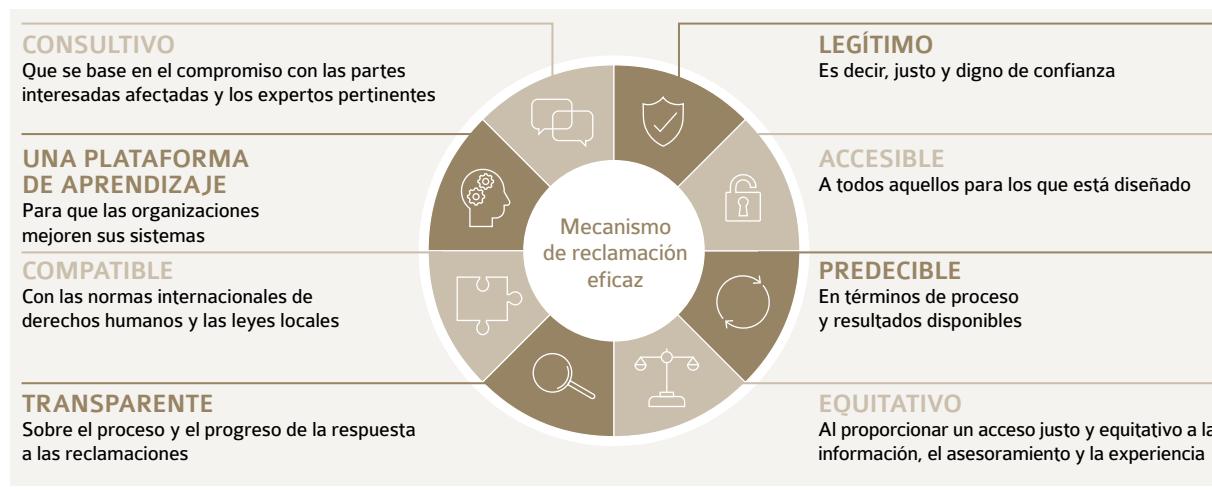
### PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN Y NO REPRESALIAS

Si los trabajadores son acosados, castigados de manera inapropiada, pagados incorrectamente o tratados injustamente, deben ser capaces de reportar sus reclamaciones a través de un canal confidencial para que su empleador las revise y las aborde adecuadamente. Estos canales, denominados mecanismos de reclamación o procedimientos, crean una vía eficaz para que las empresas reciban, tramiten y den una respuesta o solución adecuada a las reclamaciones planteadas por los empleados.

Un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su propósito si las personas saben que existe, saben cómo utilizarlo y confían en que funcione de manera justa. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen ocho criterios para diseñar un mecanismo de reclamación eficaz que pueda hacer esto, en un intervalo que va desde hacer que el proceso sea legítimo y accesible hasta garantizar que sea compatible con los derechos y esté arraigado en el compromiso (véase la Figura 14).

En todos los casos, es importante que nadie sufra consecuencias negativas por plantear una reclamación.

**FIGURA 14. CARACTERÍSTICAS DE UN MECANISMO DE RECLAMACIÓN EFICAZ**



### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Tanto la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (DUDH)<sup>1</sup> de 1948 como el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**<sup>2</sup> de 1966 prohíben la tortura o los «tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes». El artículo 23 de la DUDH establece además que toda persona tiene derecho a «condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias».

La **Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruellos, Inhumanos o Degradantes**<sup>3</sup> de 1975 establece que «todo acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes constituye una ofensa a la dignidad humana y será condenado como una negación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos».

1 ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), [www.un.org/en/universal-declaration-human-rights](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)

2 ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

3 ONU, Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruellos, Inhumanos o Degradantes (1975), [www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/declarationontorture.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/declarationontorture.aspx)



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

Estos tratados y declaraciones han sido ratificados por la mayoría de los Estados miembros de las Naciones Unidas.

La OIT está revisando las lagunas existentes en la protección jurídica contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Como parte de sus esfuerzos, está convocando a los miembros para discutir un nuevo instrumento legal internacional, que podría ser una convención, una recomendación o alguna combinación de ambas, para proteger a los trabajadores.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Muchos países prohíben el castigo corporal, normalmente dentro de su marco constitucional. Algunos países también cuentan con legislación dirigida específicamente a los empresarios sobre prácticas disciplinarias, abusos, acoso y procedimientos de reclamación. Se requiere que los miembros del RJC conozcan los requisitos legales de todos los países en los que operan.

#### LGMS 16.1 Y 16.2: NO VIOLENCIA NI ACOSO

- 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 medidas 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.

### Medidas a tomar:

- Asegúrese de que tiene políticas que prohíben todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo; y comunique esta información a supervisores y trabajadores. La política debe prohibir explícitamente todas las formas de violencia y acoso basándose (como mínimo) en los siguientes criterios:
  - Raza
  - Color
  - Etnia
  - Casta
  - Origen nacional
  - Religión
  - Aspectos sociales, incluida la condición de minoría o
  - Condición de trabajador migrante
  - Discapacidad o información genética
  - Género
  - Orientación sexual u otra condición LBTQ
  - Afiliación sindical
  - Afiliación política
  - Estado civil



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

- Estado parental o de embarazo
- Aspecto físico
- Salud y bienestar, incluida la salud mental
- VIH, tuberculosis, COVID-19 u otra enfermedad
- Edad
- Cualquier otra característica personal no relacionada con los requisitos inherentes al trabajo
- Su política debe estar respaldada por procedimientos escritos. Juntos deben definir y abordar el acoso directo e indirecto, así como el acoso que puede producirse fuera del lugar de trabajo. Esto debe incluir actividades como viajes de negocios o eventos sociales (por ejemplo, copas después del trabajo) y comunicaciones no relacionadas con el trabajo entre compañeros (compartir mensajes y fotos).
- Sus políticas y procedimientos para abordar la violencia de género deben centrarse en ayudar a las víctimas, evitar que sufran más daños y disponer de medidas disciplinarias para los agresores. Eso incluye prohibir las represalias contra las víctimas y darles flexibilidad en su capacidad para tomar permisos u otros beneficios relacionados que ayuden a salvaguardarlas.
- Para abordar eficazmente la violencia de género, su política también debe:
  - respetar la confidencialidad de la situación;
  - siempre que sea razonablemente posible, remitirse a las valoraciones de seguridad de la víctima; y
  - promover activamente la formación en prevención y sensibilización.
- Utilice una evaluación de riesgos para ayudarle a identificar las necesidades de formación de los supervisores y trabajadores sobre comportamientos aceptables en el lugar de trabajo y sobre cómo presentar reclamaciones.
- Ayude a crear un entorno de trabajo positivo eliminando del lugar de trabajo materiales ofensivos, explícitos o pornográficos, como calendarios, carteles o literatura.
- Realice auditorías periódicas para supervisar el ambiente de trabajo y la incidencia del acoso sexual. Puede tratarse de auditorías internas. Para las empresas más pequeñas, puede tratarse de una comprobación interna periódica relativamente sencilla.



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

### COMPORTAMIENTOS INACEPTABLES

A continuación encontrará algunos ejemplos de acoso y abuso en el lugar de trabajo; todos ellos se consideran comportamientos inaceptables.

- Mirar fijamente o estar de pie demasiado cerca de alguien.
- Tocar de manera inapropiada las manos, los brazos o el cabello.
- Por parte de un hombre, rozar intencionadamente a una mujer en una cola.
- Un hombre tocando los pechos de una mujer.
- Hacer comentarios inapropiados sobre el aspecto, el cuerpo o los hábitos sexuales de una mujer o un hombre.
- Pedir favores sexuales a cambio de algo (por ejemplo, horas extras o seguridad en el empleo).
- Besos o caricias forzados.
- Sexo coercitivo (violación).
- Utilizar un lenguaje sexualmente explícito.
- Insultos abusivos (por ejemplo, «prostituta» o «zorra»).
- Abuso verbal o uso de lenguaje soez.
- Gritar, con la intención de degradar, acosar o intimidar.
- Empujar, tirar, golpear o empujar a alguien del sexo opuesto.
- Tirar del pelo.
- Bofetadas, pellizcos, pinchazos con alfileres.
- Exhibir fotos sexualmente explícitas en la pared.
- Envío de mensajes, fotografías o imágenes abusivas o sexuales por teléfono, correo electrónico o redes sociales.

Fuente:

- [ILO International Training Centre, Gender-Based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit \(2013\)](#)

### LGMS 16.3: FORMACIÓN DEL PERSONAL CLAVE

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.

#### Medidas a tomar:

- Los directivos, los profesionales de la medicina (como médicos o enfermeras) y otro personal clave pueden ocupar una posición privilegiada para ayudar a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (incluida la violencia de género). Es fundamental que estas personas estén capacitadas para ayudar a identificar a las víctimas, tanto individuales como colectivas, de la violencia en el lugar de trabajo que pueden no sentirse seguras al denunciar incidentes a través de los procedimientos de reclamación.
- Identifique al personal clave relevante que esté mejor posicionado para ayudar a prevenir la violencia y los entornos hostiles en el lugar de trabajo y centre la formación en ellos (véase el cuadro «Referencias prácticas de formación»).



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

- Consulte con las organizaciones locales y las fuerzas del orden para identificar y comprender todas las leyes pertinentes relacionadas con la violencia y el acoso, entre ellas:
  - Raza
  - Color
  - Etnia
  - Casta
  - Origen nacional
  - Religión
  - Aspectos sociales, incluida la condición de minoría o
  - Condición de trabajador migrante
  - Aspectos sociales, incluida la condición de minoría o
  - Condición de trabajador migrante
  - Discapacidad o información genética
  - Género
  - Orientación sexual u otra condición LBTQ
  - Afiliación sindical
  - Afiliación política
  - Estado civil
  - Estado parental o de embarazo
  - Aspecto físico
  - Salud y bienestar, incluida la salud mental
  - VIH, tuberculosis, COVID-19 u otra enfermedad
  - Edad
  - Cualquier otra característica personal no relacionada con los requisitos inherentes al trabajo
  - Servicios locales y nacionales de apoyo a las víctimas disponibles; y
  - Requisitos para informar de incidentes a las autoridades locales.

### REFERENCIAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN

Una referencia práctica para reconocer la violencia de género es el kit de herramientas de la OIT con estudios de casos y orientaciones para su aplicación. El módulo 6 cubre las formas prácticas de identificar, controlar e informar sobre la violencia de género y el acoso sexual, con especial atención a los lugares de trabajo poco o nada sindicados.

Fuentes:

- [ILO International Training Centre, Gender-Based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit \(2016\)](#)

Otras fuentes con indicadores para profesionales médicos son:

- [UNFPA, A Practical Approach to Gender-Based Violence: A Programme Guide for Health Care Providers and Managers \(2001\)](#)
- [UNFPA y WAVE, Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia \(2014\)](#)



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

### LGMS 16.4: PROCESO DISCIPLINARIO

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.

#### Medidas a tomar:

- Desarrolle una política y unos procedimientos escritos para las medidas disciplinarias, en los que se describan las sanciones legales y específicas de la empresa para los distintos tipos de acciones inadecuadas, tanto en lo que respecta al comportamiento del trabajador como del supervisor. Asegúrese de comunicarlo proactivamente a sus trabajadores.
- Designe a una persona del equipo directivo, como el o la responsable de Recursos Humanos, se encargue de los procedimientos disciplinarios y de reclamación, y prohíba estrictamente que cualquier otra persona tome medidas disciplinarias contra los trabajadores. No se debe permitir que los guardias de seguridad y los militares, en particular, tomen medidas disciplinarias contra la fuerza laboral; su función debe limitarse claramente a salvaguardar las instalaciones, el personal y los productos que se encuentran en ellas.
- Las medidas disciplinarias, en caso de ser necesarias, deben ser aplicadas con consistencia y de manera justa entre todos los trabajadores.
- Nunca tome medidas disciplinarias para castigar, humillar o intimidar a sus trabajadores. En su lugar, utilícelas para promover y fomentar un alto nivel de conducta personal. En particular, sus medidas disciplinarias no deben incluir:
  - cualquier deducción sobre los salarios (véase **LGMS 15 Remuneración**);
  - represalias por presentar una queja o reclamación;
  - trabajo obligatorio como castigo; o
  - castigo por participar en una huelga (a menos que haya habido una falta grave o actos delictivos). Tenga en cuenta que, en este caso, «castigo» incluye la deducción de los salarios más allá de lo que corresponde al tiempo perdido durante la huelga, la rescisión o no renovación de los contratos de los trabajadores, la reducción de las prestaciones o de la antigüedad y la imposición de cargas de trabajo más pesadas.
- Los riesgos de medidas disciplinarias inadecuadas pueden ser mayores o más evidentes en determinados países, sectores o funciones (como la provisión de seguridad). Realice una evaluación de riesgos para identificar los riesgos en sus operaciones.
- En todos los casos, establezca una serie de pasos escalonados para que los procedimientos disciplinarios remedien el comportamiento o el desempeño inaceptables. Esto debe comenzar con advertencias verbales y escritas antes de pasar a medidas disciplinarias más graves, a menos que la gravedad de la infracción justifique una escalada inmediata.
- Forme a su personal, especialmente a aquellos en cualquier posición de autoridad, sobre cómo gestionar adecuadamente los problemas disciplinarios. Incluya formación explícita sobre qué tipo de medidas disciplinarias se pueden y no se pueden tomar, quién puede tomarlas y cuáles son las sanciones por incumplir los procedimientos disciplinarios.
- Asegúrese de que los trabajadores conozcan los procedimientos disciplinarios como parte de la formación de empleados nuevos y de trabajadores habituales.



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

- Cuando son objeto de medidas disciplinarias, los trabajadores tienen derecho a saber por qué se les sanciona y a defenderse. En la práctica, eso significa que usted debe, en todos los casos y sin ninguna consecuencia negativa:
  - dar al trabajador detalles de las alegaciones;
  - darle la oportunidad de responder a las acusaciones y de apelar cualquier decisión disciplinaria; y
  - permitirle consultar con un sindicato (u otra persona elegida) o ser representados por él/ella.
- Si se alega mala conducta, dé tiempo al trabajador para preparar una defensa.
- Asegúrese de que dispone de un sistema sólido para mantener registros de cualquier medida disciplinaria adoptada, como advertencias verbales y escritas, suspensiones y despidos en los expedientes de los trabajadores. Garantizar la protección de la confidencialidad y el anonimato, según proceda.

### LGMS 16.5: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Además de los requisitos de LGMS 2.6, los miembros deben:

- a. Comunicar activamente el *mecanismo de queja y reclamación* a todos los *trabajadores*, incluidos los nuevos *trabajadores*, en el momento de la contratación.
- b. Garantizar que los *trabajadores* que actúen individualmente o con otros *trabajadores* sean libres de presentar reclamaciones a través del *mecanismo de queja y reclamación* sin sufrir ninguna sanción o *represalia*.
- c. Permitir en el *mecanismo de queja y reclamación* la participación de un representante de los *trabajadores*, si así lo solicita el *trabajador*.

### Medidas a tomar:

- Establezca procedimientos para que los trabajadores planteen sus reclamaciones; como mínimo, estos deben garantizar la confidencialidad y el anonimato de la persona que plantea la reclamación y protegerla de represalias. Tendrán que implicar a su departamento de recursos humanos. Por esta razón, es probable que sus procedimientos de reclamación para los trabajadores tengan que ser diferentes de los utilizados para las partes interesadas externas, para cumplir los requisitos de **LGMS 6 Derechos humanos y LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluso de zonas de conflicto y de alto riesgo**.
- El mecanismo de queja y reclamación debe ser legítimo, accesible y compatible con los derechos de todas las partes afectadas. Puede ser apropiado indicar una dirección de correo electrónico o de contacto, dependiendo de la ubicación del miembro. Si se encuentra en una zona con culturas diferentes, es posible que necesite medios de contacto alternativos. El Consejo de Derechos Humanos de la ONU proporciona orientaciones generales para el diseño. Encontrará orientaciones adicionales sobre el desarrollo de mecanismos de resolución de quejas en:
  1. Mecanismos de reclamación compatibles con los derechos de la Universidad de Harvard;
  2. El kit de herramientas del mecanismo de reclamación de la CAO;
  3. La orientación complementaria del PNUD sobre mecanismos de reclamación.



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

- Sus procedimientos de reclamación deben reflejar el tamaño y la escala de sus operaciones, así como las necesidades de sus trabajadores y de las comunidades locales. En todos los casos, deben cumplir los criterios de eficacia establecidos por los Principios Rectores de la ONU (véase la Figura 14) y deben definir:
    - cómo pueden presentar reclamaciones los trabajadores y los particulares;
    - cómo investiga la dirección las reclamaciones y cómo decide remediarlas;
    - cómo comunica la dirección los resultados tras la investigación de una reclamación; y
    - cómo se documentan los resultados y se guardan confidencialmente.
  - Piense detenidamente quién gestionará e investigará las reclamaciones. Quienquiera que sea debe ser una persona de confianza, dotada de la sensibilidad cultural y de género necesaria para atender las necesidades de las poblaciones vulnerables en el lugar de trabajo que tienen más probabilidades de recibir un trato injusto. La persona debe
    - ser capaz de evaluar las reclamaciones, en función del género, y considerar otras características protegidas como la edad, la discapacidad, el estado civil, el embarazo y la maternidad, la raza, la religión o las creencias;
    - estar formada y capacitada para tomar decisiones, o al menos tener acceso a los responsables de la toma de decisiones.
- En algunos casos, la persona puede operar fuera de su empresa.
- Sus procedimientos de reclamación, tal y como exige LGMS 2.6, deben incluir a todos aquellos que deseen utilizarlos. Para ello, asegúrese de:
    - formar a todos los supervisores y trabajadores sobre los procedimientos, y específicamente sobre cómo plantear una reclamación o una preocupación;
    - hacer que las comunicaciones sobre los procedimientos de reclamación estén disponibles en idiomas que todos los trabajadores entiendan;
    - permitir que los trabajadores estén acompañados por un compañero o un responsable sindical durante los procesos formales; y
    - permitir a los no empleados presentar reclamaciones sobre el lugar de trabajo y darles el mismo nivel de confidencialidad y protección contra las represalias que a los empleados.
    - Asegúrese de que dispone de una política que prohíba las represalias. Puede tratarse de una política independiente o formar parte de una política general de la empresa (como parte de **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**).
    - En cualquier caso, debe disponer de procedimientos que respalden su política de no represalias.
    - Si le preocupa que alguien que plantea una reclamación pueda sufrir represalias, haga un esfuerzo adicional para evitar que esto ocurra. Eso podría incluir ajustar el horario de trabajo de la persona o reasignarla a otro supervisor.



MODELO PARA CASOS DE ACOSO, DISCIPLINA, PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN Y NO REPRESALIAS



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

## LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Dispone de políticas que prohíban las represalias, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo; y se han aplicado y comunicado a los trabajadores y supervisores?
- ¿Puede demostrar que el personal clave ha recibido formación para reconocer los signos de violencia de género?
- ¿Han recibido formación los supervisores y el personal de seguridad sobre los procedimientos disciplinarios adecuados y qué tipos de disciplina no son aceptables?
- ¿Puede demostrar que los guardias de seguridad no están autorizados a tomar medidas disciplinarias contra los trabajadores?
- ¿Mantiene un registro de las medidas disciplinarias en los expedientes de los empleados?
- ¿Puede demostrar que los trabajadores saben de antemano qué acusaciones se les imputan y que tienen derecho a defenderse?
- ¿Puede demostrar que sus procedimientos de reclamación cumplen los criterios de eficacia de los Principios Rectores de la ONU?
- ¿Guarda su centro los registros de investigación de las reclamaciones presentadas en un lugar seguro para proteger la confidencialidad?
- ¿Están debidamente formadas las personas encargadas de revisar las reclamaciones?

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### ☰ SITIOS WEB

- [Acas \(Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje\), Disciplina](#)
- [Chartered Institute of Personnel and Development, Discipline and Grievance at Work](#)
- [Derechos Humanos de la ONU, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes](#)
- [Verité, Una introducción a los mecanismos de reclamación](#)



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

# LGMS 17 Trabajo infantil

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC y se aplica a los trabajadores empleados directamente y a los trabajadores empleados indirectamente que trabajan regularmente en los centros de los miembros.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 17 Trabajo infantil		
	17.1	17.2	17.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

El trabajo infantil es uno de los problemas de rendimiento social más conocidos y condenados. Y, sin embargo, sigue estando muy extendida en muchas partes del mundo. El informe mundial 2021 de la OIT y UNICEF sobre el trabajo infantil reveló que el número de niños sometidos a trabajo infantil<sup>1</sup> ha aumentado en 8,4 millones en los últimos cuatro años hasta alcanzar los 160 millones en todo el mundo, de los cuales 79 millones realizan trabajos peligrosos. Los niños de 5 a 11 años constituyen la mayor proporción de niños sometidos a trabajo infantil y también una parte sustancial de los que realizan trabajos peligrosos. El 48 % de las personas sometidas a trabajo infantil tienen entre 5 y 11 años de edad, el 28 % entre 12 y 14 años, y el 25 % entre 15 y 17 años. Los niños sometidos a trabajo infantil en los sectores de servicios e industria son 31,4 millones y 16,5 millones, respectivamente.

Es importante comprender el contexto en el que se produce el trabajo infantil y las repercusiones que puede tener. Hay varias razones por las que los niños acceden al empleo; la necesidad económica es la más común. Las familias en situación económica marginal pueden depender de que los hijos obtengan ingresos.

Pero, en última instancia, el trabajo infantil impide el crecimiento económico y el desarrollo. Priva a los niños de la oportunidad de ser educados para un trabajo productivo y decente, relegándoles a menudo a empleos mal pagados y no cualificados en la edad adulta. El trabajo infantil también puede tener un efecto negativo en las condiciones laborales de los adultos, lo que genera una presión a la baja en los niveles salariales y conduce a un aumento de las tasas de desempleo de los adultos. Esto, a su vez, refuerza la pobreza y la falta de desarrollo, circunstancias que impulsan el trabajo infantil en primer lugar.

Estas complejidades y factores interrelacionados significan que abordar el trabajo infantil rara vez es una simple cuestión de retirar a los niños de la mano de obra. Los esfuerzos para hacer frente al trabajo infantil deben abordarse con una comprensión de los factores económicos en juego y una sensibilidad hacia las alternativas disponibles.

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/publications/major-publications/child-labour-global-estimates-2020-trends-and-road-forward>



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

La OIT lidera los esfuerzos mundiales para establecer estándares sobre el trabajo infantil a través de dos importantes convenios: el Convenio 138 sobre la edad mínima (1973) y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). Estos se resumen a continuación. Aunque los Estados miembros de la OIT no hayan ratificado ninguno de estos convenios «fundamentales», siguen estando obligados a promover la abolición efectiva del trabajo infantil a través de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

El **Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (C138 de la OIT)** ofrece la definición internacional más completa y autorizada de la edad mínima de admisión al empleo, que fija en 15 años o en la edad legal de finalización de la escolarización, la que sea más elevada. Se hacen excepciones a esta regla para:

- El trabajo peligroso, que conlleva una edad mínima de trabajo más elevada de 18 años (en circunstancias excepcionales, los países pueden, en virtud del C138 de la OIT, permitir el trabajo peligroso a partir de los 16 años, siempre que la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes afectados estén plenamente protegidas y que hayan recibido una instrucción o formación específica adecuada);
- El trabajo ligero, que conlleva una edad mínima de trabajo inferior a 13 años (los factores a tener en cuenta para determinar si un trabajo concreto constituye un trabajo ligero para un niño están relacionados con la probabilidad de que el trabajo sea perjudicial para su salud o desarrollo e incluyen las horas de trabajo, la asistencia y el rendimiento escolar, la participación en actividades de orientación o formación profesional y el medioambiente de trabajo); y
- Países cuya economía e instalaciones educativas están insuficientemente desarrolladas, en cuyo caso la edad mínima para trabajar puede reducirse inicialmente a 14 años.

A través del C138 de la OIT, los países deben fijar la edad mínima de acceso al trabajo o al empleo y establecer políticas nacionales para eliminar el trabajo infantil. La convención también define una serie de protecciones para los jóvenes que superan la edad mínima para trabajar pero que aún son menores de 18 años.

El C138 de la OIT no se aplica al trabajo realizado por los niños en las escuelas como parte de su educación o formación. Tampoco se aplica al trabajo realizado por niños de al menos 14 años en empresas, siempre que el trabajo forme parte de un programa escolar o de una institución de formación o sea un aprendizaje aprobado por el gobierno.

El **Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (C182 de la OIT)** insta a los países a prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil; se aplica a todos los menores de 18 años. A través del C182 de la OIT, también se exige a los países que definen en la ley qué constituye un «trabajo peligroso» y que encuentren formas de controlar cómo se aplica el convenio.

Más allá de la OIT, los esfuerzos internacionales para proteger contra el trabajo infantil incluyen:

- La **Convención sobre los Derechos del Niño**, que fue adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1989, en la que se detallan los derechos humanos básicos a los que tienen derecho los niños de todo el mundo, como el derecho a la supervivencia y el derecho al desarrollo de todo su potencial físico y mental.



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

- Los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, que establecen la responsabilidad de las empresas de respetar todos los derechos humanos, incluido el derecho a no sufrir trabajo infantil. En virtud de estos principios, las empresas deben evitar causar o contribuir al trabajo infantil a través de sus propias actividades; también deben tratar de prevenir y mitigar el trabajo infantil que esté directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales, como los proveedores. Si se detectan casos de trabajo infantil, las empresas también tienen la obligación, en virtud de los Principios Rectores de la ONU, de garantizar que los niños afectados tengan acceso a una reparación efectiva. Para ello es necesario estudiar detenidamente la mejor manera de rehabilitar a los niños lejos del lugar de trabajo de forma que puedan volver a la escuela. En el **LGMS 6 Derechos humanos** se ofrece más información sobre los Principios Rectores de la ONU y las recomendaciones del RJC en materia de reparación y diligencia debida en materia de derechos humanos.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de los países cuentan con una legislación nacional que establece una edad mínima para trabajar, a menudo con disposiciones particulares para diferentes sectores (véase el cuadro «Legislación sobre trabajo infantil en la India»).

### LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO INFANTIL EN LA INDIA

El 28 de agosto de 2012, el Gabinete de la Unión de India aprobó las enmiendas a la Ley de Trabajo Infantil y Adolescentes (Prohibición y Regulación) de 1986. La ley prohíbe todas las formas de trabajo infantil de menores de 14 años y tipifica como delito el empleo de estos niños. La ley prohíbe además el empleo de niños (o «adolescentes») de entre 14 y 18 años en trabajos peligrosos.

Según el proyecto de enmienda de 2012, el «trabajo peligroso» incluye, entre otras cosas:

- cualquier ocupación relacionada con las minas (subterráneas y submarinas) y las minas de carbón;
- corte y pulido de gemas; y
- cualquier procesamiento que implique metales y sustancias tóxicas como plomo, mercurio, manganeso, cromo, cadmio, benceno, pesticidas y amianto.

En 2016, se publicó otra enmienda para ampliar la protección de los niños y los adolescentes, centrándose en la rehabilitación de los niños y los adolescentes que ya han sido empleados contraviniendo los límites de edad establecidos en el proyecto de ley.

Fuente:

- [India, The Child Labour \(Prohibition and Regulation\) Amendment Bill, 2016](#)



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 17.1 Y 17.2: EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR DE 15 AÑOS Y PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

##### 17.1

- a 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 la *edad mínima de trabajo* en los 15 años, para permitir que los menores completen la escolaridad obligatoria.
- b 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:

- a. *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.
- b. Todas las formas de esclavitud infantil y prácticas similares a la esclavitud, incluida la *servidumbre por deudas*, la trata de niños, el *trabajo infantil* forzoso y la utilización de niños en conflictos armados.

#### Medidas a tomar:

- Designe a un miembro del equipo directivo, por ejemplo, del departamento de recursos humanos, como responsable de la política y los procedimientos sobre trabajo infantil, así como de todas las medidas correctivas de los incumplimientos potenciales y confirmados.
- Establezca una política que prohíba el uso del trabajo infantil y evite que los jóvenes trabajadores realicen trabajos peligrosos. Hágalo en una política independiente o incorpórela a una política existente. En cualquier caso, asegúrese de comunicar la política de trabajo infantil a todos los directivos y al personal, así como a cualquier socio comercial que emplee trabajadores en sus instalaciones.
- La edad mínima para realizar trabajos peligrosos no podrá ser inferior a 18 años.
- Incluso habiendo alcanzado la edad mínima, los niños menores de 18 años deben estar protegidos contra el trabajo peligroso u otras peores formas de trabajo infantil (por ejemplo, el trabajo forzoso, la utilización en la explotación sexual comercial o en actividades ilícitas). Si se descubre que un niño que supera la edad mínima general realiza un trabajo peligroso, es posible cambiar la tarea que está realizando o las condiciones de trabajo para que deje de ser peligroso, permitiendo así que el joven siga trabajando. Si el trabajo es intrínsecamente peligroso, como el trabajo en espacios confinados o con procesos a altas temperaturas, y la reasignación a un trabajo no peligroso es imposible, el joven debe ser retirado del trabajo.
- Las listas de trabajos peligrosos son cruciales sobre todo para este último grupo de niños, que tienen edad suficiente para trabajar, pero que aún necesitan ser protegidos como niños, incluso de los trabajos peligrosos.



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

- Deberá realizar una evaluación de riesgos adecuada a las circunstancias de su empresa para identificar las áreas en las que puede existir riesgo de trabajo infantil en sus operaciones o cadena de suministro. Hágalo como parte de su diligencia debida en materia de derechos humanos (véase **LGMS 6 Derechos humanos** y **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluidas las zonas de conflicto y de alto riesgo**) y asegúrese de incluir las siguientes actividades, según proceda:
  - Identifique las responsabilidades relacionadas con el trabajo peligroso y coteje las edades actuales de los trabajadores con estas para confirmar que no hay ningún trabajador joven implicado.
  - Identifique a todos los trabajadores empleados indirectamente *in situ* para confirmar que todos cumplen los requisitos mínimos de edad laboral.
  - Evalúe cualquier trabajo ligero realizado por los jóvenes trabajadores para asegurarse de que cumple la legislación aplicable y el LGMS, y de que no interfiere con la escolarización (tenga en cuenta que en estos casos debe apoyar a los jóvenes trabajadores que participen en un programa estructurado de educación formal).
- Desarrolle procedimientos y sistemas de gestión que le ayuden a aplicar su política de trabajo infantil. En particular:
  - Establezca un proceso para verificar la edad como parte de su proceso de contratación, y guarde copias de los documentos de prueba de edad con los registros de empleo. Si recurre a una agencia de contratación o de mano de obra para contratar a trabajadores, asegúrese de que confirman la prueba de la edad antes de emplear a trabajadores en su obra o asignarles trabajos peligrosos.
  - Si un solicitante no tiene documentos oficiales que demuestren su edad, utilice varios métodos de verificación diferentes y compárelos. Por ejemplo, hacer un reconocimiento médico, obtener copias de otros documentos como certificados escolares o testimonios familiares y realizar entrevistas. En todos los casos, siga siendo sensible al género y a la cultura. Asegúrese de que cualquier persona responsable de contratar y asignar tareas a los trabajadores reciba formación sobre cómo evitar contratar a trabajadores menores de edad o dar a los trabajadores jóvenes trabajos peligrosos.
  - Adjunte una prueba de la edad y una descripción de las funciones a los expedientes de empleo de todos los trabajadores menores de 18 años. Esto le ayudará a confirmar que sus trabajadores no están sometidos a trabajos peligrosos ni a las peores formas de trabajo infantil.
  - Cree y mantenga una lista de jóvenes trabajadores y controle sus horarios de trabajo y sus obligaciones para verificar el cumplimiento de la legislación local y del LGMS en lo que respecta a los límites de horas de trabajo, los horarios y la asistencia a la escuela. Eso incluye asegurarse de que los horarios y las asignaciones de trabajo cumplen:
    - el Convenio 33 de la OIT, que prohíbe a los trabajadores jóvenes trabajar en horario nocturno; y
    - el Convenio 182 y la Recomendación 190 de la OIT, que permiten a los niños de 13 a 15 años realizar trabajos ligeros, siempre que no supongan una amenaza para su salud y su seguridad ni obstaculicen su educación o su orientación y formación profesionales.
  - Tenga en cuenta que no debe despedir a los trabajadores infantiles antes de la auditoría del RJC; se espera que subsane los incumplimientos según lo establecido en LGMS 17.3.



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

### LGMS 17.3: CUANDO SE DETECTA TRABAJO INFANTIL EN UNA INSTALACIÓN

No obstante lo dispuesto en LGMS 17.1 y LGMS 17.2, cuando se descubra la existencia de *trabajo infantil*, los miembros deben retirar inmediatamente a los niños que participen en *trabajo infantil* y deben desarrollar procesos de reparación documentados que incluyan medidas para el bienestar continuo de cada *niño* y la situación financiera de la familia del niño. La reparación 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 sistemática 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.

#### Medidas a tomar:

- Los casos de trabajo infantil requieren respuestas meditadas que tengan en cuenta las circunstancias locales y la legislación aplicable. Todas las formas de reparación y la correspondiente comunicación con las partes interesadas deben estar en consonancia con el **LGMS 6 Derechos humanos** y el **LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluidas las zonas de conflicto y de alto riesgo**.
- Desarrollar estrategias de reparación adecuadas para tratar los casos de no conformidad con los convenios de la OIT y la legislación aplicable (véase la Tabla 19).

**TABLA 19. ESTRATEGIAS DE REPARACIÓN EN CASO DE NO CONFORMIDAD CON LOS CONVENIOS DE LA OIT Y LA LEGISLACIÓN APLICABLE**

Donde se encuentren niños o trabajadores jóvenes	Estrategias de reparación
<b>En los casos de trabajo infantil</b>	Retirar del empleo a los niños por debajo de la edad mínima para trabajar y ofrecerles un remedio adecuado, incluido el acceso a una educación de buena calidad con perspectivas reales de un empleo significativo cuando abandonen la escuela. Esto es especialmente importante cuando existe el riesgo de que el simple hecho de retirar a los niños del empleo haga que trabajen para otras organizaciones con condiciones laborales no controladas.
<b>En los casos de las peores formas de trabajo infantil, realizando trabajos peligrosos</b>	Retire inmediatamente a los niños o jóvenes trabajadores de la situación, informe de ello a las autoridades competentes, despliegue una estrategia de reparación como la descrita anteriormente, y busque un trabajo ligero alternativo para los jóvenes trabajadores.



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

- Si los niños que no participan en las peores formas de trabajo infantil siguen trabajando durante el proceso de saneamiento, debe asegurarse de que:
  - no trabajen durante el horario escolar;
  - no dediquen más de 10 horas al día al trabajo y a la escuela en conjunto (incluido el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta al trabajo y a la escuela);
  - puedan tener al menos 12 horas de descanso nocturno;
  - tengan un mínimo de días de descanso semanales habituales;
  - reciban una remuneración justa por su trabajo; y
  - no se les permita realizar horas extraordinarias.
- Conseguirlo en la práctica no es fácil. Según el LGMS del RJC, si ha identificado un caso de trabajo infantil, está en proceso de reparación y cumple todos estos puntos, no se encontrará en una situación de incumplimiento crítico. Sin embargo, debe desarrollar inmediatamente procedimientos para evitar que se emplee a más niños.
- Un miembro debe desarrollar un programa para la transición de cualquier niño que se encuentre realizando trabajo infantil que le permita asistir y permanecer en una educación de calidad o en una formación profesional hasta que deje de ser un niño. Un apoyo adecuado puede incluir tiempo para asistir a la escuela o, en algunos casos, acuerdos para proporcionar servicios educativos directamente, adecuados al tamaño y las circunstancias de los miembros.
- A la hora de diseñar y aplicar cualquier estrategia de reparación, considere la posibilidad de trabajar con organizaciones no gubernamentales locales para asegurarse de que su enfoque se basa en las prioridades y perspectivas culturales y geográficas locales. Esto le ayudará a evitar que sus estrategias causen involuntariamente más daño al niño o a la comunidad.
- Considere la posibilidad de apoyar iniciativas de desarrollo comunitario para erradicar las causas profundas del trabajo infantil. Por lo general, solo pueden aplicarse en cooperación con otros organismos como el gobierno nacional o local, las organizaciones internacionales, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales y los grupos comunitarios. Incluyen programas y proyectos locales destinados específicamente a mejorar el acceso a la educación, o a retirar a los niños del trabajo infantil y matricularlos en la escuela o en la formación profesional.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿El o la responsable de las políticas y los procedimientos relativos al trabajo infantil es una persona del equipo directivo?
- ¿Disponen de una política escrita contra el trabajo infantil?
- ¿Dispone de procedimientos escritos para verificar la edad de los trabajadores durante la contratación?
- ¿Guarda pruebas de la edad en los expedientes de los empleados?
- ¿Ha realizado una evaluación de riesgos para identificar las áreas de trabajo peligroso y ha comprobado que no haya trabajadores menores de 18 años?
- Si se descubre que hay niños trabajando, ¿tiene un proceso de remediación establecido? ¿Y es conforme a la disposición 17.3?



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

## LGMS 17 Trabajo infantil

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Derechos del Niño y Principios Empresariales](#)
- [Iniciativa de Comercio Ético \(ETI\), Trabajo infantil](#)
- [Foro Mundial de la Infancia](#)
- [Human Rights Watch, Trabajo infantil](#)
- [OIT, ¿Qué se entiende por trabajo infantil?](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio cinco: Trabajo](#)
- [US Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor](#)

#### PUBLICACIONES

- [Child Labour Platform, Report 2010-2011: Business Practices and Lessons Learned on Addressing Child Labour \(2011\)](#)
- [OIT, Age Verification: Protection for Unregistered Children from Child Labour \(2016\)](#)
- [OIT, C138 - Convenio sobre la edad mínima \(1973\)](#)
- [OIT, C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil \(1999\)](#)
- [OIT, Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir](#)
- [OIT, R146 – Recomendación sobre la edad mínima \(1973\)](#)
- [OIT, Hacia la eliminación urgente del trabajo infantil peligroso \(2018\)](#)
- [SAI, Social Accountability SA8000® International Standard \(2014\)](#)
- [Terre des Hommes, Child Labour Report 2017: The Neglected Link \(2017\)](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, UNICEF y Save the Children, Derechos del niño y Principios empresariales \(2012\)](#)
- [Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir](#)



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

# LGMS 18 Trabajo forzoso

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 18 Trabajo forzoso		
	18.1	18.2	18.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

El trabajo forzoso puede encontrarse tanto en los países de renta alta como en los de renta baja. Existe en las economías formales e informales, y puede encontrarse tanto en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales como en las de las pequeñas y medianas empresas (pymes). Las Estimaciones Globales de la Esclavitud Moderna de 2017 sugieren que en la actualidad hay alrededor de 24,9 millones de hombres, mujeres y niños en situación de trabajo forzoso en todo el mundo. Entre ellos, 16 millones son explotados en la economía privada, siendo las mujeres y las niñas las más afectadas.

El trabajo forzoso no implica necesariamente violencia física o abusos sexuales. La servidumbre por deudas afecta a la mitad de las víctimas del trabajo forzoso impuesto por agentes privados: dar a un trabajador un salario u otra forma de compensación no significa necesariamente que el trabajo no sea forzoso u obligatorio. La mayoría de las víctimas del trabajo forzoso sufren múltiples formas de coacción por parte de los empleadores o reclutadores, y acaban en situaciones en las que no pueden dejar su trabajo sin ser penalizados (o amenazados con una penalización). Dicha pena o amenaza puede consistir en la coacción física o el castigo, pero también pueden ser otras formas de abuso, como la amenaza de deportación, la restricción de movimientos, la confiscación de pasaportes, el reclutamiento engañoso o la servidumbre por deudas (véase LGMS 18.1).

La trata implica el traslado de una persona, a veces a través de fronteras internacionales pero más comúnmente dentro de un país, con fines de explotación. La trata de personas es más amplia que el trabajo forzoso, ya que también incluye la trata de personas con fines de matrimonio forzado, extracción de órganos o adopción.

Las empresas pueden verse afectadas por la trata de personas de varias maneras. Pueden estar directamente vinculadas a ella, por ejemplo contratando a víctimas de la trata como trabajadores o utilizando vehículos o locales de la empresa para transportar o albergar a víctimas de la trata. También pueden estar indirectamente vinculadas a la trata a través de las acciones de sus proveedores o socios comerciales, incluidos los subcontratistas, los intermediarios laborales o las agencias de empleo privadas. Esto significa que las empresas pueden estar implicadas en la trata si se abastecen de bienes o utilizan servicios producidos o prestados por víctimas de la trata.



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### TRABAJADORES INMIGRANTES VULNERABLES

Los trabajadores inmigrantes son especialmente vulnerables al trabajo forzoso, sobre todo si tienen un estatus laboral ilegal o restringido, son económicamente vulnerables o pertenecen a un grupo étnico sujeto a discriminación. Los reclutadores o intermediarios laborales sin escrúpulos pueden explotar estas vulnerabilidades utilizando tácticas de reclutamiento engañosas, cobrando tasas de contratación o reteniendo documentos de identidad y amenazando con la denuncia a las autoridades y la deportación. En estas condiciones, los trabajadores inmigrantes pueden aceptar pagar grandes cantidades para asegurarse el empleo y trabajar en condiciones inferiores a la norma y acabar realizando trabajos forzados y en régimen de servidumbre.

Si tiene inmigrantes en su plantilla, sobre todo si recurre a terceros para contratarlos, usted debe:

- Saber quiénes son estos trabajadores y de dónde proceden;
- Asegurarse de que su contratación fue totalmente legítima, realizada sin engaños, coacciones ni comisiones de contratación;
- Desarrollar una política de empresa sobre la contratación de trabajadores inmigrantes; y
- Contratar únicamente a agencias de contratación y empleo acreditadas.

### CONTRATACIÓN RESPONSABLE

Una de las principales causas de trabajo forzoso en las actuales cadenas de suministro mundiales son las prácticas de contratación engañosas y el cobro de comisiones por contratación. Estas prácticas afectan de forma desproporcionada a los trabajadores vulnerables y los deja expuestos a la explotación y al trabajo en régimen de servidumbre. El reclutamiento responsable es un esfuerzo para romper el ciclo de explotación y deuda relacionado con el reclutamiento.

Centrándose en los trabajadores migrantes, y enraizados en los Principios de Dhaka para una Migración Digna (véase el cuadro «Principios de Dhaka»), la contratación responsable parte del principio de que «no se cobren honorarios a los trabajadores migrantes» y de que los empleadores corran con todos los gastos asociados a la contratación de trabajadores migrantes. Este modelo de contratación en el que «el empleador paga» ([www.employerpays.org](http://www.employerpays.org)) cuenta con el apoyo y la aplicación de un grupo de empresas líderes conocido como Leadership Group for Responsible Recruitment. Ha sido adoptado por muchas organizaciones dirigidas por empresas, entre ellas Responsible Business Alliance y Building Responsibly. Este modelo, que se considera el primer paso para eliminar la carga de la deuda de los trabajadores y prevenir el trabajo forzoso, también lo utilizan cada vez más empresas de diversos sectores y países.



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### PRINCIPIOS DE DHAKA

Los Principios de Dhaka para una migración con dignidad (los «Principios de Dhaka») tienen como objetivo mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes desde el momento en que son contratados, pasando por su empleo en el extranjero, hasta el momento en que pasan a otro empleo o regresan sanos y salvos a sus países de origen.

Basados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en los estándares internacionales de derechos humanos y laborales, los Principios de Dhaka están dirigidos a todos los sectores industriales y en cualquier país en el que emigren trabajadores, tanto hacia dentro como hacia fuera. Los 12 Principios de Dhaka son:

1. Todos los trabajadores deben recibir un trato equitativo y sin discriminación.
2. Todos los trabajadores gozan de la protección de la legislación laboral.
3. No se cobrarán comisiones a los trabajadores migrantes.
4. Todos los contratos de los trabajadores migrantes deben estar claros y ser transparentes.
5. Las políticas y procedimientos deben ser integradores.
6. No se deben retener los pasaportes o documentos de identidad de los trabajadores migrantes.
7. Los salarios se pagan de forma directa y regular, y a tiempo.
8. Se respeta el derecho a la representación del trabajador.
9. Las condiciones laborales deben ser seguras y decentes.
10. Las condiciones de vida deben ser seguras y decentes.
11. Se debe proporcionar el acceso a presentar recursos.
12. Se respeta el derecho a cambiar de empleo y se garantiza un regreso seguro y en un tiempo oportuno.

Fuente:

- [Instituto de Derechos Humanos y Empresas, Los Principios de Dhaka para una Migración Digna \(2012\)](#)

## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

La libertad de trabajo forzoso y obligatorio está recogida en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que «nadie debe ser sometido a esclavitud ni a servidumbre».

La OIT lidera los esfuerzos mundiales y ha establecido normas para prevenir el trabajo forzoso a través de dos importantes convenios internacionales:

- **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (OIT C029):** este fue el primer convenio que exigía a los Estados miembros de la OIT que tomaran medidas contra el trabajo forzoso. Establece la definición más completa y autorizada de trabajo forzoso (véase la Sección A) y enumera cinco excepciones: el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, los servicios comunales menores, el trabajo penitenciario legítimo y el trabajo exigido en situaciones de emergencia.
- **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (OIT C105):** este complementa el C029 de la OIT, centrándose en cinco tipos de trabajo forzoso impuesto por el Estado que surgieron tras la Segunda Guerra Mundial. Entre ellos se incluye el trabajo forzoso como castigo por expresar opiniones políticas o participar en huelgas, como medio de discriminación o disciplina laboral, o con fines de desarrollo económico.



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

Aunque los Estados miembros de la OIT no hayan ratificado ninguno de estos dos convenios «fundamentales», siguen estando obligados a eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, ya que estos convenios se mencionan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 (Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento) que se aplica a todos los Estados miembros de la OIT.

En 2014, la OIT adoptó otros dos instrumentos contra el trabajo forzoso:

- **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (OIT: P029):** se trata de un instrumento jurídicamente vinculante que establece las obligaciones de los Estados miembros de la OIT para prevenir el trabajo forzoso, proteger a las víctimas y proporcionarles acceso a vías de recurso. Al hacer hincapié en el vínculo entre el trabajo forzoso y la trata de personas, el protocolo también reafirma la importancia de perseguir a todos los autores de trabajos forzados.
- **Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (OIT R203):** proporciona asesoramiento práctico no vinculante sobre cómo reforzar la legislación y las políticas nacionales en materia de trabajo forzoso para cumplir las obligaciones establecidas en el nuevo protocolo.

La creciente concienciación sobre la trata de personas en los últimos 20 años ha hecho que surjan nuevos instrumentos internacionales y regionales contra la trata más allá de la OIT, como el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, o «Protocolo de Palermo», y el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos. Estos instrumentos transmiten un consenso cada vez mayor de que la trata de personas puede incluir, dar lugar o realizarse con fines de trabajo forzoso, esclavitud y servidumbre. La adopción y ratificación de estos instrumentos ha contribuido a rápidos cambios en la legislación y la práctica de muchos países y a la adopción de nuevas políticas en este campo.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Las leyes nacionales y locales aplicables en la mayoría de los países (y las normativas en general) son bastante claras a la hora de abordar la trata, la servidumbre involuntaria, el trabajo en prisión y el trabajo en régimen de servidumbre. Es esencial conocer toda la legislación y reglamentación pertinente en todas las jurisdicciones de operaciones, especialmente aquellas leyes extraterritoriales que imponen requisitos específicos a las empresas para llevar a cabo la diligencia debida o informar sobre las medidas que han adoptado para evitar el trabajo forzoso en sus operaciones y cadena de suministro. Estas leyes se están extendiendo rápidamente.

Para más información sobre algunas de las normativas más recientes de 2018 (incluidas las leyes británica y australiana sobre la esclavitud moderna, la ley francesa sobre el deber de vigilancia y la ley californiana sobre la transparencia en las cadenas de suministro), consulte el cuadro «Normativa reciente» en el LGMS 6 Derechos humanos.



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 18.1: NO AL TRABAJO FORZOSO

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.

#### Medidas a tomar:

- Exponga claramente su postura contra el trabajo forzoso, ya sea en una política independiente o como parte de una política de derechos humanos más amplia, y comunique esta expectativa a todos los socios comerciales de su cadena de suministro. Al transmitir sus expectativas a lo largo de la cadena de suministro, debe reforzar el mensaje de que su empresa podría rescindir el contrato con cualquier proveedor que utilice mano de obra forzada.
- Tenga en cuenta que comunicar claramente su postura contra el trabajo forzoso a los socios comerciales también es importante para aplicar su política de derechos humanos, tal y como se exige en el **LGMS 6 Derechos humanos**.
- Designe a una persona del equipo directivo, como el de recursos humanos, como responsable de las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso.
- Para ayudar a prevenir el uso de trabajo forzoso en su empresa:
  - Utilice contratos de trabajo estándares, incluyendo las condiciones legales y las acordadas colectivamente, las horas de trabajo y los salarios. Esto incluye garantizar que los trabajadores comprendan las condiciones de empleo y reciban una copia del contrato de trabajo definitivo, y que los pagos de los salarios regulares estándares se realicen directamente al trabajador y no se sustituyan por una remuneración en especie (véase **LGMS 13 Condiciones generales de empleo**).
  - Prohíba formalmente a cualquier empleado o contratista que utilice (o amenace con utilizar) la violencia o las sanciones, o que recurra a prácticas intimidatorias, como el acoso. Esto incluye asegurarse de que todos los trabajadores y contratistas saben cómo utilizar su mecanismo de reclamación para denunciar de forma anónima cualquier infracción (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias**).
- Si utiliza contratistas, proveedores, agencias o proveedores de mano de obra, asegúrese de que su diligencia debida en materia de derechos humanos incluya la evaluación de estos socios comerciales para detectar posibles casos de trabajo forzoso.
- La OIT define 11 indicadores de trabajo forzoso que puede utilizar para ayudarle a identificar casos en su cadena de suministro. Si encuentra pruebas de la existencia de uno de los indicadores, puede que haya prácticas laborales injustas; la evidencia de dos o más indicadores sugiere un mayor riesgo de trabajo forzoso. Los 11 indicadores son:
  - El abuso de la vulnerabilidad
  - El engaño
  - Restricción de movimiento
  - Aislamiento
  - Violencia física y sexual
  - Intimidación y amenazas
  - La retención de documentos de identidad
  - Retención de salarios
  - La servidumbre por deudas
  - Condiciones de vida y de trabajo abusivas
  - El exceso de horas extras



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### LGMS 18.2: TRABAJO VOLUNTARIO

Los miembros se deben asegurar de que todos los *trabajadores* estén trabajando en situaciones voluntarias.

Los miembros no deben:

- Restringir indebidamente la libertad de movimiento de los *trabajadores* en el lugar de trabajo o en las viviendas *in situ*.
- Retener copias originales de la documentación personal del trabajador, como los documentos de identidad.
- 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.
- Retener cualquier parte del salario, las prestaciones o los bienes de un *trabajador* para obligarle a seguir trabajando.
- Impedir que los *trabajadores* rescindan su contrato de trabajo tras un aviso razonable o según lo establecido por la *legislación aplicable*.

### Medidas a tomar:

- Si utiliza medidas de seguridad (como puertas cerradas y guardias de seguridad en las salidas) para proteger a los trabajadores y los bienes en sus instalaciones, asegúrese de que los trabajadores pueden salir sin restricciones, o solo con restricciones limitadas y debidamente justificadas, al final de su turno y en cualquier caso de peligro o amenaza para su persona.
  - Tenga en cuenta que mientras pueda demostrar que los trabajadores pueden marcharse sin amenazas ni sanciones y que todo el trabajo se realiza de forma voluntaria, tomar precauciones de seguridad en las salidas no se considera trabajo forzoso.
- Dar libertad de movimiento a los trabajadores también incluye asegurarse de que:
  - los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo con fines específicos, como ir al baño, hacer una pausa para hidratarse o buscar atención médica (en ningún caso debe restringir el acceso a la comida, el agua, los aseos o la atención médica en el lugar de trabajo como forma de disciplinar a los trabajadores); y de que
  - los trabajadores no tienen restricciones irrazonables para desplazarse en cualquier vivienda proporcionada por el empleador, incluyendo tanto las residencias gestionadas por el empleador como las contratadas por terceros.
- No conserve los documentos de identidad originales de los trabajadores, como su pasaporte, bajo ninguna circunstancia que no sea para responder a los procesos administrativos locales relacionados con el trabajo (como la obtención de un visado de trabajo, una identificación local, etc.).
- Se considera una buena práctica dar a los trabajadores libre acceso a un lugar seguro donde puedan guardar sus objetos de valor y documentos personales mientras estén en el trabajo. Esto puede incluir cajas de seguridad si sus empleados necesitan tener sus pasaportes guardados de forma segura.
- No cobre a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, honorarios o depósitos por la contratación. Si descubre que un trabajador ha pagado comisiones de contratación, debe establecer un sistema que compense a los trabajadores por el importe total que pagaron.
- Sea proactivo a la hora de garantizar que ni usted ni sus socios comerciales aplacen o retengan ninguna parte de los pagos salariales de un trabajador para obligarle a trabajar durante más tiempo; y siga las directrices del **LGMS 15 Remuneración** para asegurarse de que los trabajadores reciben una remuneración adecuada.
- En ausencia de un periodo de preaviso contractual, si un trabajador dimite, puede pedirle que siga trabajando durante un periodo de tiempo determinado hasta que pueda encontrar un sustituto. Pero asegúrese de que el trabajador es libre de rechazar su petición sin ser amenazado o sin que se le retenga el resto de su salario.



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### LGMS 18.3: TRATA DE PERSONAS

Los miembros no deben participar en ni apoyar la *trata de personas* ni ningún otro tipo de contratación engañosa o prácticas de *trabajo en régimen de servidumbre*. 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.

#### Medidas a tomar:

- Exponga claramente su postura contra la trata de personas, la contratación engañosa y el trabajo en régimen de servidumbre (ya sea en una política independiente o como parte de una política más amplia de derechos humanos) y comuníquelo a todos los reclutadores de mano de obra, agencias o proveedores con los que trabaje.
- Utilice la diligencia debida para identificar cualquier riesgo de trata de personas o de contratación engañosa o trabajo en régimen de servidumbre en sus propias operaciones y en las de su cadena de suministro (véase **LGMS 6 Derechos humanos y LGMS 7 Diligencia debida para el abastecimiento responsable, incluidas las zonas de conflicto y de alto riesgo**).
- Si recurre a reclutadores, agencias y proveedores de mano de obra:
  - Recurra únicamente a aquellos cuya actividad esté formalmente autorizada o certificada por la autoridad competente.
  - Lleve a cabo la diligencia debida para comprobar si existen casos de trata de personas o de contratación engañosa o trabajo en régimen de servidumbre, especialmente si se trata de trabajadores inmigrantes (véase la Figura 15).
  - Asegúrese de que no llevan a cabo ninguna práctica que ponga a los trabajadores en riesgo de sufrir trata de personas o contratación engañosa o trabajo en régimen de servidumbre (incluidas las comisiones de contratación, la servidumbre por deudas o la intimidación).
- Siga supervisando sus propias operaciones y las de los reclutadores, agencias y proveedores de mano de obra que utilice para garantizar el cumplimiento continuo del LGMS 18.3. Por ejemplo, mediante:
  - entrevistas o encuestas periódicas a los trabajadores;
  - revisiones de las políticas y procedimientos para confirmar que disponen de los controles adecuados (esto podría incluir la revisión de los contratos de los empleados); y
  - auditorías formales.



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

**FIGURA 15. INDICADORES CLAVE DEL TRABAJO FORZOSO QUE PUEDEN UTILIZARSE PARA RESPALDAR LOS PROCESOS DE DILIGENCIA DEBIDA PARA SELECCIONAR Y SUPERVISAR A LOS RECLUTADORES, LAS AGENCIAS Y LOS PROVEEDORES DE MANO DE OBRA**

<b>Indicadores de trabajo forzoso</b>	<b>Contratación</b> Contratación inicial y posterior (incluidos los desplazamientos)	Uso del engaño, falsas promesas. Pagos a intermediarios para conseguir trabajo, documentos de identidad, documentos de viaje, etc. Trabajo impuesto como condición de otras prestaciones. Reclutamiento forzoso, secuestro. Tipo de organización del viaje (si procede). Cambio de trabajo sin posibilidad de rechazo. Violencia o amenazas de violencia en caso de negarse a cambiar de trabajo.
	<b>Condiciones de vida</b> durante el empleo	Libertad de elección de vivienda. Retenciones salariales por alojamiento o herramientas de trabajo. Libertad para salir del recinto, contactar con la familia, hablar con gente de fuera. Vigilancia de las viviendas. Calidad, cantidad y precio de los alimentos proporcionados por el empleador. Libertad para comprar alimentos fuera del lugar de trabajo.
	<b>Coacción a los trabajadores</b> para hacerles trabajar o impedir que se vayan	Retención del salario. Manipulación de la deuda. Abuso de la vulnerabilidad del trabajador derivada de su situación migratoria irregular. Conservación de documentos de identidad o de viaje. Vigilancia estrecha de los movimientos de los trabajadores. Imposibilidad de abandonar los locales de trabajo. Violencia o amenaza de violencia. Amenazas contra el trabajador o los miembros de su familia si el trabajador se marcha. Amenazas de denuncia o deportación.

Fuente:

- [OIT, Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children \(2012\)](#)



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS: TRABAJO FORZOSO

1. Si un empleado ha dado verbalmente o por escrito su consentimiento para trabajar, ¿cómo puede hablarse de trabajo forzoso?

El consentimiento formal de un empleado no siempre garantiza que este trabaje voluntariamente. Por ejemplo, cuando el consentimiento para trabajar se ha dado bajo amenaza de violencia, no puede haber oferta voluntaria de trabajo. Del mismo modo, si un trabajador es inducido mediante engaños, falsas promesas o la confiscación de documentos de identidad, no puede decirse que ofrezca su trabajo voluntariamente y, por tanto, se encuentra en situación de trabajo forzoso.

2. ¿Constituye trabajo forzoso la retención de documentos personales durante la vigencia del contrato de trabajo?

Solo si los trabajadores no pueden acceder a estos documentos cuando lo deseen, o si consideran que no pueden dejar el empleo sin arriesgarse a perderlos.

3. ¿Las horas extraordinarias obligatorias para cumplir los plazos de producción se consideran trabajo forzoso?

No si se mantiene dentro de los límites establecidos por la legislación nacional o los convenios colectivos. El trabajo forzoso se produce cuando las horas extraordinarias superan los límites semanales o mensuales permitidos por la ley y se hacen obligatorias (independientemente del motivo). Las horas extraordinarias también se consideran trabajo forzoso si los trabajadores son sancionados, multados o amenazados por negarse a realizarlas (véase LGMS 14 Horas de trabajo).

4. Si estoy dando a mis trabajadores salarios y beneficios completos, ¿puede surgir alguna vez un problema de trabajo forzoso?

Si una persona no es libre de abandonar su empleo sin amenazas ni sanciones, se encuentra en situación de trabajo forzoso, independientemente de que se le pague o no el salario íntegro u otras formas de compensación.

5. Contrato personal de seguridad y cierro con llave las puertas de mi lugar de trabajo para evitar robos y proteger la seguridad de mis empleados y propiedades. ¿Se considera trabajo forzoso?

No si los trabajadores pueden marcharse sin amenazas ni penalizaciones y todo el trabajo se realiza de forma voluntaria. La restricción irrazonable de movimientos por parte del personal de seguridad puede indicar trabajo forzoso, por lo que debe tratarse con precaución. Asegúrese de que sus medidas de seguridad también cumplen la norma LGMS 13 Seguridad.

Fuente:

- OIT, Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo forzoso



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Ha evaluado los riesgos de trabajo forzoso y trata de personas en su empresa, dentro de su cadena de suministro y en cualquier agencia de contratación?
- ¿Sus medidas de seguridad restringen injustificadamente la circulación mediante sanciones o amenazas de sanción a los trabajadores?
- ¿Pueden los trabajadores acceder a sus documentos de identidad y pasaportes cuando lo necesiten?
- ¿Puede demostrar que los trabajadores no están obligados a realizar horas extraordinarias obligatorias?
- ¿Puede demostrar que se informó a los trabajadores de las condiciones de empleo y se les entregó un contrato preciso en un idioma que comprendieran antes de empezar a trabajar?
- ¿Ha confirmado que a los trabajadores no se les cobraron comisiones de contratación como parte de su proceso de contratación? Si se cobraron honorarios de contratación a un trabajador, ¿puede demostrar que se reembolsaron en su totalidad?
- ¿Puede demostrar que los trabajadores son libres de abandonar el empleo tras un preaviso razonable sin penalización ni retención deliberada del salario?
- ¿Puede demostrar que está evaluando y supervisando a los reclutadores, agencias y proveedores de mano de obra de las instalaciones?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [ILO, Special Action Programme to Combat Forced Labour](#)
- [Social Accountability SA 8000® International Standard](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio cuatro: Trabajo](#)
- [Iniciativa mundial de las Naciones Unidas para luchar contra la trata de personas \(UNGIFT\)](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)



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

## LGMS 18 Trabajo forzoso



### PUBLICACIONES

- [The Danish National Board of Social Services, Managing the Risk of Hidden Forced Labour: A Guide for Companies and Employers \(2014\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, Migration with Dignity: A Guide to Implementing the Dhaka Principles \(2017\)](#)
- [OIT, C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso \(1930\)](#)
- [OIT, C105 – Convenio sobre el trabajo forzoso \(1957\)](#)
- [ILO, Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business \(2015\)](#)
- [OIT, El Trabajo Forzoso y la Trata de Personas - Manual para los inspectores del trabajo \(2009\)](#)
- [OIT, Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos \(2019\)](#)
- [OIT, Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children \(2012\)](#)
- [OIT, Indicadores del trabajo forzoso de la OIT \(2012\)](#)
- [Responsible Recruitment Toolkit, Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains \(2017\)](#)
- [Stronger Together, Tackling Modern Slavery in Global Supply Chains Toolkit \(2017\)](#)
- [UN, Protocol to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking in Persons, Especially Women and Children \(2000\)](#)
- [UNGIFT, Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking \(2010\)](#)



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

# LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva		
	19.1	19.2	19.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

El derecho a la libertad de asociación está proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el trabajo, esto significa el derecho a formar libremente organizaciones de trabajadores. Los trabajadores que no deseen afiliarse a dichas organizaciones también tienen sus derechos protegidos y no pueden ser coaccionados a afiliarse en contra de su voluntad.

La libertad de asociación no significa que las empresas deban organizar la mano de obra o invitar a los sindicatos al lugar de trabajo. Significa simplemente que los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado de afiliarse a una asociación ni discriminarlo por su elección. Esto incluye el menoscabo indirecto de la libertad de asociación, por ejemplo impidiendo a los sindicatos el acceso a los trabajadores o interfiriendo o influyendo en los resultados de las elecciones de las organizaciones de trabajadores.

La negociación colectiva es un proceso voluntario que tiene lugar entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios. Suele centrarse en la negociación de las condiciones de empleo, como los salarios, las horas de trabajo, las condiciones laborales, los procedimientos de reclamación y los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empresarios. El principio fundamental de la negociación es que debe llevarse a cabo de buena fe, con un esfuerzo genuino por llegar a un acuerdo en un plazo razonable. El resultado mutuamente aceptable de la negociación colectiva se denomina «negociación colectiva». Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, entran en procedimientos de resolución de conflictos, que van desde la conciliación a la mediación, pasando por el arbitraje.

La libertad de asociación aún no ha recibido el mismo nivel de atención por parte de las empresas que la salud y seguridad o la abolición del trabajo infantil. Con la creciente globalización, la privatización y las acciones legales contra las empresas, la libertad de asociación está cobrando mayor importancia. Como parte del marco de los derechos humanos básicos, debería ocupar un lugar destacado en la agenda de todas las empresas.



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA: BUENA PARA LOS NEGOCIOS

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), «lejos de arrastrar a las empresas y reducir la productividad, existen pruebas considerables de que los convenios de negociación colectiva reducen realmente la desigualdad salarial y pueden contribuir a la productividad y la competitividad».

La voz colectiva de los trabajadores puede ser una influencia importante no solo para estabilizar las relaciones laborales sino para mejorar el rendimiento de la gestión. Las investigaciones demuestran que la presencia sindical en una empresa está asociada a:

- Mayor igualdad salarial;
- Una mayor proporción de la renta destinada a prestaciones sociales;
- Menor rotación de personal, lo que se traduce en menores costes de contratación y formación;
- Retención y desarrollo de habilidades;
- Cambios más suaves en las prácticas del lugar de trabajo; y
- Aumento de la productividad.

Fuente:

- [Ethical Trading Initiative, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

El artículo 20 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** establece que «toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas», y que «nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación». El artículo 23.4 prevé específicamente el derecho a afiliarse a un sindicato.

La OIT lidera los esfuerzos mundiales para definir y establecer estándares que defiendan estos derechos a través de dos grandes convenios:

- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948** (OIT C087); y
- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949** (OIT C098).

En conjunto, estos convenios destacan seis características de lo que significa tener libertad de asociación (véase la Figura 16).



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

FIGURA 16. SEIS ELEMENTOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN



Fuente:

- [ETI, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

Aunque los Estados miembros de la OIT no hayan ratificado ninguno de los convenios «básicos», siguen obligados a defender la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a través de 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Otros convenios de la OIT apoyan además la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Por ejemplo, el Convenio 135<sup>1</sup> de la OIT trata de los representantes de los trabajadores y establece que la dirección no debe tratar de imponer restricciones sobre a quién elige el sindicato como sus dirigentes (por ejemplo, estipulando que los dirigentes elegidos deben tener ciertos niveles de educación o haber trabajado en la empresa durante cierto tiempo). Según el Convenio 135, los miembros del sindicato deben ser libres de elegir a sus representantes, que a su vez deben ser libres de desempeñar sus funciones sin interferencias. Esto no significa que los representantes puedan hacer lo que quieran o dejar de trabajar. Deben funcionar de acuerdo con la legislación nacional o en virtud de un convenio colectivo en cuestiones como las instalaciones que pueden utilizar y la cantidad de tiempo que pueden ausentarse del trabajo para cumplir con sus obligaciones sindicales.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de las leyes laborales y de empleo nacionales tienen disposiciones muy específicas sobre la libertad de asociación, la negociación colectiva y las estructuras que las apoyan. Algunos países restringen la libertad de asociación a través de los sindicatos a nivel nacional, dentro de zonas económicas especiales o para determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores inmigrantes. En otros países en los que la libertad de asociación es legal, aún puede haber restricciones a la plena expresión de la libertad de asociación.

Es esencial conocer toda la legislación pertinente en las jurisdicciones en las que se opera.

### PAÍSES EN LOS QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTÁ ACTUALMENTE RESTRINGIDA POR LEY

- La mayoría de los Estados del Golfo (Bahrein, Omán, Qatar, Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos): los sindicatos están totalmente prohibidos.
- China y Vietnam: los sindicatos están controlados por el gobierno y no son independientes.

<sup>1</sup> OIT, C135 – Convenio sobre los representantes de los trabajadores (1971), [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280)



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 19.1: RESPETAR EL DERECHO DE LOS EMPLEADOS A ASOCIARSE LIBREMENTE

Los miembros respetarán 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.

#### Medidas a tomar:

- Designe a una persona del equipo directivo, como recursos humanos, responsable de conocer y cumplir esta disposición.
- Asegúrese de que sus procedimientos de contratación, despido y revisión del rendimiento de los empleados no discriminan a los miembros de un sindicato, o a aquellos que pretendan formar un sindicato de acuerdo con la legislación aplicable (véase **LGMS 20 No discriminación**). Establezca mecanismos de reclamación que permitan a los trabajadores plantear cualquier preocupación (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias**).
- Es su responsabilidad asegurarse de que sus trabajadores comprenden su derecho a organizarse, algo que deben poder hacer libremente sin ninguna interferencia por su parte. Establezca un proceso formal para comunicar, de forma imparcial, a los trabajadores su derecho a afiliarse o formar sindicatos.
- Tenga cuidado de no promover ningún sindicato o asociación de trabajadores en particular, y no obligue a sus trabajadores a afiliarse o abandonar uno.
- No obstruya ni intervenga en modo alguno en la elección de los representantes sindicales.
- Asegúrese de que los sindicatos y sus representantes tienen derecho a llevar a cabo sus actividades tal y como se describe en la legislación aplicable.

#### LGMS 19.2: RESPETAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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*.

#### Medidas a tomar:

- Cuando exista una organización de trabajadores, negocie con ella para alcanzar un convenio de *negociación colectiva*.
- Se espera que negocie y pacte de buena fe y que no participe en litigios indebidos u otras acciones para retrasar, detener o limitar el proceso de negociación. Esto significa que durante las negociaciones, debe mostrar su voluntad de discutir, comprometerse y llegar a una solución de mutuo acuerdo.



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

- Un caso ante el Tribunal Federal de Australia, informó que actuar de buena fe podía demostrarse como «actuar honestamente y con fidelidad al trato; una obligación de no actuar deshonestamente y de no actuar para socavar el trato celebrado o la sustancia del beneficio contractual negociado; y una obligación de actuar razonablemente y con lealtad teniendo en cuenta los intereses de las partes (que, inevitablemente, en ocasiones entrarán en conflicto) y las disposiciones, objetivos y propósitos del contrato, objetivamente determinados» (Paciocco v Australia and New Zealand Banking Group Limited (2015) FCAFC 50).
- Actuar de buena fe no significa que una parte tenga que actuar en contra de sus propios intereses.
- Es probable que actuar de «buena fe» implique elementos de:
  - equidad;
  - honestidad;
  - razonabilidad;
  - no socavar los objetivos contractuales;
  - no actuar de forma arbitraria o caprichosa;
  - tener en cuenta los intereses de la otra parte, sin tener que subordinar los propios intereses a los de la otra.
- También debe intentar llegar a un acuerdo a tiempo. El Estándar IRMA para la Minería Responsable describe una manera oportuna de variar en función de las cuestiones que se debatan. El miembro y los trabajadores, o los representantes de los trabajadores, deben acordar los plazos de recepción de la información crítica para cualquier negociación. La frecuencia del compromiso también debe ser acordada por la empresa operadora y los representantes de los trabajadores.
- Todos los convenios de negociación colectiva deben cumplir la legislación aplicable. Dado que esto puede variar significativamente de una jurisdicción a otra, es importante que dedique tiempo a identificar y comprender sus obligaciones legales.
- Una vez alcanzado un convenio de negociación colectiva, a nivel de empresa, sectorial o nacional, asegúrese de aplicarlo plenamente en su empresa.
- Tenga en cuenta que los convenios de negociación colectiva también pueden estar sujetos a otros requisitos del LGMS, por ejemplo los del:
  - **LGMS 14 Horas de trabajo** si se utilizan para establecer el acuerdo colectivo de los trabajadores para realizar horas extraordinarias en algunas circunstancias, trabajar más horas o promediar los días de descanso; y
  - **LGMS 15 Remuneración** si se utilizan para definir la tarifa salarial acordada para las horas extraordinarias o las circunstancias en las que se pueden realizar deducciones salariales.



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

### CONFORMIDAD CON EL LGMS 19 EN LA INDIA

En algunas empresas o jurisdicciones, pueden existir formas de compromiso de los trabajadores o acuerdos que no parecen satisfacer los requisitos del LGMS 19.

Por ejemplo, muchas empresas de la India no tienen sindicatos, por lo que la negociación colectiva no tiene lugar. En su lugar, los «comités de empresa» constituyen foros para plantear y debatir cuestiones entre los trabajadores y la dirección. Los miembros de estos comités no son elegidos oficialmente, sino que suelen ser nombrados por consenso general entre los trabajadores. Sus discusiones con la dirección, junto con los resultados y acuerdos alcanzados, suelen documentarse en las actas de las reuniones y a veces se redactan como un memorando de entendimiento (MOU). Sin embargo, no se consideran equivalentes a los «convenios colectivos» según la legislación india, porque el comité no es una organización de trabajadores o un sindicato que se asocie libremente.

En virtud de la legislación india (la Ley india de conflictos laborales), los comités de empresa sirven para asegurar y preservar las buenas relaciones entre una empresa y sus trabajadores, comentar asuntos comunes de interés o preocupación e intentar resolver cualquier diferencia material de opinión. En todos los casos, el RJC fomenta el uso de estos comités, especialmente como forma de dar a conocer el LGMS del RJC.

Dependiendo de la forma específica de compromiso de los trabajadores o del acuerdo vigente, su empresa puede o no estar en conformidad con el LGMS 19, como se indica a continuación:

- **Conformidad:** Los convenios de negociación colectiva cumplen con la legislación aplicable y rigen las condiciones laborales pertinentes.
- **No conformidad menor:** Existe alguna forma de compromiso de los trabajadores legalmente constituida y un documento acordado (como un MOU o las actas de reuniones debidamente constituidas) rige las condiciones laborales pertinentes. En este caso, el documento acordado no se considera un convenio colectivo en virtud de la legislación aplicable y es necesario adoptar medidas correctivas para convertirlo en un convenio colectivo legalmente reconocido o para garantizar que las condiciones de empleo se ajustan a la legislación aplicable.
- **No conformidad mayor:** Ninguna forma de compromiso de los trabajadores legalmente constituida rige las condiciones de trabajo pertinentes.

### LGMS 19.3: PAÍSES DONDE LOS DERECHOS ESTÁN RESTRINGIDOS

Cuando la legislación restrinja el derecho a la *libertad de asociación* y a la *negociación colectiva*, los miembros no obstruirán los medios alternativos que estén permitidos por la *ley aplicable*, ni intentarán influir o controlar estos mecanismos.



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

### Medidas a tomar:

- Respetar los medios alternativos legales para que los trabajadores se asocien.
- Ejemplos de medios alternativos legales pueden ser un comité de salud y seguridad que se ocupe del bienestar de todos los trabajadores, incluida la dirección.
- Es importante que no influya ni controle los medios alternativos. No presione a sus trabajadores para que se afilién a una organización controlada por la empresa en lugar de una organización creada y controlada por los trabajadores.
- Debe ayudarles. Esto podría implicar la creación de comités temáticos, por ejemplo un comité de salud y seguridad que se ocupe del bienestar de todos los trabajadores, incluida la dirección. Cuando las leyes locales lo permitan, también puede apoyar a los trabajadores para que elijan libremente a sus propios representantes en el lugar de trabajo, educando a la plantilla sobre el marco de la representación de los trabajadores antes de las elecciones y proporcionando a los representantes de los trabajadores elegidos una formación externa e independiente.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Deja que sus trabajadores se asocien libremente en las organizaciones o sindicatos de su elección?
- ¿Dispone de procesos para comunicarse con los trabajadores de forma imparcial sobre su derecho a organizarse?
- ¿Participa de buena fe en los convenios de negociación colectiva y se adhiere a los resultados acordados?
- ¿Cumplen los convenios colectivos con la legislación aplicable?
- En los países en los que los derechos de asociación de los trabajadores están restringidos, ¿deja que sus trabajadores se asocien en sindicatos controlados por el Estado o en medios legales alternativos de asociación?



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

## LGMS 19 Libertad de asociación y negociación colectiva

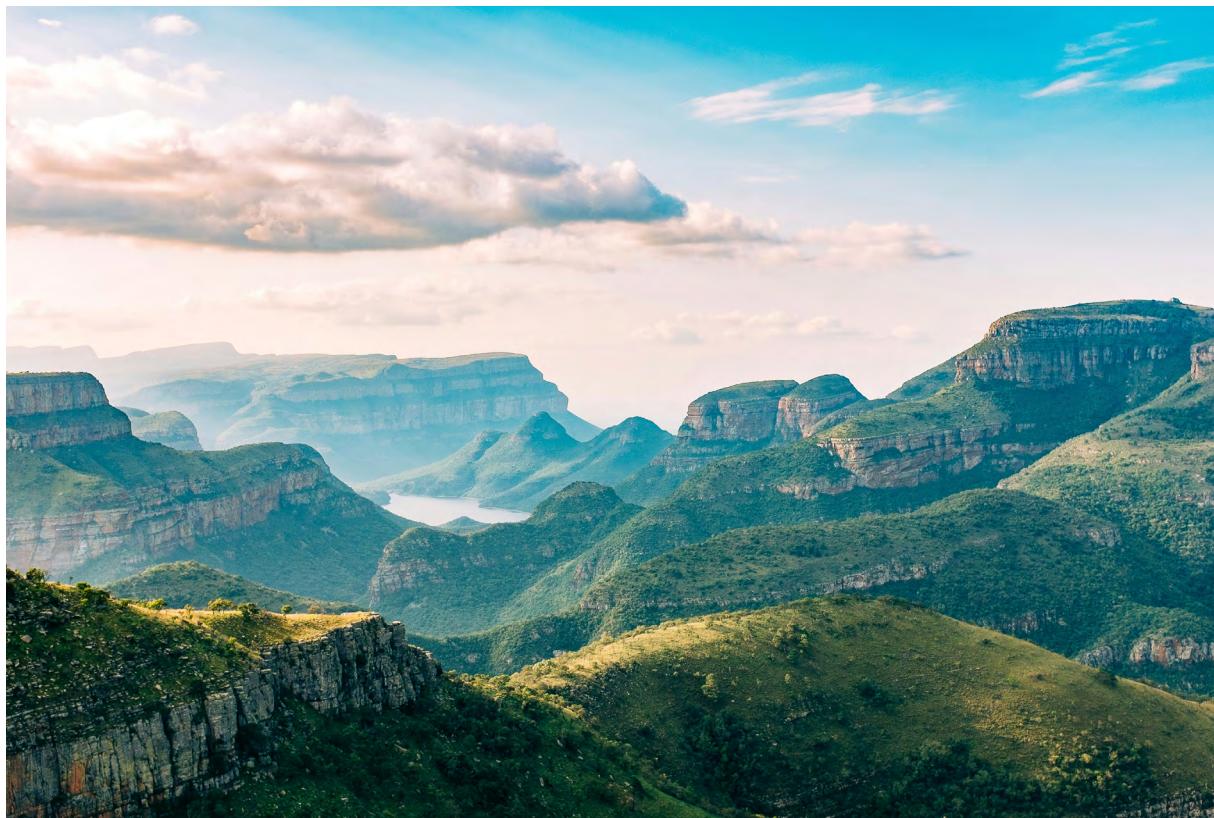
### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [ETI, El Código Básico, Iniciativa de Comercio Ético \(ETI\)](#)
- [OIT, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio tres: Trabajo](#)

#### PUBLICACIONES

- [Better Work, Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2009\)](#)
- [ETI, Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)
- [OIT, C087, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948](#)
- [OIT, C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva \(1949\)](#)
- [Sedex y Verité, Sedex Supplier Workbook. Chapter 1.3: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2014\)](#)
- [ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos: Artículo 20 \(1948\)](#)





# LGMS 20 No discriminación

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC y a los trabajadores empleados directamente y a los trabajadores empleados indirectamente que trabajan regularmente en los centros de los miembros.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 20 No discriminación
	20.1
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓
Minorista de joyería y relojería	✓
Reciclador	✓
Industria de servicios	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

La discriminación en el trabajo adopta muchas formas y se produce en diversos sectores y entornos profesionales. Se encuentra en países de renta alta y baja, en entornos rurales y urbanos, y en lugares de trabajo de baja y alta tecnología. Puede afectar al modo en que un empleado recibe responsabilidades, formación o ascensos; al trato que recibe en el trabajo; o a la seguridad de su empleo. Incluso puede impedir que alguien consiga un empleo en primer lugar. En última instancia, la discriminación crea y refuerza las desigualdades y constituye una violación de los derechos humanos.

En todo el mundo, las mujeres sufren una de las mayores discriminaciones, en cuanto a los empleos de que disponen, su remuneración, prestaciones y condiciones laborales, y el acceso a los puestos de toma de decisiones. Otros grupos habitualmente discriminados son los jóvenes y las personas mayores, los trabajadores inmigrantes y los refugiados, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y las personas con VIH/SIDA.

Para los empresarios, las prácticas discriminatorias directas surgen cuando, por ejemplo, las leyes, normas o costumbres citan explícitamente un motivo como el sexo o la raza para negar la igualdad de oportunidades. La discriminación indirecta es mucho más común y mucho más difícil de identificar en la práctica. Ocurre cuando las normas, prácticas o actitudes parecen neutrales pero en realidad conducen a exclusiones o a un trato preferente. El acoso también se considera discriminación cuando se basa en motivos discriminatorios (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias**). Cuando la discriminación es indirecta o está arraigada culturalmente, requiere un esfuerzo consciente por parte de los empresarios para identificarla y abordarla de forma decidida.

La no discriminación es un derecho humano fundamental. Pero lograr la igualdad en el lugar de trabajo también tiene beneficios económicos. Los empresarios que eliminan la discriminación pueden acceder a una mano de obra más numerosa y diversa. Los trabajadores que gozan de igualdad tienen un mayor acceso a la formación, suelen percibir salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra.



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

## LGMS 20 No discriminación

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Los principios de no discriminación están recogidos en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**:

- El artículo 2 establece que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la declaración, sin distinción alguna.
- El artículo 7 establece que todos son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección contra cualquier discriminación que infrinja la declaración.
- El artículo 23 establece que toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo.

Estos derechos también se han definido en el derecho laboral internacional a través de dos importantes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (OIT C111)**: En virtud del C111 de la OIT, los países deben desarrollar y aplicar una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato, con vistas a eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. Esto incluye la eliminación de la discriminación en el acceso a la formación profesional, al empleo, a determinadas ocupaciones y a las condiciones de empleo.
- **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (OIT C100)**: Esto exige que los países garanticen que hombres y mujeres reciban el mismo salario por un trabajo de igual valor.

Aunque los Estados miembros de la OIT no hayan ratificado ninguno de estos convenios «fundamentales», siguen estando obligados a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación a través de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 ([Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#)).

#### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de las leyes nacionales de trabajo y empleo contienen disposiciones sobre la no discriminación. En algunos países, sin embargo, se contempla la discriminación «positiva» que pretende corregir desigualdades históricas como las de género o raza.

Es esencial conocer toda la legislación pertinente en todas las jurisdicciones en las que se opera.



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

## LGMS 20 No discriminación

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 20.1: NO PRACTICAR NI CONDONAR NINGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

Los miembros deben basar las *relaciones laborales* en los principios de igualdad de oportunidades y trato justo, y los miembros no deben practicar ni condonar 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.

#### Medidas a tomar:

- Designe a una persona del equipo directivo, como el de recursos humanos, como responsable de las cuestiones relacionadas con temas de discriminación.
- Revise las leyes aplicables en materia de discriminación y con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
- Adopte medidas para reducir los riesgos de discriminación, recordando que estos pueden ser mayores o más evidentes en determinados países, sectores industriales, ocupaciones concretas o en cuestiones como la afiliación sindical o el embarazo o la maternidad.
- Revise sus operaciones y evalúe los riesgos de discriminación. El RJC ofrece un kit de herramientas de evaluación de riesgos que incluye un modelo de evaluación de riesgos generales que puede resultarle útil, especialmente si es una pequeña empresa. Como alternativa, utilice su propio proceso de evaluación de riesgos probado y comprobado.
- Cuando proceda, desarrolle políticas y procedimientos de contratación, despido, promoción y revisión del rendimiento para abordar cualquier problema de discriminación potencial o real.
- Forme a todas las personas implicadas en la contratación, el despido y la gestión de empleados en materia de diversidad y antidiscriminación para asegurarse de que toman decisiones basadas en las cualificaciones, la capacidad y la experiencia de una persona.
- Utilice la formación antidiscriminación para concienciar sobre cómo es la discriminación directa e indirecta y sobre cómo los empleados pueden denunciarla confidencialmente sin temor a represalias (véase **LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias**).
- La dirección debe revisar cuidadosamente cualquier caso de discriminación denunciado o sospechado. Asegúrese de que cualquier respuesta tenga en cuenta las circunstancias locales, sin dejar de alinearse con el LGMS.



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

## LGMS 20 No discriminación

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Es una persona del equipo directivo el o la responsable de todas las cuestiones de discriminación?
- ¿Existen riesgos de discriminación en su empresa y son conscientes de ellos los altos directivos?
- Cuando se identifican riesgos, ¿dispone de políticas y procedimientos para abordarlos?
- ¿Los empleados responsables de los procedimientos de contratación, colocación, formación y promoción han recibido formación sobre diversidad y antidiscriminación?
- ¿Han recibido el resto de sus empleados formación contra la discriminación? ¿Y saben cómo denunciar cualquier posible discriminación a través de su mecanismo de reclamación?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [OIT, Equality and Discrimination](#)
- [OIT, Base de datos de leyes sobre condiciones de trabajo](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio 6: Trabajo](#)

### ☰ PUBLICACIONES

- [Better Work, Guidance Sheet 2: Discrimination \(2009\)](#)
- [International Finance Corporation \(IFC\), Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity \(2006\)](#)
- [ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículos 2, 7 y 23 \(1948\)](#)



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

# LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión		
	21.1	21.2	21.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Una de cada seis personas en todo el mundo sufre algún tipo de discriminación, y las mujeres y las personas con discapacidad se ven afectadas de forma desproporcionada. La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, pone en peligro la cohesión social, perjudica la reducción de la pobreza y provoca disparidades en las oportunidades y los resultados, impidiendo la eficacia económica. Promover la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las operaciones empresariales es un paso importante para abordar la desigualdad y eliminar la discriminación en todo el mundo.

La no discriminación tiene sus raíces en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se fundamentan los principios internacionales de derechos humanos. El artículo 1 articula los derechos inalienables e inherentes de que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». El artículo 2 establece que «nadie podrá ser discriminado en el disfrute de los derechos proclamados en la Declaración por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social».

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas<sup>1</sup> reiteran estos derechos universales y, alineados con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, impulsan la contribución que las empresas pueden hacer al disfrute de los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad y a la no discriminación: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente y el Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>2</sup>.

1 Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

2 Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Diversidad, equidad e inclusión, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>



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

## LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Naciones Unidas. Diez Principios del Pacto Mundial, en particular el Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Organización Internacional del Trabajo. [C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)

Organización Internacional del Trabajo. [C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)

Organización Internacional del Trabajo. [C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000](#)

Organización Internacional del Trabajo. [C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)

#### LEGISLACIÓN NACIONAL

Casi todas las jurisdicciones cuentan con un marco normativo para los distintos aspectos de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Se espera que los miembros del RJC estén familiarizados con la legislación aplicable y comprendan el marco legislativo y reglamentario para la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los ámbitos de actuación.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 21.1: POLÍTICA, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

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 inclusividad 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.

#### Medidas a tomar:

- Las declaraciones de política deben:
  - estar respaldadas al más alto nivel de su organización;
  - establecer expectativas claras para sus empleados y socios comerciales;
  - reflejarse en sus sistemas y procedimientos operativos; y
  - revisarse periódicamente para comprobar su vigencia, adecuación e idoneidad.
- En todos los casos, su política debe aplicarse a todas las partes de su empresa cubiertas por el ámbito de certificación del RJC. Tenga en cuenta que si tiene varias entidades que no operan bajo una dirección central, cada una deberá tener una política de diversidad, equidad e inclusión.
- Asegúrese de que sus políticas sean accesibles al público, por ejemplo, publicándolas en el sitio web de su empresa, o poniéndolas a disposición de quien las solicite o haciéndolas visibles para los visitantes.
- Considere la posibilidad de adjuntar las políticas pertinentes a los contratos de la empresa, para concienciar sobre su compromiso con los socios comerciales, los proveedores de servicios y los proveedores.



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

## LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

- Actualice sus políticas lo antes posible si cambia la naturaleza o la actividad de su empresa.
- Asegúrese de que sus políticas se reflejen en los procedimientos operativos para integrar el compromiso en toda su empresa.
- La política, los procesos y los procedimientos deben desarrollarse con resultados específicos previstos para facilitar la revisión de la eficacia requerida en el LGMS 21.3.
- Se establecen procesos y procedimientos para proporcionar información coherente a los trabajadores en los diferentes niveles y áreas de la organización del afiliado. Si es la primera vez que prepara estos materiales, piense en formas de ser eficiente. Por ejemplo, los procesos y procedimientos pueden registrarse en una presentación utilizada con fines de formación.
  - Recuerde que el alcance de la documentación dependerá de la complejidad de la organización. La documentación debe ser adecuada para su propósito y coherente con la naturaleza, la escala y el propósito de la organización. Los procesos y procedimientos pueden ser complejos y de gran alcance para las grandes organizaciones multinacionales, pero bastante simples para las organizaciones más pequeñas.
  - Se sugiere que los procesos y procedimientos se integren en la medida de lo posible para reducir la redundancia y la duplicación. Por ejemplo, utilice sus procesos de formación existentes para cubrir los requisitos de formación cubiertos por el LGMS o amplíe sus procesos de mantenimiento de registros existentes para cubrir el control de registros exigido por el LGMS. Esto puede aumentar el éxito de la aplicación de sus procesos y procedimientos.
- Comunique los procesos y procedimientos a todos los trabajadores que tengan un impacto directo en los requisitos del LGMS.
- Mantenga registros para gestionar datos e información importantes, mejorar la rendición de cuentas y medir el progreso a lo largo del tiempo.
- Comunique todas las políticas y procedimientos a los gerentes, empleados y socios comerciales afectados, asegurándose de que entienden sus expectativas y están preparados para incorporar la política y los procedimientos en su forma de trabajar. El RJC recomienda que los miembros comuniquen activamente sus políticas de la forma más amplia posible y que aumenten la concienciación cada vez que se produzcan cambios sustanciales o incidentes relacionados con ellas. (Un cambio sustancial afectaría a su trabajo o a sus tareas diarias).
- Los procesos y procedimientos pueden adoptar formas muy diversas, en función de la naturaleza y la escala de una empresa. Por ejemplo, los sistemas y procedimientos necesarios para adoptar los requisitos del LGMS en una instalación de corte y pulido serán muy diferentes de los sistemas y procedimientos necesarios en un pequeño negocio minorista.
- En todos los casos, el auditor se encargará de verificar que sus procesos y procedimientos puedan cumplir con los requisitos del estándar LGMS.



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

## LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

### POLÍTICAS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN<sup>2</sup>:

- Evalúe las diversidades lingüísticas, culturales y familiares que puedan existir en su plantilla. Por ejemplo:
  - las mujeres constituyen una proporción cada vez mayor de la mano de obra mundial, pero ganan sistemáticamente menos que sus homólogos masculinos; y
  - los empleados con discapacidades pueden tener necesidades particulares que deben satisfacerse, siempre que sea razonable, para garantizar que tengan las mismas oportunidades (por ejemplo, de formación y promoción) que sus compañeros.
- Centrar las políticas, los procesos y los procedimientos en hacer de las cualificaciones, la destreza y la experiencia la base para la contratación, la colocación, la formación y la promoción del personal a todos los niveles. A continuación se ofrece un modelo de política de diversidad, equidad e inclusión. No obstante, le animamos a desarrollar una política que sea adecuada y refleje su cultura organizativa.



### MODELO DE POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- Asigne la responsabilidad de las cuestiones de igualdad en el empleo a un alto nivel, emita políticas, procesos y procedimientos claros para toda la empresa que guíen las prácticas de igualdad en el empleo y vincule el ascenso a los resultados deseados en este ámbito.
- Trabaje caso por caso para evaluar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evite la aplicación de requisitos laborales que perjudiquen sistemáticamente a determinados grupos.
- Mantenga registros actualizados sobre contratación, formación y promoción que ofrezcan una visión transparente de las oportunidades de los empleados y su progresión dentro de la organización.
- Cuando se detecte discriminación, desarrolle procedimientos de reclamación para abordar las quejas, tramitar los recursos y proporcionar vías de recurso a los empleados.
- Sea consciente de las estructuras formales y de las cuestiones culturales informales que pueden impedir a los empleados plantear sus preocupaciones y reclamaciones.
- Fomente y apoye los esfuerzos para crear un clima de tolerancia y de igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional, como los programas de educación para adultos y los servicios sanitarios y de guardería.
- En las operaciones en el extranjero, las empresas pueden tener que adaptarse a las tradiciones culturales y colaborar con los representantes de los trabajadores y las autoridades gubernamentales para garantizar la igualdad de acceso al empleo de las mujeres y las minorías.

2 Adaptado de: Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio 6: Trabajo – Qué pueden hacer las empresas



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

## LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

### LGMS 21.2: FORMACIÓN

El miembro debe proporcionar a sus *trabajadores* una formación que promueva una cultura de diversidad, equidad e inclusión; los compromisos de la política; y los *sistemas y procedimientos* de apoyo.

#### Medidas a tomar:

##### FORMACIÓN GENERAL:

- Una de las formas más eficaces de aplicar políticas, sistemas y procedimientos de diversidad, equidad e inclusión es la formación.
- La formación sobre diversidad, equidad e inclusión debe impartirse como parte del proceso de iniciación u orientación de un nuevo empleado, así como de forma continuada.
- Asegúrese también de prever una formación adicional y pertinente para:
  - todos los empleados con responsabilidades que puedan requerir competencias o sensibilidades adicionales en materia de diversidad, equidad e inclusión; y
  - todos los directivos sobre cómo formar a los empleados en materia de diversidad, equidad e inclusión, así como para abordar las situaciones en las que los empleados no cumplen con la política, los sistemas y los procedimientos de diversidad, equidad e inclusión.
- En todos los casos:
  - la formación puede ser formal (por ejemplo, sesiones de formación facilitadas) o informal (por ejemplo, seguimiento del trabajo);
  - la formación debe impartirse gratuitamente, durante las horas de trabajo;
  - los formatos y materiales de formación deben tener en cuenta el género, el idioma y los niveles de educación; y
  - deben mantenerse registros de cualquier formación impartida, incluyendo a quién se le impartió.
- La formación puede impartirse a través de recursos internos, cuando en su organización exista esa experiencia, o puede seleccionar a un formador externo debidamente cualificado. Para las pymes, a menudo las asociaciones industriales o los departamentos gubernamentales también pueden ofrecer formación de concienciación general sobre políticas de diversidad, equidad e inclusión.
- Supervise y ponga a prueba a los empleados para confirmar que siguen correctamente la política, los sistemas y los procedimientos de diversidad, equidad e inclusión. Considere la posibilidad de establecer objetivos para animar a los empleados a seguir los procedimientos clave.
- Considere la posibilidad de exponer los procedimientos y la información sobre diversidad, equidad e inclusión en todo el lugar de trabajo utilizando señales y símbolos sencillos cuando proceda.
- Asegúrese de que estos materiales están escritos a un nivel de alfabetización adecuado para la mayoría de sus trabajadores y en idiomas que la mayoría de los trabajadores puedan leer.
- Si un trabajador es analfabeto o no puede leer estos materiales debido a barreras lingüísticas, asegúrese de que un gerente capacite al trabajador verbalmente.

##### FORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:<sup>3</sup>

- Impartir formación sobre prejuicios inconscientes.
- Impartir formación al personal sobre las políticas y prácticas de no discriminación, incluida la concienciación sobre la discapacidad. Adapte razonablemente el medioambiente físico para garantizar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otros visitantes con discapacidades.

<sup>3</sup> Adaptado de: Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio 6: Trabajo – Qué pueden hacer las empresas



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

## LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

### LGMS 21.3: REVISIONES DE EFICACIA

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* y, como mínimo, en consonancia con LGMS 2.7.

#### Medidas a tomar:

- Consiga que la alta dirección revise la eficacia de la política, los procesos y los procedimientos al menos una vez al año como parte del proceso de revisión de la gestión exigido en LGMS 2.7. La revisión debe evaluar las lagunas y documentarse como prueba de conformidad con el LGMS 21.3. Las revisiones también deben realizarse antes, en función del riesgo o de los cambios en los riesgos derivados de un cambio en la naturaleza de la actividad empresarial.
- Las revisiones de la eficacia se esfuerzan por evaluar si la política, los procesos y los procedimientos han logrado los resultados que se habían propuesto.
  - Las revisiones de la eficacia van más allá de las revisiones de la implementación. Una revisión de la implementación evaluaría factores como «¿Se ha llevado a cabo la formación?» o «¿Se han instalado carteles?».
  - Las revisiones de la eficacia deben evaluar si se ha logrado un mayor grado de diversidad, equidad e inclusión. Algunos ejemplos de indicadores evaluados durante una revisión de la eficacia podrían incluir «cómo ha cambiado la brecha salarial» o «cómo califican los empleados su experiencia de inclusión dentro de la organización».
- Asegúrese de abordar cualquier laguna identificada durante la revisión de la eficacia. Eso podría significar modificar la propia política o simplemente actualizar sus procedimientos para integrar mejor la política en las prácticas empresariales.
- Designe a un responsable para que supervise y gestione las posibles no conformidades resultantes de la revisión.
- Es necesario documentar el proceso emprendido y los resultados de la revisión de la eficacia. Esta documentación puede incluir el material de presentación distribuido para informar de la revisión de la dirección, así como las actas de la reunión.
- Periódicamente, digamos cada tres años, considere la posibilidad de llevar a cabo una revisión independiente de la eficacia. Debe contratar a una organización externa para que lleve a cabo una auditoría independiente sobre diversidad, equidad e inclusión. Esto le ayudará a asegurarse de que dispone de una política y un conjunto de procesos adecuados y significativos.

### PEQUEÑA EMPRESA

Si usted es una pequeña empresa, puede beneficiarse de debates periódicos sobre su compromiso continuo con las prácticas empresariales responsables y el cumplimiento del RJC. Pueden tener lugar como parte del proceso de autoevaluación previo a su auditoría de certificación, así como después de la certificación.

Un debate anual entre la alta dirección sirve como una oportunidad para revisar cualquier problema de no conformidad y para comprobar el progreso en comparación con los planes de acción correctiva. Si no hay incumplimientos, o si ya se han abordado todos, utilice la discusión anual para explorar oportunidades de mejora, ya sea dentro de la empresa o en la comunicación de la política a las partes interesadas. Incluso unas breves actas de estas reuniones ofrecen pruebas objetivas de su conformidad con esta disposición.



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

## LGMS 21 Diversidad, equidad e inclusión

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Tiene una o varias políticas escritas que comprometan a su empresa con prácticas comerciales responsables?
- ¿Puede mostrar cómo se ha integrado la política en las prácticas comerciales existentes?
- ¿La política ha sido aprobada por la alta dirección?
- ¿La política define claramente las expectativas y se ha comunicado a todos los empleados y personas responsables de su cumplimiento?
- ¿Está disponible en la página web de su empresa o por otros medios?
- ¿Se revisa la política y su implementación al menos una vez al año? ¿Puede mostrar a su auditor las actas de estas «reuniones de revisión»?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- Naciones Unidas. [Diez Principios del Pacto Mundial](#), en particular [el Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación](#)
- Organización Internacional del Trabajo. [C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)
- Organización Internacional del Trabajo. [C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)
- Organización Internacional del Trabajo. [C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000](#)
- Organización Internacional del Trabajo. [C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)

### ☰ PUBLICACIONES

- «[Being transgender at work](#)», 10 de noviembre de 2021, David Baboolall, Sarah Greenberg, Maurice Obeid y Jill Zucker
- «[Women in the Workplace 2021](#)», 27 de septiembre de 2021, Tiffany Burns, Jess Huang, Alexis Krivkovich, Ishanaa Rambachan, Tijana Trkulja y Lareina Yee
- «[The economic state of Black America: What is and what could be](#)», 17 de junio de 2021, Shelley Stewart III, Michael Chui, James Manyika, JP Julien, Vivian Hunt, Bob Sternfels, Jonathan Woetzel y Haiyang Zhang
- «[COVID-19's impact on Asian American workers: Six key insights](#)», 6 de mayo de 2021, Grace Hua, Jess Huang, Samuel Huang, Lareina Yee
- «[The elusive inclusive workplace](#)», 23 de marzo de 2021, Bryan Hancock y Bill Schaninger
- «[Diversity wins: how inclusion matters](#)», 19 de mayo de 2020, Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Vivian Hunt y Sara Prince



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

# LGMS 22 Salud y seguridad

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC excepto al LGMS 22.9 que solo es aplicable a los talladores o pulidores de diamantes y piedras preciosas de color.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 22 Salud y seguridad								
	22.1	22.2	22.3	22.4	22.5	22.6	22.7	22.8	22.9
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Las necesidades de salud y seguridad en el trabajo varían enormemente entre países, sectores y grupos sociales. Cada año, más de dos millones de personas en todo el mundo mueren a causa de lesiones o enfermedades laborales. A menudo, los grupos más desfavorecidos y vulnerables son los más afectados por condiciones de trabajo inseguras e insalubres. Estas condiciones no se limitan a fábricas a gran escala; pueden darse en pequeñas empresas e incluso en hogares, en el caso de los trabajadores a domicilio.

Todo trabajador tiene derecho a un entorno de trabajo seguro. Toda empresa tiene la responsabilidad fundamental de garantizar que sus trabajadores no sufren daños a causa de su trabajo, y de tener en cuenta la salud y la seguridad de otras personas en el lugar de trabajo, incluidos los visitantes y las comunidades locales.

La mayoría de los programas de salud y seguridad de las empresas se centran en la prevención de lesiones y enfermedades en el trabajo minimizando los riesgos y peligros laborales específicos. En la cadena de suministro de joyería existen muchos peligros de este tipo: la producción, procesamiento, corte y pulido de material cultivado en laboratorio puede implicar el uso de productos químicos tóxicos y maquinaria pesada (véase la Tabla 20). Además, todos los lugares de trabajo conllevan un riesgo de lesiones o enfermedades por peligros generales, como resbalones y tropiezos, manipulación manual, ergonomía del puesto de trabajo, higiene básica y transporte.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

**TABLA 20. RIESGOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO QUE SE ENCUENTRAN A MENUDO EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE JOYERÍA**

Sector	Riesgos habituales para la salud y la seguridad en el trabajo
Producción de material cultivado en laboratorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición a fuentes de energía como la electricidad, el calor y la presión.</li> <li>• Exposición a polvo (incluida la sílice cristalina respirable), gases y otros productos químicos.</li> <li>• Exposición a la radiación y al plasma.</li> <li>• Uso de maquinaria de alta presión, prensas, pulido mecánico y corte.</li> <li>• Levantamiento y traslado de componentes pesados, por ejemplo, soportes metálicos.</li> <li>• Riesgos potenciales de explosión.</li> <li>• Exposición a productos químicos tóxicos como ácidos, cátodos/ánodos expuestos utilizados en la recuperación de piedras cultivadas en laboratorio tras la síntesis.</li> </ul>
Tratamiento/mejora del material cultivado en laboratorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de perforación láser y tratamientos de alta presión y alta temperatura.</li> <li>• Exposición a productos químicos tóxicos, en particular: <ul style="list-style-type: none"> <li>– peróxido de hidrógeno (blanqueo);</li> <li>– ácido nítrico (blanqueo ácido);</li> <li>– ácido sulfúrico (coloración);</li> <li>– ácido fluorhídrico (pulido);</li> <li>– polímeros (relleno e impregnación);</li> <li>– cloruro de mercurio (laca y nácar);</li> <li>– nitrato de plata (laminado);</li> <li>– óxidos metálicos (recubrimientos de superficie y de respaldo);</li> <li>– tintes de color (teñido);</li> <li>– berilio (utilizado en el proceso de difusión); y</li> <li>– oligoelementos (emitidos durante tratamientos como el calentamiento).</li> </ul> </li> <li>• Exposición a diamantes y piedras preciosas radiactivas durante los tratamientos de irradiación.</li> </ul>
Tallado, pulido y fabricación de joyas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalación de polvo, fatiga ocular, mala postura que provoca problemas de espalda y hombros.</li> <li>• Largas jornadas laborales.</li> <li>• Falta o mal uso de equipos, incluidos los EPP, o uso de equipos en mal estado, obsoletos o inadecuados.</li> <li>• Salidas de emergencia cerradas.</li> <li>• Condiciones de trabajo insalubres o insalubres, incluida una ventilación deficiente.</li> <li>• Alojamiento en el lugar de trabajo hacinado e inseguro con instalaciones limitadas para lavarse, dormir y preparar la comida.</li> <li>• Falta de formación sobre sustancias químicas y medidas de protección.</li> <li>• Exposición a humos y productos químicos tóxicos.</li> <li>• Fatiga ocular.</li> </ul>
Comercio, industrias de servicios y venta al por menor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos generales en el lugar de trabajo, como resbalones y tropiezos, manipulación manual, ergonomía del puesto de trabajo, higiene básica y transporte.</li> <li>• Esfuerzos repetitivos o fatiga ocular.</li> </ul>



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

Algunas empresas van más allá de la simple prevención de lesiones y enfermedades para desarrollar programas de salud y seguridad que favorezcan la salud y el bienestar general de los trabajadores. Esto implica incorporar, por ejemplo, estrategias para hacer frente al estrés, la obesidad, la fatiga o la adicción y el abuso de sustancias, e iniciativas para promover la aptitud para el trabajo, la salud reproductiva y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

La aplicación de un enfoque holístico de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo puede reportar importantes beneficios en términos de productividad. Incluyen:

- menos lesiones y enfermedades entre los trabajadores;
- menos días de baja por enfermedad;
- menos declaraciones de seguros, primas y multas reglamentarias; y
- mayor motivación y rendimiento del personal.

Por el contrario, los programas deficientes de gestión de la salud y la seguridad dan lugar a más días de baja por enfermedad, mayores tasas de accidentes y mayores riesgos para la reputación, lo que puede afectar al rendimiento comercial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo representa el 4 % del producto interior bruto mundial cada año.

Hay muchos enfoques diferentes para implementar la salud y la seguridad, pero un programa sólido incluirá nueve elementos clave, que van desde políticas, procedimientos e infraestructura hasta capacitación, equipamiento e investigación de incidentes (véase la Figura 17). Incluso en las pequeñas empresas, será necesario incluir aspectos de cada uno de ellos (véase el cuadro «Gestión de la salud y la seguridad en las pequeñas empresas» en la sección D).



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

**FIGURA 17. LOS NUEVE COMPONENTES DE UN PROGRAMA SÓLIDO DE SALUD Y SEGURIDAD (COINCIDEN DIRECTAMENTE CON LAS DISPOSICIONES 21.1-21.9 DE LGMS)**



### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

La OIT cuenta con más de 70 convenios y recomendaciones sobre cuestiones de salud y seguridad. Abarcan medidas preventivas y de protección e incluyen tanto riesgos generales que se aplican a múltiples sectores como riesgos específicos que se encuentran en industrias concretas. A continuación se resumen algunos de ellos.

- El **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (OIT C155)** establece las normas para promover la salud y la seguridad en el trabajo y para mejorar las condiciones laborales en el ámbito nacional y de empresa. Esto incluye establecer las obligaciones de la empresa para garantizar que los procesos y los equipos sean seguros, y que los trabajadores tengan acceso a ropa y equipos de protección cuando sea necesario.
- El **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (OIT C187)** se estableció para promover una cultura preventiva de seguridad y salud. En virtud del C187 de la OIT, los países deben desarrollar, en consulta con las partes interesadas, una política, un sistema y un programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye el establecimiento de las leyes, reglamentos, autoridades y mecanismos de cumplimiento necesarios para aplicar la política nacional en el ámbito de la empresa.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

En 2018, la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó una nuevo estándar internacional sobre **salud y seguridad en el trabajo (ISO 45001)**, que ofrece un marco para mejorar la seguridad de los empleados, reducir los riesgos en el lugar de trabajo y crear unas condiciones laborales mejores y más seguras. El estándar ISO 45001 se ajusta a los convenios, recomendaciones y directrices de la OIT, así como a diversos estándares nacionales. Sustituye al estándar británico ampliamente utilizado para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo BS OHSAS 18001. ISO 45001 es también una de las normas que el RJC reconoce para el cumplimiento de partes específicas de esta disposición (véase Requisitos del proceso de certificación).

Más allá de los instrumentos de la OIT y la ISO, las industrias y organizaciones han desarrollado sus propios estándares y guías voluntarias para ayudar a mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y abordar los riesgos específicos de la industria. Entre ellos se incluye GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018, que describe los elementos que las organizaciones deben divulgar para informar sobre sus repercusiones en la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores, y sobre cómo gestionan dichas repercusiones.

Las **Normas de desempeño ambiental y social de la Corporación Financiera Internacional (IFC)** («Normas de Desempeño de la IFC», [www.ifc.org/performancestandards](http://www.ifc.org/performancestandards)) definen las responsabilidades de los clientes de la IFC en la gestión de los riesgos ambientales y sociales. Se trata de una referencia mundial en materia de buenas prácticas y comprende ocho normas de desempeño, entre los que se incluyen:

- Norma de desempeño 2: Condiciones laborales y de trabajo, que incluye requisitos para que las empresas proporcionen condiciones de trabajo seguras y saludables.

Las Normas de Desempeño de la IFC están integradas en los **Principios de Ecuador** (<http://equator-principles.com>); véase **LGMS 23 Gestión medioambiental** para más información.

Las **Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial** (<https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2000/2007-general-ehs-guidelines-es.pdf>) se mencionan en el Marco Medioambiental y Social del Banco Mundial y en las Normas de Desempeño de la IFC e incluyen directrices específicas sobre salud y seguridad en el trabajo, así como ejemplos generales y sectoriales de prácticas recomendadas.

De manera más general, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo forman parte de un marco más amplio de derechos humanos que se aborda en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (véase **LGMS 6 Derechos humanos**).



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR

Según las Directrices de las Naciones Unidas para la Protección del Consumidor de 2016, los países tienen el deber de proteger a los consumidores de los peligros para su salud y seguridad. Muchos países cuentan con normas y reglamentos de protección del consumidor para garantizar que los productos y servicios sean seguros y no representen riesgos para los consumidores.

Además, ISO ha elaborado una serie de directrices internacionales que abarcan todos los aspectos de la seguridad de los productos, incluidos los procedimientos de retirada de productos, los productos relacionados con la infancia, el comercio transfronterizo y la seguridad de los productos. Por ejemplo, la norma ISO 10377 ([www.iso.org/standard/45967.html](http://www.iso.org/standard/45967.html)) ofrece a los proveedores una guía práctica para evaluar y gestionar la seguridad de los productos de consumo.

La mayoría de los productos de joyería no suponen riesgos para la salud y la seguridad de los consumidores. Sin embargo, sigue siendo importante que las empresas evalúen cualquier riesgo potencial para sus consumidores y que los mitiguen para garantizar que sus productos sean seguros, primero durante el diseño del producto y, de nuevo, si es necesario, durante las evaluaciones de calidad antes de la venta. En particular, las empresas son generalmente responsables de:

- Cumplir las leyes, normas, reglamentos y prohibiciones nacionales e internacionales en materia de seguridad de los productos;
- Comunicar información sobre salud y seguridad a través de la divulgación y el etiquetado de los productos (véase **LGMS 27 Información sobre el producto**);
- Supervisar la seguridad de los productos a lo largo de su ciclo de vida y documentar cualquier problema; y
- Actuar sobre los problemas de seguridad una vez que tenga conocimiento de ellos, incluyendo la retirada de productos.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La regulación sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo reside en gran medida en el ámbito nacional o incluso local; muchos países cuentan con departamentos gubernamentales enteros para supervisar la salud y la seguridad en el trabajo.

En EE. UU., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, establece normas para la industria en general que incluyen requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo destinadas a proteger a los trabajadores ([www.osha.gov](http://www.osha.gov)).

La aplicación de la legislación en materia de salud y seguridad varía de un país a otro, al igual que las sanciones para los empleadores que no la cumplen. En algunos países, la legislación local puede obligar a las empresas a proporcionar rehabilitación o indemnización a los trabajadores accidentados. Los accidentes laborales graves suelen conllevar multas o costes de indemnización importantes y pueden poner en peligro las licencias de explotación y otros permisos. Por lo general, toda condena penal conlleva sanciones importantes; en algunas jurisdicciones, estas pueden incluir la responsabilidad penal personal de los altos directivos o consejeros de una empresa.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### SALUD Y SEGURIDAD EN LA INDIA: COMBINACIÓN DE EXPECTATIVAS NACIONALES Y DE LGMS

La Ley de Fábricas de la India de 1948 establece requisitos para fábricas de cierto tipo y tamaño que son potencialmente relevantes para LGMS 21. Reconociendo los desafíos que existen para cumplir con algunos de estos requisitos, el RJC ha desarrollado cuatro criterios de conformidad para las fábricas en la India que entran dentro del ámbito de la Ley de Fábricas de la India.

- 1. Intervención de un agente de seguridad o bienestar.** La contratación de profesionales titulados para estas funciones puede ser un reto en algunas partes de la India. En estas situaciones, puede contratar a responsables de seguridad y bienestar con otras formas relevantes de formación externa en salud y seguridad para lograr la conformidad.
- 2. Provisión de una sala de ambulancias, enfermera y médico capacitados en las instalaciones.** El LGMS exige que los lugares de trabajo dispongan de servicios de primeros auxilios y de al menos un proveedor de primeros auxilios capacitado, y la ausencia de estos constituye una no conformidad grave. Disponer de una instalación *in situ*, como una sala de primeros auxilios, ambulancia o enfermería, con acceso al transporte adecuado a los hospitales locales, se considerará conformidad con este requisito. Otros enfoques aceptables incluyen que varias fábricas pongan en común sus recursos para mantener una sala de ambulancias compartida.
- 3. Provisión de cantina.** Si una fábrica tiene una cantina para sus trabajadores, debe ser higiénica y debe ofrecer acceso a agua potable segura para cumplir con LGMS 22.1. Si no hay cantina, la provisión de una asignación para comidas combinada con tiempo adecuado y acceso físico a alimentos preparados fuera de la fábrica es suficiente para lograr la conformidad.
- 4. Provisión de guardería.** Si una fábrica ofrece una guardería para sus trabajadores, debe ser higiénica y debe ofrecer acceso a agua potable segura y a instalaciones de aseo e higiene limpias para cumplir con LGMS 22.1. Si los trabajadores no desean utilizar una guardería en el lugar de trabajo, se puede lograr el cumplimiento mostrando cartas firmadas de todos los empleados pertinentes que indiquen que tienen suficiente acceso a guarderías fuera del lugar de trabajo. Los auditores deben verificar mediante entrevistas con los trabajadores que no ha habido coacción para obtener estas declaraciones.

Los miembros del RJC son responsables de identificar y mantenerse al día de todas las leyes y reglamentos pertinentes en materia de salud y seguridad, entre ellos:

- leyes de salud y seguridad del consumidor (que pueden estar incluidas en la legislación de protección del consumidor);
- reglamentación comercial;
- requisitos de información;
- procesos de aplicación; y
- sanciones por incumplimiento.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 22.1: SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

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*.

#### Medidas a tomar:

- La salud y la seguridad son importantes en todos los lugares de trabajo, incluidos los entornos de oficina. Independientemente del tipo de negocio, debe proporcionar a sus trabajadores:
  - un lugar de trabajo seguro y formas de trabajo seguras;
  - equipos, herramientas y maquinaria en condiciones seguras;
  - instalaciones seguras para almacenar los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo;
  - instalaciones seguras e higiénicas, incluidos aseos, zonas de comedor y primeros auxilios;
  - información, formación y supervisión, incluida la notificación a los trabajadores de los riesgos de salud y seguridad inherentes al trabajo;
  - una forma de ser consultados e informados y de participar en las decisiones que puedan afectar a su salud y seguridad; y
  - procesos para identificar peligros y evaluar y controlar riesgos.
- Asegúrese de que todos sus edificios cumplan con la legislación aplicable y de que:
  - todas las instalaciones cumplan con la normativa local y los códigos de construcción, y cuenten con los permisos adecuados;
  - cualquier alojamiento en el lugar de trabajo u otro tipo de alojamiento para los trabajadores cumpla con las normas locales de espacio, privacidad y almacenamiento de artículos personales; tenga en cuenta que si la legislación local no define ninguna norma, debe seguir las normas internacionales, como las normas de alojamiento de los trabajadores desarrolladas por la IFC y el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD).
- En cada lugar de trabajo, designe a un alto directivo responsable de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Establezca procedimientos para identificar y mantenerse al día con la legislación sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como con la orientación normativa, los problemas y procedimientos de cumplimiento, y los requisitos de presentación de informes y mantenimiento de registros en todas las jurisdicciones de las operaciones de la empresa.
- Intente establecer una cultura de seguridad en el lugar de trabajo:
  - desarrolle una política escrita, junto con procedimientos y sistemas de gestión, para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo (véase LGMS 22.2);
  - comuníquelas a los trabajadores e incorpórelas a los programas de iniciación y a las sesiones de orientación para los nuevos empleados. Asegúrese de que estén escritos en un lenguaje que los trabajadores puedan entender y expóngalos en las zonas comunes del lugar de trabajo.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

- También deben tenerse en cuenta las medidas sanitarias, por ejemplo:
  - Los planes de salud anuales pueden utilizarse para promover una cultura de la salud. Asegúrese de solicitar la opinión formal de todos los grupos de trabajadores, especialmente de los grupos vulnerables, para su elaboración.
  - Alimentos, agua y saneamiento
    - En todas las instalaciones y alojamientos *in situ*, asegúrese de que los trabajadores tengan acceso a:
      - agua corriente, jabón y toallas u otros dispositivos de secado;
      - un lugar seguro para almacenar los alimentos; y
      - tanta agua potable como necesiten. Si el riesgo de contaminación es alto, realice pruebas periódicas para asegurarse de que el agua sigue siendo potable y lleve un registro de los resultados.
    - Si gestiona una cafetería o cantina que manipula alimentos para los trabajadores, asegúrese de que:
      - cumpla con toda la legislación pertinente en materia de seguridad alimentaria e higiene; y
      - todo el personal que trabaje en ella reciba formación en higiene o tenga las certificaciones pertinentes en manipulación de alimentos.
    - Si ofrece duchas para los trabajadores, asegúrese de que sean específicas para cada género (a menos que estén en una habitación privada destinada a uso individual con una puerta con cerradura).
  - Seguridad contra incendios y salidas de emergencia
    - Todas sus instalaciones y alojamientos *in situ* deben contar con equipos de seguridad contra incendios en pleno funcionamiento (incluidos extintores de incendios) que:
      - cumplan con la legislación local, incluidos los requisitos relativos al número y tipo de equipos y su ubicación;
      - sean adecuados para el tipo de riesgos potenciales de incendio en el lugar y cercano a las fuentes potenciales de ignición; y
      - estén bien mantenidos y revisados rutinariamente para confirmar que funcionan, sean accesibles y fáciles de usar.
    - Todas sus instalaciones y alojamientos *in situ* también deben tener un número adecuado de salidas de emergencia, en función de la estructura del edificio, el número de trabajadores y la normativa local.
    - Las salidas no deben estar cerradas con llave ni obstaculizadas (aunque pueden tener alarma). Tenga en cuenta que si tiene guardias de seguridad en las salidas, debe proporcionarles una formación especial para garantizar que los trabajadores puedan salir sin restricciones durante una emergencia.
    - Las salidas deben ser fácilmente identificables, incluso si el edificio se queda sin electricidad. Esto significa que necesita energía de reserva para proporcionar iluminación y señalización de emergencia en caso de cortes de energía.
    - Todas las salidas deben conducir a zonas y caminos abiertos. También necesitará un punto de reunión para que los trabajadores se reúnan de forma segura en caso de emergencia.
    - Haga que sus gerentes supervisen las condiciones y confirmen el cumplimiento continuo de estos requisitos mediante visitas periódicas a sus instalaciones. Estas visitas deben incluir:
      - comprobación de que las salidas y pasillos se mantienen despejados; y
      - confirmación de que los supervisores y trabajadores entiendan su responsabilidad de mantener despejadas las salidas y pasillos.
  - Madres lactantes y mujeres embarazadas
    - Preste especial atención a las madres lactantes y a las mujeres embarazadas para garantizar que su trabajo no las ponga en riesgo a ellas ni a sus hijos. En la práctica, eso significa:
      - establecer procedimientos para evaluar los riesgos potenciales en el lugar de trabajo;



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

- minimizar esos riesgos, por ejemplo, asignándoles diferentes tareas o cargas de trabajo; y
- comunicarse con los gerentes y supervisores para garantizar que las trabajadoras lactantes y las mujeres embarazadas no sean discriminadas debido a su condición (véase **LGMS 20 No discriminación**).
- Respetar los derechos de los trabajadores a la salud y la seguridad, prestando especial atención al bienestar de las mujeres.
- Prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Identificar y gestionar los riesgos psicosociales (en la Tabla 21 que figura a continuación se muestran ejemplos de factores sociales en el trabajo que dan lugar a riesgos psicosociales, extraídos de la guía ISO 45003 Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo - Salud y seguridad psicológicas en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales).
- Mantener materiales, equipos, herramientas y maquinaria en condiciones seguras.
- Proporcionar instalaciones seguras e higiénicas, incluidos baños, áreas para comer y primeros auxilios.
- Usar maquinaria y equipos móviles, incluida la protección, la formación de operadores y mantenedores.
- Procedimientos para el apagado a un estado de energía cero, y procedimientos de bloqueo y etiquetado.
- Inventario, información sobre peligros, almacenamiento y manipulación de materiales (incluido el metal caliente) y productos químicos.
- Controlar la exposición a materiales peligrosos en diversos estados, ya sean sólidos, líquidos, gaseosos, neblinas, polvos y humos, partículas en el aire, ruido y niveles de temperatura. Consideración que debe aplicarse en función de la naturaleza del peligro (corrosivo, tóxico, cancerígeno, mutágeno, teratógeno, asfixiante, sensibilizante), las vías de entrada y eliminación del cuerpo, la naturaleza de los posibles efectos en las células/órganos/sistemas diana y las medidas de control adecuadas.
- Trabajar solo
- Trabajar en altura
- Espacios confinados
- Sistemas energizados (presión, temperatura, eléctricos, etc.)
- Enfermedades relacionadas con el frío y el calor (estrés térmico)
- Iluminación o ventilación inadecuadas
- Riesgos ergonómicos
- Peligros biológicos, como lesiones causadas por animales e insectos (incluidas las enfermedades transmitidas por vectores e insectos)
- Riesgos relacionados con la conducción y los desplazamientos
- Garantizar que los lugares de trabajo sean seguros para todos los trabajadores, incluidos los más jóvenes (por ejemplo, menores de 18 años), los mayores, las embarazadas, las mujeres en periodo de lactancia y los discapacitados
- Higiene industrial general, higiene alimentaria y saneamiento
- Cuestiones de limpieza
- Los datos sanitarios, desglosados por sexo y edad, también pueden ser recopilados y revisados por los comités de trabajadores y la dirección pertinentes para hacer un seguimiento de la salud.
- Si cuenta con personal sanitario, este debe participar en todos los comités de trabajadores y, según corresponda, en los comités de dirección para participar en cuestiones y actividades relacionadas con la salud.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

**TABLA 21. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO - FACTORES SOCIALES**

Factor social	Ejemplos
<b>Relaciones interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mala comunicación, incluido un intercambio deficiente de información</li> <li>• relaciones deficientes entre gerentes, supervisores, compañeros de trabajo y clientes u otras personas con las que los trabajadores interactúan</li> <li>• conflicto interpersonal</li> <li>• acoso, intimidación, victimización (incluido el uso de herramientas electrónicas como el correo electrónico y las redes sociales), violencia de terceros</li> <li>• falta de apoyo social</li> <li>• relaciones de poder desiguales entre grupos dominantes y no dominantes de trabajadores</li> <li>• aislamiento social o físico</li> </ul>
<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de visión y objetivos claros</li> <li>• estilo de gestión inadecuado para la naturaleza del trabajo y su demanda</li> <li>• no escuchar o escuchar de manera superficial las quejas y sugerencias</li> <li>• ocultar información</li> <li>• proporcionar comunicación y apoyo inadecuados</li> <li>• falta de responsabilidad</li> <li>• falta de equidad</li> <li>• prácticas de toma de decisiones incoherentes y deficientes</li> <li>• abuso o mal uso del poder</li> </ul>
<b>Cultura organizativa/ de grupos de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mala comunicación</li> <li>• bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal</li> <li>• falta de definición o de acuerdo sobre los objetivos de la organización</li> <li>• aplicación incoherente y extemporánea de políticas y procedimientos, toma de decisiones injustas</li> </ul>
<b>Reconocimiento y recompensa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• desequilibrio entre el esfuerzo de los trabajadores y el reconocimiento y recompensa formal e informal</li> <li>• falta de reconocimiento y apreciación adecuados de los esfuerzos de los trabajadores de manera justa y oportuna</li> </ul>
<b>Desarrollo profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• estancamiento e incertidumbre profesional, ascenso insuficiente o excesivo, falta de oportunidades para el desarrollo de habilidades</li> </ul>
<b>Apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de apoyo por parte de supervisores y compañeros de trabajo</li> <li>• falta de acceso a servicios de apoyo</li> <li>• falta de información/formación para apoyar el rendimiento laboral</li> </ul>
<b>Supervisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de procesos constructivos de evaluación y retroalimentación del rendimiento</li> <li>• falta de estímulo/reconocimiento</li> <li>• falta de comunicación</li> <li>• falta de una visión organizativa compartida y de objetivos claros</li> <li>• falta de apoyo o recursos para facilitar mejoras en el rendimiento</li> <li>• falta de equidad</li> <li>• uso indebido de la vigilancia digital</li> </ul>



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

Factor social	Ejemplos
<b>Civismo y respeto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de confianza, sinceridad, respeto, cortesía y equidad.</li> <li>• falta de respeto y consideración en las interacciones entre los trabajadores, así como con los clientes y el público.</li> </ul>
<b>Conciliación de la vida laboral y personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tareas, funciones, horarios o expectativas laborales que hacen que los trabajadores continúen trabajando en su tiempo libre</li> <li>• exigencias contradictorias del trabajo y el hogar</li> <li>• trabajo que afecta a la capacidad de los trabajadores para recuperarse de una enfermedad o lesión</li> </ul>
<b>Violencia en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• incidentes que impliquen un desafío explícito o implícito a la salud, la seguridad o el bienestar en el trabajo; la violencia puede ser interna, externa o iniciada por el cliente, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– maltrato</li> <li>– amenazas</li> <li>– agresión (física, verbal o sexual)</li> <li>– violencia de género</li> </ul> </li> </ul>
<b>Acoso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comportamientos ofensivos, intimidatorios y no deseados (de naturaleza sexual o no sexual) que se relacionan con una o más características específicas de la persona objetivo, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– raza</li> <li>– identidad de género</li> <li>– religión o creencias</li> <li>– orientación sexual</li> <li>– discapacidad</li> <li>– edad</li> </ul> </li> </ul> <p>Véase <b>LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias</b></p>
<b>Intimidación y victimización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comportamientos repetidos e irracionales que pueden suponer un riesgo para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo; los comportamientos pueden ser abiertos o encubiertos, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– aislamiento social o físico</li> <li>– asignación de tareas sin sentido o desfavorables</li> <li>– insultos, ofensas e intimidación</li> <li>– comportamiento perjudicial</li> <li>– críticas públicas indebidas</li> <li>– ocultación de información o recursos críticos para el propio trabajo</li> <li>– rumores maliciosos o cotilleos</li> <li>– asignación de plazos imposibles</li> </ul> </li> <li>• La intimidación y el acoso pueden producirse tanto en persona como por medios electrónicos (por ejemplo, redes sociales).</li> <li>• Véase <b>LGMS 16 Acoso, disciplina, procedimientos de reclamación y no represalias</b></li> </ul>

Fuente: ISO 45003



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Cómo puedo cumplir con el LGMS 22 si estoy alquilando un espacio en una instalación que pertenece a un tercero o es operada por un tercero, por ejemplo, una tienda minorista alquilada en un centro comercial o una oficina comercial en un gran edificio comercial?

En los casos en los que usted no sea el propietario del edificio, algunos controles de salud y seguridad, como los equipos de emergencia (sistemas de rociadores, salidas, etc.), son diseñados, implementados y controlados por el propietario.

En estos casos, su responsabilidad es llevar a cabo la debida diligencia para comprobar que el propietario o el operador cuenten con disposiciones que cumplan con las leyes locales aplicables, para la seguridad y el bienestar de usted, sus trabajadores y sus visitantes (por ejemplo, clientes y proveedores).

Si el edificio no es seguro o se identifican deficiencias, debe tomarse una decisión sobre la aceptabilidad de los riesgos para usted y sus trabajadores. Debe hacer todo lo posible para que el propietario u operador rectifique estas deficiencias, especialmente si contravienen las leyes locales aplicables. Debe explorar otras opciones viables, como establecer sus propios controles, cuando sea posible, y si no se puede hacer nada, se deben considerar medidas alternativas, como abandonar las instalaciones.

### LGMS 22.2: GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

Los miembros deben:

- Desarrollar e implementar una *política de salud y seguridad* en el trabajo con compromisos para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo de los *trabajadores*; proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; y priorizar la *salud y la seguridad* de los *trabajadores* por encima de las ganancias.
- 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 implementar 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.

#### Medidas a tomar:

- Debe establecer una política de salud y seguridad en el trabajo y sistemas de gestión.
  - La política debe demostrar el compromiso de su organización para garantizar un medioambiente de trabajo seguro en todas sus operaciones y actividades, mediante la prevención de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Esta debe ser la piedra angular de su ética empresarial por encima de la mera obtención de beneficios.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

- Sus sistemas de gestión, que comprenden procedimientos, procesos y personas capacitadas, forman parte de la forma en que cumplirá los compromisos establecidos en su política de salud y seguridad.
- Su sistema de gestión de la salud y la seguridad puede ser independiente o estar integrado de acuerdo con los requisitos de la política y el sistema de **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**.
- La documentación adecuada para el propósito y consistente es generalmente la base de un sistema de gestión funcional, y por lo tanto puede ser bastante simple para las empresas más pequeñas.
- La norma internacional ISO 45001, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ofrece un modelo para el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. La norma ISO 45001 describe los siguientes elementos interrelacionados de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST):
  - Contexto de la organización
    - Comprender la organización y su contexto
    - Comprender las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas
    - Determinar el ámbito del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
    - Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
  - Liderazgo y participación de los trabajadores
    - Liderazgo y compromiso
    - Política de salud y seguridad en el trabajo
    - Funciones, responsabilidades y autoridades de la organización
    - Consulta y participación de los trabajadores
  - Planificación
    - Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades
    - Objetivos de salud y seguridad en el trabajo y planificación para alcanzarlos
  - Apoyo
    - Recursos
    - Competencia
    - Concienciación
    - Comunicación
    - Información documentada
  - Operación
    - Planificación y control operativos
    - Preparación y respuesta ante emergencias
  - Evaluación del rendimiento
    - Seguimiento, medición, análisis y evaluación del rendimiento
    - Auditoría interna
    - Revisión de la gestión



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

- Mejora
  - General
  - Incidente, no conformidad y acción correctiva
  - Mejora continua
- La guía sobre el establecimiento, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SST) que puede ayudar a las organizaciones a cumplir con la norma ISO 45001 está disponible en las normas ISO 45002 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Directrices generales para la implementación de la norma ISO 45001:2018.
- Su sistema de gestión de la salud y la seguridad debe ser proporcional a la escala, naturaleza, ubicación e impactos de sus operaciones y actividades. Un sistema de gestión sencillo con solo unos pocos procedimientos e instrucciones de trabajo puede ser suficiente y eficaz para las pequeñas empresas con bajo riesgo. Sin embargo, es probable que una gran empresa multinacional con operaciones en múltiples partes de la cadena de suministro requiera sistemas de gestión más completos. Estos pueden gestionarse de forma centralizada o con procedimientos y controles específicos para cada lugar.
- Para que su sistema de gestión sea eficaz, debe contar con la participación de los trabajadores (o sus representantes) y promover una cultura de bienestar y prácticas seguras para todos los trabajadores.
- Los sistemas de gestión deben diseñarse de conformidad con las leyes aplicables y las normas internacionales, incluidos los convenios de la OIT.
- La política y los sistemas deben revisarse y actualizarse periódicamente, al menos una vez al año – véase **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**.
- Los sistemas de gestión deben abordar los peligros y riesgos para la salud y la seguridad. Para ello, debe llevar a cabo una evaluación de riesgos adecuada al contexto de su empresa e identificar dónde pueden surgir riesgos para la salud y la seguridad, qué probabilidad tienen y qué prácticas y procedimientos podrían mejorarse para prevenirlos.
- El RJC ofrece un kit de herramientas de evaluación de riesgos (disponible en el [Portal de Miembros](#)) que incluye un modelo de evaluación de riesgos generales que puede resultarle útil, especialmente si es una pequeña empresa. Como alternativa, utilice su propio proceso de evaluación de riesgos probado y comprobado.
- Asegúrese de que su evaluación de riesgos presta especial atención a los riesgos conocidos e inherentes al proceso; por ejemplo, los miembros que producen LGMS utilizando el método de deposición química en fase de vapor (CVD, por sus siglas en inglés) deben asegurarse de que los riesgos de explosión por sulfuro de hidrógeno se incluyen específicamente en sus evaluaciones.
- Considere sus oportunidades de mejora para abordar los riesgos utilizando una jerarquía de controles de peligros (véase la Figura 18) que priorice las acciones en el siguiente orden:
- Elimine el peligro suprimiendo o modificando la actividad que lo causa; por ejemplo, cambiando los productos químicos peligrosos por otros seguros o utilizando procesos de fabricación diferentes.
- Controle el peligro en el punto donde se inicia: por ejemplo, instalando sistemas locales de ventilación o extracción de polvo, salas de aislamiento o sistemas de aislamiento acústico y control del ruido.
- Minimice el peligro diseñando sistemas de trabajo seguros o tomando medidas administrativas o institucionales, por ejemplo, proporcionando formación o materiales de comunicación sobre procedimientos de trabajo seguros, supervisando el lugar de trabajo, limitando la exposición o las horas de trabajo, o promoviendo la rotación de puestos y un mejor uso de los EPP.

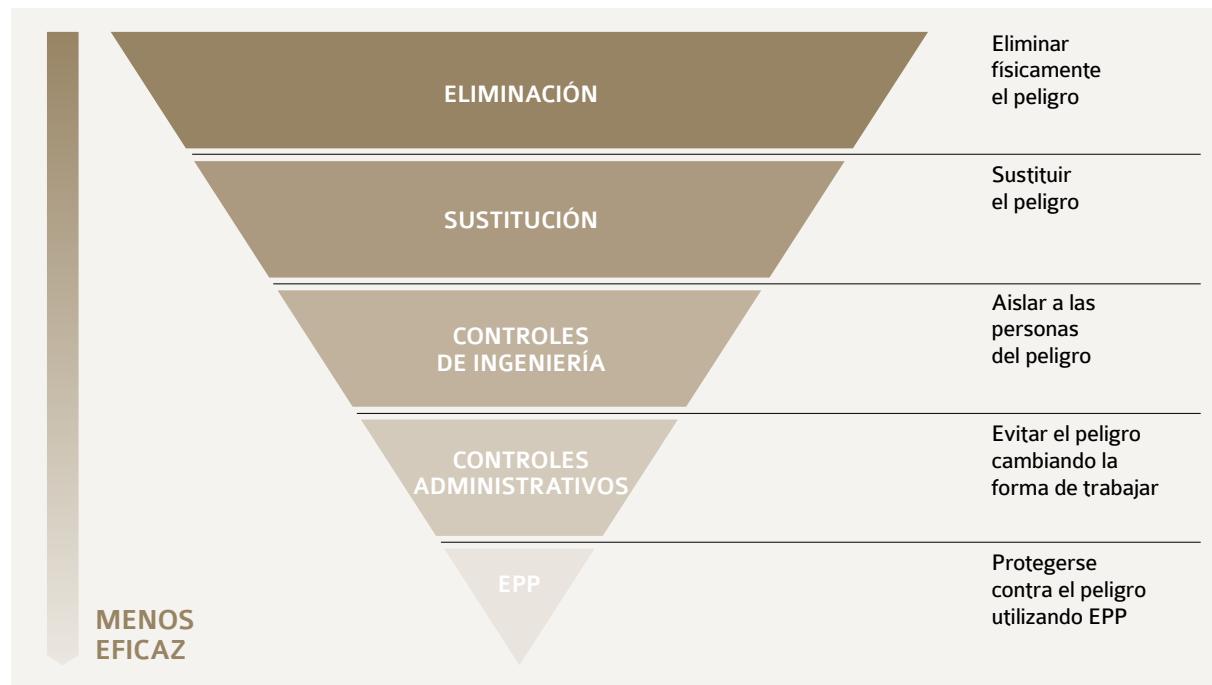


INTRODUCCIÓN	REQUISITOS GENERALES	CADERNAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO
--------------	----------------------	--	---	----------------------------------	--

## LGMS 22 Salud y seguridad

- Asegúrese de que, cuando su evaluación de riesgos haya determinado que se requieren EPP, el equipo suministrado esté específicamente adaptado a los riesgos identificados, se proporcione gratuitamente y se supervise su uso correcto de acuerdo con LGMS 22.5.
- Utilice los resultados de su evaluación de riesgos para desarrollar un plan de acción, y establezca sus sistemas de gestión para:
  - implementar acciones de manera oportuna;
  - revisar periódicamente los riesgos para comprobar si las medidas adoptadas han funcionado e identificar cualquier nuevo riesgo; y
  - documentar todas las evaluaciones de riesgos, los planes de acción y las medidas adoptadas.

**FIGURA 18. LA JERARQUÍA DE LOS CONTROLES DE PELIGROS**



Fuente:

- [CDC, Hierarchy of Controls](#)



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### LGMS 22.3: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

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.

#### Medidas a tomar:

- Establezca procedimientos para que los trabajadores elijan representantes para el comité conjunto de salud y seguridad (o mecanismo equivalente), por ejemplo, a través de nominaciones o elecciones sindicales o de la plantilla.
- Asegúrese de que el comité incluya:
  - un alto directivo, siempre que sea posible;
  - cualquier personal sanitario *in situ*; y
  - una representación que refleje el tamaño y la estructura de sus instalaciones; por ejemplo, si trabaja en varios turnos, el comité debe incluir representación de todos los turnos.
- Si los contratistas *in situ* no pueden participar, asegúrese de que el comité pueda seguir funcionando como un mecanismo para que planteen cuestiones de salud y seguridad.
- El comité debe reunirse periódicamente y servir de foro para debatir cuestiones de salud y seguridad que requieran la colaboración entre la dirección y los trabajadores, por ejemplo:
  - las causas fundamentales de accidentes recientes y cómo evitar que se repitan;
  - la eficacia de la formación;
  - los posibles riesgos para la salud y la seguridad;
  - tendencias de salud a corto y largo plazo identificadas por empleados, contratistas o directivos.
- El comité también debe considerar si existen necesidades especiales para diferentes grupos dentro de la plantilla, como mujeres o inmigrantes. Esto podría incluir la revisión de accidentes o lesiones por grupo y la adopción de las medidas adecuadas.
- Por ejemplo, si las mujeres no utilizan su EPP, el comité debe hablar con las trabajadoras para averiguar por qué: puede ser porque no entienden los beneficios, o simplemente porque el EPP no se diseñó para mujeres y es incómodo de usar o poco práctico.
- Plantéese la posibilidad de utilizar canales tanto formales como informales para recabar la opinión de los trabajadores sobre posibles riesgos o mejoras para que el comité las tenga en cuenta, como encuestas o mesas redondas y buzones de sugerencias o reuniones de equipo.
- En cualquier caso, asegúrese de que los trabajadores puedan plantear cuestiones de salud y seguridad sin temor a críticas o represalias.
- Llevar un registro de todas las reuniones del comité, incluyendo los asuntos tratados y las medidas adoptadas.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### LGMS 22.4: FORMACIÓN

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:

- a. *Riesgos* y controles relacionados con la *salud y la seguridad* específicos al puesto de trabajo.
- b. Actuación adecuada en caso de accidente o *emergencia*.
- c. 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.

#### Medidas a tomar:

- Una de las formas más eficaces de aplicar los procedimientos de salud y seguridad es mediante la formación, que incluye tanto la formación general sobre las políticas de salud y seguridad y los protocolos de emergencia de toda la instalación, como la formación específica para el puesto de trabajo, por ejemplo, sobre cómo manipular materiales peligrosos, manejar maquinaria pesada o utilizar EPP.
- La formación general en materia de seguridad debe impartirse como parte del proceso de iniciación u orientación de los nuevos empleados.
- También se debe impartir formación en seguridad específica para el puesto cuando un nuevo empleado comienza, así como cada vez que un empleado tiene que hacer un nuevo tipo de trabajo o utilizar un nuevo equipo.
- Asegúrese también de impartir formación adicional y pertinente a:
  - todos los empleados con responsabilidades en caso de emergencia, por ejemplo, formación a los encargados de la lucha contra incendios sobre cómo utilizar el equipo de extinción de incendios, y formación a los socorristas sobre cómo administrar primeros auxilios; y
  - a todos los gerentes sobre cómo instruir a los empleados que no cumplen con los procedimientos de salud y seguridad, y qué hacer si no se siguen los protocolos.
- En todos los casos:
  - La formación puede ser formal (por ejemplo, sesiones de formación facilitadas) o informal (por ejemplo, seguimiento del trabajo);
  - La formación debe impartirse gratuitamente, durante las horas de trabajo;
  - Los formatos y materiales de formación deben tener en cuenta el género, el idioma y los niveles de educación;
  - Deben mantenerse registros de cualquier formación impartida, incluyendo a quién se le impartió.
- Supervise y examine a los empleados para confirmar que siguen correctamente los procedimientos de seguridad. Considere la posibilidad de establecer objetivos para animar a los empleados a seguir los procedimientos clave.
- Considere la posibilidad de mostrar los procedimientos e información de seguridad en las zonas donde se realizan actividades de alto riesgo, utilizando señales y símbolos sencillos cuando sea apropiado.
- Asegúrese de que estos materiales estén escritos a un nivel de alfabetización adecuado para la mayoría de sus trabajadores y en idiomas que la mayoría de los trabajadores puedan leer.
- Si un trabajador es analfabeto o no puede leer estos materiales debido a barreras lingüísticas, asegúrese de que un gerente capacite al trabajador verbalmente.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

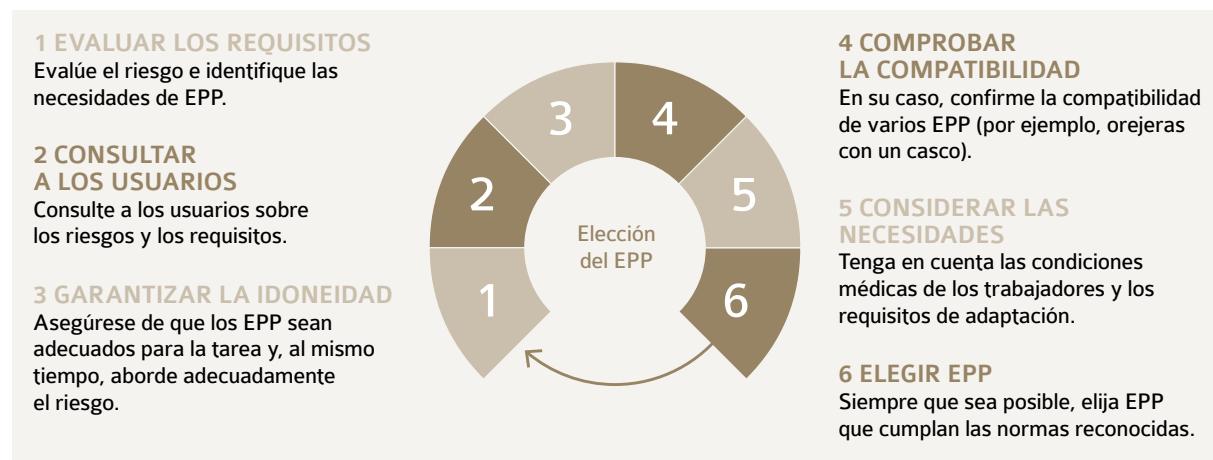
### LGMS 22.5: EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los miembros deben asegurarse de que se proporcione gratuitamente el *equipo de protección personal* (EPP) adecuado a los *trabajadores y visitantes* y deben verificar que esté actualizado y se lleve o utilice correctamente.

#### Medidas a tomar:

- Los EPP incluyen la ropa de protección y cualquier otra prenda (incluidos guantes, calzado de protección, cascos, gafas y tapones para los oídos) diseñada para proteger al usuario de la exposición a riesgos laborales relacionados con el trabajo.
- Tenga en cuenta que algunas empresas también tienen requisitos adicionales para la vestimenta segura en el lugar de trabajo, por ejemplo, mangas largas, calzado cerrado o respiradores.
- Utilice un proceso de selección sólido a la hora de comprar los EPP para asegurarse de que sean adecuados para su finalidad (véase la Figura 19) y cumplan las normas aceptadas internacionalmente.

FIGURA 19. SEIS PASOS PARA ELEGIR EL EPP ADECUADO



- Los EPP deben ser adecuados, estar limpios, ser higiénicos, mantenerse y almacenarse adecuadamente y sustituirse cuando caduquen o estén dañados. Para ayudar a garantizar esto:
  - establezca procedimientos sobre cuándo y cómo debe usarse cada pieza de EPP en relación con funciones laborales específicas; y
  - desarrolle una guía sobre cómo debe almacenarse el equipo cuando no esté en uso.
- Forme a todos los trabajadores que tengan que llevar EPP sobre cómo utilizar y almacenar el equipo, y por qué es importante.
- Coloque carteles por todas partes que recuerden a los trabajadores que deben utilizar EPP, así como el tipo de EPP que deben utilizar. Ponga estos carteles a disposición en varios idiomas, según corresponda a la mayoría de los trabajadores.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### LGMS 22.6: INSTALACIONES MÉDICAS

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.

#### Medidas a tomar:

- Asegúrese de que todos sus centros cuenten, como mínimo, con botiquines de primeros auxilios y al menos un socorrista capacitado, incluso en entornos de bajo riesgo cercanos a una clínica de salud u hospital.
- La respuesta de primeros auxilios y la atención médica disponibles deben ser adecuadas para el lugar de trabajo y tener en cuenta el número de trabajadores, los riesgos laborales, la proximidad y los medios de transporte a clínicas u hospitales, y el acceso a los servicios fuera del horario laboral.
- Si su centro está lejos de un centro médico, considere la posibilidad de proporcionar un centro médico *in situ* que pueda responder a las lesiones en el lugar de trabajo.
- Si dispone de un centro médico *in situ*, tenga en cuenta que debe ser capaz de proporcionar información precisa a los proveedores de salud si la solicitan. También debe conservar los registros de salud durante el tiempo que la ley exija, que podría ser de hasta 30 años. Los registros deben incluir información sobre:
  - la ubicación exacta del centro y el horario de atención;
  - el género de los proveedores de atención médica en el centro;
  - los tipos de productos y servicios de salud disponibles y los costes relacionados (si los hay);
  - cuánto cuesta cada producto y servicio; y
  - la calidad general de la atención.

Tenga en cuenta que no debe proporcionar información médica específica de los trabajadores a menos que los trabajadores se lo pidan y las leyes locales sobre privacidad de la salud se lo permitan.

- Proporcione a todos los socorristas la formación adecuada en primeros auxilios, centrándose en los riesgos más importantes y los accidentes más comunes en sus instalaciones.
- Si un trabajador se lesionó en el trabajo, asegúrese de que puede acceder a cualquier tratamiento médico de seguimiento que necesite. Esto incluye organizar el transporte a un centro médico inmediatamente después del tratamiento de primeros auxilios, si es necesario, y ajustar el horario de trabajo del trabajador para adaptarse al tratamiento.
- Considere la posibilidad de poner a disposición de los empleados materiales y servicios de salud y bienestar personal. Esto incluye, por ejemplo, materiales sobre cómo manejar problemas de salud comunes como la depresión, el alcoholismo o el dolor de espalda, así como servicios como asesoramiento materno y reproductivo o medicamentos y vacunas contra enfermedades comunes. La inversión en actividades de prevención como estas puede reducir las ausencias no planificadas y aumentar la productividad en el lugar de trabajo.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### LGMS 22.7: PROCEDIMIENTOS DE EMERGENCIA

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.

#### Medidas a tomar:

- Su evaluación de riesgos debería haber identificado todas las emergencias razonablemente previsibles, que pueden incluir incendios, explosiones, emergencias médicas, incidentes con productos químicos peligrosos, amenazas de bomba, enfrentamientos armados y desastres naturales.
- Para cada posible emergencia:
  - trabaje con los servicios locales de respuesta a emergencias (incluidos los bomberos, los hospitales y la policía) para desarrollar e implementar un plan de respuesta a emergencias por escrito que describa lo que los trabajadores y otras personas en el lugar de trabajo deben hacer en caso de emergencia;
  - comunique el plan a los trabajadores; y
  - exponga el plan claramente en el lugar de trabajo o ponerlo a disposición de todos.
- Si la emergencia puede afectar a operaciones o comunidades cercanas, incluya a estas partes interesadas en su planificación de respuesta a emergencias.
- Identifique un punto de reunión externo común en todos los planes de respuesta a emergencias, donde los trabajadores deben reunirse durante cualquier evacuación para alejarse de posibles peligros. Establezca un proceso para garantizar que se tenga en cuenta a todo el personal en una evacuación y asegúrese de que todas las rutas y salidas de evacuación estén claramente indicadas.
- Ponga a prueba todos sus planes de emergencia con regularidad. Los simulacros de evacuación son importantes para confirmar que todos pueden ser evacuados de forma rápida y segura durante una emergencia; haga uno cada seis meses y lleve un registro del tiempo que tarda en sacar a todos.
- Tenga en cuenta que puede abordar las preocupaciones sobre el robo de productos durante las pruebas de emergencia o los simulacros de evacuación planificándolos con antelación y realizándolos después de que todos los productos estén asegurados.
- Revise y perfeccione sus planes con regularidad, aprovechando las lecciones aprendidas de las pruebas, los simulacros o los incidentes reales.

### LGMS 22.8: INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

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 *peligros* pertinentes para identificar oportunidades de mejora y evitar que se repitan.

#### Medidas a tomar:

- Utilice las investigaciones de incidentes para tratar de encontrar la causa raíz de cualquier incidente de salud y seguridad que surja (en lugar de simplemente identificar lo último que ocurrió antes de que se produjera el incidente).
- Asegúrese de investigar también las situaciones de quasi accidentes, en las que las consecuencias reales fueron menores, pero las consecuencias potenciales podrían haber sido graves.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

- Establezca procedimientos para notificar a los representantes de salud y seguridad de los trabajadores sobre incidentes y situaciones de cuasi accidentes, y comuníquelos a todos los trabajadores y supervisores.
- Incluya a los trabajadores o a sus representantes en el proceso de investigación; y, cuando sea posible y factible, incluya a personal independiente o expertos externos en el equipo de investigación, especialmente en el caso de incidentes importantes.
- Documente todos los incidentes, asegurándose de registrar:
  - una descripción del incidente;
  - la fecha y la hora del incidente;
  - el nombre de los trabajadores implicados;
  - la causa principal;
  - las medidas adoptadas para evitar que se repitan; y
  - cualquier otro detalle relevante, como la indemnización pagada por la pérdida de ingresos o el tiempo de productividad perdido durante la sustitución de máquinas.
- Conserva los registros el mayor tiempo posible, ya que proporcionan datos estadísticos útiles y ayudan a identificar tendencias. Como mínimo, debe conservar los registros de todos los incidentes durante el tiempo que exijan las normativas locales y, por lo menos, tres años.
- Tenga en cuenta que si existe la posibilidad de enfermedades de larga latencia, como la pérdida de audición inducida por ruido o los cánceres ocupacionales, deberá conservar los datos de salud ocupacional durante mucho más tiempo, hasta 30 años.
- Analice sus registros de incidentes cada año para identificar tendencias e incorporar los resultados en la siguiente evaluación de riesgos para la salud y la seguridad.

### LGMS 22.9: «SCAIFES» SIN COBALTO

Los miembros que se dediquen al corte y pulido de materiales cultivados en laboratorio deben utilizar «scaifes» impregnados de diamante sin cobalto.

#### Medidas a tomar:

- La inhalación de polvo que contenga cobalto puede tener graves efectos sobre la salud.
- Si dispone de instalaciones de tallado y pulido, confirme que el proveedor garantiza que todas las lijas impregnadas de diamante utilizadas no contienen cobalto.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Ha designado a un gerente responsable de la salud y la seguridad en cada lugar de trabajo?
- ¿Tiene una política y procedimientos de salud y seguridad y se han comunicado a todo el personal?
- ¿Tiene un sistema para mantenerse al día con las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales de salud y seguridad?
- ¿Se inspeccionan los lugares de trabajo para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el LGMS 22.1?
- ¿Ha evaluado los riesgos de los peligros en el lugar de trabajo y ha implementado controles para minimizarlos?
- ¿Tiene un comité de salud y seguridad y lleva un registro de sus reuniones?
- ¿Existe un mecanismo para que los trabajadores planteen cuestiones de salud y seguridad?
- ¿Saben los empleados qué hacer en caso de accidente o emergencia?
- ¿Imparte formación sobre salud y seguridad general y específica del trabajo en idiomas que los trabajadores entiendan?
- ¿Proporciona EPP adecuados, de forma gratuita, y se utilizan de acuerdo con la política de la empresa y los requisitos reglamentarios?
- ¿Existen instalaciones sanitarias y médicas adecuadas en el lugar de trabajo? Si no es así, ¿puede demostrar que existen instalaciones adecuadas a una distancia razonable?
- ¿Existen planes de evacuación para emergencias razonablemente previsibles, y se muestran y ponen a prueba?
- ¿Ha tenido en cuenta las implicaciones externas de las emergencias y ha trabajado con partes interesadas externas para desarrollar planes de respuesta?
- ¿Existen procedimientos para investigar los incidentes? ¿Mantiene registros de incidentes?



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Los riesgos para la salud y la seguridad son específicos del tipo de negocio, industria y tareas realizadas. Es posible que las pequeñas empresas no requieran el mismo nivel de controles que las grandes empresas, pero siguen teniendo la responsabilidad de proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro. En la siguiente tabla se enumeran algunos de los riesgos para la salud y la seguridad más comunes asociados a las pequeñas empresas, así como recomendaciones sobre cómo abordarlos.

Riesgo	Recomendación
<b>Fuego</b>	Asegúrese de que los extintores estén en su lugar, se mantengan y estén claramente marcados.
<b>Salidas</b>	Asegúrese de que todas las salidas de emergencia y las rutas de salida no estén bloqueadas u obstruidas y sean accesibles para los trabajadores. El número de salidas debe cumplir con la ley local y ser suficiente para el número de trabajadores en las instalaciones.
<b>Eléctrico</b>	Mantenga los enchufes, tomas de corriente e interruptores en buenas condiciones. Mantenga los suelos despejados de cables alargadores, que deberán ser comprobados y etiquetados cuando así lo exija la legislación vigente. Asegúrese de que los interruptores de seguridad estén conectados a los cuadros eléctricos.
<b>Químico</b>	Mantenga actualizados el registro de productos químicos de su lugar de trabajo y las hojas de datos de seguridad (HDS). Forme a los empleados en el manejo y almacenamiento de productos químicos según las directrices de las HDS.
<b>Resbalones, tropiezos y caídas</b>	Mantenga las áreas de trabajo limpias, despejadas y bien iluminadas, y asegúrese de que los empleados usen calzado adecuado.
<b>Almacenamiento y estanterías</b>	Asegúrese de que los sistemas de estanterías sean estables y estén en buenas condiciones, y que cumplan con la carga de trabajo segura especificada. Proporcione acceso seguro a las áreas de almacenamiento.
<b>Ruido</b>	Elimine o reduzca el ruido de los procesos o equipos ruidosos. Cuando proceda, proporcione a los trabajadores equipos de protección auditiva y coloque carteles para indicar cuándo y dónde deben usarlos.
<b>EPP</b>	Asegúrese de que los trabajadores tengan y usen los EPP adecuados. No cobre a los trabajadores por los EPP.
<b>Alturas</b>	Asegúrese de que los entrepisos tengan acceso seguro y protección contra caídas, y que los pasamanos estén seguros, los escalones estén bien mantenidos y las escaleras de plataforma sean de grado industrial y cumplan con las normas.
<b>Manipulación manual</b>	Elimine toda manipulación manual peligrosa. Proporcione un espacio adecuado para trabajar o almacenar artículos y utilice carros para moverlos. Asegúrese de que las áreas de trabajo estén a la altura de las rodillas y los hombros y cerca del cuerpo del trabajador.
<b>Primeros auxilios</b>	Mantenga un botiquín de primeros auxilios a mano y debidamente abastecido. Asegúrese de que haya personal calificado de primeros auxilios disponible y conocido por el personal, y de que tenga suficientes servicios para todo el personal.
<b>Maquinaria</b>	Proporcione un acceso seguro a la maquinaria y el equipo. Asegúrese de que las piezas móviles no puedan golpear o alcanzar a las personas, y evalúe todos los demás peligros asociados con la maquinaria, como humos, productos químicos y ruido.
<b>Investigaciones</b>	Disponga de procedimientos para notificar e investigar los incidentes de salud y seguridad y comuníquelos a todos los trabajadores. Mantenga registros de todos los incidentes y de las medidas adoptadas.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

La seguridad en el lugar de trabajo no tiene por qué ser difícil. Siga los pasos que se indican a continuación para mejorar la gestión de los asuntos de salud y seguridad en el lugar de trabajo:

#### Paso 1. Legislación y responsabilidades aplicables

Lo primero que debe hacer es averiguar las leyes y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo que se aplican a su empresa. Al hacerlo, asigne la responsabilidad de las acciones requeridas a las personas adecuadas de su empresa. Esto puede constituir la base de su enfoque de la salud y la seguridad en el trabajo.

#### Paso 2. Planifique un trabajo seguro

Piense en las actividades que se realizan en sus instalaciones, identifique los posibles riesgos para los trabajadores y las acciones necesarias para controlar estos riesgos.

#### Paso 3. Implique a sus trabajadores

Es importante hablar con los trabajadores y empleados indirectos y establecer formas para que participen en las decisiones que puedan afectar a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, plantee cuestiones de salud y seguridad al personal y muestre información sobre salud y seguridad en un formato que se pueda entender fácilmente.

#### Paso 4. Desarrolle procedimientos

Desarrolle e implemente procedimientos y procesos para gestionar los peligros. Esto incluye implementar controles adecuados y evaluar cualquier riesgo para la salud y la seguridad con su uso.

#### Paso 5. Informe y capacite a los trabajadores

Proporcione a los empleados, en particular a los que son nuevos en el lugar de trabajo o en el puesto de trabajo, información y formación sobre los peligros en su puesto de trabajo y lugar de trabajo. Esto puede variar desde una simple lista de verificación de capacitación hasta una capacitación en el puesto de trabajo o más formalizada. Utilice la más adecuada o una combinación de ambas, en función de la naturaleza de las actividades, los peligros y los controles. Asegúrese de que toda la formación impartida se haga de manera que los trabajadores la entiendan. Esto puede significar tener múltiples traducciones de los materiales de capacitación escritos y de los carteles.

#### Paso 6. Supervise y revise

Supervise y revise periódicamente todas las medidas que haya adoptado para gestionar la salud y la seguridad. Adapte los controles, procedimientos e información para abordar cualquier cambio en la ley o cambios en las actividades y materiales manejados en sus instalaciones. La gestión de la salud y la seguridad es un proceso continuo que debe formar parte de su forma de hacer negocios. Sus procesos, operaciones y personal pueden cambiar con el tiempo, al igual que los riesgos. Asegúrese de revisar continuamente sus sistemas para garantizar que sigan velando por el bienestar de los empleados y contratistas *in situ* y por un entorno de trabajo seguro.



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

## LGMS 22 Salud y seguridad

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Corporación Financiera Internacional \(IFC\), Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad](#)
- [OIT, Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo](#)
- [National Skin Centre, Nickel Allergy](#)
- [Universidad de Ohio, Risk Management and Safety: Irradiated gemstones](#)
- [Administración de Seguridad y Salud Ocupacional \(OSHA\) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos](#)
- [Safety Information Resources, Inc. \(SIRI\), SIRI Material Safety Data Sheet \(MSDS\) Index](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), SA8000® Standard](#)

#### PUBLICACIONES

- [China Labour Bulletin \(CLB\), CLB Research Series: No. 1 Deadly Dust \(2005\)](#)
- [GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018](#)
- [IFC, Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad: Community Health and Safety \(2007\)](#)
- [OIT, C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores \(1981\)](#)
- [Organización Internacional de Normalización, ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso](#)
- [Organización Internacional de Normalización, ISO 45002, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Directrices generales para la implementación de la Norma ISO 45001:2018](#)
- [Organización Internacional de Normalización, ISO 45003 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Seguridad y salud psicológicas en el trabajo](#)
- [Ritimo, The Silent Killer: Agate Workers in Khambat Fight Against Silicosis \(2013\)](#)
- [Rosner, D. y Markowitz, G., Deadly Dust: Silicosis and the Ongoing Struggle to Protect Worker's Health \(2006\)](#)
- [Sedex y Verité, Fire Safety Briefing \(2013\)](#)
- [UK Health and Safety Executive, Storing chemicals \(2011\)](#)
- [Estándares industriales generales de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional \(OSHA\) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos](#)
- [US Nuclear Regulatory Commission, Backgrounder on Irradiated Gemstones \(2016\)](#)



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

# LGMS 23 Gestión medioambiental

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.

LGMS 23 Gestión medioambiental	
Punto de la cadena de suministro	23.1
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓
Minorista de joyería y relojería	✓
Reciclador	✓
Industria de servicios	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

La contaminación, la degradación y la destrucción del medioambiente pueden afectar negativamente a la capacidad de un ecosistema para funcionar y llevar a cabo todos los procesos ecológicos que necesita para mantenerse y conservar su potencial evolutivo a largo plazo. Cuando esto ocurre, se reducen los beneficios tangibles e intangibles que proporcionan los ecosistemas, que van desde el agua dulce y la regulación del clima hasta la fertilidad del suelo y el patrimonio cultural. Todos dependemos de estos «servicios ecosistémicos» para sobrevivir; para muchos grupos desfavorecidos y vulnerables, también constituyen una fuente directa de sustento e ingresos. Esto convierte los impactos ambientales adversos en una cuestión de derechos humanos (véase [LGMS 6 Derechos humanos](#)).

Como miembros tanto de una sociedad global como de las comunidades locales en las que operan, las empresas, grandes y pequeñas, tienen el deber moral de preservar los entornos y ecosistemas que las rodean. Al mismo tiempo, las empresas deben minimizar los impactos ambientales adversos para cumplir con un conjunto de leyes y regulaciones nacionales e internacionales en rápida evolución; y para satisfacer las crecientes expectativas de diversas partes interesadas, incluidos inversores, consumidores, comunidades y organizaciones medioambientales.

Una buena gestión medioambiental también tiene sentido desde el punto de vista empresarial. La experiencia demuestra que puede reducir los costes operativos, mejorar las ventas y el acceso al mercado, aumentar el compromiso de los trabajadores y mejorar la reputación de la marca. Por eso, muchas empresas líderes están incorporando una fuerte consideración por el medioambiente en sus funciones comerciales básicas, como la planificación, las operaciones y el abastecimiento. Al hacerlo, están aprovechando eficazmente los mismos sistemas comerciales y enfoques de gestión que hacen que su empresa en general tenga éxito.

La forma exacta en que las empresas abordan la gestión medioambiental varía en función de la naturaleza y la escala del negocio y de los riesgos y contextos existentes. Pero, en general, un sistema de gestión medioambiental es simplemente un marco estructurado para gestionar personas, procesos y recursos, de modo que una empresa pueda minimizar los impactos adversos en su entorno, identificar los beneficios medioambientales que ya está proporcionando, mejorar el rendimiento medioambiental de sus productos y servicios, e impulsar la productividad y los beneficios.



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

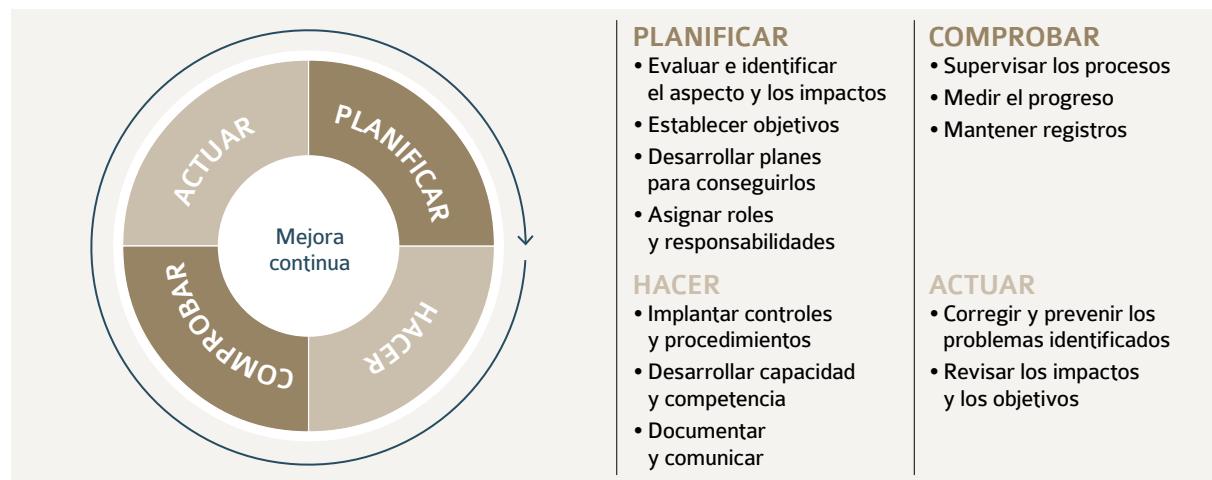
## LGMS 23 Gestión medioambiental

Estos sistemas suelen comprender un conjunto de procedimientos operativos, prácticas, planes y documentos relacionados (incluidos los acuerdos legales). Casi siempre comienzan con una evaluación de las operaciones generales y los socios comerciales e incluyen actividades para:

- Establecer objetivos tangibles (por ejemplo, reducir el uso de productos químicos, disminuir el consumo de agua y energía, utilizar menos envases o envases con menos impactos ambientales negativos, o instalar medidas de prevención de la contaminación);
- Implementar planes de acción;
- Revisar el sistema y hacer un seguimiento del progreso; y
- Tomar medidas correctivas.

De esta manera, los sistemas de gestión medioambiental funcionan como un ciclo de mejora continua, comúnmente conocido como el ciclo «Planificar-Hacer-Verificar-Actuar» (véase la Figura 20).

**FIGURA 20. EL CICLO PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR PARA LA MEJORA CONTINUA**



## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

El **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)) es una iniciativa voluntaria para que las empresas apoyen la sostenibilidad corporativa. Se basa en 10 principios de responsabilidad empresarial, tres de los cuales están directamente relacionados con el medioambiente: apoyar un enfoque preventivo de los problemas ambientales (Principio 7), emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental (Principio 8) y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías preferibles desde el punto de vista ambiental (Principio 9).



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

Las **Normas de desempeño ambiental y social de la Corporación Financiera Internacional (IFC)** («Normas de desempeño de la IFC», [www.ifc.org/performancestandards](http://www.ifc.org/performancestandards)) definen las responsabilidades de los clientes de la IFC en la gestión de los riesgos ambientales y sociales. Se trata de una referencia mundial en materia de buenas prácticas y comprende ocho normas, entre las que se incluyen:

- Norma de desempeño 1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales, que describe los requisitos para un buen sistema de gestión ambiental y social.
- Norma de desempeño 3: Eficiencia de los recursos y prevención de la contaminación, que describe cómo integrar prácticas y tecnologías que utilicen los recursos de manera más eficiente y sostenible, y que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- Norma de desempeño 6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos, que establece los requisitos para proteger la biodiversidad y los ecosistemas.

Las Normas de Desempeño de la IFC están integradas en los **Principios de Ecuador** (<http://equator-principles.com>) un marco de gestión de riesgos adoptado por 94 instituciones financieras privadas para garantizar que los proyectos de desarrollo a gran escala que financian determinen, evalúen y gestionen adecuadamente los posibles impactos sobre el medioambiente y las comunidades afectadas.

Una serie de otras iniciativas y acuerdos internacionales están impulsando el interés por una gestión medioambiental sólida, tanto por parte de los Estados como de las empresas. Esto incluye acuerdos como el **Acuerdo de París de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático** (CMNUCC), que otorga un reconocimiento sin precedentes al papel que desempeñan las empresas en la mitigación y adaptación a los impactos del cambio climático (véase **LGMS 26 Utilización de los recursos naturales**).

A medida que aumenta el número de normas e iniciativas internacionales sobre gestión medioambiental, han surgido certificaciones como la **ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental** ([www.iso.org/standard/60857.html](http://www.iso.org/standard/60857.html)) para ayudar a las empresas a establecer y demostrar sistemas de gestión medioambiental eficaces. La norma ISO 14001 proporciona un marco que las organizaciones pueden seguir para minimizar los impactos medioambientales negativos, cumplir con las obligaciones legales y adoptar un enfoque de mejora continua. También es una de las normas que el RJC reconoce por su conformidad con disposiciones específicas de LGMS relacionadas con el medioambiente (véase Requisitos del proceso de certificación).

Las normas ISO sobre gestión medioambiental van más allá de la ISO 14001, y abarcan más de 50 normas (publicadas o en desarrollo) que cubren siete temas relevantes, desde la auditoría y el etiquetado hasta la evaluación del rendimiento y la gestión de los gases de efecto invernadero (véase la Tabla 22 para conocer las publicadas).



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

**TABLA 22. LISTA RESUMIDA DE LAS NORMAS ISO PUBLICADAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL**

Tema ISO	Normas publicadas
<b>Gestión medioambiental</b> 6 normas publicadas (5 más en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía 64:2008 Cuestiones medioambientales en las normas sobre productos</li> <li>14050:2020 Vocabulario</li> <li>14051:2011 y 14052:2017 Contabilidad de costes de flujo de materiales</li> <li>14055-1:2017 Lucha contra la degradación de las tierras y la desertificación</li> </ul>
<b>Sistemas de gestión medioambiental</b> 5 normas publicadas (5 más en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>14001:2015 Requisitos del sistema</li> <li>14004:2016 Directrices generales de aplicación</li> <li>14005:2019 Implementación por fases</li> <li>14006:2020 Incorporación del diseño ecológico</li> <li>14008:2019 Valoración monetaria de los impactos medioambientales</li> </ul>
<b>Auditoría medioambiental e investigaciones relacionadas</b> 1 norma publicada (1 más en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>14015:2022 Directrices para la evaluación de la diligencia debida medioambiental</li> </ul>
<b>Etiquetas y declaraciones ambientales</b> 6 normas publicadas (ninguna en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>14020:2020 Principios generales</li> <li>14021:2016 Autodeclaraciones (Tipo II)</li> <li>14024:2018 Etiquetado (Tipo I)</li> <li>14025:2006 Declaraciones (Tipo III)</li> <li>14026:2017 Comunicación de información sobre la huella de carbono</li> <li>14027:2017 Reglas de la categoría de productos</li> <li>14029:2022 Declaraciones y programas medioambientales para productos: reconocimiento mutuo de las declaraciones ambientales de producto (EPD) y de los programas de comunicación de la huella ambiental.</li> </ul>
<b>Evaluación del rendimiento medioambiental</b> 4 normas publicadas (5 más en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>14031:2021 Evaluación del rendimiento</li> <li>14033:2019 Información cuantitativa</li> <li>14034:2016 Verificación de la tecnología medioambiental (VTA)</li> <li>14063:2020 Comunicación</li> </ul>



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

Tema ISO	Normas publicadas
<b>Evaluación del ciclo de vida</b>  11 normas publicadas (2 más en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14040:2006 Principios y marco</li> <li>• 14044:2006 Requisitos y directrices</li> <li>• (14044:2006 Enmienda)</li> <li>• 14045:2012 Evaluación de la ecoeficiencia de los sistemas de productos</li> <li>• 14046:2014 Huella hídrica</li> <li>• 14047:2012 Evaluación de impacto</li> <li>• 14048:2002 Formato de la documentación de datos</li> <li>• 14049:2012 Definición del objetivo y del ámbito de aplicación y análisis del inventario</li> <li>• 14071:2014 Procesos de revisión y competencias del revisor</li> <li>• 14072:2014 Evaluación del ciclo de vida de la organización</li> <li>• 14073:2017 Ejemplos de huella hídrica</li> </ul>
<b>Gestión de gases de efecto invernadero (GEI) y actividades relacionadas</b>  8 normas publicadas (9 más en desarrollo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14064-1:2018 Cuantificación y notificación de los GEI en el nivel organizativo</li> <li>• 14064-2:2019 Cuantificación y notificación de GEI en el nivel de proyecto</li> <li>• 14064-3:2019 Validación y verificación de las afirmaciones sobre GEI</li> <li>• 14065:2020 Requisitos de validación para la acreditación</li> <li>• 14066:2023 Requisitos de competencia para la validación y verificación</li> <li>• 14067:2018 Huella de carbono</li> <li>• 14069:2013 Aplicación de 14064-1</li> <li>• 14080:2018 Métodos para acciones climáticas</li> </ul>

Fuente: ISO Catálogo de normas: ISO/TC 207 Gestión medioambiental [www.iso.org/committee/54808/x/catalogue/p/1/u/1/w/0/d/0](http://www.iso.org/committee/54808/x/catalogue/p/1/u/1/w/0/d/0)

### LEGISLACIÓN NACIONAL

El concepto de medioambiente, en términos legislativos, se ha centrado tradicionalmente en el entorno humano, tanto artificial como natural. La mayoría de los países tienen leyes y reglamentos formales que rigen los efectos de las empresas en el medioambiente. Muchos de ellos se centran en el control de la contaminación, aunque un número cada vez mayor de países también regulan ya la gestión de los recursos naturales (incluidos los bosques y el agua).

En muchas jurisdicciones nacionales y estatales, las empresas deben poder satisfacer condiciones específicas sobre la calidad del aire y el agua, la gestión de la tierra, el ruido y la eliminación de residuos. Algunos tipos de operaciones industriales también deben tener licencia en virtud de la legislación medioambiental y estas licencias deben ser válidas y cumplirse en todo momento.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 23.1A Y 23.1B: POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Los miembros deben:

- a. Establecer una *política* medioambiental con compromisos para la protección del *medioambiente*, el cumplimiento de las obligaciones medioambientales y la mejora del comportamiento medioambiental.
- b. Comunicar la *política* a todos los *trabajadores* y *visitantes* del sitio, y asegurarse de que la *política* esté *disponible públicamente*.

#### Medidas a tomar:

- El primer paso debe ser declarar claramente su compromiso con la gestión medioambiental, ya sea en una política medioambiental independiente o como parte de una política empresarial más amplia (véase **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**).
- Designe a un alto directivo responsable de su política medioambiental, incluida la supervisión de un sistema de gestión medioambiental eficaz para cumplir los compromisos de la política.
- La política debe demostrar el compromiso de su organización con la protección del medioambiente que se ve afectado por sus operaciones y actividades, que cumple con todas las obligaciones medioambientales, incluidas las leyes aplicables y otros requisitos medioambientales no legales, y que, con el tiempo, mejora su rendimiento medioambiental.
- La política medioambiental puede ser independiente o formar parte de una política más amplia para cumplir con los requisitos del LGMS – véase **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**.
  - Su política medioambiental debe ser comprendida por sus trabajadores y comunicada a los visitantes. La formación y la inducción de los trabajadores deben abarcar la política medioambiental.
  - Como mínimo, debe informar a los visitantes de que tiene una política medioambiental.
- Esta política medioambiental debe estar a disposición del público. Esto puede lograrse publicándola en su sitio web abierto, entregándola a sus clientes y proveedores, o exhibiéndola en un lugar destacado donde el público pueda acceder a la misma.
- Para las pequeñas empresas que no tengan un sitio web, puede ser accesible al público proporcionar la política a los miembros del público que lo soliciten. A continuación se ofrecen consejos adicionales para las pequeñas empresas.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

### LGMS 23.1C Y 23.1D: RIESGOS, IMPACTOS Y RENDIMIENTO

Los miembros deben:

- c. Realizar una evaluación del riesgo medioambiental de sus actividades empresariales y productos para identificar sus impactos *significativos*, incluidos los relacionados con el cambio climático y la *biodiversidad*.
- d. 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.

#### Medidas a tomar:

- Esta disposición trata esencialmente de implementar el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar de mejora continua (véase la Figura 20).
- Debe establecer un sistema de gestión medioambiental para cumplir los compromisos de su política medioambiental.
- Sus sistemas de gestión, que comprenden procedimientos, procesos y personas capacitadas, forman parte de la forma en que cumplirá los compromisos establecidos en su política medioambiental.
- Su sistema de gestión medioambiental puede ser independiente o estar integrado de acuerdo con los requisitos de la política y el sistema en **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**.
- La documentación adecuada para el propósito y consistente es generalmente la base de un sistema de gestión funcional, y por lo tanto puede ser bastante simple para las empresas más pequeñas.
  - ISO 14004 Sistemas de gestión ambiental: Directrices generales sobre la implementación, proporciona una guía básica para que cualquier organización, incluidas las pymes, establezca y mantenga un sistema de gestión ambiental.
  - A continuación se ofrecen consejos adicionales para las pequeñas empresas.
- La norma internacional ISO 14001, Sistemas de gestión ambiental, ofrece un modelo para el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de un sistema de gestión medioambiental. La norma ISO 14001 describe los siguientes elementos interrelacionados de un sistema de gestión medioambiental en el trabajo, que tiene una estructura muy similar a otras normas ISO de sistemas de gestión, como la ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (**LGMS 22 Salud y seguridad**):
  - Contexto de la organización
    - Comprender la organización y su contexto
    - Comprender las necesidades y expectativas de las partes interesadas
    - Determinar el ámbito del sistema de gestión medioambiental
    - Sistema de gestión medioambiental
  - Liderazgo y participación de los trabajadores
    - Liderazgo y compromiso
    - Política medioambiental
    - Funciones, responsabilidades y autoridades de la organización
  - Planificación
    - Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades
    - Objetivos medioambientales y planificación para alcanzarlos



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

- Apoyo
  - Recursos
  - Competencia
  - Concienciación
  - Comunicación
  - Información documentada
- Operación
  - Planificación y control operativos
  - Preparación y respuesta ante emergencias
- Evaluación del rendimiento
  - Seguimiento, medición, análisis y evaluación del rendimiento
  - Auditoría interna
  - Revisión de la gestión
- Mejora
  - General
  - Incidente, no conformidad y acción correctiva
  - Mejora continua.
- La guía sobre el establecimiento, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua de un sistema de gestión medioambiental que puede ayudar a las organizaciones a cumplir con la norma ISO 14001 está disponible en la norma ISO 14002 Sistemas de gestión ambiental: Directrices generales para la implementación de la norma ISO 14001:2018.
- Dadas las similitudes entre ISO 14001 e ISO 45001, si decide adoptar estos modelos, debería considerar la integración de su sistema de gestión medioambiental con su sistema de gestión de salud y seguridad.
- Su sistema de gestión medioambiental debe ser proporcional a la escala, naturaleza, ubicación e impactos de sus operaciones y actividades. Un sistema de gestión sencillo con solo unos pocos procedimientos e instrucciones de trabajo puede ser suficiente y eficaz para las pequeñas empresas con bajo riesgo. Sin embargo, es probable que una gran empresa multinacional con operaciones en múltiples partes de la cadena de suministro requiera sistemas de gestión más completos. Estos pueden gestionarse de forma centralizada o con procedimientos y controles específicos para cada lugar.
- Para que su sistema de gestión sea eficaz, debe contar con la participación de los trabajadores (o sus representantes) y promover una cultura de concienciación y responsabilidad medioambiental.
- Los sistemas de gestión deben diseñarse de conformidad con las leyes y normas internacionales aplicables.
- Los sistemas de gestión deben abordar sus riesgos e impactos medioambientales.
- El RJC ofrece un kit de herramientas de evaluación de riesgos (disponible en el [Portal de Miembros](#)) que incluye un modelo de evaluación de riesgos generales que puede resultarle útil, especialmente si es una pequeña empresa. Como alternativa, utilice su propio proceso de evaluación de riesgos probado y comprobado.
- Tenga en cuenta que si tiene más de una instalación, cada una debe tener un sistema de gestión medioambiental, a menos que el tipo de instalación y la ubicación presenten el mismo riesgo en el mismo contexto, por ejemplo, una cadena de tiendas minoristas en una región.
- Siga los pasos que se indican a continuación para poner en marcha su sistema de gestión medioambiental.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

### USO DE UN ENFOQUE BASADO EN EL CICLO DE VIDA

El uso de enfoques basados en el ciclo de vida es parte integral de la norma ISO 14001 sobre sistemas de gestión ambiental, que hace hincapié en la necesidad de evitar que los impactos medioambientales se desplacen involuntariamente a otros lugares dentro del ciclo de vida del producto.

Una operación comercial o una empresa en su conjunto puede contribuir a diversos impactos medioambientales. El concepto de ciclo de vida considera la gama de impactos a lo largo de toda la operación o empresa, teniendo en cuenta las emisiones, los residuos y los recursos consumidos, así como cualquier otro impacto medioambiental. Por ejemplo, la decisión de recoger los desechos en una parte de las operaciones podría dar lugar a un aumento de las emisiones. Hay que tener cuidado para evitar trasladar los problemas de una etapa a otra y considerar las compensaciones de manera informada.

Al implementar su sistema de gestión medioambiental, debe utilizar el pensamiento del ciclo de vida con un enfoque de sentido común, trabajando con empleados de diferentes partes de la empresa para obtener una visión informada de todo el ciclo de vida de los impactos medioambientales (aunque no es necesario que realice un análisis completo del ciclo de vida).

Fuentes:

- [ISO, ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental - Requisitos con orientación para su uso](#)
- [Comisión Europea, Life Cycle Thinking and Assessment for Waste Management waste-waste-LCA-LCT.pdf \(europa.eu\)](#)

### PLANIFICAR

#### 1. Evaluar los riesgos y los impactos

- Revise todos los procesos y actividades comerciales para comprender cómo su empresa interactúa con el medioambiente e identificar cualquier impacto ambiental real y potencial, que puede implicar contaminación del aire, el agua o los suelos, uso de materiales y energía, residuos y emisiones, ruido y efectos visuales.
- Las evaluaciones de impacto ambiental (EIA) son una herramienta de uso común para identificar riesgos reales y potenciales. Las EIA son un requisito legal en algunos países como parte del proceso de aprobación de proyectos de desarrollo. Son especialmente relevantes para cualquier proyecto a gran escala.
- Su evaluación de riesgos debe ser adecuada a sus circunstancias y debe identificar dónde se encuentran los riesgos y qué probabilidades hay de que se conviertan en impactos reales. Esto le ayudará a detectar procedimientos potencialmente deficientes para que pueda hacer planes adecuados para mitigar los riesgos.
- El RJC ofrece un kit de herramientas de evaluación de riesgos que incluye un modelo de evaluación de riesgos generales que puede resultarle útil, especialmente si es una pequeña empresa. Como alternativa, utilice su propio proceso de evaluación de riesgos probado y comprobado.
- La evaluación de riesgos debe identificar los impactos ambientales significativos. La norma ISO 14001 define esto como «el efecto o riesgo ambiental potencial o real... que una organización pretende gestionar o está gestionando a través de controles operativos». Debe utilizarse el criterio para determinar lo que es significativo teniendo en cuenta:
  - todos los entornos y comunidades cercanos que puedan verse afectados, especialmente los sensibles y susceptibles de contaminación o polución, por ejemplo las fuentes de agua potable, las especies vegetales y animales sensibles y sus hábitats;
  - el entorno receptor de cualquier emisión y residuo; en regiones altamente industrializadas, su impacto negativo individual relativamente bajo puede estar contribuyendo a un impacto negativo acumulativo relativamente alto.
- Documente tanto el proceso en sí como cualquier plan de acción que surja del mismo para mitigar y supervisar los riesgos e impactos identificados.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

### 2. Comprobar el cumplimiento legal

- Asegúrese de que comprende todas las leyes y normativas medioambientales aplicables.
- Establezca un proceso para mantenerse al día de la legislación local.
- Defina controles operativos y procedimientos operativos estándar para ayudar a los directivos y trabajadores a cumplir con todos los requisitos.

### 3. Fijar objetivos

- Establezca un conjunto sólido de objetivos, metas e indicadores clave de rendimiento que puedan utilizarse para orientar y evaluar las mejoras en su desempeño ambiental (así como en el propio sistema de gestión).
- Entre los objetivos posibles se incluyen la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, la disminución del consumo de agua y energía, el uso de menos materias primas o de materiales más respetuosos con el medioambiente, la reducción del uso de productos químicos y materiales peligrosos y la transición a la eliminación de residuos.

### 4. Identificar opciones

- Utilice los resultados de su evaluación de riesgos para identificar oportunidades de mejora y determinar qué medidas son necesarias y dónde.
- Tenga en cuenta que el RJC espera que todos los miembros, independientemente de si sus operaciones tienen el potencial de causar impactos adversos significativos en el medioambiente o no, identifiquen e implementen oportunidades para mejorar el desempeño (por ejemplo, reciclando, utilizando recursos y materiales de manera más eficiente y cambiando a sustancias menos peligrosas).
- Al considerar sus oportunidades para mejorar el desempeño ambiental, recuerde:
  - Utilizar la jerarquía de mitigación y preguntarse primero cómo se puede eliminar el riesgo o el impacto en su origen antes de pensar en qué controles son necesarios para minimizarlo (véase LGMS 23.2); y
  - Dar preferencia a la opción que tenga más probabilidades de evitar daños irreversibles al medioambiente y que sea rentable (incluyendo la consideración de la opción de «no hacer nada»).

### HACER

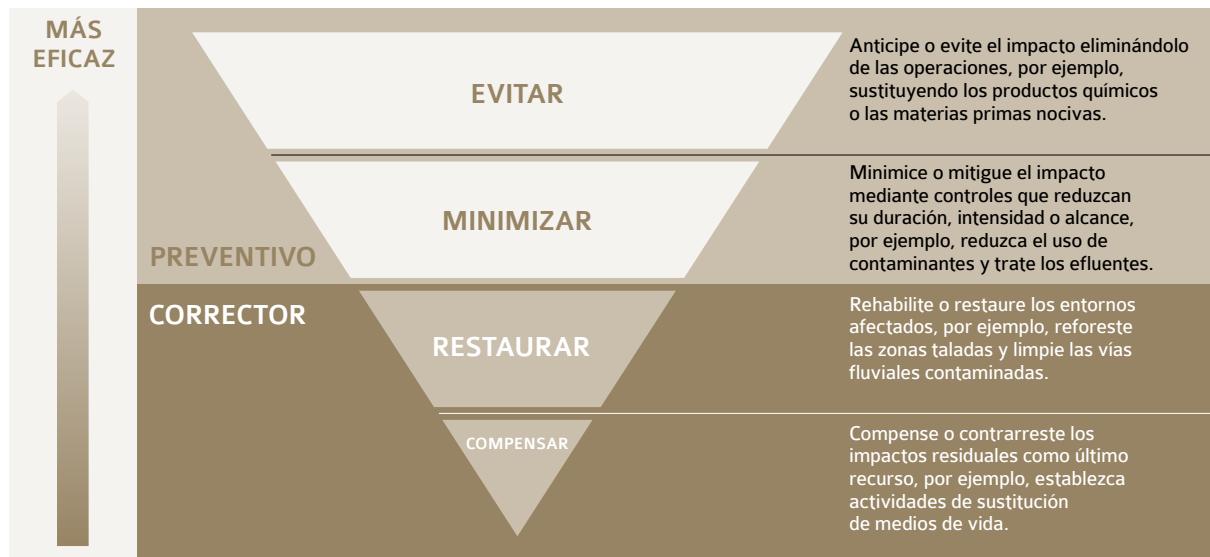
- Al desarrollar controles para gestionar los riesgos identificados y minimizar los impactos ambientales negativos, utilice la jerarquía de mitigación (véase la Figura 21). Esta herramienta sirve para hacer frente a los riesgos de biodiversidad y ofrece un enfoque de prácticas recomendadas para lograr que no haya impactos ambientales negativos en general.
- Al igual que la jerarquía de controles de riesgos descrita en el **LGMS 22 Salud y seguridad**, la jerarquía de mitigación implica priorizar las opciones de forma secuencial, comenzando por las medidas para evitar los impactos, seguidas de las medidas para minimizarlos. Si los impactos ambientales negativos son significativos, también puede ser apropiado restaurarlos y, finalmente, compensarlos.
- Tenga en cuenta que solo debe optar por compensar los impactos ambientales como último recurso para hacer frente a los impactos residuales. En todos los casos, los impactos residuales deben estar permitidos por la legislación nacional aplicable.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

FIGURA 21. LA JERARQUÍA DE MITIGACIÓN



- En la práctica, la implementación de opciones en la jerarquía de mitigación puede implicar cambios en los procesos operativos, productos, prácticas de trabajo o materias primas.
- Considere la posibilidad de desarrollar políticas y procedimientos específicos por escrito para estas medidas de control cuando las operaciones y procesos comerciales tengan el potencial de causar impactos significativos o incumplir las regulaciones ambientales.

### VERIFICAR Y ACTUAR

- Supervise, mida e informe sobre procesos, descargas y emisiones, según corresponda.
- La cuantificación de los cambios en los impactos puede ser una forma útil de realizar un seguimiento de las mejoras; sin embargo, esto puede no ser siempre posible para las empresas más pequeñas o para algunos tipos de riesgos.
- Un registro de riesgos puede resultar útil para realizar un seguimiento del rendimiento a lo largo del tiempo.
- Como parte de sus esfuerzos hacia la mejora continua, evalúe todas las actividades para controlar los impactos ambientales con regularidad y asegúrese de que sigan siendo eficaces, y adapte sus medidas de control en consecuencia.

### LGMS 23.1E: FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Los miembros deben:

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.

### Medidas a tomar:

- Es una buena práctica proporcionar formación e información medioambiental a todos sus trabajadores. Identifique a todos aquellos que desempeñan un papel en su sistema de gestión medioambiental y desarrolle una formación adecuada para ellos. Esto se aplica tanto a los trabajadores empleados directamente como a los empleados indirectamente que trabajan regularmente en sus instalaciones (por ejemplo, contratistas y subcontratistas). Forme al personal pertinente para que conozca los riesgos potenciales, comprenda los controles para gestionar y minimizar los impactos medioambientales y valore sus funciones y responsabilidades en el cumplimiento de su política medioambiental.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

- Asegúrese de que esta formación:
  - se imparta a todos los trabajadores *in situ* y, cuando proceda, a los trabajadores a domicilio (por ejemplo, incorporándola a las sesiones de formación de iniciación u orientación); y
  - se imparta en un idioma que los trabajadores entiendan (si existen barreras de alfabetización, proporcione formación verbal individual).
- Mantenga registros de toda la formación y utilícelos para planificar sesiones de actualización.
- Haga que los gerentes observen regularmente las tareas que involucran sustancias peligrosas y verifiquen que los trabajadores sigan los procedimientos adecuadamente. Si no es así, lleve a cabo una formación adicional o revise los procedimientos existentes para mitigar los riesgos identificados.
- A continuación se ofrecen consejos adicionales para las pequeñas empresas.
- Comunique sus compromisos y expectativas de una buena gestión medioambiental a todos los contratistas durante el proceso de licitación o contratación. Incluya los requisitos de cumplimiento en el contrato y deje claro que estos se extienden a cualquier subcontratista.

### **LGMS 23.1F: REVISIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL**

Los miembros deben:

- f. 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.

#### **Medidas a tomar:**

- Los sistemas de gestión deben revisarse y actualizarse periódicamente, al menos una vez al año. Debería considerar la posibilidad de incluir la revisión medioambiental en la revisión de la gestión exigida por **LGMS 2 Política y sistemas de gestión**.
- En ella deberían participar la alta dirección y los trabajadores a los que se haya asignado la responsabilidad general de la gestión medioambiental.
- La revisión debería evaluar la idoneidad y adecuación continuas del sistema de gestión medioambiental y debería incluir:
  - a. el estado de las acciones de las revisiones de gestión anteriores;
  - b. cambios en:
    - cuestiones externas e internas que sean relevantes para el sistema de gestión medioambiental;
    - las necesidades y expectativas de las partes interesadas, incluidas las obligaciones de cumplimiento;
    - sus riesgos e impactos medioambientales significativos; y
    - riesgos y oportunidades.
  - c. el grado de consecución de los objetivos medioambientales;



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

- d. información sobre el desempeño medioambiental de la organización, incluidas las tendencias en:
  - no conformidades y acciones correctivas;
  - seguimiento y resultados de las mediciones;
  - cumplimiento de sus obligaciones de conformidad; y
  - resultados de auditoría.
- e. adecuación de los recursos;
- f. comunicación(es) relevante(s) de las partes interesadas, incluidas las quejas;
- g. oportunidades de mejora continua.
- Los resultados de la revisión por la dirección deben incluir:
  - conclusiones sobre la idoneidad, adecuación y eficacia continuas del sistema de gestión medioambiental;
  - decisiones relacionadas con las oportunidades de mejora continua;
  - decisiones relacionadas con cualquier necesidad de cambios en el sistema de gestión medioambiental, incluidos los recursos;
  - acciones, si es necesario, cuando no se hayan alcanzado los objetivos medioambientales;
  - oportunidades para mejorar la integración del sistema de gestión medioambiental con otros procesos empresariales, si es necesario; y
  - cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización.
- La revisión debe documentarse.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Ha asumido un compromiso formal para reducir y gestionar los impactos medioambientales, ya sea en una política independiente o como parte de otra política de la empresa?
- ¿Hay un alto directivo responsable del desempeño y el cumplimiento medioambiental?
- ¿Ha revisado todas sus actividades comerciales e identificado aquellas con potencial de causar impactos medioambientales adversos?
- ¿Tiene un sistema de gestión medioambiental global adecuado a su nivel de riesgos e impactos?
- ¿Ha identificado e implementado controles para eliminar o minimizar los riesgos y los impactos adversos significativos?
- ¿Ha identificado oportunidades de mejora en su desempeño medioambiental? ¿Se están implementando?
- ¿Ha formado a todos los empleados pertinentes y puede mostrar los registros del auditor de esto?



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

### CONSEJOS PARA LA PEQUEÑA EMPRESA

No importa lo grande o pequeña que sea su empresa, identificar y gestionar adecuadamente los riesgos medioambientales es importante. La mayoría de las jurisdicciones tienen controles estrictos para la gestión y eliminación de sustancias peligrosas, independientemente del tamaño de la empresa: pequeñas cantidades de residuos peligrosos eliminados incorrectamente pueden dar lugar a multas importantes.

Incluso las pequeñas empresas, o las empresas de bajo riesgo, pueden beneficiarse de buenos sistemas de gestión medioambiental que garanticen el cumplimiento de la legislación aplicable y hagan un mejor uso de los recursos (agua, gas y electricidad).

Si es usted una pequeña empresa, considere estas sencillas acciones para mejorar sus sistemas de gestión medioambiental:

- Defina su política y establezca sistemas de gestión que se adapten a sus actividades empresariales. Solo tienen que ser tan complejos como el propósito, la naturaleza, la escala y el impacto de sus operaciones comerciales. Por ejemplo, si usted es un comerciante de una o dos personas que opera desde una oficina alquilada o incluso desde un pequeño punto de venta en un gran centro comercial, se espera que sus riesgos medioambientales sean limitados. Su política y sus sistemas de gestión solo deben tener en cuenta sus impactos medioambientales, que en este caso pueden limitarse a los residuos de oficina, el uso de electricidad y las emisiones de los viajes, cuando proceda.
- Informe a los empleados sobre la eliminación adecuada de residuos, incluidos los residuos químicos, peligrosos y generales de oficina.
- Instale contenedores especiales debidamente etiquetados para residuos peligrosos (los recolectores de residuos peligrosos a menudo pueden proporcionárselos).
- Pida a los proveedores de agua o energía que realicen una auditoría que pueda identificar oportunidades de ahorro.
- Hable con empresas homólogas y otros miembros de asociaciones industriales para recopilar ideas sobre cómo mejorar su rendimiento medioambiental a un coste mínimo: es muy probable que alguien más se haya enfrentado al mismo problema y haya hecho algo sencillo al respecto.

ISO 14004 Sistemas de gestión ambiental: Directrices generales sobre la implementación, proporciona una guía básica para que cualquier organización, incluidas las pymes, establezca y mantenga un sistema de gestión medioambiental.

Consulte también la guía para **LGMS 24 Sustancias peligrosas**, **LGMS 25 Residuos y emisiones** y **LGMS 26 Utilización de los recursos naturales**.



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

## LGMS 23 Gestión medioambiental

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Environment Agency \(Reino Unido\)](#)
- [Environment and Climate Change Canada](#)
- [ISO, ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental](#)
- [ISO, Standards Catalogue: ISO/TC 207 Environmental Management](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Global Environment Outlook](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)
- [UN Sustainable Development Knowledge Platform](#)
- [Agencia de Protección Medioambiental de EE. UU. \(EPA\), Environmental Management Systems](#)
- [US EPA, Small Business Gateway](#)

#### PUBLICACIONES

- [IFC, Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad \(2007\)](#)
- [IFC, Nota sobre buenas prácticas: Gestión del desempeño ambiental y social de los contratistas \(2017\)](#)
- [IFC, Nota de Orientación 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación \(2012\)](#)
- [IFC, Norma de Desempeño 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación \(2012\)](#)



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

# LGMS 24 Sustancias peligrosas

## A. APLICABILIDAD

Esta disposición se aplica a todos los miembros.

Punto de la cadena de suministro	LGMS 24 Sustancias peligrosas			
	24.1	24.2	24.3	24.4
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Las sustancias se definen generalmente como peligrosas si son inflamables, oxidantes, corrosivas, tóxicas, radiactivas o explosivas, y si suponen una amenaza para la salud pública o el medioambiente. Las sustancias peligrosas pueden ser sólidas, líquidas o en forma de vapor, y su efecto preciso en las personas y el planeta depende tanto de su toxicidad como del grado y la duración de la exposición. El uso de sustancias peligrosas se rige por una amplia gama de leyes internacionales, nacionales y locales y, a menudo, está muy regulado; algunos materiales están completamente prohibidos.

En la cadena de suministro de joyería, las sustancias peligrosas pueden encontrarse en:

- insumos o materias primas, como agentes de siembra, productos químicos de tratamiento y mejora, minerales de entrada como la sílice, refrigerantes, ácidos y muchos productos químicos industriales y agentes de limpieza;
- flujos de residuos, como descargas al aire, agua o tierra, roca estéril, envases vacíos de sustancias peligrosas, aceites usados, baterías y suelos de sulfato ácido; y
- subproductos de las actividades laborales, como el polvo de sílice cristalina respirable, las fibras, los humos de soldadura y los gases de escape de los motores diésel.

Las hojas de datos de seguridad (HDS), a veces denominadas hojas de datos de seguridad de materiales o productos, son una herramienta fundamental en la gestión de sustancias peligrosas. Se trata, básicamente, de documentos fáciles de entender que contienen información sobre la composición química y los posibles peligros de una sustancia, junto con instrucciones sobre cómo almacenarla, manipularla y eliminarla de forma segura. Vienen en diferentes formatos, dependiendo de dónde se encuentre en el mundo, pero generalmente incluyen:

- el nombre del producto;
- el nombre químico y genérico de ciertos ingredientes;
- las propiedades químicas y físicas de la sustancia;
- información sobre riesgos para la salud;
- precauciones para un uso y manejo seguro;
- procedimientos de primeros auxilios; y
- el nombre, dirección y número de teléfono del fabricante o importador.



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

## LGMS 24 Sustancias peligrosas

Las HDS proporcionan a los empleadores, trabajadores autónomos, trabajadores y otros representantes de salud y seguridad la información que necesitan para gestionar de forma segura el riesgo de exposición a sustancias peligrosas. Es importante que todas las personas en el lugar de trabajo tengan acceso a una HDS y puedan leerla e interpretarla.

Otros enfoques comúnmente utilizados para gestionar sustancias peligrosas incluyen el etiquetado, la formación, la comunicación y diversas medidas de control de riesgos (véase la jerarquía de controles de peligros en la Figura 18 **LGMS 22 Salud y seguridad**).

Encontrará más información sobre la gestión de residuos en la guía del **LGMS 25 Residuos y emisiones**.

## C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Existen normas y reglamentos internacionales para muchas de las sustancias peligrosas utilizadas en la cadena de suministro de joyas de oro, diamantes y piedras preciosas de colores. A continuación se enumeran algunas de las más significativas.

El **Convenio de Rotterdam** ([www.pic.int](http://www.pic.int)), firmado en 1998, es un acuerdo medioambiental multilateral sobre la importación y exportación de ciertos productos químicos peligrosos. Los países toman decisiones informadas para aceptar los productos químicos que están preparados para recibir y excluir aquellos que deciden que no pueden gestionar de forma segura. Cada año se revisa y actualiza la lista de sustancias químicas cubiertas por el convenio.

El **Convenio de Estocolmo** (<http://chm.pops.int>) entró en vigor en 2004. Se trata de un tratado internacional jurídicamente vinculante que tiene por objeto proteger la salud humana y el medioambiente de los efectos adversos de los contaminantes orgánicos persistentes (COP) que persisten en el medioambiente y se acumulan en las personas y la vida silvestre. Los países signatarios están obligados a reducir, restringir o eliminar 29 COP diferentes que figuran en los anexos del convenio. Esto afecta a las empresas porque, en cuanto se añade una sustancia peligrosa a la lista, los países deben actuar para garantizar el cumplimiento de la industria.

El **Protocolo de Montreal** (<https://ozone.unep.org>) es un acuerdo internacional ratificado por todos los países del mundo para proteger la capa de ozono de la Tierra mediante la eliminación gradual de la producción de una serie de sustancias que agotan la capa de ozono (con especial atención a los clorofluorocarbonos (CFC)). Desde su adopción en 1987, ha conseguido eliminar más del 98 % de las sustancias controladas.

El **Convenio sobre productos químicos, 1990 (OIT C170) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** está en vigor desde 1993 para proteger a los trabajadores de los efectos nocivos de los productos químicos en el lugar de trabajo. Exige a los empleadores que etiqueten todos los productos químicos y pongan a disposición de los trabajadores las hojas de datos de seguridad, y que se aseguren de que los trabajadores no estén expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición definidos en la hoja de datos de seguridad. Para ayudar a los empleadores a cumplir estos requisitos, la OIT publicó un código de prácticas sobre seguridad en el uso de productos químicos en el trabajo.

El **Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) de las Naciones Unidas** (<https://unece.org/about-ghs>) es un sistema para estandarizar y armonizar la clasificación y el etiquetado de productos químicos y sustancias peligrosas para apoyar su uso, transporte y eliminación seguros. El SGA define la clasificación de los productos químicos por peligrosidad (para la salud, física y medioambiental). También proporciona un lenguaje común para comunicar sobre productos químicos y medidas de protección en etiquetas y fichas de datos de seguridad, incluyendo pictogramas estándar. El sistema es un acuerdo voluntario, más que una ley; sin embargo, ya se está aplicando en más de 70 países.

Las **Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial** (<https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2000/2007-general-ehs-guidelines-es.pdf>) se mencionan en el Marco Medioambiental y Social del Banco Mundial y en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional e incluyen directrices específicas sobre materiales peligrosos.



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

## LGMS 24 Sustancias peligrosas

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de los países tienen leyes y reglamentos que rigen la manipulación, gestión, uso y eliminación de sustancias peligrosas, que reflejan el Convenio de la OIT sobre productos químicos, de 1990. La mayoría también tiene leyes para implementar el SGA de la ONU, por ejemplo, exigiendo que todas las sustancias peligrosas vayan acompañadas de una HDS o equivalente. Muchas jurisdicciones exigen además que las HDS se hayan emitido en los tres años anteriores.

Muchos países también definen límites de exposición para materiales peligrosos, que pueden variar entre diferentes jurisdicciones.

Se espera que los miembros del RJC conozcan y cumplan todas las leyes y reglamentos aplicables.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 24.1: INVENTARIO Y DOCUMENTACIÓN

Los miembros deben mantener un inventario de *sustancias peligrosas* en las instalaciones. Las hojas 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.

#### Medidas a tomar:

- En cada instalación, designe a un gerente responsable de mantener un inventario de sustancias peligrosas. Asegúrese de que esta persona:
  - tenga la autoridad para aprobar la introducción de nuevos productos químicos en la instalación y asignar áreas de almacenamiento adecuadas;
  - disponga de los recursos adecuados para responder a incidentes específicos propios de la naturaleza de la sustancia y proporcionar el EPP adecuado siempre que sea necesario para manipular una sustancia química específica; y
  - trabaje en estrecha colaboración con (o es la misma que) la persona responsable de su sistema de gestión medioambiental (**LGMS 23 Gestión medioambiental**) y de la salud y seguridad en el lugar de trabajo (**LGMS 22 Salud y seguridad**).
- El inventario en sí debe:
  - enumerar todas las sustancias peligrosas utilizadas en la instalación (incluso cuando se utilizan raramente o existen en pequeñas cantidades);
  - identificar dónde se almacenan;
  - incluir información básica sobre el tipo, la cantidad y la eliminación adecuada de cada sustancia peligrosa (véase «Modelo de inventario de sustancias peligrosas» más abajo); y
  - identificar con qué tareas está relacionada cada sustancia peligrosa.



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

## LGMS 24 Sustancias peligrosas

- Establezca procedimientos para mantener registros de inventario; estos deben ser apropiados para la cantidad y diversidad de sustancias peligrosas presentes en su lugar de trabajo. Por ejemplo:
  - En entornos de oficina y comercio minorista que utilizan sustancias peligrosas limitadas, puede optar por registrar las cantidades como un rango a largo plazo (por ejemplo, «de 3 a 5 botellas de 150 ml de alcohol isopropílico»), en lugar de intentar actualizar continuamente las cifras.
  - En lugares de trabajo operativos que utilizan grandes volúmenes de sustancias peligrosas, como una refinería o una fábrica, necesitará un sistema más sofisticado que actualice periódicamente las cantidades, ubicaciones y estado de cada sustancia peligrosa. En este tipo de entornos, puede ser conveniente mantener el inventario en una base de datos electrónica; existen varios sistemas de bases de datos de terceros disponibles para estos fines.
- Para cada sustancia incluida en su inventario:
  - Asegúrese de que la sustancia tenga una HDS o equivalente en idiomas o formatos comprensibles para los trabajadores que la manipulan. Para algunas sustancias peligrosas de uso común compradas en pequeños volúmenes, encontrará el equivalente a una HDS en la etiqueta de su envase.
  - Revise cómo los trabajadores usan y manipulan la sustancia para identificar cualquier riesgo para la salud de los trabajadores o el medioambiente. (Hágalo como parte de su evaluación de riesgos de salud y seguridad (**LGMS 22 Salud y seguridad**) o de su evaluación de riesgos de gestión medioambiental (**LGMS 23 Gestión medioambiental**); utilice el kit de herramientas de evaluación de riesgos del RJC o su propio proceso).
  - Establezca controles para minimizar los riesgos asociados con la sustancia y defina procedimientos operativos para garantizar que se etiquete, manipule, almacene y elimine correctamente (de acuerdo con su HDS). Estos controles pueden gestionarse por separado o incorporarse a un sistema de gestión medioambiental o de salud y seguridad más amplio.
- Establezca políticas y procedimientos escritos sobre el uso de productos químicos. Estos deben indicar explícitamente la necesidad de que todas las sustancias peligrosas vayan acompañadas de fichas de datos de seguridad, y de que todos los trabajadores pertinentes estén debidamente formados y equipados para manipularlas (véase **LGMS 22 Salud y seguridad**).
- Comunique las políticas y procedimientos relativos a las sustancias peligrosas a toda persona que pueda manipularlas. Esto incluye:
  - Formar a los trabajadores sobre los procedimientos correctos antes de que empiecen a manipular una sustancia peligrosa;
  - dar instrucciones sobre qué hacer si se produce un incidente con alguna de las sustancias en el lugar de trabajo; y
  - hacer que las HDS y los procedimientos operativos estén fácilmente disponibles en formatos o idiomas comprensibles para los trabajadores, por ejemplo, almacenados en su inventario y expuestos públicamente cerca de donde se utiliza o almacena la sustancia.
- Asegúrese de mantener registros de toda la formación.



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

## LGMS 24 Sustancias peligrosas

### CONSEJOS DE SEGUIMIENTO

Los inventarios están sujetos a cambios constantes a medida que las sustancias se utilizan, trasladan, sustituyen y eliminan. Las sustancias peligrosas que se guardan durante mucho tiempo, se usan con poca frecuencia o se usan en cantidades muy pequeñas son vulnerables a ser extraviadas, mal etiquetadas y manipuladas incorrectamente. Los puntos siguientes ofrecen algunos consejos básicos para ayudarlo a evitar errores costosos y mantener un seguimiento preciso de las sustancias peligrosas a lo largo del tiempo.

- No reutilice los envases originales para un propósito diferente sin limpiarlos y reetiquetarlos adecuadamente.
- Mantenga siempre las etiquetas bien fijadas y protegidas de daños, especialmente en el caso de sustancias almacenadas a largo plazo.
- Almacene todos los recipientes y contenedores de manera que la etiqueta quede visible.
- Tenga mucho cuidado al transferir sustancias peligrosas a nuevos contenedores para asegurarse de que tienen las propiedades físicas adecuadas y están debidamente etiquetados.
- Nunca deseche los envases y embalajes vacíos como residuos generales. Pueden estar contaminados con material residual y su eliminación debe seguir la normativa local para residuos peligrosos.



### MODELO DE INVENTARIO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

### LGMS 24.2 Y 24.3: PROHIBICIONES INTERNACIONALES

- 24.2 Los miembros no deben fabricar, comercializar ni utilizar productos químicos ni *sustancias peligrosas* prohibidos por la *legislación aplicable* o sujetos a prohibiciones internacionales.
- 24.3 No se fabricarán ni comercializarán *sustancias peligrosas* sujetas a eliminación gradual por la *legislación aplicable* o las normas internacionales, y su uso se eliminará gradualmente de conformidad con la normativa.

#### Medidas a tomar:

- Los productos químicos y las sustancias peligrosas suelen estar prohibidos debido a su alta toxicidad para los organismos vivos, su persistencia en el medioambiente, su potencial de bioacumulación, sus impactos ecológicos irreversibles o el agotamiento de la capa de ozono.
- Cumplir con la legislación aplicable suele ser una forma segura de evitar el uso de sustancias prohibidas. Pero la lista de sustancias peligrosas sujetas a prohibiciones o eliminaciones progresivas internacionales crece constantemente. Para asegurarse de que está al día de los cambios:
- Revise regularmente los últimos acuerdos internacionales y confirme que no está utilizando ninguna sustancia peligrosa sujeta a eliminaciones progresivas o prohibiciones internacionales (véase la Tabla 23 para algunos ejemplos de sustancias prohibidas).
- Asegúrese de adquirir sustancias peligrosas únicamente a través de proveedores comerciales legítimos.
- Consulte la guía de **LGMS 1 Cumplimiento legal** para conocer los conflictos entre las leyes aplicables y las prohibiciones internacionales de productos químicos y sustancias peligrosas.
- Tenga en cuenta que esta disposición permite el uso **no consuntivo** de sustancias peligrosas, como los CFC, que se integraron en los equipos antes de que se emitieran las restricciones –si esto se ajusta a la legislación aplicable. Cuando se desechen productos que contengan bienes no consuntivos, como los CFC, debe hacerse de forma segura y de acuerdo con la ley.



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

## LGMS 24 Sustancias peligrosas

**TABLA 23. ALGUNOS EJEMPLOS DE SUSTANCIAS PELIGROSAS PROHIBIDAS INTERNACIONALMENTE**

Tipo de sustancia peligrosa	Ejemplos
<b>Sustancias que agotan la capa de ozono</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clorofluorocarbonos (CFC), hidrobromofluorocarbonos (HBFC) e hidroclorofluorocarbonos (HCFC)</li> <li>• Halones</li> </ul>
<b>Contaminantes orgánicos persistentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldrina, clordano, dieldrina, endrina, hexaclorobenceno, mirex o toxafeno</li> <li>• Dioxinas y furanos</li> </ul>
<b>Otras sustancias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributilestaño (TBT)</li> <li>• Cromo hexavalente</li> <li>• Retardantes de llama bromados (BFR)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetracloruro de carbono (CCl<sub>4</sub>)</li> <li>• Metilcloroformo (CH<sub>3</sub>CCl<sub>3</sub>)</li> <li>• Bromuro de metilo (CH<sub>3</sub>Br)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diclorodifeniltricloroetano (DDT)</li> <li>• Bifenilos policlorados (PCB)</li> <li>• Terfenilos policlorados (PCT)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bifenilos polibromados</li> <li>• Éter difenílico polibromado</li> </ul>

### LGMS 24.4: ALTERNATIVAS

Siempre que sea técnicamente factible y económicamente viable, los miembros deben utilizar alternativas a las *sustancias peligrosas* en sus procesos comerciales.

#### Medidas a tomar:

- Incluso si usted es una pequeña o mediana empresa, puede que se sorprenda de la cantidad y diversidad de sustancias peligrosas en su lugar de trabajo.
- Siguiendo la jerarquía de controles de riesgos, intente primero eliminar y luego sustituir todas las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo antes de recurrir a medidas de control o equipos de protección (véase **LGMS 22 Salud y seguridad**).
- Céntrese primero en las sustancias peligrosas que suponen un mayor riesgo para la salud de los trabajadores o el medioambiente, pero asegúrese de considerar la eliminación o sustitución de todas las sustancias peligrosas enumeradas en su inventario.
- En algunos casos, esto será relativamente sencillo: muchas sustancias peligrosas no se reconocen comúnmente como tales y están presentes en pequeñas cantidades sin ser utilizadas durante largos períodos de tiempo; a menudo pueden eliminarse fácilmente o sustituirse por alternativas más seguras.
- En otros casos, será más difícil; incluso puede ser imposible.
- Antes de utilizar una posible alternativa a una sustancia peligrosa, siempre:
  - compruebe que no supondrá una amenaza mayor para el medioambiente o los trabajadores; y
  - evalúe su eficacia para confirmar que puede utilizarse sin comprometer los resultados empresariales.
- Nunca deje que un pequeño inconveniente le impida utilizar una alternativa no peligrosa.



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

## LGMS 24 Sustancias peligrosas

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Hay un gerente responsable de las sustancias peligrosas?
- ¿Tiene una política y procedimientos para el manejo de sustancias peligrosas?
- ¿Han recibido las personas que trabajan con sustancias peligrosas la formación necesaria antes de manipular los materiales? ¿Guarda registros de formación?
- ¿Tiene un inventario de las sustancias peligrosas utilizadas?
- ¿Ha realizado una evaluación de riesgos de todas las sustancias peligrosas utilizadas *in situ* y ha establecido controles para abordar los riesgos reales y potenciales?
- ¿Están todas las hojas de datos de seguridad accesibles y en un idioma que puedan entender los responsables de la manipulación de sustancias peligrosas?
- ¿Ha comprobado si su empresa fabrica, comercializa o utiliza sustancias sujetas a prohibiciones o eliminaciones progresivas internacionales?
- ¿Puede demostrar al auditor que ha intentado identificar alternativas adecuadas a las sustancias peligrosas utilizadas en su empresa?

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [Base de datos de sustancias GESTIS, un recurso gratuito para buscar límites de exposición por sustancia química](#)
- [El Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono](#)
- [Convenio de Rotterdam sobre el consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional](#)
- [Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes](#)
- [Comisiones Económicas de las Naciones Unidas para Europa \(CEPE\), About the GHS](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Persistent Organic Pollutants \(POPs\)](#)
- [Verisk 3E, Safety Data Sheet \(SDS\) Search](#)

### ☰ PUBLICACIONES

- [OIT, Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo \(1993\)](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Bridging the Emissions Gap: The Role of Non-State and Subnational Actors \(2018\)](#)

# LGMS 25 Residuos y emisiones

## A. DEFINICIONES Y APLICABILIDAD

**Las disposiciones 25.1, 25.2, 25.3, 25.4, 25.5 y 25.6 se aplican a todos los miembros.**

**LGMS 25.7 también se aplica a los miembros con operaciones de producción de material cultivado en laboratorio.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 25 Residuos y emisiones						
	25.1	25.2	25.3	25.4	25.5	25.6	25.7
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

La cadena de suministro de joyería genera diferentes tipos de residuos y emisiones (véase la Figura 22). Si se gestionan de forma inadecuada, pueden provocar contaminación del suelo, el agua y el aire, lo que amenaza la salud humana, animal y medioambiental. Solo un litro de aceite usado eliminado de forma inadecuada puede contaminar un millón de litros de agua. Y el cambio climático alimentado por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) plantea uno de los retos más graves para la supervivencia humana y de los ecosistemas en el mundo actual.

## FIGURA 22. TIPOS COMUNES DE RESIDUOS Y EMISIONES DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE JOYERÍA





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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

Ante estas amenazas y efectos adversos, las empresas tienen el deber de gestionar sus residuos de manera eficaz y reducir sus emisiones. Esto se aplica tanto a los residuos y emisiones generados directamente, por ejemplo, por el procesamiento de materias primas o la sustitución de equipos antiguos, como a los residuos y emisiones de fuentes indirectas, como el desarrollo de infraestructuras, la administración y el transporte.

Las empresas también tienen la obligación legal de gestionar los residuos de forma eficaz, tal y como establecen numerosas normas y reglamentos nacionales e internacionales (véase la Sección C). Las emisiones al aire y al agua están atrayendo límites regulatorios y requisitos de información cada vez más estrictos. Y una creciente conciencia ambiental pública está aumentando la presión pública sobre las empresas para que busquen enfoques limpios, ecoeficientes y de ciclo de vida para el diseño y la producción que minimicen el uso de los recursos naturales y reduzcan el impacto ambiental.

### EL CAMBIO DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

Hay muchas formas diferentes de minimizar y gestionar los residuos de forma eficaz, dependiendo del tipo de residuo de que se trate, del lugar donde se haya generado y de las instalaciones de residuos disponibles. Los principios de gestión de residuos han evolucionado a partir de la jerarquía básica de principios, comúnmente llamada las «4 erres de la gestión de residuos», que se aplican (véase la Figura 23), con muchos conceptos que se alejan de un modelo lineal hacia una economía circular. Una economía circular es aquella que intercambia el ciclo típico de fabricación, uso y eliminación en favor de la mayor reutilización, reorientación y reciclaje posibles. Cuanto más tiempo se utilizan los materiales y recursos, más valor se extrae de ellos. El Informe del Foro Económico Mundial (2014) define una economía circular como:

*Una economía circular es un sistema que es restaurador o regenerativo por intención y diseño. Sustituye el concepto de fin de vida por el de restauración, se orienta hacia el uso de energías renovables, elimina el uso de productos químicos tóxicos, que impiden la reutilización y el retorno a la biosfera, y tiene como objetivo la eliminación de residuos mediante el diseño superior de materiales, productos, sistemas y modelos de negocio.*

Al implementar el modelo de economía circular dentro de la cadena de suministro de joyas y relojes, los miembros deben tener en cuenta las posibles diferencias contextuales de las cadenas de suministro de materiales de alto valor, como los metales preciosos, en comparación con otros materiales de menor valor que normalmente pueden desecharse, como el papel. Esto también debe tenerse en cuenta al calcular las emisiones de gases de efecto invernadero de dichos materiales. Por ejemplo, la decisión de utilizar una estrategia concreta de prevención de residuos, como el reciclaje, en lugar de otras estrategias, dependerá de las circunstancias y de la consideración de los impactos regionales; los miembros deben ser conscientes de que un mayor porcentaje de contenido reciclado no implica necesariamente un menor impacto medioambiental, y por lo tanto deben ser cautelosos al hacer declaraciones medioambientales vinculadas a estrategias de prevención de residuos como el contenido reciclado. El RJC no promueve ninguna fuente de material en particular sobre otra, sino que busca garantizar que el material se obtenga de manera responsable, independientemente de su origen.

**FIGURA 23. LAS 4 ERRES DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS**





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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

A lo largo de la cadena de suministro, los residuos generales pueden estar compuestos por diversos materiales, como madera, papel, plásticos, alimentos, artículos de origen vegetal, metal, consumibles de oficina, equipos obsoletos de la oficina o de la fábrica, y desechos comerciales o de tiendas. El primer paso para gestionar eficazmente estos flujos de residuos consiste en separarlos. A continuación, se pueden buscar oportunidades para reducir, reutilizar, reciclar y recuperar recursos. Estos variarán según las empresas y los países, pero la experiencia sugiere que, ante el aumento de los costes de recogida, transporte, almacenamiento, tratamiento y eliminación de los diferentes residuos, la práctica de las 4 erres tiene sentido desde el punto de vista financiero (véase el cuadro «Ahorro de costes gracias a la reducción de residuos»).

### AHORRO DE COSTES GRACIAS A LA REDUCCIÓN DE RESIDUOS

El Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible (IISD) sugiere que, al reducir los residuos, reutilizar los productos, reciclar y realizar compras respetuosas con el medioambiente, las empresas pueden reducir costes y aumentar los beneficios. Los ahorros se traducen en:

- Menores costes de tratamiento y eliminación de residuos;
- Menores costes energéticos;
- Ahorros en materiales y suministros;
- Menores costes de cumplimiento normativo;
- Menores costes de almacenamiento; y
- Recuperación de costes mediante la venta de materiales reciclables.

Fuente:

- [IISD, The 4 Rs: Reduction, reuse, recycling and recovery](#)

### ABORDAR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Todas las empresas, ya sean pequeñas o grandes, son responsables de producir, de una forma u otra, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que alimentan el cambio climático. La iniciativa internacional de contabilidad de emisiones Protocolo de GEI (<http://ghgprotocol.org>) clasifica estas emisiones en tres grupos o «ámbitos»:

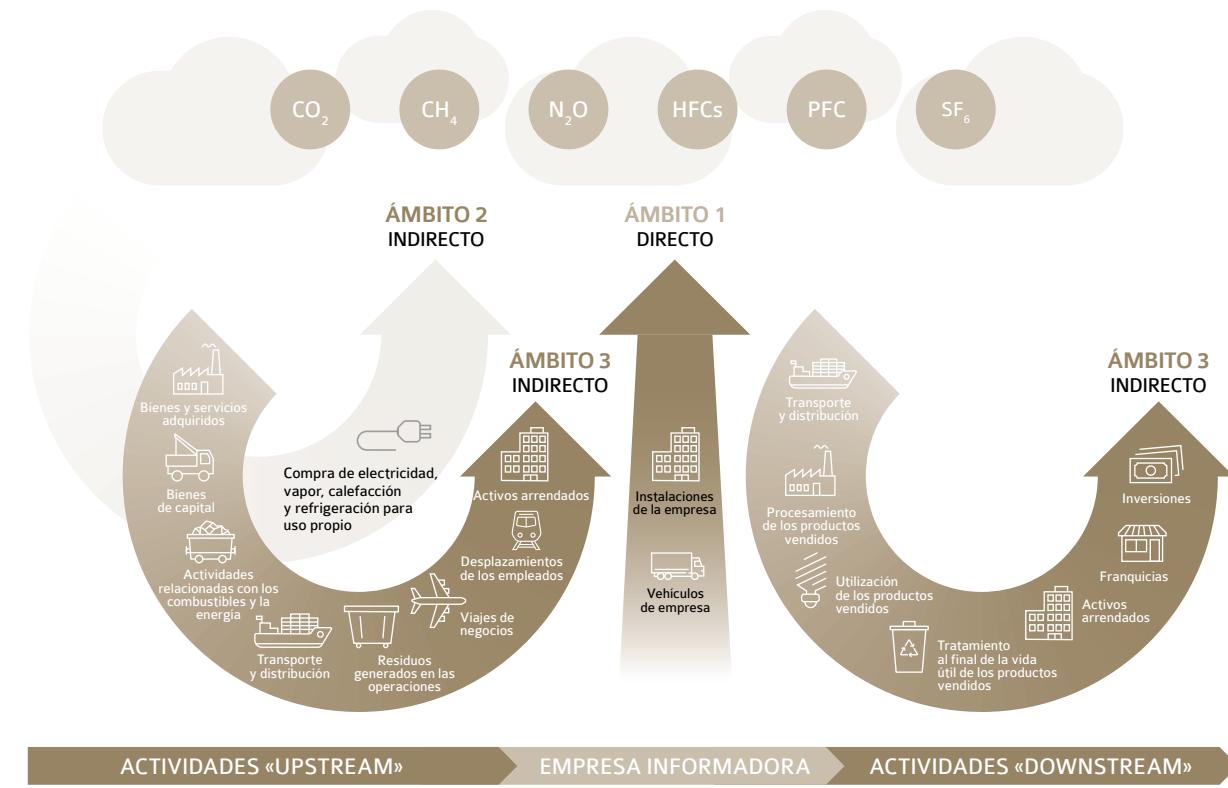
1. **Ámbito 1 o emisiones directas de gases de efecto invernadero** procedentes de fuentes que la empresa posee o controla, por ejemplo, emisiones de calderas, hornos, vehículos o de la producción de productos químicos.
2. **Ámbito 2 o emisiones indirectas de gases de efecto invernadero procedentes de la electricidad** comprada y consumida por la empresa. Estas emisiones se producen físicamente en la instalación donde se genera la electricidad (en lugar de en las instalaciones de la empresa).
3. **Ámbito 3 u otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero** procedentes de fuentes que escapan al control o la propiedad de la empresa, por ejemplo, las emisiones relacionadas con la extracción, la producción o el transporte de materiales comprados.

El Protocolo de GEI describe cómo estas emisiones de gases de efecto invernado están relacionadas con una cadena de valor (véase la Figura 24).



## LGMS 25 Residuos y emisiones

**FIGURA 24. LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DE LA CADENA DE SUMINISTRO**



Fuente: La norma de contabilidad de la cadena de valor corporativa del protocolo de emisiones de gases de efecto invernadero

A efectos de presentación de informes, es importante señalar que las emisiones de ámbito 1, ámbito 2 y ámbito 3 de una empresa son mutuamente excluyentes, de modo que las emisiones no se contabilizan dos veces en los distintos ámbitos. En otras palabras, el inventario de Ámbito 3 de una empresa no incluye las emisiones que ya han sido contabilizadas como ámbito 1 o ámbito 2 por la misma empresa. En conjunto, las emisiones de ámbito 1, ámbito 2 y ámbito 3 de una empresa representan el total de emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con las actividades de la empresa.

En virtud de **LGMS 26 Utilización de los recursos naturales**, los miembros del RJC deben intentar reducir sus emisiones disminuyendo su consumo de energía, mejorando su eficiencia energética y utilizando más fuentes de energía renovables siempre que sea posible.

Algunas empresas también están adoptando otras iniciativas, como la compensación de carbono y el comercio de emisiones, para limitar aún más su huella de carbono. La compensación de carbono implica que las empresas inviertan en proyectos medioambientales, como la plantación de árboles, las energías renovables, la conservación de la energía y la captura de metano, para equilibrar su propia huella de carbono (véase el cuadro «Calcular mi huella de carbono»). Muchas empresas se han comprometido a alcanzar las «emisiones cero» para 2050 y han establecido objetivos basados en la ciencia en consonancia con un límite de calentamiento global de 1,5 grados, de acuerdo con el Acuerdo de París del IPCC. También se espera que las empresas dejen de establecer objetivos de neutralidad de carbono, ya que el uso de compensaciones para equilibrar las emisiones ya no es el preferido. El uso de objetivos netos cero y basados en la ciencia solo permite utilizar compensaciones cerca del año objetivo (por ejemplo, 2050) para las emisiones residuales difíciles de reducir.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

El comercio de carbono o de emisiones, también llamado «sistemas de límites máximos y comercio», implica la compra y venta de un número limitado de «créditos de carbono» que permiten al titular del crédito emitir una cantidad específica de carbono durante un periodo de tiempo determinado. Esto significa que las empresas que necesitan descargar más emisiones tienen la flexibilidad de hacerlo, pero a costa de tener que poseer más créditos.

Los programas de comercio de emisiones pueden ser adecuados para las empresas si sus emisiones:

- Ocurren en un área geográfica relativamente grande con un número significativo de fuentes; y
- Pueden medirse de forma coherente y precisa.

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ACUERDOS INTERNACIONALES

##### Residuos:

Dos grandes convenios internacionales regulan la gestión de los residuos peligrosos:

- El **Convenio de Basilea** ([www.basel.int](http://www.basel.int)) sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación se firmó en 1989 y es el acuerdo medioambiental global más completo sobre desechos peligrosos y de otro tipo. Con el objetivo de proteger la salud humana y el medioambiente, el convenio exige a los países que practiquen una gestión de residuos respetuosa con el medioambiente y limita la importación y exportación de residuos peligrosos.
- El **Convenio de Bamako** ([www.informeae.org/es/treaties/bamako-convention](http://www.informeae.org/es/treaties/bamako-convention)) es un tratado de naciones africanas que prohíbe la importación a África de cualquier residuo peligroso. En vigor desde 1998, el Convenio de Bamako es mucho más estricto que el Convenio de Basilea en cuanto a la prohibición de todas las importaciones de residuos peligrosos y no hace excepciones, ni siquiera para los materiales radiactivos.
- El **Convenio de Rotterdam** ([www.pic.int](http://www.pic.int)), firmado en 1998, es un acuerdo medioambiental multilateral sobre la importación y exportación de ciertos productos químicos peligrosos. Los países toman decisiones informadas para aceptar los productos químicos que están preparados para recibir y excluir aquellos que deciden que no pueden gestionar de forma segura. Cada año se revisa y actualiza la lista de sustancias químicas cubiertas por el convenio.

##### Gases de efecto invernadero:

La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC, <https://unfccc.int/es>) y el Acuerdo de París (<https://unfccc.int/es/acerca-de-las-ndc/el-acuerdo-de-paris>) son dos acuerdos mundiales notables sobre el cambio climático, que incluyen requisitos para limitar y notificar las emisiones de gases de efecto invernadero.

Además, el Protocolo de Gases Efecto Invernadero (<https://ghgprotocol.org/>) proporciona normas, orientación, herramientas y formación para que las empresas y los gobiernos midan y gestionen las emisiones que contribuyen al calentamiento global. El Protocolo de Gases Efecto Invernadero es ampliamente utilizado a nivel internacional por empresas y organismos gubernamentales para medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). El Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Protocolo de Gases Efecto Invernadero (<https://ghgprotocol.org/node/485>) proporciona una plataforma de contabilidad estándar utilizada internacionalmente por empresas y organismos gubernamentales para medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Véase **LGMS 26 Utilización de los recursos naturales** para obtener más información.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

La norma más ampliamente reconocida en materia de gestión medioambiental es la familia de normas **ISO14000** (<https://www.iso.org/es/normas/mas-comunes/familia-iso-14000>), desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO). La norma ISO 14001 Sistemas de gestión ambiental, por ejemplo, proporciona un marco para que las organizaciones minimicen los impactos medioambientales negativos, cumplan con las obligaciones legales y adopten un enfoque de mejora continua. También es una de las normas que el RJC reconoce por su conformidad con disposiciones del LGMS específicas relacionadas con el medioambiente (véase Requisitos del proceso de certificación del RJC).

En febrero de 2024, la norma ISO 14001 se modificó para incluir los cambios en la acción climática. En concreto, se añadieron los siguientes elementos:

- La Cláusula 4.1 *Comprendión de la organización y su contexto* ahora requiere que una organización determine si el cambio climático es una cuestión relevante.
- La Cláusula 4.2 *Comprendión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas* incluye ahora una nota en la que se indica que las partes interesadas pertinentes pueden tener requisitos relacionados con el cambio climático.

Otras normas ISO particularmente relevantes incluyen:

- La serie **ISO 14060** sobre gestión de gases de efecto invernadero y actividades relacionadas (<https://www.iso.org/es/contents/data/committee/54/63/546318/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Este conjunto de ocho normas abarca temas como la cuantificación y notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel de organización y de proyecto, la validación y verificación de las afirmaciones sobre gases de efecto invernadero, los requisitos de validación para la acreditación externa, el cálculo de la huella de carbono y los métodos para las acciones climáticas.
- La serie **ISO 14040** sobre evaluación del ciclo de vida (<https://www.iso.org/es/contents/data/committee/05/48/54854/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Juntas, estas 11 normas establecen el marco para aplicar un enfoque de ciclo de vida, incluyendo cómo llevar a cabo evaluaciones de ecoeficiencia, calcular huellas de agua y documentar datos.
- **Serie ISO 5900** sobre la economía circular (<https://www.iso.org/sectors/environment/circular-economy>). Este conjunto de normas está diseñado para fomentar el cambio hacia una economía circular, y abarca temas como el vocabulario, los principios, la orientación para la implementación, la transición del modelo de negocio y la medición y evaluación del rendimiento de la circularidad.
- **ISO 14026** Etiquetas y declaraciones medioambientales (<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:14026:ed-1:v1:es>) Esta norma abarca los principios, requisitos y directrices para comunicar su huella de carbono de forma creíble, precisa y coherente.

Las empresas pueden utilizarlos como marco para desarrollar sus propios sistemas de gestión de sus responsabilidades medioambientales y solicitar la certificación cuando proceda.

Las **Normas de desempeño ambiental y social de la Corporación Financiera Internacional (IFC)** («Normas de desempeño de la IFC», [www.ifc.org/performancestandards](http://www.ifc.org/performancestandards)) definen las responsabilidades de los clientes de la IFC en la gestión de los riesgos ambientales y sociales. Se trata de una referencia mundial en materia de buenas prácticas y comprende ocho normas, entre las que se incluyen:

- Norma de desempeño 3: Eficiencia de recursos y prevención de la contaminación, que establece requisitos detallados para la gestión de residuos y materiales peligrosos. La norma viene acompañada de orientaciones pertinentes, entre otras cosas sobre cómo evitar la generación de residuos peligrosos y no peligrosos; reducir, recuperar, reutilizar y reciclar materiales siempre que sea posible; y eliminar los residuos de forma respetuosa con el medioambiente y de acuerdo con las leyes locales (incluido el cumplimiento de las restricciones a los movimientos transfronterizos).



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### INICIATIVAS INTERNACIONALES

La **Alianza Internacional Residuo Cero** (<http://zwia.org>) trabaja a nivel internacional, nacional y local para promover alternativas positivas al vertido y la incineración, y para concienciar a la comunidad sobre los beneficios sociales y económicos de considerar los residuos como una «base de recursos».

Existen varias herramientas e iniciativas para apoyar el seguimiento y la notificación de los gases de efecto invernadero. El **Protocolo de Gases de Efecto Invernadero** (<http://ghgprotocol.org/>), por ejemplo, es un marco global estandarizado para medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero para las operaciones propias de una empresa o su cadena de suministro. El protocolo es el producto de una asociación de 20 años entre el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD). Este protocolo se utiliza ampliamente y puede servir de base para alimentar esquemas de información como la Iniciativa Global de Informes (GRI), que incluye requisitos para informar sobre una serie de métricas relacionadas con las emisiones.

Otras iniciativas de emisiones de carbono y agua se centran en la divulgación y también son importantes, por ejemplo:

- el Carbon Disclosure Project (CDP), el Equipo de Tareas sobre la Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima y el CEO Water Mandate (véase **LGMS 26 Utilización de los recursos naturales** para más detalles).
- En enero de 2024, la Fundación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) publicó la NIIF S2, Divulgación de información relacionada con el clima. La NIIF S2 está alineada con la NIIF S1, Requerimientos generales para la divulgación de información financiera relacionada con la sostenibilidad. La NIIF S2 exige a las organizaciones que revelen información sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el clima que razonablemente podrían afectar a sus actividades y perspectivas comerciales. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards-issb/spanish/2023/issued/part-a/es-issb-2023-a-ifrs-s2-climate-related-disclosures.pdf?bypass=on>

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La normativa nacional sobre residuos y emisiones suele ser compleja, con responsabilidades variables a nivel nacional, estatal y local. La mayoría de los países cuentan con una legislación medioambiental detallada y procesos reglamentarios, normalmente supervisados por departamentos gubernamentales específicos o autoridades estatutarias. La cuestión de la gestión de residuos es importante y, por lo general, existen límites en cuanto a la naturaleza de la eliminación de muchos materiales, según el impacto, el tipo de material y la cantidad. En algunas jurisdicciones, existen incentivos para reducir los residuos de forma voluntaria. Las empresas deben conocer toda la legislación, las normativas y los organismos clave pertinentes en sus jurisdicciones de operación.

La presentación de informes obligatorios sobre gases de efecto invernadero es obligatoria en más de 40 países de todo el mundo y en múltiples bolsas de valores para las empresas que cotizan en bolsa. Las calificaciones de los informes varían según las jurisdicciones. Por ejemplo, el Reino Unido solo exige que presenten informes las empresas constituidas que cotizan en los principales mercados de la Bolsa de Londres, el Espacio Económico Europeo, la Bolsa de Nueva York o el NASDAQ. El ámbito de la presentación de informes también varía según el país: la mayoría de los países exigen la presentación de informes para los ámbitos de emisiones 1 y 2; mientras que el ámbito 3 puede depender de la naturaleza de sus operaciones. Muchos países utilizan el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del WRI/WBCSD como base para los requisitos de presentación de informes, pero puede haber variaciones locales.

Las sanciones por incumplimiento de la legislación aplicable varían de un país a otro, pero pueden incluir multas y pueden llegar a ser responsabilidad penal. La violación o infracción de las normas de eliminación de residuos o de emisiones puede poner en peligro las licencias de explotación y otros permisos. Los impactos ambientales físicos derivados del incumplimiento, como la contaminación de la tierra y las aguas subterráneas, también pueden requerir la adopción de medidas de reparación proporcionales a cargo de la empresa.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 25.1: IDENTIFICAR LOS RESIDUOS Y LAS EMISIONES

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).

#### Medidas a tomar:

- Revise todos los procesos y actividades comerciales, enumerando las entradas y salidas de cada uno e identificando cualquier flujo de residuos al aire, vías fluviales, alcantarillas, tierra u otras rutas de eliminación fuera de las instalaciones.
- Siempre que sea posible, recopile información sobre las características del flujo de residuos (véase el cuadro «Caracterización de los residuos»).

#### CARACTERIZACIÓN DE LOS RESIDUOS

Los productos de desecho pueden ser líquidos, sólidos o gaseosos. Determinar la mejor manera de gestionarlos, incluida la evaluación de su impacto potencial en las personas y el medioambiente, requiere comprender las características del producto de desecho y los impactos de su ciclo de vida, entre lo que se incluye:

- Fuentes;
- Traslado de residuos;
- Composición;
- Almacenamiento;
- Toxicidad;
- Tratamiento;
- Separación;
- Destino/caminos; y
- Cantidades;
- Caudal/tasa de producción;
- Eliminación.

- Para cada flujo de emisiones y residuos identificado, determine si es «significativo» o no.
- Debe llevar a cabo una evaluación de riesgos para determinar si una emisión o un flujo de residuos es significativo en función de sus posibles impactos ambientales y sobre los derechos humanos. Para ello, es necesario tener en cuenta el entorno receptor. Puede tratarse de una evaluación de riesgos independiente o formar parte de una más amplia, por ejemplo, sobre gestión medioambiental (**LGMS 23 Gestión medioambiental**).
- Tenga en cuenta la composición, la toxicidad y los requisitos reglamentarios para identificar los residuos y emisiones significativos que requieran una manipulación o eliminación especial, tengan el potencial de dañar el medioambiente o a las personas, o que requieran una licencia o permiso.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

- El término «significativo» puede ser subjetivo en función de sus procedimientos internos de evaluación de riesgos y siempre debe ser coherente con sus compromisos y políticas medioambientales. Por ejemplo, una pequeña empresa puede tener una política medioambiental con el compromiso de garantizar que todo el papel se recicle, en cuyo caso los residuos de papel de su oficina pueden considerarse un flujo de residuos significativo. Pero incluso en este escenario, el esfuerzo necesario para cumplir su compromiso debe ser proporcional a cualquier impacto real y no ser demasiado complejo.
- Sin embargo, las operaciones más grandes con procesos más complejos, probablemente tengan flujos significativos de residuos y emisiones en términos de factores que incluyen cantidades, toxicidad o naturaleza peligrosa, e incluso costes.
- Las opiniones de sus partes interesadas o Personas o Grupos Afectados también pueden contribuir a lo que se considera significativo.
- Ejemplos de residuos y emisiones significativos pueden incluir:
  - Grandes cantidades de residuos peligrosos generados en una región donde no existen instalaciones viables de reutilización, tratamiento o eliminación.
  - Emisiones que afectan al medioambiente local y causan problemas agudos y crónicos para la salud humana, tales como:
    - Altos niveles de partículas (10 micrones o menos, o incluso 2,5 micrones o menos).
    - Gases ácidos como el dióxido de azufre procedente de fuentes de combustión que contribuyen a enfermedades respiratorias.
    - Contaminantes transmitidos por el agua que contaminan las fuentes de agua y la ecología acuática.
- Los residuos y emisiones significativos son aquellos que causan contaminación que dura mucho tiempo, o que requiere un esfuerzo considerable para limpiar y puede llevar tiempo que el medioambiente natural se recupere.
  - Tenga en cuenta que su evaluación de riesgos debe ser adecuada a las circunstancias de su empresa y debe identificar dónde pueden surgir problemas, la probabilidad de que ocurran y los procedimientos potencialmente deficientes.
  - Recuerde tener en cuenta la sensibilidad de los entornos receptores al evaluar el potencial de impacto ambiental, así como cualquier efecto transfronterizo potencial (por ejemplo, de emisiones al aire o al agua).

### PEQUEÑAS EMPRESAS SIN RESIDUOS NI EMISIONES SIGNIFICATIVOS

Para una pequeña empresa, como un negocio de una o dos personas que trabaja en una oficina alquilada o incluso un pequeño punto de venta en un gran centro comercial, es posible que no tenga residuos ni emisiones significativos.

Los servicios de reciclaje iniciales y sencillos, como los contenedores de cartón y los contenedores mixtos, probablemente le ahorrarán dinero. Los contenedores de residuos alimentarios pueden no ahorrarle dinero, pero puede intentar hacerlo por razones medioambientales.

Utilice la siguiente lista de comprobación para ver si está generando residuos:

- Embalaje de los materiales entrantes/salientes
- Eliminación de productos que han resultado dañados por una mala manipulación o un almacenamiento inadecuado o que han superado su fecha de caducidad
- Productos fuera de especificación
- Subproductos o recortes
- Residuos de oficina (por ejemplo, papel y cartuchos de impresora)
- Residuos del comedor



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### LGMS 25.2 Y 25.3: GESTIONAR LOS RESIDUOS Y LAS EMISIONES

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.

#### Medidas a tomar:

- Establezca políticas y procedimientos escritos para supervisar y controlar todos los residuos y emisiones significativos identificados. Utilice la guía de LGMS 25.1 como ayuda para determinar los residuos y emisiones significativos.
- Una vez identificados, asegúrese de que sus políticas y procedimientos:
  - incluyan funciones y responsabilidades claramente definidas;
  - estén integrados en el sistema de gestión medioambiental de la instalación; y
  - cumplan con todos los límites reglamentarios y requisitos de información aplicables, incluidos los relativos a los límites de emisiones de carbono y los programas de comercio o compensación. Si la regulación es poco estricta o inexistente, asegúrese de cumplir con las normas internacionales vigentes, tal como se enumeran en la Sección C.
- Al diseñar su enfoque, siga las 4 erres de la gestión de residuos, tal como se describe en la Sección B, y la jerarquía de mitigación descrita en **LGMS 23 Gestión medioambiental**:
  - Evite** o anticipese a los riesgos modificando sus operaciones para dejar de producir el residuo o la emisión.
  - Minimice** o mitigue los residuos y emisiones inevitables mediante controles o tratamientos que reduzcan sus niveles o los hagan menos peligrosos o de menor impacto.
  - Restaure** o rehabilite los entornos o comunidades afectados mediante la limpieza o la aplicación de medidas correctivas.
  - Compense** los impactos residuales como último recurso.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### REDUCIR LOS RESIDUOS PLÁSTICOS

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el mundo produce casi 300 millones de toneladas de residuos plásticos cada año. Alrededor del 80 % de ellos se acumula en vertederos, basureros o en el medioambiente natural. Los ríos del mundo actúan como conductos directos de residuos plásticos y ocho millones de toneladas de ellos acaban en los océanos del mundo cada año. Debido a que los plásticos son duraderos y resistentes a la degradación, es casi imposible que la naturaleza los descomponga por completo y nunca desaparezcan por completo.

Algunos consejos prácticos para reducir los residuos plásticos en oficinas, fábricas, almacenes y puntos de venta son:

- Intentar eliminar todos los plásticos de un solo uso. Evitar las bolsas, pajitas, vasos y platos de plástico. Intentar evitar los envases de plástico de un solo uso en sus productos.
- Invertir en innovación y diseño de productos para su reutilización.
- Desarrollar o utilizar envases totalmente reutilizables, reciclables o compostables.
- Garantizar una gestión eficaz de los residuos plásticos, reciclando en la medida de lo posible.
- Eliminar las microperlas de los productos.
- Animar e incentivar a los trabajadores y proveedores y concienciarlos.

El PNUMA ha publicado los impactos asociados con los daños y legados duraderos de la crisis de contaminación por plásticos: los microplásticos, una amenaza creciente para la salud humana y planetaria. La fauna local puede ingerir microplásticos, que, de este modo, entran en la cadena alimentaria humana. Los microplásticos pueden inhalarse del aire, ingerirse del agua y absorberse a través de la piel. Se han encontrado microplásticos en varios órganos humanos.

Fuentes:

- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, de la contaminación a la solución](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Our Planet Is Drowning in Plastic Pollution](#)
- [The Ocean is Everybody's Business, Significantly Reduce Plastic Waste \(2019\)](#)

- La jerarquía de mitigación se aplica especialmente a las emisiones de carbono y debe integrarse en las políticas y procedimientos para minimizarlas.
- Utilice un enfoque de ciclo de vida para asegurarse de que tiene en cuenta toda la gama de impactos potenciales de la gestión de residuos y las emisiones (véase **LGMS 23 Gestión medioambiental**). Por ejemplo, aunque la sustitución de la maquinaria por modelos más eficientes puede reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, también creará otro flujo de residuos al deshacerse de la maquinaria antigua.
- Si su centro tiene residuos heredados, debe:
  - recopilar la mejor información y registros disponibles sobre la naturaleza de estos residuos heredados, incluyendo la ubicación, los volúmenes, las fechas de eliminación y la naturaleza del material que se eliminó;
  - realizar una evaluación de riesgos para valorar los impactos asociados, por ejemplo, con la contaminación del suelo y las aguas subterráneas, las emisiones de gases de vertedero, el olor, los lixiviados superficiales, la contaminación visual y la basura, etc.;
  - implementar controles de acuerdo con el nivel de riesgo y cualquier ley aplicable o norma industrial vigente. En algunas jurisdicciones, es posible que necesite permisos para esta gestión de residuos heredados.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

- Gestione sus residuos peligrosos con especial cuidado, ya que pueden causar daños a las personas y al medioambiente. A continuación se muestran algunos ejemplos:
  - Amianto: se utiliza habitualmente como material de construcción en edificios antiguos. Puede suponer riesgos para la salud y el medioambiente.
  - Residuos radiactivos: si su empresa trabaja con materiales radiactivos, debe contar con procedimientos para clasificarlos, manipularlos, almacenarlos y eliminarlos correctamente.
  - Residuos médicos: pueden contener sangre, fluidos corporales, objetos punzantes u otros materiales infecciosos. Pueden eliminarse mediante incineración o en un contenedor prescrito para su recogida y eliminación por un transportista de residuos autorizado.
  - Residuos electrónicos: muchos países cuentan ahora con planes que le permiten reciclar los residuos electrónicos. Los residuos electrónicos incluyen ordenadores, monitores y televisores, y teléfonos móviles.
  - Neumáticos: para deshacerse de los neumáticos, intente encontrar recicladores de neumáticos acreditados.
- Mantenga registros de los residuos peligrosos generados, de dónde se eliminaron y de los datos del transportista. En la mayoría de las jurisdicciones, los residuos transportados y los centros de eliminación de residuos necesitan permisos y licencias especiales basados en la naturaleza de los residuos peligrosos.
- Siempre que sea posible, cuantifique sus residuos y emisiones. Esto incluye determinar sus emisiones de carbono (véase el cuadro «Calcular mi huella de carbono») y calcular los volúmenes de otros flujos de residuos.<sup>3</sup>
  - <sup>4</sup>
- Considere la posibilidad de contratar a expertos cualificados para que lleven a cabo una evaluación a medida para identificar y caracterizar sus residuos y emisiones, calcular costes y responsabilidades, desarrollar métricas y objetivos de rendimiento, e identificar sus mejores opciones para mejorar la gestión de residuos. Dichas opciones pueden incluir:
  - medidas técnicas, como equipos de control de la contaminación o diques;
  - controles operativos, incluidos procedimientos mejor definidos u horarios de funcionamiento limitados;
  - controles de producción, como la restricción y el control de los tipos de materiales utilizados;
  - controles de gestión, incluida la supervisión y la definición clara de las responsabilidades; y
  - formación.
- Considere la posibilidad de concienciar a los empleados sobre la gestión responsable de los residuos y de animarles a plantear sus preocupaciones sobre la gestión de los residuos a la dirección.
- Incorpore sus expectativas de gestión responsable de residuos en sus criterios y documentos de selección de contratistas, y lleve a cabo las revisiones pertinentes antes de contratar a cualquier contratista. Asegúrese de:
  - revisar las licencias del transportista de residuos y del vertedero para asegurarse de que se ajustan a la naturaleza de los residuos; y
  - llevar a cabo auditorías periódicas.

3 ISO, ISO 14067:2018 Gases de efecto invernadero – Huella de carbono de productos – Requisitos y directrices para cuantificación (2018), <https://www.iso.org/es/contents/data/standard/07/12/71206.html>

4 ISO, ISO 14026:2017 Etiquetas y declaraciones ambientales – Principios, requisitos y directrices para la comunicación de información sobre huellas (2017), <https://www.iso.org/es/contents/data/standard/06/74/67401.html>



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

- Establezca un enfoque sistemático para el seguimiento de sus residuos y emisiones con el fin de impulsar una mejora continua a lo largo del tiempo. Tal enfoque debe integrarse en su sistema de gestión medioambiental, y podría incluir esfuerzos para, periódicamente:
  - Recopilar mediciones cuantitativas o cualitativas (utilizando equipos calibrados y métodos establecidos) para analizar las tendencias en el rendimiento y apoyar las decisiones de gestión;
  - Evaluar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios;
  - Gestionar la eficacia de los controles de riesgos establecidos; e
  - Identificar cuestiones emergentes relativas a los residuos y las emisiones.

### CONSEJOS PARA LA PEQUEÑA EMPRESA

Si usted es una pequeña empresa, considere la posibilidad de tomar una o más de estas sencillas medidas para reducir sus residuos y emisiones:

- Identifique los residuos que pueden reciclarse o reutilizarse a bajo coste o sin coste alguno (por ejemplo, metales, vidrio y papel) e instale papeleras de fácil acceso y claramente etiquetadas para depositarlos. Esto puede reducir los costes de eliminación.
- Instale contenedores especiales debidamente etiquetados para residuos peligrosos (los recolectores de residuos peligrosos a menudo pueden proporcionárselos). Esto evita mezclar residuos peligrosos y no peligrosos y puede reducir el volumen de residuos y los costes de manipulación y eliminación.
- Si no dispone de servicios de reciclaje porque solo produce pequeños volúmenes de residuos, considere la posibilidad de trabajar con otras pequeñas empresas para agregar residuos.
- Involucre a los trabajadores para recopilar ideas y debatir sobre las oportunidades de reducir los residuos y las emisiones.
- Hable con sus compañeros y otros miembros de asociaciones industriales para recopilar ideas sobre cómo reducir los residuos y las emisiones a un coste mínimo: es muy probable que alguien más se haya enfrentado al mismo problema y ya haya encontrado una solución sencilla.

### GASES DE EFECTO INVERNADERO Y ENERGÍA

#### LGMS 25.4: ENERGÍAS RENOVABLES

Los miembros deben trabajar para utilizar *energías renovables* en consonancia con los marcos, objetivos o legislación nacionales.

#### Medidas a tomar:

- Identifique todos los marcos, objetivos y legislación en materia de energía limpia que se apliquen a sus operaciones.
- Designe a un gerente responsable de hacer un seguimiento de la legislación aplicable y de implementar cualquier iniciativa relacionada (ya sea en respuesta a marcos nacionales o de forma voluntaria).
- En el caso de los productores de LGM, asegúrese de incluir cualquier emisión indirecta asociada al uso de energía renovable en sus cálculos e informes del Ámbito 3, incluidas las pérdidas por transmisión y distribución, mantenimiento, etc. (véase LGMS 25.7).



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### LGMS 25.5 Y 25.6: GESTIÓN DE LOS GASES DE EFECTO INVERNADERO DE ÁMBITO 1 Y ÁMBITO 2

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.

#### Medidas a tomar<sup>5</sup>:

- Asigne a una persona o equipo responsable de alto nivel la implementación general del plan, el seguimiento de los objetivos y la revisión del plan al menos una vez al año.
- La información incluida en un informe anual o informe de sostenibilidad o en su sitio web son formas aceptables de divulgación pública, dentro de los límites de la ley aplicable.
- Para los datos energéticos:
  - Es una buena práctica incluir con los datos de uso de energía la referencia y cuantificación de los portadores de energía específicos (por ejemplo, electricidad, carbón, vapor), así como los valores asociados de energía transformada, en unidades apropiadas (por ejemplo, kWh, kg, GJ). También se puede incluir, cuando sea pertinente, una mayor divulgación de la combinación de fuentes de energía eléctrica.
  - Algunos miembros también pueden controlar los procesos de transformación de energía, así como el uso de energía (por ejemplo, la combustión de gas para producir electricidad o cogeneración, que posteriormente se utiliza en procesos de producción o se exporta). La energía transformada en dichos procesos (por ejemplo, m<sup>3</sup> de gas quemado) puede incluirse en el informe junto con el uso de energía de su proceso de producción (por ejemplo, kWh) o, cuando se exporte, excluirse del informe. Esto debe indicarse claramente como una suposición en su informe revelado públicamente.
- Para los datos de emisiones de gases de efecto invernadero:
  - Necesita cuantificar sus emisiones anuales de Ámbito 1 y Ámbito 2. Esto puede hacerse al final del año de referencia o de forma progresiva a lo largo del año, por ejemplo, mensualmente o trimestralmente.
  - La norma de contabilidad y presentación de informes corporativos del Protocolo de GEI y las directrices y herramientas de cálculo asociadas son la base recomendada para el cálculo de las emisiones. Sin embargo, asegúrese de cumplir también con las leyes locales aplicables en materia de datos e informes de gases de efecto invernadero.

5 El RJC reconoce que la información de orientación proporcionada en esta sección se ha obtenido, resumido o reproducido a partir de información desarrollada por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, ISO y la Iniciativa de Administración del Aluminio.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

- También puede utilizar la norma ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero y la norma ISO 14064-2 Gases de efecto invernadero. Parte 2: Especificación con orientación, a nivel de proyecto, para la cuantificación, el seguimiento y la notificación de la reducción de emisiones o el aumento en las remociones de gases de efecto invernadero.
- Recuerde indicar siempre los límites y las hipótesis utilizadas en su contabilidad de emisiones de gases de efecto invernadero para garantizar la total transparencia de la información revelada.
- Es una mala práctica excluir de los datos revelados públicamente cualquier emisión de gases de efecto invernadero del Ámbito 1 o Ámbito 2 (o equivalente) del Protocolo de gases de efecto invernadero. Las exclusiones deben indicarse y explicarse. Por ejemplo, debe asegurarse de que está considerando e informando sobre las emisiones de metano emitidas por el proceso de crecimiento por deposición química en fase de vapor.
- Al determinar las emisiones de gases de efecto invernadero de Ámbito 2 procedentes del uso de electricidad, debe darse preferencia a los datos proporcionados por el proveedor/generador de energía (cuando se conozcan) sobre el uso de factores de emisión de gases de efecto invernadero generalizados o promediados para la red eléctrica local, regional o nacional. Las emisiones relacionadas con las pérdidas de transmisión y distribución se recogen en las Emisiones de gases de efecto invernadero de Ámbito 3 (categoría 3 – actividades relacionadas con el combustible y la energía).
- Aunque no es obligatorio en virtud de los apartados 25.5 y 25.6 del LGMS, es una buena práctica incluir las emisiones de gases de efecto invernadero de Ámbito 3 cuando se consideren significativas. Alternativamente, debe considerar determinar cuándo pretende incluir el seguimiento y la notificación de sus emisiones de Ámbito 3.
  - Puede utilizar los protocolos de gases y los materiales de orientación del Protocolo de gases de efecto invernadero del WRI/WBCSD para determinar sus emisiones de Ámbito 3. Véase también la guía para el LGMS 25.7.
  - Cuando no sea práctico desarrollar un inventario completo de Ámbito 3, un análisis de deficiencias o un enfoque basado en el riesgo pueden ayudarle a determinar dónde centrar los esfuerzos de medición.
- Como regla general, debe considerar que las emisiones son significativas cuando cualquier fuente de emisión es superior al 5 % del total (Ámbitos 1 y 2, a menos que sea miembro con operaciones de producción de materiales cultivados en laboratorio, en cuyo caso el total incluye los Ámbitos 1, 2 y 3) del inventario de emisiones de GEI para los Ámbitos 1 y 2, y del 10 % para el Ámbito 3. Es importante tener en cuenta que, en algunas jurisdicciones, los umbrales de materialidad pueden estar especificados en los regímenes locales de presentación de informes reglamentarios.
- Las opiniones de sus partes interesadas o de las personas o grupos afectados también pueden contribuir a lo que se considera significativo según la enmienda antes mencionada a la norma ISO 14001 en relación con la acción climática. Por ejemplo, desde la perspectiva de las emisiones de carbono, las emisiones relacionadas con los viajes de negocios de las empresas pueden ser solo una contribución menor a sus emisiones totales de gases de efecto invernadero, pero las emisiones relacionadas con los viajes pueden atraer un interés especial de algunas partes externas/partes interesadas que prestan atención a esas emisiones.
- Debe considerar el compromiso con su cadena de valor en sus emisiones de carbono y cómo pueden reducir sus emisiones, lo que a su vez puede ayudar a reducir sus emisiones.
- Los umbrales de materialidad de los sistemas reglamentarios o de otro tipo también pueden especificar un total mínimo de emisiones antes de la divulgación pública de los datos de emisiones. Según LGMS 25.5, las emisiones deben revelarse públicamente independientemente de su total; no existe un umbral mínimo de notificación para el total de emisiones generadas por el miembro.
- Las emisiones de Ámbito 3 se deben notificar para los miembros con operaciones de producción de materiales cultivados en laboratorio según el LGMS 25.7.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

- Debe asegurarse de que se supervisen los objetivos y se haga un seguimiento de su estado. Sus informes de divulgación de gases de efecto invernadero deben incluir los progresos realizados para alcanzar sus objetivos de reducción de emisiones y cualquier medida correctiva para las desviaciones de estos objetivos.
- Se requiere la verificación independiente por parte de una persona competente (experto) para los datos que se revelan públicamente. Las actividades de validación y verificación suelen requerir un análisis y una revisión de inventarios exhaustivos de emisiones y modelos energéticos subyacentes a las métricas publicadas:
  - El verificador debe ser independiente del miembro, capaz de publicar una evaluación objetiva e imparcial y de aplicar procedimientos de control de calidad durante el ejercicio de verificación.
  - El verificador debe ser capaz de evaluar si los datos presentados ofrecen una presentación precisa y razonable de las emisiones de gases de efecto invernadero en todas sus actividades, para el periodo de informe anual.
  - La verificación independiente previa a la publicación de los datos de energía y emisiones de GEI debe ser realizada por un experto competente (o un grupo de expertos con competencia demostrable en la contabilidad y comunicación de emisiones de gases de efecto invernadero), siguiendo normas profesionales o aplicando procesos de aseguramiento sistemáticos, documentados y basados en pruebas.
  - La verificación independiente (aseguramiento) de los datos de energía y emisiones de GEI puede formar parte de otros sistemas de certificación, como las auditorías de certificación de terceros de los sistemas de gestión de la energía ISO 50001, o realizarse de acuerdo con la norma ISO 14065: 2020 Principios generales y requisitos para organismos que validan y verifican información medioambiental, o en el contexto de los regímenes nacionales o regionales de comercio de derechos de emisión, pueden ser suficientes para satisfacer los requisitos de este Criterio, si se puede presentar evidencia de que los datos en sí fueron objeto de verificación, no solo el sistema de gestión en estudio.
  - Si su informe público anual de sostenibilidad está sujeto a una verificación (o aseguramiento) independiente, y el alcance del aseguramiento proporcionado por el verificador independiente incluye datos de energía y emisiones de GEI requeridos por esta disposición, entonces esto satisfaría los requisitos de esta disposición siempre y cuando el verificador esté debidamente calificado.
  - El verificador debe poder proporcionar una declaración escrita que pueda hacerse pública, resumiendo el proceso de verificación realizado y confirmando que los datos presentados son una representación justa y precisa de las emisiones de GEI, durante el periodo estudiado.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### CALCULAR MI HUELLA DE CARBONO

Muchas empresas optan por reducir su huella de carbono. Sin embargo, no se pueden gestionar o neutralizar las emisiones de carbono si no se sabe cuánto se está emitiendo.

ISO 14067:2018 Cuantificación de la huella de carbono e ISO 14026:2017 Comunicación de la huella son marcos útiles para calcular su huella de carbono. Tenga en cuenta que la compensación no debe incluirse en el cálculo de la huella de carbono según la norma ISO 14067. Hay una gran variedad de herramientas disponibles diseñadas para empresas, entre ellas:

- Calculadora de Carbon Trust para pymes: [www.carbontrust.com/resources/tools/carbon-footprint-calculator](http://www.carbontrust.com/resources/tools/carbon-footprint-calculator)
- Software de huella de carbono de Carbon Trust para grandes empresas: [www.carbontrust.com/client-services/advice/footprinting/carbon-footprint-software](http://www.carbontrust.com/client-services/advice/footprinting/carbon-footprint-software)
- Calculadora de la huella de carbono: <https://calculator.carbonfootprint.com/calculator.aspx>

Estos requieren diferentes niveles de información para funcionar: cuanta más información tenga, más preciso será su cálculo, lo que le ahorrará comprar más créditos de los que necesita.

Si quiere tener cero emisiones netas de carbono, o alinearse con el escenario de calentamiento de 1,5 grados centígrados, puede contratar consultores para que le ayuden. Estos expertos suelen revisar sus procesos y actividades de mitigación para asegurarse de que está minimizando su huella y alcanzando sus objetivos basados en la ciencia. Si necesita comprar compensaciones de carbono para cumplir sus objetivos de cero emisiones netas y basados en la ciencia para las emisiones residuales o difíciles de reducir, debe comprarlas a organismos acreditados, donde los créditos se registran adecuadamente y se adhieren a los estándares de compensación y créditos de carbono reconocidos internacionalmente.

### LGMS 25.7: GASES DE EFECTO INVERNADERO PROCEDENTES DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO

Además de los requisitos de LGMS 25.5 y 25.6, los miembros con operaciones de producción de material cultivado en laboratorio deben:

- a. Incluir las *emisiones de gases de efecto invernadero de 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.
- b. Adoptar los procesos del Estándar Corporativo del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero o el estándar de *informes de emisiones 305* de la GRI para cuantificar las *emisiones de gases de efecto invernadero* y los datos sobre el uso de la energía.
- c. 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	CADERAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	PRODUCTOS DE MATERIAL CULTIVADO EN LABORATORIO
--------------	----------------------	---	---	----------------------------------	--

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### Medidas a tomar<sup>6</sup>:

- Los miembros con operaciones de producción de materiales cultivados en laboratorio también deben incluir las emisiones de Ámbito 3.
- El Protocolo de gases de efecto invernadero ha definido como Ámbito 3 las emisiones de las operaciones «upstream» y «downstream». Puede encontrar esta información en la Tabla 24 siguiente:

**TABLA 24. PROTOCOLO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DE ÁMBITO 3 CATEGORÍAS «UPSTREAM» Y «DOWNSTREAM»**

Cadena de suministro «upstream» o «downstream»	Categoría de emisiones de gases de efecto invernadero de Ámbito 3
<b>Emisiones de gases de efecto invernadero de Ámbito 3 «upstream»</b>	1. Bienes y servicios adquiridos 2. Bienes de capital 3. Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el Ámbito 1 ni en el Ámbito 2) 4. Transporte y distribución «upstream» 5. Residuos generados en las operaciones 6. Viajes de negocios 7. Desplazamientos de los empleados 8. Activos arrendados «upstream»
<b>Emisiones de gases de efecto invernadero de Ámbito 3 «downstream»</b>	9. Transporte y distribución «downstream» 10. Procesamiento de los productos vendidos 11. Utilización de los productos vendidos 12. Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos 13. Activos arrendados «downstream» 14. Franquicias 15. Inversiones

- La base de sus cálculos de emisiones debe ser:
  - la Norma Corporativa de Contabilidad y Presentación de Informes del Protocolo de GEI y las orientaciones y herramientas de cálculo asociadas; o la
  - GRI 305: Emisiones 201 contiene información que los miembros pueden utilizar para informar sobre los impactos relacionados con sus emisiones y sobre cómo gestionan estos impactos. En concreto, GRI 305-1 (Ámbito 1); 305-2 (Ámbito 2); 305-3 (Ámbito 3); 305-4 (Intensidad); 305-5 (Reducción); 302-1 (Consumo energético); 302-3 (Intensidad energética); 302-4 (Reducción energética).
  - Asegúrese de cumplir también con las leyes locales aplicables en materia de datos y presentación de informes sobre gases de efecto invernadero.
- Al establecer sus objetivos y oportunidades de mejora:
  - Considere la posibilidad de utilizar la Iniciativa de Objetivos Científicos (SBTi), que proporciona un marco y una metodología que pueden ser apropiados para su uso por parte de los miembros con operaciones de producción de material cultivado en laboratorio.
  - Asegúrese de que sean coherentes con el escenario de calentamiento de 1,5 grados centígrados del IPCC, tal como se define en el Acuerdo de París del IPCC.
  - O bien utilice otras normas creíbles y reconocidas internacionalmente.
- Los objetivos deben tener en cuenta las buenas prácticas del sector y las tecnologías viables disponibles.

<sup>6</sup> El RJC reconoce que la información de orientación proporcionada en esta sección se ha obtenido, resumido o reproducido a partir de información desarrollada por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, ISO y la Iniciativa de Administración del Aluminio.



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

- Puede utilizar opciones de reducción una vez que se hayan evaluado otras opciones en términos de viabilidad comercial, técnica y logística. Recuerde que las opciones y los medios para alcanzar sus objetivos deben revisarse y pueden cambiar con el tiempo, especialmente a medida que avanza la tecnología.
- Las fuentes de emisión de baja materialidad (<5 % del inventario total) pueden excluirse de sus objetivos y planes de reducción, pero pueden estar sujetas a inclusión a medida que el plan se revisa y mejora (y a medida que se vuelven materiales). La mejor práctica es incluir todas las emisiones independientemente de su materialidad y los miembros deben trabajar en este sentido.
- Puede considerar, además, la contribución voluntaria a la reducción de emisiones fuera de su cadena de suministro inmediata como parte de sus objetivos de reducción de emisiones. Puede encontrar más orientación en la Iniciativa de Objetivos Científicos.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Hay alguien responsable de supervisar los residuos y las emisiones de sus instalaciones?
- ¿Ha identificado flujos significativos de residuos y emisiones de todas sus operaciones? ¿Puede mostrarle al auditor cómo lo hizo?
- ¿Ha realizado una evaluación de riesgos para identificar todos los residuos y emisiones significativos? ¿Y ha establecido controles para ellos?
- ¿Conoce la legislación aplicable y cumple con todos los límites reglamentarios?
- ¿Ha cuantificado sus residuos y emisiones?
- ¿Ha identificado oportunidades para reducir residuos y emisiones?
- ¿Puede mostrar qué medidas ha tomado para reducir, reutilizar, reciclar o recuperar residuos o emisiones?
- ¿Tiene una política y procedimientos para gestionar residuos y emisiones significativos, incluyendo un seguimiento regular?
- ¿Está supervisando y analizando las características clave de sus residuos y emisiones para identificar tendencias? ¿Está utilizando esta información para ayudar a impulsar mejoras?
- ¿Puede mostrar reducciones en los gases de efecto invernadero y una disminución del consumo de energía?
- ¿Ha revelado públicamente sus emisiones anuales de gases de efecto invernadero?
- ¿Ha hecho que un experto cualificado verifique de forma independiente las emisiones reveladas públicamente?



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones

### CONSEJOS PARA LA PEQUEÑA EMPRESA

Aunque una pyme puede tener una pequeña huella de gases de efecto invernadero, colectivamente, las pymes, que constituyen el 90 % de las empresas del mundo, pueden contribuir de manera considerable a la huella global de gases de efecto invernadero.

Su huella de carbono puede determinarse siguiendo las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, pero existen otros recursos para las pymes, entre ellos:

- Guía del usuario para pequeñas empresas del Reino Unido: Orientación sobre cómo medir y notificar sus emisiones de gases de efecto invernadero <https://www.fsb.org.uk/resources-page/how-to-calculate-your-carbon-footprint-as-a-small-business.html>
- Guía de la EPA de EE. UU. para la gestión de gases de efecto invernadero para pequeñas empresas y emisores bajos [https://19january2021snapshot.epa.gov/climateleadership/guide-greenhouse-gas-management-small-business-low-emitters\\_.html](https://19january2021snapshot.epa.gov/climateleadership/guide-greenhouse-gas-management-small-business-low-emitters_.html)
- La huella de carbono de las pymes de Carbon Trust <https://www.carbontrust.com/our-work-and-impact/guides-reports-and-tools/sme-carbon-footprint-calculator>

## E. MÁS INFORMACIÓN

### SITIOS WEB

- [Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación](#)
- [The Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Corporate Water Disclosure Guidelines](#)
- [The CEO Water Mandate, Integrity in Water Stewardship Initiatives](#)
- [Environment Protection Authority Victoria, Waste Assessment](#)
- [Iniciativa Global de Informes \(GRI\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol](#)
- [ISO, Familia ISO 14000 - Gestión ambiental](#)
- [ISO, Standards Catalogue: Greenhouse Gas Management and Related Activities ISO 14060 series](#)
- [Environment Protection Agency, Simplified Greenhouse Gas Emissions Calculator](#)
- [Water Research Center, Monitoring the Quality of Surface Waters \(WQI Calculator\)](#)
- [Foro Económico Mundial](#)
- [Zero Waste International Alliance](#)



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

## LGMS 25 Residuos y emisiones



### PUBLICACIONES

- [Unión Africana, Convención de Bamako sobre la prohibición de la importación a África y el control de los movimientos transfronterizos y la gestión de los desechos peligrosos en África \(1991\)](#)
- [Aluminium Stewardship Initiative, ASI Performance Standard – Guidance \(Versión 3 de mayo de 2022\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Guidance for Companies on Respecting the Human Rights to Water & Sanitation \(2015\)](#)
- [The CEO Water Mandate, Water Stewardship Toolbox](#)
- [Iniciativa Global de Informes \(GRI\), GRI 305 Emissions](#)
- [Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard](#)
- [IFC, Norma de Desempeño 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación \(2012\)](#)
- [NIIF S2 Información a revelar relacionada con el clima](#)
- [ISO, 14026:2017 Etiquetas y declaraciones ambientales – Principios, requisitos y directrices para la comunicación de información sobre huellas \(2017\)](#)
- [ISO, 14046:2014 Gestión ambiental – Huella de agua – Principios, requisitos y directrices \(2014\)](#)
- [ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero](#)
- [ISO 14064-2 Gases de efecto invernadero. Parte 2: Especificación con orientación, a nivel de proyecto, para la cuantificación, el seguimiento y el informe de la reducción de emisiones o el aumento en las remociones de gases de efecto invernadero](#)
- [ISO 14065 Principios generales y requisitos para los organismos que realizan la validación y la verificación de la información ambiental](#)
- [ISO 50001 Energy management systems](#)



# LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros del RJC.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 26 Utilización de los recursos naturales		
	26.1	26.2	26.3
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

### RECURSOS NATURALES

El uso más eficiente de los recursos naturales es una de las formas más eficaces de reducir los costes empresariales. Esto incluye una amplia gama de medidas para ahorrar energía, agua u otros recursos que pueden aplicarse en edificios e instalaciones, procesos de producción y productos de uso final. Aislarse los edificios, apagar las luces y los equipos, instalar medidas de ahorro de agua y optimizar los procesos conducen a un uso más eficiente de los recursos naturales.

Las medidas de eficiencia formarán parte de un plan general de gestión medioambiental (véase **LGMS 23 Gestión medioambiental**) y, por lo general, incluirán medidas de ahorro de energía y agua. Sin embargo, es importante recordar que hay otros recursos terrestres, aéreos e hídricos que las empresas pueden aprovechar para mejorar la eficiencia y reducir el impacto ambiental, incluidos los productos forestales (papel, cartón y madera) y los plásticos (por ejemplo, en los envases).

El uso ineficiente de los recursos naturales no solo causa impactos ambientales adversos, sino que también puede afectar negativamente a los derechos humanos. Por ejemplo, si las acciones de una empresa acaban reduciendo la disponibilidad de agua, pueden afectar directamente al derecho de las comunidades locales a la alimentación y al agua potable. El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el medioambiente afirma que un entorno seguro, limpio, saludable y sostenible sustenta una amplia gama de derechos humanos, incluidos los derechos a la vida, la salud, la alimentación, el agua y el saneamiento. A medida que aumenta la concienciación sobre los vínculos entre los derechos humanos y el medioambiente, también aumentan los llamamientos a un reconocimiento mundial del derecho a un medio ambiente seguro y saludable.

Las medidas de ahorro energético son importantes para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al uso ineficiente de los combustibles fósiles, que es uno de los principales impulsores del cambio climático. El cambio climático es uno de los retos más apremiantes a los que se enfrenta el mundo hoy en día y es el centro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 13 de la ONU. La reducción de los factores que contribuyen al cambio climático es una preocupación para todas las empresas, no solo para las grandes (véase **LGMS 25 Residuos y emisiones** para más detalles sobre las emisiones de carbono). Los esfuerzos directos para reducir el consumo de energía y las emisiones pueden complementarse con métodos indirectos como:



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

- los regímenes de comercio de carbono o de emisiones, que implican que las empresas compren y vendan permisos de carbono como parte de un programa estatal más amplio para reducir las emisiones; y
- los programas de compensación de carbono, que implican que las empresas inviertan en proyectos medioambientales, como la plantación de árboles, las energías renovables, la conservación de la energía y la captura de metano, para equilibrar su propia huella de carbono.

Véanse también las notas sobre la economía circular en **LGMS 25 Residuos y emisiones**, que se basa en el uso eficiente de los recursos, como la energía, el agua y el capital natural.

### AGUA

El agua también es un recurso fundamental para las personas y los ecosistemas, y el derecho al agua y al saneamiento está reconocido como un derecho humano en virtud de la Resolución 64/292 de la ONU de 2010. Como se resume en el ODS 6 sobre agua limpia y saneamiento, «la escasez de agua, la mala calidad del agua y el saneamiento inadecuado repercuten negativamente en la seguridad alimentaria, las opciones de sustento y las oportunidades educativas de las familias pobres en todo el mundo. En la actualidad, más de 2000 millones de personas viven con el riesgo de tener un acceso reducido a los recursos de agua dulce». Por lo tanto, las empresas deben asegurarse de que su uso del agua no afecte directa o indirectamente a los derechos de las personas de las comunidades en las que operan, y esto debe incluirse como parte de la debida diligencia en materia de derechos humanos, tal como se exige en **LGMS 6.1 Derechos humanos**.

La gestión del agua es una consideración importante para las empresas, ya que las partes interesadas externas esperan que mejoren la eficiencia y la limpieza de sus operaciones y cadenas de suministro y contribuyan a la gestión sostenible de los recursos compartidos de agua dulce. Los recursos hídricos mal gestionados o sobreexplotados pueden tener efectos perjudiciales para el medioambiente, así como riesgos para la reputación de cualquier empresa.

El agua conecta estrechamente las operaciones comerciales con las comunidades y el paisaje circundantes, por lo que es necesario tener especial cuidado en incorporar un enfoque a nivel de cuenca en su gestión del agua.

Además de los impactos directos sobre el agua, las empresas pueden tener impactos ambientales sobre los ecosistemas y las especies, así como impactos sociales y culturales relacionados con el agua. Estos impactos pueden ser de gran alcance en situaciones en las que no existe un marco de gobernanza suficiente sobre el agua y en las que la empresa es un importante usuario de agua en relación con las cuencas hidrográficas locales.

La gestión del agua es una práctica comercial responsable importante en este contexto. Se define como «el uso de agua dulce que es socialmente equitativo, ambientalmente sostenible y económicamente beneficioso, logrado a través de un proceso inclusivo de las partes interesadas que involucra acciones basadas en el sitio y la cuenca».

Independientemente del tamaño de la empresa, la mayoría de las medidas para reducir el consumo de energía, agua y otros recursos naturales ahorrarán dinero a largo plazo, aumentando la rentabilidad de la empresa. La reducción del consumo de energía debe verse como una oportunidad tanto para reducir el impacto ambiental como para proporcionar una fuerte ventaja comercial.

### CAPITAL NATURAL

El capital natural comprende los activos naturales de la Tierra (suelo, aire, agua, flora y fauna) y los servicios ecosistémicos resultantes de ellos, que hacen posible la vida humana. Los bienes y servicios ecosistémicos del capital natural sustentan la productividad y la economía global.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

EN 2012, se lanzó la Declaración del Capital Natural, que formalizó el compromiso de integrar las consideraciones del capital natural en los informes del sector financiero. El PNUMA ha pedido a los gobiernos de todo el mundo que creen un marco para regular el uso responsable del capital natural. La propuesta del PNUMA incluía un marco:

1. Exigir a las empresas que revelen la naturaleza de su dependencia y el impacto sobre el capital natural a través de informes transparentes cualitativos y cuantitativos;
2. Utilizar medidas fiscales aplicables para disuadir a las empresas de erosionar el capital natural, al tiempo que se ofrecen incentivos a las empresas que integran, valoran y contabilizan el capital natural en su modelo de negocio;
3. Respaldar y aplicar los acuerdos internacionales, incluidos, entre otros, los acordados en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica;
4. Dar ejemplo exigiendo que el gasto público y las adquisiciones informen y, en última instancia, rindan cuentas sobre su uso del capital natural;
5. Utilizar la iniciativa Contabilidad de la Riqueza y Valoración de los Servicios de los Ecosistemas (WAVES) del Banco Mundial y alentar a los gobiernos a participar.

El Convenio sobre la Diversidad Biológica describe el capital natural como las reservas mundiales de activos naturales que incluyen la geología, el suelo, el aire, el agua y todos los seres vivos. De este capital natural, los seres humanos obtienen una amplia gama de servicios, a menudo llamados servicios ecosistémicos, que hacen posible la vida humana. Los servicios ecosistémicos más evidentes son los alimentos, el agua, los materiales vegetales utilizados como combustible, los materiales de construcción y los medicamentos. También hay muchos servicios ecosistémicos menos visibles, como la regulación del clima y las defensas naturales contra las inundaciones que proporcionan los bosques, los miles de millones de toneladas de carbono almacenadas por las turberas o la polinización de los cultivos por los insectos. Aún menos visibles son los servicios culturales de los ecosistemas, como la inspiración que se obtiene de la vida silvestre y el entorno natural. Un capital natural mal gestionado se convierte no solo en un pasivo ecológico, sino también en un pasivo social y económico.

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### INICIATIVAS INTERNACIONALES

Los esfuerzos globales para abordar el cambio climático y el uso del agua están cada vez más diseñados para fomentar y exigir la gestión y divulgación medioambiental en las empresas. A continuación se describen algunas de las normas internacionales más destacadas. Este campo está evolucionando rápidamente y las empresas deben supervisar activamente las normas, la legislación y las directrices emergentes para asegurarse de que saben lo que se espera de ellas.

Establecida en 1994, la **Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático** (CMNUCC, <https://unfccc.int/es>) ha sido ratificada por 192 países, logrando una adhesión casi universal. Se creó como un mecanismo para explorar cómo mitigar el cambio climático y cómo hacer frente a cualquier impacto inevitable. El Protocolo de Kioto es una adición legalmente vinculante a la convención que compromete a los signatarios a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

El **Acuerdo de París de la CMNUCC** (<https://unfccc.int/es/acerca-de-las-ndc/el-acuerdo-de-paris>) se estableció en 2015 para dar continuidad a la CMNUCC y reunir a los países para combatir el cambio climático y adaptarse a sus efectos. En particular, el acuerdo pretende reforzar la respuesta global al cambio climático manteniendo cualquier aumento de las temperaturas globales por debajo de 2 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales (e intentando mantenerlo por debajo de 1,5 grados centígrados). El acuerdo también tiene como objetivo fortalecer la capacidad de los países para hacer frente a los impactos del cambio climático, con un énfasis específico en brindar ayuda adicional a los países de ingresos bajos y medios.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

Para garantizar que los países puedan cumplir los ambiciosos objetivos del Acuerdo de París, la comunidad mundial deberá desarrollar flujos financieros adecuados, un nuevo marco tecnológico y marcos normativos mejorados de transparencia y creación de capacidad.

Las **Normas de desempeño ambiental y social de la Corporación Financiera Internacional (IFC)** («Normas de Desempeño de la IFC», [www.ifc.org/performancestandards](http://www.ifc.org/performancestandards)) definen las responsabilidades de los clientes de la IFC en la gestión de los riesgos ambientales y sociales. Se trata de una referencia mundial en materia de buenas prácticas y comprende ocho normas, entre las que se incluyen:

- Norma de desempeño 3: Eficiencia de recursos y prevención de la contaminación, que establece requisitos detallados y directrices asociadas para grandes proyectos de desarrollo con el fin de promover un uso más sostenible de los recursos, como la energía y el agua, y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con los proyectos.

Específicamente, la Norma de Desempeño 3 exige a las empresas que integren prácticas y tecnologías que promuevan la eficiencia energética, utilicen recursos como la energía y el agua de manera sostenible y reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero. La rentabilidad se determina en función del coste de capital y operativo y de los beneficios financieros de la medida considerada a lo largo de su vida útil. Una medida se considera rentable si se espera que proporcione un rendimiento de la inversión con una calificación de riesgo al menos comparable al del propio proyecto.

En 1998, la Comisión Económica para Europa de la ONU adoptó el Convenio sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medioambiente, también conocido como el **Convenio de Aarhus** (<https://unece.org/environment-policy/public-participation/access-to-information>). Establece varios derechos del público en relación con el medioambiente, entre ellos:

1. El derecho de todos a recibir acceso a la información medioambiental en poder de las autoridades públicas.
2. El derecho de las partes interesadas, incluidas las organizaciones no gubernamentales y el público, a formular observaciones sobre las propuestas de proyectos, planes y programas que guarden relación con el medioambiente o le afecten (y el derecho de los responsables de la toma de decisiones a tener en cuenta esas observaciones).
3. El derecho de cualquier persona a impugnar las decisiones públicas mediante procedimientos de recurso judicial o administrativo si dichas decisiones se han tomado sin respetar la legislación o los derechos medioambientales 1 y 2.

Los derechos establecidos en la convención son especialmente relevantes para los usuarios de recursos naturales con impactos locales potencialmente significativos.

Dirigido por directores generales, el **CEO Water Mandate** (<https://ceowatermandate.org>) comparte las prácticas recomendadas y las que están surgiendo y permite que asociaciones de múltiples partes interesadas aborden los retos relacionados con la escasez de agua, la calidad del agua, la gobernanza del agua y el acceso al agua y al saneamiento. La iniciativa facilita una acción colectiva significativa para mejorar las condiciones en las cuencas fluviales de riesgo de todo el mundo.

La **Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación** (CNUD) (<https://www.unccd.int/>) promueve prácticas que evitan, reducen y revierten la degradación de la tierra y pretende cumplir las ambiciones del Objetivo de Desarrollo Sostenible 15 y la Neutralización de la Degradación de las Tierras. Esto incluye el trabajo centrado en la gestión sostenible de la tierra, la restauración y la neutralidad de la degradación de la tierra.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

### ENFOQUE DE LOS INVERSORES EN LA DIVULGACIÓN MEDIOAMBIENTAL

La comunidad inversora está empezando a tomar decisiones financieras que incluyen consideraciones de todos los factores materiales, como los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y el agua. Algunos están empezando a pedir más divulgación e información para animar a las empresas a establecer y alcanzar objetivos de sostenibilidad que disminuyan su consumo de recursos naturales y promuevan prácticas comerciales más sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

Las **Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)** (anteriormente el Equipo de Tareas sobre la Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima, TCFD), se hicieron cargo del trabajo del TCFD en 2003, con el objetivo de supervisar el progreso de las divulgaciones relacionadas con el clima de las empresas. Las NIIF tienen dos elementos, la NIIF S1 sobre los requisitos generales para la divulgación de información financiera relacionada con la sostenibilidad, y la NIIF S2 con requisitos complementarios que se refieren específicamente a los riesgos y oportunidades relacionados con el clima. Las empresas también pueden utilizar las recomendaciones del TCFD como un buen punto de partida a medida que avanzan hacia el uso de las normas del ISSB.

**CDP** (anteriormente Carbon Disclosure Project, [www.cdp.net](http://www.cdp.net)) gestiona un sistema de datos medioambientales autoinformados para empresas (específicamente sobre cambio climático, seguridad hídrica y bosques) y transforma los datos en análisis detallados para inversores. A través de sus cuestionarios, CDP solicita información sobre riesgos y oportunidades climáticos e hídricos a las empresas más grandes del mundo, y también las puntuá. CDP ha integrado las recomendaciones del TCFD en sus cuestionarios sectoriales específicos sobre el cambio climático de 2018. Se recomienda a las empresas, en particular a las empresas que cotizan en bolsa, que revisen estas normas y comprendan las crecientes expectativas de la comunidad financiera en materia de divulgación.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Los gobiernos nacionales y regionales suelen establecer reglamentos, directrices y objetivos sectoriales en materia de eficiencia hídrica y energética. En virtud de la CMNUCC, los gobiernos están obligados a poner en marcha estrategias nacionales para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Esto puede incluir el establecimiento de objetivos nacionales de reducción de emisiones, así como la elaboración de legislación específica sobre el uso de los recursos.

Algunos países también obligan a las empresas a revelar cierta información sobre su funcionamiento y la gestión de los retos sociales y medioambientales. Por ejemplo, la directiva de la Unión Europea 2014/95/UE, que modifica la directiva contable 2013/34/UE, exige a las empresas que incluyan estados no financieros en sus informes anuales a partir de 2018.

Dado que se trata de un ámbito en rápida evolución, es importante mantenerse al día de los requisitos legales y los incentivos empresariales relacionados con el uso y la divulgación de la energía y los recursos.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 26.1: RECURSOS

26.1 En consonancia con el enfoque requerido para LGMS 23 (Gestión medioambiental), los miembros deben:

- a. Identificar los recursos naturales *significativos*, incluidos el agua y la tierra, utilizados en su actividad y tratar de garantizar un uso eficiente de los mismos.
- b. Supervisar el uso de estos recursos y establecer iniciativas de reducción y eficiencia.

#### Medidas a tomar:

- Uno de los argumentos más sólidos para adoptar medidas de eficiencia energética es que, en la mayoría de los casos, es fácil prever, medir y calcular los beneficios para su empresa. Del mismo modo, puede conseguir un ahorro de costes significativo utilizando y tratando el agua de forma más eficiente.
- Siga los cuatro pasos que se indican a continuación para ayudarle a calcular y mejorar su consumo de energía y agua, así como el uso de otros recursos naturales, como productos forestales y plásticos.
- Identifique qué otros recursos naturales significativos utiliza como parte de su evaluación de riesgos medioambientales en **LGMS 23.1 Gestión medioambiental**. Como parte de ello, puede:
  - enumerar los recursos naturales utilizados en su negocio e identificar sus fuentes; por ejemplo, averiguar cuánta madera o plástico utiliza y de dónde procede; e
  - identificar los usos significativos de los recursos. En este contexto, determinar si el recurso es significativo dependerá de factores como si:
    - el recurso no es renovable;
    - el recurso es naturalmente escaso, especialmente en su área de operación. Por ejemplo, el agua puede ser escasa en zonas áridas donde hay usuarios beneficiosos que compiten (por ejemplo, grupos empobrecidos o vulnerables) por la misma fuente de agua;
    - necesita grandes cantidades del recurso; o
    - su uso conlleva un alto riesgo de impacto ambiental adverso, como el cambio climático, la contaminación generalizada o a largo plazo, la calidad del aire de la piscina o la degradación del suelo.
- El término «significativo» puede ser subjetivo en función de sus procedimientos internos de evaluación de riesgos y siempre debe ser coherente con sus compromisos y políticas medioambientales. Por ejemplo, una pequeña empresa puede tener una política medioambiental con el compromiso de garantizar que se minimice el uso del agua. En este caso, la forma en que se utiliza el agua, incluso si los volúmenes son pequeños en comparación con una instalación más grande, puede seguir siendo importante o significativa para esa empresa.
- Es probable que las operaciones más grandes con procesos más complejos tengan necesidades significativas de consumo de recursos en términos de cantidades e impactos o naturaleza peligrosa, e incluso costes.
- Las opiniones de las partes interesadas también pueden contribuir a lo que se considera significativo.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

- Debe llevar a cabo una evaluación de riesgos para determinar si utiliza recursos naturales significativos.
  - Su evaluación de riesgos debe tener en cuenta los riesgos no intencionados pero relacionados con el uso de estos recursos. Por ejemplo, la tala de árboles o la alteración de los suelos naturales no solo afecta al hábitat local, sino que también puede contribuir a los riesgos relacionados con el cambio climático y a sus emisiones de gases de efecto invernadero.
- La evidencia de su proceso de evaluación de riesgos y los resultados, incluyendo las suposiciones y los factores contribuyentes utilizados para determinar el nivel de importancia, deben ser documentados y puestos a disposición de sus auditores del RJC.

### Paso 1. Identificar

- Revise sus operaciones para identificar su uso de energía, agua y otros recursos naturales por fuente, calidad y cantidad.
- Si es posible, controle su consumo (mediante contadores, por ejemplo) para identificar las oportunidades de iniciativas de eficiencia en el negocio. Si tiene un lugar de trabajo grande o utiliza procesos que requieren grandes cantidades de agua y energía:
  - Asigne la responsabilidad de su sistema de gestión de energía y agua a un gerente.
  - Considere establecer objetivos para mejorar la eficiencia.
  - Utilice análisis técnicos adecuados a la naturaleza de su negocio para identificar posibles mejoras de eficiencia.
  - Considere la posibilidad de utilizar los servicios de auditoría de expertos cualificados para obtener evaluaciones detalladas y por escrito de su consumo de agua y energía a fin de identificar oportunidades de mejora de la eficiencia.
  - Aproveche la información y los servicios de asesoramiento de los proveedores de servicios públicos locales y de los organismos públicos, cuando estén disponibles y sean adecuados.
- Si la monitorización no es práctica (por ejemplo, porque tiene un lugar de trabajo pequeño en un edificio de oficinas que no tiene contadores separados), es posible que aún pueda encontrar formas de aumentar su eficiencia en el uso del agua y la energía (véase la Figura 25).

### PASO 2. DAR PRIORIDAD

- Una vez que haya identificado las oportunidades para reducir el consumo o aumentar la eficiencia, priorícelas según el coste, el ahorro y la certeza. Tenga en cuenta que:
  - Como regla general, debe implementar iniciativas que generen un rendimiento financiero positivo, a menos que haya identificado otros riesgos.
  - Puede utilizar cálculos sencillos de amortización (cuánto tiempo se tardaría en recuperar el coste de una iniciativa de eficiencia mediante la reducción del consumo) para cuantificar las ventajas de cada iniciativa.
  - También debe tener en cuenta las emisiones de gases de efecto invernadero y pensar en cómo se verán afectadas por un uso eficiente de la energía a lo largo de todo el ciclo de vida de cada producto, proyecto o proceso (véase **LGMS 25 Residuos y emisiones**).

### Paso 3. Implementar

- Adopte soluciones que sean técnica y financieramente viables y rentables.
- No tiene por qué invertir mucho dinero para conseguir mejoras significativas en la eficiencia. El simple hecho de recordar a los trabajadores que apaguen los equipos cuando no estén en uso también puede marcar la diferencia (véase la Figura 25).
- Considere la posibilidad de utilizar objetivos internos como forma de impulsar mejoras en el rendimiento.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

**FIGURA 25. EJEMPLOS DE MEDIDAS SENCILLAS DE EFICIENCIA QUE PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA REDUCIR SU CONSUMO DE AGUA Y ENERGÍA**

 <b>AHORRAR ENERGÍA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instale una iluminación eficiente</li> <li>• Utilice temporizadores en los sistemas de calefacción y refrigeración</li> <li>• Realice un mantenimiento periódico del equipo</li> <li>• Utilice electrodomésticos de bajo consumo</li> <li>• Optimice equipos y procesos</li> <li>• Apague las luces y los equipos cuando no los utilice</li> <li>• Aíslle edificios</li> <li>• Reduzca al mínimo el uso de agua caliente</li> <li>• Capture y reutilice el calor residual</li> </ul>	 <b>AHORRAR AGUA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repare los grifos que gotean y las tuberías con fugas</li> <li>• Instale accesorios que ahorren agua (pida consejo a las autoridades locales del agua)</li> <li>• Plántese el tratamiento del agua para su reutilización</li> <li>• Utilice técnicas secas siempre que sea posible (por ejemplo, para limpiar o transportar materiales)</li> <li>• Evite utilizar agua potable para fines no potables</li> <li>• Calcule el volumen mínimo de agua que necesita para realizar mejoras cuando sea posible</li> </ul>
--	--

### Paso 4. Revisar

- Consiga que la alta dirección revise periódicamente el consumo de agua y energía de la empresa para evaluar los avances respecto a los objetivos de eficiencia e identificar los ahorros realizados.
- Informe sobre su consumo de agua y energía de acuerdo con **LGMS 3 Presentación de informes**.

### LGMS 26.2: GESTIÓN DEL AGUA

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 heredados* y acumulativos, 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, potencialmente, 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-d, de acuerdo con LGMS 3 (Presentación de informes).

### Medidas a tomar:

- Debe contar con sistemas sólidos para la gestión (o gobernanza) del agua que incluyan a las partes interesadas y sean transparentes y eficaces. Para contribuir a ello, debe:
  - crear una política de gestión del agua y establecer procedimientos para cumplirla;
  - definir responsabilidades claras para todas las partes interesadas internas y externas con un papel potencial en el apoyo a la política, y comunicar la política, los procedimientos y las responsabilidades a todas las partes implicadas;



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

- identificar las fuentes de extracción de agua y las masas de agua receptoras para detectar residuos y contaminación potencial. Puede tratarse de aguas superficiales o subterráneas;
- comprender quién podría verse afectado por su uso del agua y viceversa, e implementar una estrategia de participación efectiva con estas partes interesadas; las partes interesadas pueden incluir usuarios del agua, titulares de derechos del agua, comunidades aguas abajo o afectadas de otro modo por la extracción o contaminación del agua (ya sea agua superficial o subterránea), reguladores gubernamentales, otras personas que participan en trabajos relacionados con la gestión del agua a nivel local o regional, y otras personas que pueden afectar, verse afectadas o tener interés en su enfoque de la gestión del agua.
- De acuerdo con las indicaciones para 26.1, los impactos adversos significativos dependerán de factores que incluyen la ubicación de sus operaciones, las cantidades de agua requeridas, el entorno receptor de aguas residuales o los usos competitivos del agua, incluidos los ecosistemas y comunidades dependientes del agua. Ejemplos de impactos adversos significativos relacionados con el agua pueden ser (entre otros):
  - Una situación en la que sus operaciones comerciales consumen grandes cantidades de agua dulce en proporción a los recursos hídricos disponibles, especialmente en entornos con escasez de agua.
  - Un caso en el que una masa de agua, como un ecosistema dependiente de aguas subterráneas, se ve afectada o contaminada por las emisiones de sus operaciones.
- Algunos productores de LGM, dependiendo de la tecnología y el método de producción, pueden utilizar cantidades significativas de agua, por ejemplo para la refrigeración. A la hora de decidir el nivel de impacto, hay que tener en cuenta tanto la cantidad de agua utilizada como su origen, y el impacto de cualquier método alternativo para lograr el mismo resultado.
- Cuando piense en el área afectada por sus actividades con impactos relacionados con el agua, considere las áreas locales de captación de agua o cuencas hidrográficas y, según corresponda, áreas espaciales más regionales.
- Considere cómo afectan los impactos sobre el agua a la biodiversidad y a los servicios ecosistémicos.
  - Informe públicamente de sus esfuerzos en la gestión del agua a través de informes anuales, informes de sostenibilidad u otras formas de divulgación legalmente requeridas; consulte **LGMS 3 Presentación de informes** para obtener recursos adicionales sobre divulgación pública y presentación de informes.
- Los desafíos relacionados con el agua en cuencas específicas son compartidos por todos los países, sectores y comunidades presentes allí. Abordarlos requiere la colaboración y la acción concertada de todas las partes, incluidos el gobierno, la sociedad civil, las empresas y las comunidades locales. Esto significa que para utilizar el agua de forma sostenible, debe comprometerse con todas las partes interesadas que puedan influir en su uso y vertido de agua o verse afectadas por ellos, así como con los gobiernos, las autoridades locales y otras personas que puedan ayudar a desarrollar una regulación eficaz para la gestión integrada de los recursos hídricos.
- La gestión eficaz del agua es importante cuando se ha identificado como una tarea importante y puede requerir el uso de un plan de gestión a nivel de sitio y un balance hídrico a largo plazo que examine el flujo de agua dentro, fuera y dentro de su operación, y comunique tanto la cantidad como los valores de la cantidad. El uso de un balance hídrico le ayudará a priorizar sus esfuerzos de eficiencia, pero debe apoyarlo con otras herramientas técnicas, como diagramas de flujo operativos y diagramas de circuitos de agua del sitio.
  - Un balance hídrico del sitio se compone de tres elementos principales: extracción de agua, descarga de agua y consumo de agua.
  - En términos generales, volumen de extracción = volumen de descarga + volumen de consumo + cualquier cambio en el volumen de almacenamiento de agua *in situ*.
  - Si se dispone de datos meteorológicos, considere la posibilidad de incorporar la evaporación al balance hídrico, en particular cuando existan grandes masas de agua de proceso.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

- Cuando calcule los volúmenes de extracción, uso y vertido, tenga en cuenta todos los tipos (por ejemplo, agua dulce, salmuera, potable, reciclada, etc.) y fuentes (océano, lagos, ríos, suministro municipal, aguas subterráneas, plantas de tratamiento de agua, etc.) desde/a las aguas superficiales o subsuperficiales, y las alcantarillas y desagües de aguas pluviales que desembocan en ríos, océanos, lagos, humedales, instalaciones de tratamiento o aguas subterráneas.
- No olvide incluir los desvíos de agua en su evaluación de riesgos: aunque no gestione ni utilice activamente el agua desviada, esta puede presentar riesgos para sus operaciones y la cuenca de captación.
- La diferenciación entre la extracción directa de agua de una zona de captación o de acuíferos y los sistemas públicos de agua controlados por una empresa de servicios públicos resulta útil a la hora de evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el agua.
- Para cada nuevo proyecto (o cambio significativo en los proyectos existentes), evalúe los impactos potenciales sobre el agua en la zona de captación mediante una evaluación del impacto medioambiental y social que incluya procesos para la participación de las partes interesadas.
- No olvide evaluar las dependencias del agua y los umbrales medioambientales; y como las cuencas hidrográficas pueden tener muchos usuarios, asegúrese de considerar también los impactos acumulativos.
- Fuentes como las directrices para la presentación de informes sobre el agua de ICMM, el kit de herramientas para el análisis del agua de la EPA de Estados Unidos o GRI 303 Agua y efluentes se pueden usar para establecer métricas significativas para medir el rendimiento relacionado con el agua de su centro. Use estas métricas para:
  - recopile datos sencillos y coherentes sobre la extracción de agua, el vertido, el consumo y la eficiencia de cada emplazamiento;
  - recopile estos datos internos en un conjunto de datos de toda la empresa; y
  - utilícelo para alimentar los sistemas formales de información externa, como el CEO Water Mandate, CDP Water y la Iniciativa Global de Informes.
- Los rankings de países y cuencas fluviales del Instituto de Recursos Mundiales (WRI) han identificado y evaluado el riesgo de escasez de agua basándose en 180 países y más de 100 cuencas fluviales específicas. El hecho de que la Entidad esté situada en una región con escasez de agua podría suponer una aportación significativa a la hora de evaluar los riesgos relacionados con el agua.
- Otras herramientas y recursos que pueden utilizarse son:
  - Alianza para la Administración del Agua - Norma Internacional de Administración del Agua,
  - Para las instalaciones hidroeléctricas que se encuentren dentro del Área de Influencia, puede ser relevante el Protocolo de Evaluación de Sostenibilidad de la Energía Hidroeléctrica.
  - ISO 14046:2014 sobre Gestión ambiental. Huella de agua. Principios, requisitos y directrices.
  - El filtro de riesgos del agua del WWF y la guía de objetivos contextuales del agua del WWF.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

### LGMS 26.3: CAPITAL NATURAL – TIERRA Y SUELO

Los miembros con impactos adversos *significativos* en el *capital natural* derivado de/apoyado por los recursos de la tierra y el suelo deben:

- a. 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.
- b. 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 *heredados* y acumulativos, 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.
- c. Identificar a las *partes interesadas*, incluidos los usuarios de la tierra y los *titulares de derechos* sobre la tierra que, potencialmente, puedan afectar o verse afectados por las prácticas de gestión de la tierra actuales o *heredadas* de los miembros.
- d. 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.
- e. Informar *públicamente* cada año sobre las prácticas de gestión de la tierra y el suelo de la empresa, incluidos los resultados derivados de LGMS 26.3a-d, de acuerdo con LGMS 3 (Presentación de informes).

#### Medidas a tomar:

- A efectos de LGMS 26.3, se puede considerar que el Capital Natural se refiere a la tierra y el suelo.
- Cuando haya identificado que, como resultado de sus operaciones comerciales, tiene impactos adversos significativos sobre el capital natural derivados del uso de la tierra y de los recursos del suelo, deberá contar con sistemas sólidos (como para la gestión del agua en LGMS 26.2). Es necesario establecer sistemas de gestión (o gobernanza) del capital natural que incluyan a las partes interesadas y sean transparentes y eficaces. Para ello, asegúrese de:
  - crear una política de gestión del capital natural y establecer procedimientos para cumplirla;
  - definir responsabilidades claras para todas las partes interesadas internas y externas con un papel potencial en el apoyo a la política, y comunicar la política, los procedimientos y las responsabilidades a todas las partes implicadas;
  - identificar los usos de la tierra y el suelo y su conectividad con la biodiversidad y los servicios de los ecosistemas, incluidas las comunidades locales;
  - comprender quién podría verse afectado por su uso de la tierra y el suelo, y aplicar una estrategia de participación eficaz con estas partes interesadas; las partes interesadas pueden incluir los usuarios de la tierra, los titulares de derechos sobre la tierra, las comunidades afectadas por la contaminación o la degradación de la tierra, los reguladores gubernamentales en el nivel local o regional, y otras personas que puedan afectar, verse afectadas o tener interés en sus prácticas de gestión de la tierra.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

- De acuerdo con las indicaciones para 26.1, los impactos adversos significativos dependerán de factores que incluyen la ubicación de sus operaciones, el área de tierra requerida, utilizada o impactada, así como los usos que compiten por el suelo y la tierra, incluidos los ecosistemas y las comunidades dependientes. Ejemplos de impactos adversos significativos relacionados con el capital natural pueden ser (y no se limitan a):
  - Una situación en la que sus operaciones comerciales desplacen el acceso a tierras utilizadas por comunidades locales o indígena.
  - Un caso en el que sus operaciones generen residuos peligrosos que contaminen la tierra utilizada con fines agrícolas o provoquen la pérdida del hábitat de la biodiversidad.
- Considere cómo afectan los impactos sobre la tierra y el suelo a la biodiversidad y los servicios ecosistémicos.
- Informe públicamente de sus esfuerzos de gestión de la tierra a través de informes anuales, informes de sostenibilidad u otras formas de divulgación legalmente exigidas.
- Para cada nuevo proyecto (o cambio significativo en los proyectos existentes), evalúe los posibles impactos sobre la tierra en la zona mediante una evaluación del impacto medioambiental y social que incluya procesos para la participación de las partes interesadas.
- Recuerde que también debe tener en cuenta los impactos acumulativos.
- Entre las herramientas y recursos que pueden utilizarse se incluyen:
  - Accounting for Nature
  - British Standard's BS 8632: Natural Capital Accounting for Organisations – Specification
  - Capitals Coalition, Natural Capital Protocol
  - CSIRO Natural Capital Handbook
  - Science Based Targets Network, Science Based Targets for Nature (SBTN)
  - Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, Global Biodiversity Score (GBS)
  - Sistema de Contabilidad Ambiental y Económica de las Naciones Unidas 2023 (Marco Central)



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Supervisa su consumo de energía y agua y lleva un registro?
- ¿Ha puesto en marcha iniciativas de eficiencia energética e hídrica?
- ¿Ha identificado otros recursos naturales significativos utilizados en la empresa, como los productos papeleros?
- ¿Ha identificado algún marco, objetivo o legislación nacional en materia de energías renovables que deba cumplir?

#### Agua

- ¿Ha establecido un sistema de gestión del agua que demuestre una gobernanza del agua sólida y transparente?
- ¿Dispone de una política y de procedimientos establecidos para su sistema de gestión del agua?
- ¿Puede demostrar que la instalación utiliza eficazmente un balance hídrico y tiene en cuenta los impactos acumulativos?
- ¿Dispone de pruebas de su colaboración con otros en el uso sostenible del agua a nivel de cuenca hidrográfica?

#### Capital natural (tierra/suelo)

- ¿Ha establecido un sistema de gestión del capital natural que demuestre una gobernanza sólida y transparente?
- ¿Dispone de una política y de procedimientos establecidos para su sistema de gestión del capital natural?
- ¿Dispone de pruebas de su colaboración con otros en el uso sostenible de la tierra?

### CONSEJOS PARA LA PEQUEÑA EMPRESA

En la mayoría de los casos, las pyme pueden no tener un uso significativo de recursos o impactos sobre el agua o el capital natural. Las pequeñas empresas deben cumplir las leyes aplicables y tratar de minimizar su uso de los recursos naturales cuando exista una capacidad directa para hacerlo. Por ejemplo, una pequeña empresa como un comerciante que opera en una oficina alquilada quizás no pueda cambiar su fuente de agua. Sin embargo, la empresa puede asegurarse de que no está derramando agua y puede comunicar la importancia de la eficiencia en el uso del agua a su plantilla.



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [Accounting for Nature](#)
- [Alliance for Water Stewardship](#)
- [Carbon Catalogue, Carbon Offset Directory](#)
- [Carbon Footprint, Reducing Your Impact](#)
- [CDP \(antes Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol](#)
- [Hydropower Sustainability Alliance](#)
- [IFC, Normas de Desempeño](#)
- [Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático \(IPCC\)](#)
- [International Emissions Trading Association \(IETA\)](#)
- [Grupo de trabajo sobre información financiera relacionada con la naturaleza](#)
- [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Natural Capital Declaration](#)
- [Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático \(CMNUCC\)](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, The CEO Water Mandate](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Local Network Resources: Engagement Framework](#)
- [Agencia de Protección Medioambiental de EE. UU., WaterSense](#)
- [US Environmental Protection Agency, Lean & Water Toolkit](#)
- [WWF Risk Filers](#)



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

## LGMS 26 Utilización de los recursos naturales



### PUBLICACIONES

- [British Standard's BS 8632: Natural Capital Accounting for Organisations – Specification](#)
- [Capitals Coalition, Natural Capital Protocol](#)
- [CSIRO Natural Capital Handbook](#)
- [Business for Social Responsibility, Business Opportunities in Sustainable Consumption \(2012\)](#)
- [Environmental Protection Authority Victoria \(Australia\), Lower Your Impact: Conserving Energy \(2012\)](#)
- [Comisión Europea, Informes no financieros \(2017\)](#)
- [Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard \(2015\)](#)
- [GRI 303: Agua y efluentes 2018](#)
- [ICMM, A Practical Guide to Consistent Water Reporting \(2017\)](#)
- [ICMM, Water Stewardship Framework \(2014\)](#)
- [IFC, Normas de desempeño de la IFC sobre sostenibilidad medioambiental y social \(2012\)](#)
- [IFC, Norma de Desempeño 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación \(2012\)](#)
- [Science Based Targets Network, Science Based Targets for Nature \(SBTN\)](#)
- [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, Global Biodiversity Score \(GBS\)](#)
- [ONU, Convention on Access to Information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environmental Matters \(1998\)](#)
- [UNFCCC, El Acuerdo de París \(2015\)](#)
- [Sistema de Contabilidad Ambiental y Económica de las Naciones Unidas 2023 \(Marco Central\)](#)
- [WWF Contextual Water Targets](#)



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

# LGMS 27 Información sobre el producto

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a los miembros que manipulan productos de materiales cultivados en laboratorio.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 27 Información sobre el producto			
	27.1	27.2	27.3	27.4
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	
Reciclador	✓	✓	✓	
Industria de servicios	✓	✓	✓	

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

La información sobre el producto en la industria joyera depende de la sinceridad y la transparencia sobre la naturaleza y la calidad de los productos que se compran y venden. El creciente uso de tecnologías para tratar piedras y la creación de nuevos tipos de piedras añaden complejidad a la cadena de suministro de la joyería y al mercado de consumo, y aumenta la relevancia de la información sobre el producto. Es especialmente importante porque los consumidores finales rara vez tienen buenos conocimientos técnicos sobre los productos que compran y confían en el asesoramiento de los vendedores.

Existen directrices del sector y requisitos legales para proteger a los consumidores y orientar a quienes trabajan con materiales cultivados en laboratorio. Abarcan diversas áreas, entre ellas:

- Si una piedra es natural, cultivada en laboratorio o ha sufrido algún tipo de alteración;
- Terminología y clasificación estándar para comunicar los atributos del producto;
- Clasificación de piedras de mayor tamaño a través de laboratorios gemológicos independientes;
- Mejoras del material cultivado en laboratorio; y
- Requisitos de información para materiales cultivados en laboratorio mejorados cuando esa mejora es temporal, disminuye con el tiempo, requiere cuidados especiales o tiene un impacto significativo en el valor del producto.

En todos los niveles de la cadena de suministro, la información errónea o incompleta supone un riesgo significativo para la reputación de las empresas individuales y del sector en su conjunto. Las empresas que no divulguen toda la información pertinente o que hagan declaraciones falsas sobre los artículos vendidos corren el riesgo de perder oportunidades de negocio y ser expulsadas de las organizaciones del sector. Vender un producto sin revelar información completa y precisa sobre el mismo, o con información engañosa, aunque sea sin saberlo, es ilegal en la mayoría de las jurisdicciones. Los infractores pueden enfrentarse a sanciones que incluyen multas y penas de prisión.

El riesgo de mezcla no revelada de piedras naturales y cultivadas en laboratorio ha aumentado considerablemente en los últimos años. Las técnicas de producción se han desarrollado hasta el punto de que es posible producir materiales cultivados en laboratorio con calidad de gema que para muchos profesionales de la joyería son casi indistinguibles de las piedras naturales. Sin embargo, una detección de materiales cultivados en laboratorio realizada con la experiencia, los equipos y los protocolos adecuados permite a las empresas distinguir entre ambos. La mezcla no revelada de piedras es una preocupación creciente tanto para la industria como para los consumidores. Muchas empresas han introducido medidas, como pruebas rutinarias, para gestionar estos riesgos.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

Las principales normas internacionales para la divulgación y representación de productos han sido desarrolladas por organizaciones de la industria como parte de un enfoque autorregulador.

La Confederación Mundial de Joyería (CIBJO) publica los Libros Azules: publicaciones que describen la terminología, la clasificación y las directrices éticas para los materiales cultivados en laboratorio, los diamantes, las piedras preciosas de color y los metales preciosos. Los Libros Azules se consideran normas importantes para la información sobre el producto y, aunque son voluntarias, están dirigidas a mayoristas, proveedores, fabricantes y minoristas en todos los puntos del comercio internacional. Las normas están diseñadas para aplicarse a todos los métodos de marketing y ventas y cubren tanto las afirmaciones directas como indirectas sobre los productos.

Los Libros Azules de la CIBJO para piedras preciosas y diamantes se utilizan desde 1975, se revisan y actualizan periódicamente para reflejar los últimos conocimientos. En 2024 se lanzó el equivalente para los diamantes cultivados en laboratorio.

Más allá de los Libros Azules, en la última década han entrado en vigor una serie de normas internacionales acerca de la información sobre el producto para proporcionar un punto de referencia central, armonizar mejor la práctica global y proteger la confianza del consumidor (véase la Figura 26).

**FIGURA 26. PRINCIPALES INICIATIVAS EN MATERIA DE NORMAS INTERNACIONALES PARA APOYAR LA INFORMACIÓN SOBRE EL PRODUCTO DESDE 2010**





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

## LGMS 27 Información sobre el producto

### LEGISLACIÓN NACIONAL

Las leyes y normativas específicas pueden variar de un país a otro, pero la mayoría de las naciones cuentan con mecanismos para proteger a los consumidores, regular el comercio y la comercialización y prevenir el fraude. La mayoría tienen leyes que prohíben describir erróneamente cualquier producto en términos de su composición, características físicas o historia. Las obligaciones legales pueden abarcar el suministro, tanto a sabiendas como sin saberlo, de información errónea o engañosa en la venta de productos.

Algunos países también cuentan con leyes o normativas específicas relativas a los materiales cultivados en laboratorio, por ejemplo, la prohibición del gobierno francés de utilizar términos distintos a «sintético» para las piedras preciosas no naturales, o las Guías de Joyería de la Comisión Federal de Comercio (FTC) de EE. UU. para ayudar a prevenir el engaño en la comercialización<sup>1</sup>.

### D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

#### LGMS 27.1: DECLARACIONES

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 obviar omisiones sustanciales 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).

#### Medidas a tomar:

- Una declaración puede adoptar muchas formas diferentes (incluidas palabras, símbolos y representaciones) y puede hacerse a través de muchos medios diferentes, incluido Internet. Puede ser expresa o implícita.
- Una tergiversación u omisión sustancial implica omitir o declarar erróneamente, de forma deliberada, información que podría influir en la decisión de un comprador; y puede ser ilegal. Por ejemplo, no revelar a un comprador que un anillo contiene un diamante cultivado en laboratorio se consideraría una omisión sustancial.
- Que la información sea «sustancial» o no depende del contexto empresarial: la información sustancial para un consumidor minorista puede ser diferente de la de una transacción entre empresas. Al considerar si un dato es relevante o no, pregúntese si la omisión del mismo va en contra de las prácticas aceptadas en su sector o jurisdicción.
- Asegúrese de conocer la legislación aplicable en materia de declaraciones falsas y engañosas, incluyendo lo que constituye «información relevante» con respecto a lo que se consideraría «omisión sustancial», especialmente para los consumidores.
- Forme a su personal de ventas para asegurarse de que conocen sus obligaciones legales y no realizan declaraciones verbales engañosas u omiten información relevante sobre los productos que venden.

1 FTC, Jewelry Guides (2018), <https://www.ftc.gov/news-events/topics/tools-consumers/jewelry-guides>



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

- En la Figura 26 se enumeran las normas aceptadas internacionalmente, entre las que se incluyen, entre otras, el Libro del Diamante de la CIBJO y la norma ISO 18323. La Guía de Terminología del Diamante es la referencia para la nomenclatura del diamante.
- A veces se utilizan otros términos, por ejemplo, las piedras preciosas de color que son «símiles» pueden denominarse «imitaciones», y los diamantes «compuestos» pueden denominarse «ensamblados». En caso de duda sobre la terminología de las piedras preciosas de color, consulte el Libro Azul de la CIBJO y la norma ISO 18323.

### LGMS 27.2: DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

Los miembros deben divulgar información sobre las características físicas de los productos enumerados en LGMS 27.1 en *cumplimiento de 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:

#### Medidas a tomar:

- Establezca una política o un registro sobre la divulgación de productos que explique las leyes, reglamentos y normas industriales pertinentes, incluidas las sanciones por incumplimiento (ya debería haber recopilado información sobre las normas de información sobre el producto y los requisitos reglamentarios como parte de la aplicación de **LGMS 1 Cumplimiento legal**).
- Si no hay leyes o directrices aplicables, siga los requisitos de LGMS 27.2a-g. Tenga en cuenta que si hay un conflicto entre las disposiciones de LGMS y la ley aplicable (es decir, cuando seguir los requisitos de LGMS en virtud de esta disposición le llevaría a estar en una posición de incumplimiento de la ley aplicable), entonces la ley tiene prioridad. Si detecta un conflicto, avise al RJC lo antes posible para que podamos desarrollar un asesoramiento coherente para nuestros miembros y auditores.
- Como miembro del RJC, debe mantener un conocimiento actualizado de la legislación pertinente en todas sus áreas de operación. Si sus altos directivos responsables no están familiarizados con la legislación aplicable, especialmente si su negocio incluye ventas al por menor, corre un mayor riesgo de incumplimiento.
- Recuerde que los requisitos de divulgación se aplican en todos y cada uno de los niveles de la cadena de suministro de joyería, y que debe divulgar la información de acuerdo con la ley aplicable y el LGMS, incluso si su comprador no la ha solicitado. Establezca procedimientos para la divulgación adecuada en todas sus transacciones, incluidas las compras. Estos deben incluir una declaración clara sobre cómo proceder si un proveedor no proporciona la información adecuada sobre el producto. Consulte los ejemplos de facturas de «divulgación común» dentro del comercio en los sitios web de ICA y AGTA.
- En los casos en los que venda una piedra o producto de joyería cultivados en laboratorio a un consumidor final que no verá personalmente el producto (por ejemplo, porque lo vende a través de un catálogo, por correo, en un sitio web, en un canal de compras, por teléfono u otra plataforma de venta), debe revelar la información pertinente en la descripción del producto.
- Cuando corresponda, establezca procedimientos para revisar y aprobar los materiales de ventas y marketing para garantizar que no contengan información potencialmente engañosa o fraudulenta y que cumplan con la ley y LGMS.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

- Capacite a su personal para que comprenda, cuando corresponda:
  - las 4 C (corte, color, claridad y peso en quilates) para los materiales cultivados en laboratorio;
  - cualquier requisito de cumplimiento legal pertinente (por ejemplo, si vende en EE. UU., está obligado legalmente a cumplir las directrices de la FTC); y
  - cualquier norma de divulgación pertinente (por ejemplo, el Libro Azul del CIBJO).
- El mantenimiento de registros es fundamental, especialmente durante la etapa de procesamiento. Asegúrese de asignar claramente a alguien la responsabilidad de implementar y verificar todos los procedimientos de mantenimiento de registros.

### LGMS 27.2A-C: PIEDRAS CULTIVADAS EN LABORATORIO, COMPUESTAS Y RECONSTRUIDAS

- Materiales cultivados en laboratorio: Los materiales cultivados en laboratorio, total o parcialmente, 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 «[nombre del material] recubierto».
- Materiales compuestos: Los materiales compuestos (o ensamblados) cultivados en laboratorio y formados por dos o más partes se declararán como «compuesto», «ensamblado», «doblete» o «triplete», y con el nombre correcto del material del que están compuestos. El uso del término *diamante/piedra preciosa* o *diamante/piedra preciosa cultivados en laboratorio/creados/sintéticos* en relación con dichas piedras es inaceptable. La descripción debe ser 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.
- 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.

### Medidas a tomar:

- La norma ISO 18323:2015 define una piedra como cultivada en laboratorio (sintética) si el producto es artificial (es decir, si se produce total o parcialmente mediante intervención humana) y sus propiedades son esencialmente las mismas que las de su homólogo natural. Las piedras cultivadas en laboratorio son, por lo tanto, productos artificiales que tienen esencialmente la misma composición química, estructura cristalina y propiedades físicas (incluidas las ópticas) que un diamante o una piedra preciosa de color.
- No debe utilizar ningún término que esté diseñado para disimular el hecho de que un diamante o una piedra preciosa de color se ha cultivado en laboratorio, o que induzca a error al consumidor de alguna manera.
- Recuerde que la palabra «laboratorio» se refiere a la instalación que puede producir las piedras cultivadas en laboratorio. No la confunda con un laboratorio gemológico que analiza, autentica, identifica y clasifica diamantes y piedras preciosas de color.
- Tenga en cuenta que el término «cultivado» no es una descripción aceptable para diamantes o piedras preciosas de color cultivados en laboratorio, según la norma ISO 18323 o LGMS. Si se encuentra en Estados Unidos, puede utilizar el término según las directrices de la FTC de 2018, pero solo cuando vaya acompañado de una aclaración clara y visible (como «creado en laboratorio», «cultivado en laboratorio» o «sintético») que indique que el producto no es una piedra extraída de mina.
- Usar el nombre de una piedra sin calificarla (por ejemplo, «diamante», «piedra preciosa» o «esmeralda») siempre significa que se está hablando de una piedra natural sin tratar.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

- Si trabaja con piedras que se han aumentado sintéticamente (por ejemplo, empezando con un diamante de 0,25 quilates y aumentándolo a 0,75 quilates), siempre debe indicarlo como «creada en laboratorio», «cultivada en laboratorio», «sintética» o mediante cualquier otro término de los indicados en 27.2a.

### LGMS 27.2D: SÍMILES

- d. Símiles (o imitaciones): Cualquier producto utilizado para imitar la apariencia de materiales cultivados 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.

#### Medidas a tomar:

- No debe utilizar ningún término pensado para disimular el hecho de que una piedra es un símil, o que induzca a error al consumidor de alguna manera. Esto incluye el uso de palabras como «real», «auténtico» o referirse a ellos como «cultivados en laboratorio», «creados en laboratorio» o similares.
- Solo puede utilizar la palabra «natural» para describir un símil si se trata de un mineral o compuesto natural, en cuyo caso también debe indicar su nombre real.
- Tenga en cuenta que esta disposición solo se aplica a los símiles que están a la venta. Los símiles que se utilizan exclusivamente con fines promocionales o de exposición, por ejemplo, en entornos minoristas, no necesitan ser revelados como tales.

### LGMS 27.2E: DESCRIPCIONES DE DIAMANTES Y PIEDRAS PRECIOSAS DE COLOR PULIDOS:

- e. Descripciones de materiales cultivados en laboratorio pulidos: Describa la dimensión o el peso en quilates, el color, la claridad y la talla de los diamantes y de las piedras preciosas de color cultivados en laboratorio, de acuerdo con las directrices reconocidas apropiadas para la jurisdicción particular.

#### Medidas a tomar:

- Las directrices reconocidas variarán según la jurisdicción. Al principio de este documento se dan algunos ejemplos, pero se pueden encontrar más directrices haciendo búsquedas en Internet, poniéndose en contacto con su asociación profesional o con expertos en estos temas para obtener ayuda.
- Si no existen directrices o legislación reconocidas en su jurisdicción en particular, describa el tamaño o peso en quilates, el color, la claridad y el corte de los materiales cultivados en laboratorio de acuerdo con las normas del IDC o el Libro de piedras preciosas de la CIBJO.
- Tenga en cuenta que debe describir individualmente todas las piedras (como se indica arriba) que tengan 0,3 quilates o más. Para los diamantes pequeños, incluidos los denominados «melee» o piedras preciosas de color que se engastan en joyas, puede proporcionar descripciones resumidas de todas las piedras. Pueden describirse con el peso total en quilates y los rangos de color y claridad, es decir, «color: D-G». Además, si todas las piedras de 0,3 o más grandes son idénticas, pueden describirse en el grupo como se hace con las de cuerpo.
- Las descripciones de los materiales cultivados en laboratorio deben estar a disposición del cliente donde sea más adecuado y conveniente, pero como mínimo en su factura o recibo. Otros lugares adicionales de descripción podrían incluir la literatura de ventas y marketing, sitios web, catálogos y cualquier otro lugar apropiado, al que el cliente pueda acceder razonablemente.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

- No utilice la palabra «impecable» para describir:
  - cualquier material cultivado en laboratorio que contenga defectos, grietas, inclusiones, manchas de carbono, nubes, láser interno u otras imperfecciones de cualquier tipo cuando sea examinado bajo una lupa graduada de 10 aumentos, con iluminación adecuada, por una persona experta en clasificación o tasación; o
  - cualquier artículo de joyería que contenga materiales cultivados en laboratorio que no cumplan con la definición de impecable.
- Utilice los términos «brillante», «talla brillante» o «talla completa» únicamente cuando se refiera a materiales cultivados en laboratorio redondos con al menos 32 facetas más la tabla por encima del filete, y al menos 24 facetas por debajo de este.
- Evite términos comerciales como «pigeon blood» o «azul real» para describir el color de los materiales cultivados en laboratorio, a menos que el término haya sido aceptado en la nomenclatura o terminología internacionalmente aceptada y tenga parámetros claramente definidos. Consulte el Libro de piedras preciosas de la CIBJO y el Comité de Armonización del Manual de Laboratorio para obtener más información y actualizaciones.

### LGMS 27.2F: MEJORAS

- f. Mejoras: Cualquier parte del proceso de cultivo/fabricación o mejoras posteriores al material creado que se considere inestable o de naturaleza no permanente deberá ser revelada.

#### Medidas a tomar:

- Cualquier mejora introducida en los materiales cultivados en laboratorio que sea inestable o no permanente se comunicará de forma clara y precisa al cliente/consumidor.
- El LGMS no prescribe dónde colocar la descripción de una mejora, pero hay que asegurarse de que la descripción de la mejora esté claramente asociada con el producto. Puede revelar la mejora al cliente, ya sea en las descripciones de los productos, en la documentación de venta, como una factura o un recibo, o en cualquier otro lugar que sea conveniente para el cliente. Dicha revelación debe tener lugar antes de que la transacción quede concluida. Consulte siempre la legislación aplicable para conocer cualquier requisito adicional.
- Las mejoras inestables o no permanentes son aquellas que son temporales y también pueden revertirse, por ejemplo, el engrasado, el tinte, la irradiación y el relleno no son tratamientos permanentes.

### LGMS 27.2G: INFORMACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD DEL PRODUCTO

- 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.

#### Medidas a tomar:

- Dependiendo del proceso aplicado al cultivo/fabricación de una piedra cultivada en laboratorio, hay que tener en cuenta los posibles riesgos para la salud, en particular en relación con las mejoras. También se puede proporcionar información sobre salud y seguridad para disipar las preocupaciones percibidas. Por ejemplo, a algunos clientes puede preocuparles la irradiación como parte del cultivo/fabricación para realzar el color de una piedra. En la práctica, este proceso está muy regulado para garantizar que los niveles de radiactividad se mantengan dentro de límites seguros.
  - Para más información, consulte la norma ISO 10377 sobre la seguridad de los productos de consumo<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> ISO, ISO 10377:2013 Consumer Product Safety – Guidelines for Suppliers (2013), [www.iso.org/standard/45967.html](http://www.iso.org/standard/45967.html)



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

- Si los miembros importan materiales cultivados en laboratorio que han sido sometidos a procesos basados en radiación, deben cumplir con la ley apropiada aplicable a su manipulación y prueba para garantizar su seguridad. Los miembros deben (como mínimo) realizar una evaluación de riesgos para determinar si los materiales cultivados en laboratorio han sido tratados con radiación y, de ser así, si los niveles de radiación emitidos por los productos son seguros. Si los materiales cultivados en laboratorio importados son de alto riesgo o se desconoce su nivel de radiación, los miembros deben enviar el materiales cultivados en laboratorio a un laboratorio gemológico adecuado para las pruebas. Esto puede hacerse de forma individual o mediante muestreo, dependiendo de las cantidades. A continuación, el miembro debe crear un sistema sencillo y viable que haga un seguimiento y mantenga un registro claro de los materiales irradiados cultivados en laboratorio que hayan sido sometidos a pruebas de laboratorio gemológico para garantizar que son seguros para los consumidores. Las pruebas deben proporcionar un informe con un identificador único que no sea reutilizable, y cada uno de ellos debe ser rastreado y registrado con un registro de la piedra a la que se refiere.

### LGMS 27.3: MATERIALES NO REVELADOS

27.3 Los miembros deben tomar medidas sustanciales y documentadas para evitar comprar o *vender* materiales no revelados. Para ello, los miembros que compren o vendan materiales cultivados en laboratorio deben:

#### LGMS 27.3A: GARANTÍA POR ESCRITO

- Obtener garantías por escrito de sus proveedores.

#### Medidas a tomar:

- Elabore una declaración de garantía y pida a sus proveedores que la incluyan en todas las facturas relativas a materiales cultivados en laboratorio. Por ejemplo, la CIBJO ofrece la siguiente declaración de ejemplo: «Por la presente declaramos que todos los bienes mencionados en esta factura (envío) son diamantes cultivados en laboratorio. El comprador se compromete a adquirirlos sabiendo claramente que se trata de diamantes cultivados en laboratorio y, en caso de venderlos, se compromete también explícitamente a venderlos como diamantes cultivados en laboratorio, comunicando este hecho de manera clara y plena al cliente en las facturas».

### LGMS 27.3B: POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, FORMACIÓN Y SUPERVISIÓN

- Disponer de políticas eficaces, procedimientos, formación y sistemas de supervisión eficaces para evitar la posibilidad de que se cambien materiales no revelados por materiales cultivados en laboratorio en sus instalaciones.

#### Medidas a tomar:

- Establezca una o más políticas de seguridad de productos que:
  - incluyan medidas para evitar la posibilidad de que se cambien materiales no revelados por materiales cultivados en laboratorio en sus instalaciones; utilice las políticas para establecer las expectativas de los empleados, contratistas *in situ* y visitantes (revise también LGMS 11 Seguridad);
  - describan cómo separará su procesamiento y comercio de piedras naturales de su negocio de materiales cultivados en laboratorio (si procede);
  - aborden todos los puntos de mezcla potenciales (es decir, cualquier lugar de sus instalaciones con un riesgo potencial de que ciertos materiales puedan ser cambiados inadvertidamente por materiales cultivados en laboratorio, o mezclarse con ellos);
  - se reflejen en los procedimientos operativos pertinentes; y
  - se comuniquen internamente.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

- Asegúrese de que sus procedimientos operativos cubran la manipulación, el almacenamiento y el transporte de los materiales cultivados en laboratorio en todos los puntos de sus instalaciones. Eso incluye, por ejemplo:
  - garantizar controles estrictos para determinar quién está autorizado a manipular materiales cultivados en laboratorio, y en qué circunstancias;
  - definir y controlar claramente las disposiciones para almacenar de forma segura los materiales cultivados en laboratorio en las instalaciones;
  - utilizar sistemas sólidos de gestión de inventario y de cadena de custodia para todos los materiales cultivados en laboratorio almacenados, transportados y manipulados en las instalaciones; y
  - revisar sus sistemas de seguridad en las zonas donde se manipulan, almacenan y transportan los materiales cultivados en laboratorio, y sus alrededores.
- Forme a todo el personal implicado en la manipulación, el traslado o el almacenamiento de materiales cultivados en laboratorio en sus instalaciones. Revise sus programas de formación al menos una vez al año.
- Controle la aplicación de sus políticas y procedimientos y revise su eficacia con regularidad. Asegúrese de abordar todas las lagunas y puntos débiles identificados durante la revisión, e investigue a fondo todos los casos de cambio de producto.
- En todos los casos, asegúrese de documentar exhaustivamente todos sus procedimientos.

### LGMS 27.3C: DILIGENCIA DEBIDA SOBRE LOS DIAMANTES SINTÉTICOS NO REVELADOS

- c. Emplear un proceso de *diligencia debida* documentado para identificar y mitigar los riesgos relacionados con los materiales no revelados que entren en su cadena de suministro.

#### Medidas a tomar:

- Cree un mapa de sus fuentes y proveedores de materiales cultivados en laboratorio, e identifique cualquier lugar con un alto riesgo de introducir materiales no revelados en su cadena de suministro. Nota:
- La compra de materiales cultivados en laboratorio pulidos en el mercado abierto conlleva diversos niveles de riesgo de mezcla no revelada. Si su proveedor es auditado para garantizar que se abordan los puntos de mezcla (y puede proporcionar los resultados de la auditoría), la compra de materiales cultivados en laboratorio a ellos se considera de bajo riesgo. Si no hay pruebas suficientes o no hay pruebas de que su proveedor haya abordado los posibles puntos de mezcla, el riesgo se considera alto.
- Actualice su mapa de riesgos cada vez que contrate a un nuevo proveedor.
- Documente su proceso de diligencia debida y mantenga registros de cualquier acción que tome para mitigar el riesgo, como recopilar más información de los proveedores.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

### LGMS 27.3D: PRUEBAS

- 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:
- Incorporar un enfoque adecuado para probar materiales cultivados en laboratorio pulidos, sueltos y engastados.
  - Incluir pruebas internas, con equipos de detección pertinentes y eficaces, o subcontratadas a un proveedor de servicios cualificado, como un laboratorio gemológico.
  - Incluir la realización de pruebas al menos una vez en un punto del *proceso* en el que ya no existe riesgo de introducir materiales no revelados antes de la venta del lote. Esto suele ocurrir justo antes de la venta.
  - El protocolo de pruebas debe darse a conocer a los clientes empresariales, incluido el *procedimiento* para gestionar las remisiones de pruebas.

### Medidas a tomar:

- Los miembros que venden materiales cultivados en laboratorio deben asegurarse de que no venden piedras no reveladas. RJC recomienda que el 100 % de las piedras que se han originado en puntos de mezcla identificados de alto riesgo se sometan a pruebas, ya sea internamente o a través de un laboratorio gemológico. Las piedras que tienen un riesgo medio o bajo de mezcla deben analizarse mediante una metodología de muestreo.
- Establezca un protocolo sólido para probar los materiales cultivados en laboratorio en busca de piedras no reveladas. Los miembros pueden desarrollar su propio protocolo o metodología de muestreo, o utilizar uno ya existente, por ejemplo, uno desarrollado por un proveedor o cliente, pero debe ser apropiado para el nivel de riesgo de mezcla identificado, teniendo en cuenta la naturaleza de los productos (por ejemplo, el tamaño de las piedras) y el tamaño y las circunstancias del miembro. Las pruebas son aplicables a todas las piedras vendidas y no dependen del tamaño de la piedra. En cualquier caso, asegúrese de documentarlo y de que sea accesible para proveedores, clientes y otras partes interesadas relevantes.
- Existen varios enfoques para las pruebas y el muestreo, y muchos adoptan un enfoque basado en el riesgo. La Norma Internacional ISO 2859-1 Procedimientos de muestreo para la inspección por atributos - Parte 1: Esquemas de muestreo indexados por límite de calidad de aceptación (AQL) para la inspección lote por lote. La norma proporciona información sobre promedios de muestreo y sistemas y planes de apoyo.
- En todos los casos, su protocolo de pruebas debe ser definido, creíble, robusto y transparente, como se establece en la Tabla 25.
- Utilice los resultados del Proyecto ASSURE (<https://www.naturaldiamonds.com/council/assure-testing-program/>) como ayuda para elegir el equipo adecuado para las pruebas. Este proyecto, que es una colaboración de la Diamond Producers Association (DPA) y Signet Jewelers, prueba el rendimiento y las funcionalidades de los equipos disponibles (o instrumentos de verificación de diamantes) utilizando un laboratorio de pruebas independiente y publica los resultados para ayudar a las empresas a tomar decisiones informadas sobre qué equipo utilizar.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

**TABLA 25. CARACTERISTICAS DE UN PROTOCOLO ACEPTABLE PARA PROBAR PIEDRAS PULIDAS Y PAQUETES EN BUSCA DE PIEDRAS NO REVELADAS**

Características del protocolo	Notas de implementación
<b>Definido</b>	<p>El protocolo debe incluir un método para probar los materiales cultivados en laboratorio pulidos, sueltos y engastados, clasificados como de alto riesgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intente analizar todas las piedras pulidas y los paquetes de alto riesgo. Pero sea práctico: en algunos casos, por ejemplo, si está manejando grandes cantidades de diamantes «melee» pulidos, puede que no sea práctico probar todas las piedras. Como mínimo, necesitará un método de muestreo sólido para analizar las piedras de alto riesgo, asegurándose de que el tamaño de la muestra sea lo suficientemente grande como para ser estadísticamente significativo.</li> <li>• Si subcontrata sus pruebas, asegúrese de que el protocolo y el método de muestreo utilizados por su proveedor de servicios estén completamente documentados.</li> </ul>
<b>Creíble</b>	<p>El protocolo debe incluir pruebas internas utilizando equipos de detección pertinentes y eficaces o pruebas subcontratadas a un laboratorio gemológico cualificado o equivalente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay muchas tecnologías diferentes de cribado y pruebas disponibles en el mercado. Asegúrese de utilizar un equipo adecuado que esté específicamente diseñado para identificar materiales cultivados en laboratorio y revele qué tecnología está utilizando en su protocolo.</li> <li>• Asegúrese de tener en cuenta el margen de error especificado para el equipo concreto que está utilizando, ya que esto puede afectar a la fiabilidad de los resultados.</li> <li>• Si prefiere subcontratar las pruebas, asegúrese de que su proveedor de servicios está debidamente cualificado y cuenta con los sistemas y protocolos de control de productos adecuados.</li> </ul>
<b>Robusto</b>	<p>El protocolo debe incluir al menos una ronda de pruebas sin riesgo de que se introduzcan materiales no revelados antes de la venta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Depende de usted decidir cuándo probar sus piedras. Puede probarlas una o varias veces. Lo ideal es que las pruebe una vez al comprarlas y otra antes de venderlas.</li> <li>• Sea cual sea su decisión, debe poder demostrar que no hay riesgo de que se mezclen entre la última prueba y la venta de las piedras.</li> </ul>
<b>Transparente</b>	<p>El protocolo completo debe estar a disposición de los clientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe poner su protocolo a disposición de los clientes, ya sea publicándolo en línea o poniéndolo a disposición previa solicitud.</li> <li>• Esto incluye describir su proceso para gestionar las referencias, siendo claro sobre cuándo y cómo las maneja. Por ejemplo, cuando los resultados de la selección no son concluyentes, las piedras se vuelven a analizar utilizando un dispositivo diferente o se envían a un laboratorio gemológico para un análisis completo.</li> </ul>

### AFIRMACIONES SOBRE LAS PRUEBAS

Puede que esté aplicando metodologías de pruebas que van más allá de los requisitos de LGMS 27.3d, por ejemplo, analizar el 100 % de los materiales cultivados en laboratorio. Sea cual sea el enfoque que elija, esto forma parte del proceso de garantía de que no está haciendo ninguna declaración engañosa sobre el producto que está vendiendo (es decir, asegurarse de que no está vendiendo piedras no cultivadas en laboratorio como si lo fueran).

Por eso no necesita ser auditado como una declaración de procedencia. Sin embargo, su metodología de prueba será verificada como parte de su cumplimiento con LGMS 27.1 para asegurar que es veraz y está fundamentada. Por ejemplo, si su proceso especifica que está probando el 100 por ciento de las piedras, tendrá que proporcionar pruebas de ello.



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

### LGMS 27.4: DIVULGACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE CULTIVO

Los miembros con operaciones de cultivo deben declarar su metodología de cultivo a los clientes si estos así lo solicitan, con el debido respeto a la confidencialidad empresarial.

#### Medidas a tomar:

- Cuando un cliente solicita información, los miembros deben revelar el tipo de metodología de cultivo utilizada para producir el material cultivado en laboratorio, por ejemplo, CVD o HPHT.
- La revelación de información debe facilitarse a menos que ello suponga un riesgo significativo para la confidencialidad, y los miembros deben asegurarse de que dichas solicitudes se gestionan de forma que exista equilibrio entre la transparencia y la confidencialidad empresarial.
- Al facilitar la información revelada, esta debe responder a la solicitud del cliente y facilitarse de forma precisa, clara y sin ambigüedades.

### ✓ COMPROBACIÓN

- ¿Conoce los requisitos reglamentarios y las normas de divulgación aplicables a los productos de material cultivado en laboratorio?
- ¿Puede mostrar al auditor cómo comprueba que los materiales de ventas y marketing cumplen con la ley y con los requisitos del LGMS?
- ¿Dispone de un mantenimiento de registros adecuado y una formación que respalden la correcta información sobre los productos?
- ¿Ha desarrollado políticas y procedimientos para evitar la compra o venta de materiales no revelados?
- ¿Dispone de un protocolo documentado para analizar las piedras pulidas?



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

## LGMS 27 Información sobre el producto

### E. MÁS INFORMACIÓN

#### SITIOS WEB

- [American Gem Trade Association \(AGTA\)](#)
- [FTC, In the Loupe: Advertising Diamonds, Gemstones and Pearls](#)
- [International Colored Gemstone Association \(ICA\)](#)
- [Comité de Vigilancia de Joyeros \(JVC\)](#)
- [Laboratory Manual Harmonization Committee](#)
- [Consejo del Diamante Natural](#)
- [Comisión Federal de Comercio de EE. UU. \(FTC\)](#)
- [Consejo Mundial del Oro \(GC\)](#)
- [Confederación Mundial de Joyería \(CIBJO\)](#)

#### PUBLICACIONES

- [AWDC, CIBJO, DPA, GJEPC, IDI, IDMA, USJC, WDC y WFDB, Diamond Terminology Guideline \(2018\)](#)
- [CIBJO, Blue Books](#)
- [CIBJO The Laboratory-Grown Diamond Guidelines](#)
- [CIBJO, Understanding disclosure terminology is key to protecting consumer confidence in gemstones \(2017\)](#)
- [FTC, Commission Denies Petition Regarding Use of Term 'Cultured' to Describe Laboratory-Created Gemstones; Commission Approves Federal Register Notice Regarding Fees to Access the National Do Not Call Registry \(2008\)](#)
- [IDC, IDC Rule Book \(1995\)](#)
- [ISO, ISO 18323:2015 Joyería. Confianza del consumidor en la industria del diamante \(2015\)](#)



# LGMS 28 Clasificación, análisis y tasación

## A. APLICABILIDAD

**Esta disposición se aplica a todos los miembros (laboratorios gemológicos y otras empresas) que generen informes sobre clasificación, análisis, investigación o tasación.**

Punto de la cadena de suministro	LGMS 28 Clasificación, análisis y tasación				
	28.1	28.2	28.3	28.4	28.5
Productor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Cortador o pulidor de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Comerciante de materiales cultivados en laboratorio	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricante o mayorista de joyas y relojes	✓	✓	✓	✓	✓
Minorista de joyería y relojería	✓	✓	✓	✓	✓
Reciclador	✓	✓	✓	✓	✓
Industria de servicios	✓	✓	✓	✓	✓

## B. FONDO DE LA CUESTIÓN

Los laboratorios gemológicos o las empresas que emiten informes de clasificación, investigación, análisis o tasación desempeñan un papel clave en la industria de la joyería. Sirven para proporcionar credibilidad a la industria, realizar investigaciones gemológicas esenciales y funciones de información y generar informes que contribuyen al valor de comercialización de las piedras y los productos de joyería. La confianza del comercio y de los consumidores en la cadena de suministro de joyería se basa en la comprensión universal de la integridad y el comportamiento ético dentro de los laboratorios gemológicos y otras empresas que emiten informes. Esta disposición sobre los procesos y procedimientos de laboratorio en esta sección garantiza que los laboratorios se adhieren a las más altas prácticas comerciales responsables y a una conducta ética en línea con el LGMS.

Un informe de investigación, análisis, tasación o clasificación normalmente incluye el peso, el color, la claridad y el corte de una piedra sin montar, la información que es objeto de la investigación y una evaluación del valor (si se trata de una tasación), si procede. El informe también puede incluir una declaración sobre si la piedra ha sido identificado como natural y si está tratada (con el tratamiento identificado) o es sintética. Otra información que se encuentra comúnmente en los informes podría incluir la forma y las medidas de la piedra, sus proporciones de corte y grado de acabado, su fluorescencia, comentarios sobre cualquier marca de identificación, y el lugar y fecha de emisión.

La tasación se basa en la información generada por el ensayo y la clasificación, y asigna y documenta un valor monetario a una joya aplicable a una zona comercial o región geográfica concretas. Los tasadores utilizan guías, listas de precios y conocimientos especializados para identificar la composición y las cualidades de una piedra o artículo de joyería, y para ponerle un valor efectivo.

La clasificación, el análisis, la investigación y la tasación implican el juicio y la opinión de expertos. En algunos casos, la emisión de dichos informes puede ser realizada por personas o empresas que también venden productos de joyería. Esto hace que sea esencial que los clasificadores, analistas y tasadores revelen cualquier interés personal en el artículo que están evaluando y el propósito para el cual se emite el informe, como seguro, sucesión o evaluación de mercado.

Cuando una empresa emite informes de clasificación, investigación, análisis o tasación, solicita la certificación del RJC. Las prácticas y procesos que son exclusivos de esta actividad se abordan en el LGMS y se explican con más detalle en esta guía.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### C. NORMAS, ESTÁNDARES E INICIATIVAS CLAVE

#### ESTÁNDARES INTERNACIONALES

##### Para la clasificación de diamantes cultivados en laboratorio:

El Consejo Internacional del Diamante (IDC) ([www.internationaldiamondcouncil.org](http://www.internationaldiamondcouncil.org)) ha establecido unas Reglas Internacionales para la Clasificación de Diamantes Pulidos, que se actualizaron por última vez en 2013. Las reglas del IDC están reconocidas por la Confederación Mundial de Joyería (CIBJO) y se han convertido en el punto de referencia para una terminología clara sobre los diamantes.

La norma (ISO) ISO/IEC 17025:2017 de la Organización Internacional de Normalización (ISO) establece los requisitos generales para la competencia en la realización de ensayos y calibraciones. Los laboratorios la utilizan para desarrollar un sistema de gestión eficaz para las operaciones de calidad, administrativas y técnicas.

La norma ISO 24016:2020E de la Organización Internacional de Normalización (ISO) establece la terminología, la clasificación y los métodos de análisis para clasificar los diamantes pulidos. Aunque la norma ISO 24016 no se aplica a los diamantes sintéticos, sí incluye orientaciones relativas a los descriptores sobre diamantes sintéticos.

La Organización Internacional de Normalización (ISO) publica la norma ISO 18323 que define la nomenclatura permitida para la compra y venta de diamantes y diamantes cultivados en laboratorio, incluyendo descriptores específicos que están diseñados para ser comprendidos por los consumidores.

El Libro de Laboratorios Gemológicos de la CIBJO proporciona orientación a los laboratorios gemológicos en el desarrollo de su sistema de gestión de calidad, operaciones administrativas y técnicas.

El Libro del Diamante de la CIBJO está diseñado para ayudar a todos aquellos involucrados en la compra o venta de diamantes, diamantes tratados, diamantes cultivados en laboratorio y diamantes de imitación a garantizar el uso de la nomenclatura adecuada.

##### Para las piedras preciosas de color cultivadas en laboratorio:

El Libro de Piedras Preciosas de la CIBJO está diseñado para ayudar a todos aquellos involucrados en la compra o venta de piedras preciosas de color, piedras preciosas tratadas, piedras preciosas cultivadas en laboratorio y piedras preciosas de imitación a garantizar el uso de la nomenclatura adecuada.

#### Para la tasación:

El Consejo Internacional de Normas de Valoración ([www.ivsc.org](http://www.ivsc.org)) elabora normas técnicas y éticas para realizar valoraciones.

La Appraisal Foundation ([www.appraisalfoundation.org](http://www.appraisalfoundation.org)) publica las normas generalmente aceptadas de la profesión de tasación en los Estados Unidos a través de las Normas Uniformes de Práctica de Tasación Profesional.

### LEGISLACIÓN NACIONAL

La mayoría de los países tienen leyes de comercio y marketing de consumo que hacen ilegal describir erróneamente cualquier aspecto material de un bien, incluidos los productos de joyería. Por ejemplo, en Estados Unidos, las Guías de la Comisión Federal de Comercio (FTC) para las industrias de joyería, metales preciosos y estaño establecen: «Es desleal o engañoso utilizar la palabra «rubí», «zafiro», «esmeralda», «topacio» o el nombre de cualquier otra piedra preciosa o semipreciosa, o la palabra «piedra», «piedra de nacimiento», «gema», «piedra preciosa» o un término similar para describir una piedra cultivada en laboratorio, creada en laboratorio, creada en el laboratorio de [nombre del fabricante], sintética, de imitación o simulada, a menos que dicha palabra o denominación vaya precedida inmediatamente y de forma igualmente visible por la palabra «cultivada en laboratorio», «creada en laboratorio», «creada en el laboratorio de [nombre del fabricante]», o por cualquier otra palabra o frase de significado similar, o por la palabra «imitación» o «simulada», de forma que revele claramente la naturaleza del producto y el hecho de que no se trata de una piedra preciosa extraída de mina». Las Guías de la FTC también exigen que un laboratorio o empresa que emita informes de clasificación, investigación, análisis o tasación que emplee un sistema de clasificación revele la base y los detalles de la implementación de su sistema.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

En la Unión Europea, la Directiva sobre publicidad engañosa y publicidad comparativa tiene por objeto proteger a los comerciantes contra la publicidad engañosa, es decir, cualquier publicidad que, de cualquier manera, ya sea en su redacción o presentación:

- engañe o pueda engañar a las personas a las que se dirige o a las que llega;
- por su naturaleza engañosa, pueda afectar a su comportamiento económico; o
- por estas razones, puede perjudicar a un competidor.

Se espera que los miembros del RJC conozcan y cumplan la legislación aplicable en todas las jurisdicciones en las que operan.

## D. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

### LGMS 28.1: SISTEMAS PARA LA EMISIÓN DE INFORMES

Los laboratorios gemológicos y las empresas que emiten informes de clasificación, investigación, análisis o *tasación* deben:

- a. 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 clasificadores y los tasadores que favorezcan la coherencia y la integridad.
- b. Si emiten informes de clasificación, investigación, análisis o *tasación* que también tengan en cuenta el 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 LGMS 28.4 y 28.5 siguientes.
- c. Documentar e implementar los requisitos técnicos en relación con cualquier factor relacionado con cualquier *proceso* que afecte a la cadena de custodia (CoC) a través del laboratorio; la validez y fiabilidad de las pruebas; la clasificación; o la *presentación de informes* de los resultados.
- d. Implementar la documentación de equipamiento y calibración, así como y los procesos implementados que definen y controlen las condiciones, determinar el equipo adecuado para su uso, establecer 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.

Como punto de partida, utilice su enfoque de **LGMS 1 Cumplimiento legal** para identificar la legislación aplicable y cualquier posible incumplimiento de las normas internacionales pertinentes y de los requisitos reglamentarios para la emisión de informes de calificación, análisis de investigación o valoración. Debe cumplir las directrices locales, federales o reglamentarias para realizar pruebas y elaborar informes (por ejemplo, en EE. UU., el cumplimiento de las guías de la FTC en materia de informes y marketing). Los miembros deben hacer todo lo posible en todo momento para no inducir a error a los usuarios finales sobre cualquier aspecto de la información contenida en el informe.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### Medidas a tomar:

- Defina y documente las responsabilidades de la dirección ante los clientes y usuarios finales de los productos o servicios prestados por la empresa que emite los informes y ante las autoridades reguladoras. Establezca la misión, la visión y los valores de la empresa.
- Divulgue la propiedad, las filiales, las asociaciones y la forma en que se controlan los servicios de laboratorio subcontratados (si los hay).
- Identifique al personal responsable de supervisar la integridad y el funcionamiento de los sistemas de gestión. Defina todas las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo para aquellos que participan en el sistema de gestión. Proporcione descripciones escritas de los puestos de trabajo. Defina las credenciales, la educación y la formación mínimas requeridas para cada puesto de trabajo, con especial atención al personal con funciones que tengan un impacto directo en la presentación de informes y en la coherencia de los informes y los resultados.
- Documento todos los sistemas de gestión, los procedimientos operativos estándar, los sistemas relacionados con la protección y el control de datos, y documente los programas de control y aseguramiento de la calidad para las funciones de la empresa. (Consulte las definiciones de sistemas de control de calidad y sistemas de aseguramiento de la calidad en el [glosario del RJC](#)).
- Realice revisiones periódicas de la autoridad y los requisitos del puesto, la formación, la documentación, las cualificaciones, las evaluaciones del rendimiento, el desarrollo profesional y la formación sobre políticas de conflicto de intereses.
- Diseñe y documente procedimientos de integridad para los procesos de laboratorio, incluyendo el anonimato de los clientes y las separaciones adecuadas entre los servicios de atención al cliente, gestión, ventas y servicios de clasificación/pruebas.

### ELEMENTOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Los laboratorios gemológicos deben contar con un programa de calidad que incluya un aseguramiento preventivo de la calidad que garantice el cumplimiento de los requisitos básicos de calidad.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### Ejemplos de actividades de aseguramiento de la calidad

TABLA 26: EJEMPLOS DE ACTIVIDADES DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Actividad de aseguramiento de la calidad (preventiva)	Ejemplos de actividades de laboratorio gemológico
<b>Listas de comprobación de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicaciones con el cliente, admisión y recepción, limpieza, pesaje y medición, cribado y tipificación (si procede), evaluación de las 4 características (si procede), pruebas gemológicas estándar, pruebas avanzadas, elaboración de informes, envío, control de inventario, seguridad y cualquier otro proceso a través del laboratorio.           <ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, los informes impresos se cotejan en 1 de cada 10 informes con los datos de calificación del sistema para garantizar que los datos se extraigan correctamente.</li> </ul> </li> <li>Árboles de decisión que incluyen el número de opiniones emitidas, la antigüedad de dichas opiniones, la piedra o el tamaño/importancia de la pieza.           <ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, todos los materiales cultivados en laboratorio sueltos de más de 2,00 quilates requieren al menos 2 de 3 opiniones gemológicas coincidentes sobre el color, la talla y la claridad; 1 de esas clasificaciones debe ser la de un «calificador de aseguramiento de la calidad» de gran experiencia o superior, y un proceso cuando las opiniones están divididas.</li> <li>Por ejemplo, todos los corindones de 3,00 quilates y más que se presenten para un servicio de país de origen requieren 2 opiniones gemológicas coincidentes, 1 de las cuales debe ser la de un «gemólogo senior» o superior.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Normas de proceso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas de terminología, clasificación y métodos de prueba (para las normas de equipos, véase Equipos y calibración).           <ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, ¿existen definiciones determinadas por el laboratorio para cada grado de claridad y cómo las aplica el laboratorio y las comunica externamente en los informes, incluyendo la exigencia de escalas de clasificación publicadas vinculadas a los informes o en ellos? Véase la norma ISO 24016:2020(E), un ejemplo de cómo podrían ser esbozadas por un laboratorio gemológico.</li> <li>Por ejemplo, ¿existen normas determinadas por el laboratorio para evaluar el color y la fluorescencia, o cualquiera de las 4 características mencionadas anteriormente?</li> <li>Por ejemplo, ¿existen normas para obtener la masa de los materiales cultivados en laboratorio, y reglas de redondeo aplicables?</li> <li>Por ejemplo, ¿existen normas y políticas para detectar y revelar mejoras?</li> <li>Por ejemplo, ¿se emiten las opiniones gemológicas de forma independiente y anónima, sin sesgos, de modo que el proceso de clasificación sea apolítico y esté libre de influencias?</li> </ul> </li> </ul>
<b>Documentación del proceso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos operativos estándar (SOP) (cómo hacerlo), esquemas de procesos (cómo sucede) y políticas (qué hacer).           <ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de calidad</li> <li>Materiales de referencia</li> </ul> </li> </ul>
<b>Auditoría de procesos y mejora continua</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisiones periódicas programadas de los procesos existentes para garantizar que los procesos utilizan las prácticas recomendadas actualizadas y realizar un seguimiento de las actualizaciones en la documentación.           <ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, desarrollar un proceso de mejora continua y mejores prácticas mediante la incorporación de datos de investigación actualizados o metodologías más precisas a medida que se difunden en los protocolos de prueba.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Formación y desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayudas de trabajo, formación continua, pruebas de competencia, sistema de retroalimentación.           <ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, disponer de un sistema de comentarios para los clasificadores destinado a garantizar su precisión y coherencia, y cualquier ajuste correctivo según sea necesario. Por ejemplo, disponer de instrucciones publicadas sobre el funcionamiento y la calibración de los equipos.</li> <li>Por ejemplo, disponer de un plan de incorporación formalizado para el personal de cada función.</li> </ul> </li> </ul>



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

- Por ejemplo, un proceso de aseguramiento de la calidad de clasificación podría incluir normas de proceso para la clasificación, como procedimientos para tomar las decisiones finales sobre color, claridad y acabado (cuántos clasificadores estudian una piedra, cuáles son los umbrales de tamaño, experiencia, documentación de las «pruebas» de clasificación), definiciones para cada clasificación y garantizar que el personal encargado de realizar las clasificaciones conozca los criterios de cada una, manuales de clasificación y actualizaciones periódicas, auditorías de clasificación para la coherencia entre el grupo, etc.

### ELEMENTOS DE CONTROL DE CALIDAD

Los laboratorios gemológicos deben contar con un programa de calidad que incluya técnicas y actividades correctivas de control de calidad que garanticen el cumplimiento de los requisitos básicos de calidad.

- Controles de calidad para trabajos no conformes, como la inspección/medición de muestras para garantizar que los productos y servicios gemológicos cumplen las normas.

### Ejemplos de actividades de control de calidad

TABLA 27: EJEMPLOS DE ACTIVIDADES DE CONTROL DE CALIDAD

Actividad de control de calidad (correctiva)	Ejemplos de actividades de laboratorio gemológico
<b>Inspección y medición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestreo para garantizar que los productos y servicios gemológicos cumplen las normas.             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Por ejemplo, los informes impresos se cotejan en 1 de cada 10 informes con los datos de calificación del sistema para garantizar que los datos se extraigan correctamente.</li> <li>– Por ejemplo, haciendo una prueba aleatoria de los clasificadores con un conjunto de control de materiales cultivados en laboratorio para garantizar la coherencia y la precisión.</li> <li>– Muestreo aleatorio de «decisiones dudosas» de cada clasificador para determinar estadísticas.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Supervisión y registro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de un sistema de supervisión de la calidad interna y llevar registros de las actividades de control de calidad.</li> </ul>
<b>Documentación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de acción correctiva que incluyan algunos elementos como la recopilación de datos, registros de actividades, análisis de causas fundamentales, etc. para mostrar cómo el laboratorio como plan y sistema para corregir el trabajo no conforme.</li> </ul>



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Dispone el laboratorio de un programa de gestión de calidad que incluya procesos y normas de control y aseguramiento de la calidad para garantizar la exactitud y coherencia de los informes, las investigaciones, las actividades y los servicios que respaldan su validez?
- ¿Puede el laboratorio identificar el trabajo no conforme y corregirlo de manera oportuna?
- ¿Puede el laboratorio producir resultados válidos, exactos y coherentes?

### EQUIPO, CALIBRACIÓN Y MANTENIMIENTO

Los laboratorios deben poder definir y controlar las condiciones, determinar el equipo adecuado para su uso y establecer 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.

#### 1. EQUIPO

- Las instalaciones y las condiciones ambientales necesarias para las actividades de laboratorio deben documentarse, supervisarse, controlarse y registrarse, incluida la separación entre áreas con actividades de laboratorio incompatibles o influencias adversas, por ejemplo:
  - Separar los puestos naturales de los de laboratorio
  - Mantener separados los entornos sensibles a la luz
  - Bajar la temperatura para equipos láser que se sobrecalentan
  - Separar los servicios al cliente de los servicios de clasificación y evaluación para evitar influencias.
  - Asegurarse de que la clasificación de colores se realiza antes de la evaluación de fluorescencia o de las pruebas que causan exposición a rayos UV de onda larga o corta que podrían afectar a los resultados de la clasificación de colores.
- Exigir al laboratorio que disponga de todo el equipo adecuado para las operaciones de prueba que proporciona y promueve, y exigir la precisión y sensibilidad suficientes para la medición adecuada.
- Establecer criterios mínimos de referencia del equipo con tolerancias o especificaciones, e incluir procedimientos de verificación y calibración.

#### Equipo mínimo

Los laboratorios gemológicos y las empresas que ofrecen servicios de clasificación, identificación o tasación del valor basan sus opiniones en la observación, utilizando equipos técnicos diseñados para estos fines específicos. Para poder emitir una opinión experta sobre la clasificación, identificación (incluido el material cultivado en laboratorio o fabricado) o la tasación del valor, se recomiendan las siguientes categorías de equipos como base de referencia mínima en función del servicio.

Debe demostrarse que el equipo realiza las funciones requeridas según lo previsto para el servicio en particular mediante la documentación del fabricante, el Proyecto Assure del RJC, o una demostración del equipo en el contexto del informe.

- Por ejemplo, ¿recoge el equipo los datos previstos para el informe?



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

A continuación se indican ejemplos de equipos y condiciones de funcionamiento:

### **Clasificación de diamantes cultivados en laboratorio**

- Aumento hasta un mínimo de 10 aumentos, con iluminación de campo oscuro hasta 60 aumentos;
- Fuente de luz cenital para inspeccionar las superficies de los diamantes cultivados en laboratorio;
- Capacidad para evaluar cuantitativa o cualitativamente el color, incluyendo elementos como conjuntos maestros con entorno calibrado o colorímetro;
- Herramientas para sujetar y manipular los diamantes cultivados en laboratorio en diversas posiciones para su inspección, como pinzas, soportes para piedras, sondas de puntero, y artículos para limpiar los diamantes cultivados en laboratorio para una inspección adecuada, como paños para piedras, hisopos y agua jabonosa, aire comprimido, etc.;
- Medios para documentar y hacer un seguimiento de los resultados de la clasificación, las pruebas y las opiniones;
- Equipo para observar y evaluar la reacción de fluorescencia en UV de onda larga (365 nm) y corta (254 nm);
- Un escáner óptico sin contacto para mediciones de precisión;
- Una balanza de precisión calibrada regularmente con hasta tres decimales para pesar diamantes sueltos cultivados en laboratorio sueltos;
- Medidores para medir la longitud, anchura y profundidad de diamantes cultivados en laboratorio sueltos y engastados, en mm con dos decimales;
- Lámpara de gradación de color con una temperatura de color de 6500 K;
- Capacidad para fotografiar y documentar visualmente las muestras.

### **Clasificación e identificación de piedras preciosas de color cultivadas en laboratorio**

- Equipo gemológico básico, incluida la capacidad de medir el índice de refracción, observar la figura óptica, observar reacciones de fluorescencia en UV de onda larga y corta, determinar materiales de refracción doble frente a simple, observar pleocroísmo, observar espectros de transmisión y absorción como un espectroscopio o espectrofotómetro; microscopio con un mínimo de 10 aumentos y variedad de iluminación para observar las características internas y externas de la piedra preciosa;
- Capacidad para observar visualmente la zonificación del color y los tratamientos de difusión;
- Capacidad para identificar de forma precisa y fiable la variedad, especie y familia de la piedra preciosa, según corresponda;
- Si se utiliza el Raman para identificar materiales o inclusiones, una biblioteca de referencia actualizada de espectros;
- Una balanza de precisión calibrada regularmente con hasta tres decimales para pesar piedras preciosas cultivadas en laboratorio sueltas;
- Medidores para medir la longitud, anchura y profundidad de diamantes cultivados en laboratorio sueltos y engastados, en mm con dos decimales;
- Capacidad para determinar cuantitativamente la gravedad específica de una muestra; lámpara de clasificación de colores con una temperatura de color de 6500 K;
- Capacidad para fotografiar y documentar visualmente las muestras;
- Capacidad para analizar y cuantificar la composición química de la muestra.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### **Tratamiento y crecimiento de la identificación (diamantes cultivados en laboratorio)**

- Capacidad para observar y cuantificar el tipo de diamante cultivado en laboratorio;
- Capacidad para observar espectros de fotoluminiscencia a temperatura ambiente y cuando se enfria a -196 °C;
- Capacidad para observar patrones de crecimiento de fluorescencia de onda ultracorta;
- Dispositivos de cribado que separan fácilmente los diamantes naturales de los cultivados en laboratorio;
- Capacidad para caracterizar espectros Raman o de fotoluminiscencia.

### **Análisis de diamantes cultivados en laboratorio engastados**

Además del equipo indicado para la clasificación de diamantes cultivados en laboratorio:

- Como mínimo, un equipo de cribado para determinar si es natural o cultivado en laboratorio o si son símiles;
- Equipo para inspeccionar visualmente las joyas con un mínimo de 10 aumentos;
- Capacidad para detectar diamantes naturales frente a diamantes de laboratorio;
- Capacidad para identificar diamantes cultivados en laboratorio procesados con HPHT;
- Capacidad para observar patrones de fluorescencia de onda ultracorta.

### **Análisis de piedras preciosas cultivadas en laboratorio engastadas**

Además del equipo indicado para la clasificación e identificación de piedras preciosas de color cultivadas en laboratorio:

- Equipo para inspeccionar visualmente las joyas con un mínimo de 10 aumentos;
- Equipo adecuado para identificar mejoras, materiales cultivados en laboratorio y símiles para el tipo de material en particular, superando las limitaciones de las pruebas de productos engastados;
- Establezca y documente registros internos de la manipulación, transporte, almacenamiento, uso, calibración y mantenimiento programado de los equipos. Por ejemplo, especifique si existen registros y prácticas para:
  - limpieza de piedras maestras;
  - calibrar las fuentes de luz;
  - calibrar picos en espectrómetros;
  - realizar registros de mantenimiento y registros de calibración de equipos que recogen mediciones, como escáneres ópticos sin contacto y balanzas electrónicas;
  - realizar un mantenimiento programado de los microscopios y protocolos de usuario para la limpieza de oculares, lentes, comprobación de la intensidad del bulbo y calibración del aumento a la vista;
  - tener las bibliotecas de referencia, los juegos maestros, los materiales de referencia y las fototecas actualizadas con un registro de cambios adjunto.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Dispone el laboratorio del equipo necesario para los informes y servicios que produce, y lo utiliza, de modo que la información se presente con precisión y de manera que proteja al usuario final?
- ¿Dispone el laboratorio del equipo mínimo viable para sacar conclusiones con un grado de error razonable, y puede identificar ese grado de error?
- ¿Dispone el laboratorio del equipo necesario para esa evaluación o servicio, y lo utiliza?

### 2. CALIBRACIÓN

- Tenga un ciclo de calibración y verificación para cada instrumento según normas internacionales o trazables, si corresponde, que incluya un plan de calibración inicial y de rutina que se revise y ajuste continuamente.
- Defina los materiales de verificación para la calibración de los equipos y considere el uso de materiales de referencia estándar del NIST cuando corresponda, o utilice métodos acordados o normas consensuadas.
- Implemente procesos que garanticen mediciones y resultados internamente consistentes.
- Tenga requisitos de trazabilidad metrológica que sean apropiados para el instrumento, conserve y actualice los registros del instrumento individual, documente cualquier valor de referencia o factor de corrección y conserve el personal de metrología.
- Identifique el software o la programación que puedan introducir errores en los resultados y garantice la calibración.
  - Por ejemplo, considere si las bibliotecas de referencia para la determinación del origen o el ajuste de picos tienen una precisión mínima o un tamaño de muestra para ser consideradas una referencia de datos precisa y completa.
- Demuestre protocolos de trabajo no conformes.
  - Retire el equipo de la producción y rastree cualquier resultado de esa pieza de equipo desde el punto en que se identificó el fallo.

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Dispone el laboratorio de prácticas de calibración que garanticen que el equipo funciona con precisión y que cualquier discrepancia en el equipo puede rastrearse y solucionarse?
- ¿Se mantienen los documentos durante todo el ciclo de vida de cada equipo?



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### LGMS 28.2: SISTEMAS PARA GARANTIZAR LA COHERENCIA

Los miembros que generen informes de clasificación, investigación, análisis y tasación deben:

- a. Mantener y emplear el equipo tecnológico básico mínimo necesario para elaborar los informes ofrecidos.
- b. 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.
- c. Establecer los *sistemas* adicionales necesarios de control y aseguramiento de la calidad (incluida una recopilación de datos suficiente y *sistemas* oportunos de calibración y verificación de los equipos de pruebas 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.
- d. Garantizar el anonimato del cliente durante el *proceso* de pruebas.

#### Medidas a tomar:

- Establezca sistemas y procedimientos documentados para garantizar que puede mantener un enfoque coherente en la clasificación, investigación, análisis o tasación. Estos deberían:
  - basarse en una metodología científica y, cuando proceda, en normas verificables adecuadas (véase más adelante); e
  - incluir un proceso de control y aseguramiento de la calidad para garantizar que los resultados son coherentes con las normas aplicadas (véanse las Tablas 39 y 30).
    - Explique si su evaluación incluye o no la detección de piedras naturales, materiales cultivados en laboratorio o materiales cultivados en laboratorio mejorados;
    - Indique si se han realizado pruebas a todas las piedras cubiertas en el informe, o solo en una muestra de las mismas; y
- Tenga en cuenta que deberá demostrar que estos sistemas y procedimientos están en vigor durante su auditoría del RJC.
- Los miembros que emitan informes de clasificación, investigación, análisis o tasación deben disponer de sistemas que garanticen el empleo de la metodología científica más reciente. Esta norma exige que el miembro no solo disponga del equipo técnico y científico necesario y requerido y realice las calibraciones necesarias, sino que también diseñe y documente sistemas adecuados que rijan la metodología y el uso de los procesos que emplean el equipo científico. También requiere el diseño y la documentación de una sólida cadena de custodia y procesos de anonimato del cliente durante el proceso de prueba.
- El LGMS no pretende proporcionar normas detalladas para los tasadores de productos de joyería. Si genera informes de tasación independientes, hágalo de acuerdo con la ley aplicable y las normas profesionales. La mayoría de las jurisdicciones en las que operan los miembros del RJC cuentan con organizaciones profesionales nacionales que proporcionan códigos de conducta y normas mínimas para la prestación de servicios de tasación o valoración.
- Defina y documente los criterios de validación (selección, verificación y validación de los métodos utilizados en las pruebas) y considere la posibilidad de estandarizar los protocolos de prueba con la instrumentación adecuada.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

- Establezca las pruebas mínimas necesarias para los datos o la información comunicados y determine el equipo o los métodos de prueba mínimos (véase el Libro Azul del Laboratorio Gemológico de la CIBJO, 6.1).
- Establezca los requisitos mínimos para los protocolos de recogida de muestras y datos a fin de garantizar datos válidos y coherentes y métodos estadísticos adecuados.
- Requisitos técnicos centrados en cualquier factor relacionado con el proceso que afecte al flujo de mercancías a través del laboratorio, la validez y la fiabilidad de las pruebas, la clasificación o la comunicación de los resultados.
- Establezca procedimientos para rastrear y registrar la cadena de custodia de los productos mientras estén en posesión del laboratorio.
- Los informes emitidos por un laboratorio deben tener un identificador único (por ejemplo, secuencia numérica, secuencia alfanumérica, código QR, código de barras, etc.) que pueda ser referenciado y rastreado por el laboratorio.
- Documente el sistema de gestión de calidad, incluyendo los procedimientos operativos estándar (SOP) de los procesos, el control de registros, las auditorías internas, las declaraciones de políticas, los manuales de instrucciones, las tablas de calibración, las comunicaciones con los clientes, etc., y asegúrese de que estén actualizados y disponibles para su uso.
  - Véase ISO/IEC 17025:2017(E) 8.2, 8.3, 8.4, Libro Oficial del Laboratorio Gemológico del CIBJO, 4.10

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Dispone el laboratorio de un procedimiento operativo estándar (SOP) completo para cada proceso?
- ¿Se mantienen, son precisos y están seguros los documentos disponibles en el lugar de trabajo?

- Exija el mantenimiento de registros, el muestreo y la manipulación de los procesos de los artículos de prueba, incluyendo el movimiento, la seguridad y el anonimato del cliente, excepto para aquellos que desempeñan una función de «necesidad de saber».
  - Por ejemplo: garantizar la ubicación conocida de los productos en cualquier punto del proceso, quién ha interactuado con esos productos, cómo se mantiene la seguridad de los productos, cómo se transportan los artículos a lo largo del proceso.
  - Por ejemplo: garantizar que el personal con un rol de cara al cliente no tenga acceso a información donde se puedan modificar los resultados de la clasificación o garantizar que el personal de clasificación no conozca la identidad del cliente cuyos productos están procesando.

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Dispone el laboratorio de un proceso para gestionar todo tipo de información, incluidos los resultados de las pruebas de control de calidad, los informes de mantenimiento y otros datos, de manera que se garantice que la información sea segura, precisa, confidencial y accesible para las personas con las funciones adecuadas?
- ¿Comprende el personal plenamente su función y cómo llevar a cabo sus tareas dentro del proceso con la experiencia e integridad asociadas a su función?



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### LGMS 28.3: DETECCIÓN DE ORIGEN CULTIVADO EN LABORATORIO

Los miembros que generen *informes de clasificación* o *informes de análisis* deben identificar si la evaluación incluyó la verificación del origen natural o cultivado en laboratorio, y si esto se ha llevado a cabo para todas las piedras.

#### Medidas a tomar:

- Los informes de clasificación y de análisis de material cultivado en laboratorio suelen identificar las piedras como naturales, tratadas o cultivadas en laboratorio. Sin embargo, no siempre es así, por ejemplo, si los laboratorios solo analizan las piedras más valiosas o solo realizan pruebas a petición.
- Los miembros que generen informes de clasificación o de análisis deben indicar en los informes emitidos si la detección de materiales naturales forman parte de la evaluación y si esto se ha llevado a cabo para todas las piedras.
- Si genera informes independientes de clasificación o de análisis, establezca sistemas para garantizar la divulgación adecuada. En particular, sus informes y análisis deben:
  - explicar si su evaluación incluye o no la detección de materiales cultivados en laboratorio;
  - indicar si se han analizado todos los materiales cultivados en laboratorio cubiertos en el informe, o solo en una muestra de los mismos.

### LGMS 28.4: OBJETIVO DEL INFORME

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*.

#### Medidas a tomar:

- Esta disposición se aplica a circunstancias en las que se ofrece a los consumidores un informe de clasificación o de análisis, o un informe de tasación como parte de la venta de un producto de joyería.
- Esta disposición describe los elementos necesarios en un informe que evalúe el valor monetario de los productos de joyería. También exige la divulgación de cualquier conflicto de intereses potencial o real y el mantenimiento de la confidencialidad del cliente.
- Los informes con opinión sobre el valor monetario de las joyas se denominan comúnmente informes de tasación en el sector (aunque algunos miembros del sector pueden utilizar el término «tasación» para referirse a una evaluación de la calidad o el estado del artículo). Deje claro si su informe incluye una opinión sobre el valor monetario o no.
- Si genera informes de tasación (o valoración) independientes para consumidores finales, incluya el nombre del consumidor al que se entrega el informe y una declaración del propósito de la tasación o valoración.
- Si genera informes independientes o informes de laboratorio gemológico, no tiene que revelar el nombre de su cliente. Asegúrese de que el tasador firme todos los informes.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### LGMS 28.5: DIVULGACIÓN DE CUALQUIER INTERÉS CREADO POR LOS EMISORES DE INFORMES

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.

#### Medidas a tomar:

- Esta disposición se aplica a circunstancias en las que se ofrece a los consumidores un informe de clasificación o de análisis, o un informe de tasación como parte de la venta de un producto de joyería.
- Establezca políticas y procedimientos para garantizar la divulgación adecuada de los intereses creados en el informe correspondiente.
- Tendrá un interés creado en un producto si el contenido de su informe le brinda alguna oportunidad de obtener ganancias comerciales o financieras directas o indirectas. Por ejemplo, si usted ha generado el informe en lugar de un tercero independiente, debe revelarlo al consumidor final.

#### DIVULGACIÓN DE INFORMES

- El laboratorio es responsable de toda la información proporcionada en el informe de clasificación y debe revelar claramente cualquier atributo no evaluado directamente por el laboratorio.
- Los artículos que reciben un informe de clasificación deben ser examinados físicamente por el laboratorio o revelados de otro modo.
- Exija la revelación de todas las mejoras/ensamblajes/síntesis inestables o no permanentes detectables, y revele los resultados en relación con los artículos analizados.
- Si las mejoras inestables o no permanentes no son detectables pero tienen un impacto en el valor de la piedra, exija la designación «indeterminada» o una divulgación relacionada.
- Exija la divulgación de los artículos no analizados dados los factores limitantes como el tamaño de la piedra, engaste que impide las pruebas, etc.
- Deben establecerse requisitos de divulgación separados para los diamantes naturales, los diamantes cultivados en laboratorio y las piedras preciosas de color. Todos deben revelarse utilizando la terminología adecuada y siguiendo los requisitos reglamentarios.
  - Los diamantes deben especificarse como naturales o cultivados en laboratorio.
  - Los diamantes cultivados en laboratorio deben ser revelados utilizando la terminología adecuada, teniendo en cuenta los requisitos o directrices reglamentarios (como las Guías de la FTC en EE. UU.).
  - Los informes de materiales cultivados en laboratorio deben diferenciarse visualmente de los informes de diamantes naturales para evitar la confusión del consumidor.
- Exija terminología y definiciones internas para informar de los tratamientos y mejoras, que incluyan cuándo y cómo se revelan.



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### INFORMACIÓN A LOS CLIENTES

- Incluya políticas de confidencialidad en las que los resultados y la información de los clientes se mantengan en privado.

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Revela el laboratorio adecuadamente la naturaleza de los materiales analizados, clasificados o sobre los que se informa de acuerdo con la terminología aceptada y las directrices reglamentarias (si procede)?
- ¿Revela el laboratorio toda la información requerida y no retiene ninguna información necesaria para que un usuario del informe o servicio tome una decisión plenamente informada?
- ¿Tiene el laboratorio políticas para proteger la información privada y evitar su divulgación?

### IMPARCIALIDAD

- Una relación que amenace la imparcialidad del laboratorio puede basarse en la propiedad, la gobernanza, la gestión, el personal, los recursos compartidos, las finanzas, los contratos, el marketing (incluida la marca) y el pago de una comisión de ventas, precios preferenciales u otros incentivos para la recomendación de nuevos clientes, etc.
- Implementación de políticas de conflicto de intereses que revelen o prohíban relaciones comerciales, financieras o de otro tipo que puedan comprometer la integridad de los resultados.
  - Formularios de acuerdo con el cliente que describen las prácticas comerciales y las comunicaciones, relaciones, obsequios, etc. aceptables entre el cliente y el laboratorio.
- Mantenga, establezca y documente procedimientos de integridad de los procesos de laboratorio, incluyendo el anonimato de los clientes y las separaciones adecuadas entre los servicios de atención al cliente, gestión, ventas y servicios de clasificación/prueba.
- Los informes, el servicio o los precios de los productos están libres de sesgos.
  - Por ejemplo, los diamantes cultivados en laboratorio se clasifican en función de criterios objetivos, como el peso en quilates o el número de diamantes presentados, y no de factores subjetivos como el color, la claridad o la talla.
- Propiedad: Una empresa matriz tiene una separación clara en las operaciones y actividades de una filial responsable de la clasificación, evaluación, prueba y otros resultados, productos y servicios, y se revela cualquier relación matriz-filial.

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- ¿Proporciona el laboratorio una evaluación imparcial y externa, libre de influencias?
- ¿Elabora el laboratorio informes, productos y servicios que defiendan la integridad de la industria de la joyería y protejan al comprador de joyas?



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

## LGMS 28 Calificación, análisis y tasación

### ✓ COMPROBACIÓN

- Si genera informes independientes de clasificación o análisis, ¿incluye una explicación de si la evaluación incluye o no la detección de sintéticos o tratamientos?
- Si genera informes independientes con opiniones sobre el valor monetario para los consumidores finales, ¿identifica en sus informes al consumidor para el que se prepara el informe y el propósito de la tasación?
- Si genera informes de clasificación o análisis, o informes de tasación para consumidores finales que puedan interpretarse como independientes, y realmente tiene un interés personal en la venta del producto o productos, esto debe ser revelado.

## E. MÁS INFORMACIÓN

### ☰ SITIOS WEB

- [The Appraisal Foundation](#)
- [Comisión Europea, Directiva sobre publicidad engañosa y publicidad comparativa](#)
- [Gobierno de Canadá, Competition Bureau Canada](#)
- [International Society of Appraisers \(ISA\)](#)
- [International Valuation Standards Council](#)
- [ISO 18323:2015 Joyería. Confianza del consumidor en la industria del diamante](#)
- [Jewelers of America US](#)

### ☰ PUBLICACIONES

- [The Appraisal Foundation, 2016–2017 Uniform Standards of Professional Appraisal Practice \(2016\)](#)
- [CIBJO, Blue Books](#)
- [FTC, Guides for the Jewelry, Precious Metals, and Pewter Industries \(2018\)](#)



---

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: Mayo de 2025  
Consulte el sitio web del RJC para asegurarse  
de que se trata de la versión más reciente.