

Principios de la Cadena de Suministro de IBM: Directrices



Contenido

Disposición 1: Trabajo Forzado o Involuntario	4
Disposición 2: Explotación de Menores	5
Disposición 3: Salarios y Beneficios	6
Disposición 4: Horario de Trabajo	7
Disposición 5: Prácticas No Discriminatorias	8
Disposición 6: Respeto y Dignidad	9
Disposición 7: Libertad de Asociación	10
Disposición 8: Seguridad y Salud Ocupacional	11
Disposición 9: Protección del Medio Ambiente	13
Disposición 10: Leyes, Regulaciones y Otros Requisitos Legales	15
Disposición 11: Ética de Negocios	16
Disposición 12: Comunicaciones	17
Disposición 13: Supervisión / Mantenimiento de los Expedientes	18

Introducción

Este documento fue creado para ayudar a nuestros proveedores a comprender los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM – y lo que esto conllevará – para cumplir los elevados estándares de conducta de los proveedores a través de todos los niveles. Este documento trata a fondo los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM y proporciona directrices específicas que se utilizarán para evaluar y determinar el cumplimiento de los mismos.

Estas directrices no constituyen, en ningún caso, una lista exhaustiva. Nuestros proveedores son responsables del cumplimiento de los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM. Sin embargo, consideramos que con la publicación de este documento les ayudaremos a determinar las medidas del desempeño existente y establecer los planes internos de las mejoras que sean necesarias.

Además, esperamos que nuestros proveedores de primera categoría utilicen este documento como guía para implementar sus propios principios – ya sean los mismos o similares a los de IBM – con sus subcontratistas y proveedores, incluyendo los proveedores y empleados contratados.

Les invito a que nos comuniquen sus comentarios y recomendaciones mientras trabajamos para lograr mejoras significativas en la cadena de suministro de IBM.

John M. Gabriel

Gerente, Responsabilidad Social de la Cadena de Suministro

Trabajo Forzado o Involuntario

Los proveedores de IBM no utilizarán trabajo forzado o involuntario de ninguna clase (por ejemplo: forzado, sin remuneración, contractualmente obligatorio o trabajo involuntario en prisión); el trabajo es voluntario.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM prohíben el trabajo forzado de cualquier clase por parte de los proveedores; el trabajo es voluntario.

Trabajo Forzado o Trabajo Involuntario en Prisión

Está prohibida la contratación de trabajadores para trabajo forzado o trabajo involuntario en prisión si se les obliga a trabajar sin remuneración o como requisito de la sentencia. La práctica de trabajo forzado o trabajo involuntario en prisión es común donde el proveedor utiliza una agencia que está controlada por el gobierno o la milicia para proveer o coordinar la contratación de los trabajadores.

Trabajo Contractualmente Obligatorio o Sin Remuneración

El trabajo que es contractualmente obligatorio se refiere a las situaciones en que el patrono restringe a los trabajadores la libertad de terminar su relación laboral voluntariamente. El trabajo sin remuneración se refiere a las situaciones en que los empleados trabajan para pagar una deuda, que suele ser contraída por un tercero, ofreciendo a cambio la labor del trabajador como compensación.

Otras Formas de Trabajo Forzado

Otras formas de trabajo forzado incluyen las situaciones en las cuales los contratos de trabajo crean limitaciones legales o prácticas irrazonables en la facultad de un trabajador para terminar su relación laboral voluntariamente. Tales ejemplos incluyen: patronos que retienen los documentos de identificación de los empleados; pago de cuotas excesivas al entrar al empleo; o el cobro de una multa si los empleados desean rescindir el contrato.

Recomendaciones de la Evaluación

- Examinar las prácticas del proceso de contratación para determinar la fuente de mano de obra y los términos de contratación, incluso los contratos de trabajo.
- Investigar la existencia de contratos de trabajo que un contratista pueda utilizar para limitar la facultad de los trabajadores de renunciar a su empleo voluntariamente.

- Determinar si los trabajadores tienen la libertad de abandonar las instalaciones del proveedor después de cumplir su horario de trabajo.
- Comprobar que los papeles de identificación de los trabajadores no sean retenidos por el patrono.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Cualquier tipo de trabajo forzado, en prisión, contractualmente obligatorio o sin remuneración
- Prohibición a los empleados de abandonar las instalaciones o los dormitorios del proveedor durante ciertos periodos de tiempo
- Restricciones que son irracionales en cuanto a las necesidades básicas (baño, agua potable, uso de las instalaciones médicas, etc.)
- Retención de las identificaciones oficiales, los pasaportes o permisos para trabajar sin el consentimiento del empleado
- Prohibición del uso de las instalaciones médicas externas cuando existen enfermerías en el lugar de trabajo

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- Las prácticas de contratación del proveedor y de aquellos involucrados en el reclutamiento de los trabajadores prohíben el trabajo forzado, contractualmente obligatorio o sin remuneración.
- El proveedor establece una serie de instrucciones escritas para todos los subcontratistas y reclutadores de los trabajadores en las que se prohíbe el trabajo forzado, y el proveedor supervisa activamente el cumplimiento de las mismas.
- Exclusión por parte de la administración, de las restricciones irracionales relacionadas con el movimiento de los empleados.
- Las identificaciones oficiales, pasaportes o permisos para trabajar no son retenidos por el patrono.

Explotación de Menores

Los proveedores de IBM no contratarán a menores de edad para la realización de trabajo. El término “menor de edad” se refiere a cualquier persona empleada menor de 15 años (ó 14 según lo determine la legislación local), o menor de la edad suficiente para terminar la educación básica obligatoria, o menor de la edad mínima para trabajar en el país, cualquiera que sea la mayor. Apoyamos el uso legítimo de programas de aprendizaje en el lugar de trabajo que cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables a tales programas.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM requieren que los proveedores cumplan todas las leyes aplicables al trabajo de menores, incluso las relacionadas con el límite de edad mínima, las limitaciones de la jornada laboral, y las prohibiciones contra ciertos tipos de trabajo. Por ejemplo:

- Muchos países limitan el número de las horas de trabajo que los individuos entre las edades de 14 y 18 pueden laborar. Además, se prohíbe que los empleados menores lleven a cabo ciertos tipos de trabajo, tales como trabajos peligrosos, trabajos nocturnos, y horas extra de trabajo.
- Los programas para aprendices están regulados por la Ley en la mayoría de los países, con límites específicos en el número de horas trabajadas, la duración del periodo de capacitación, y el número de veces que el mismo trabajador puede ser clasificado como un aprendiz.
- En algunos casos, la remuneración para los programas de capacitación para aprendices puede legalmente estar por debajo del salario mínimo, durante dicho periodo de capacitación. Para los empleados regulares, los proveedores deberán cumplir los límites en la duración del periodo de capacitación que deberá ser observado estrictamente y los salarios deberán ser equivalentes a las cantidades normales de los salarios.”

Recomendaciones de la Evaluación

- Poseer conocimiento de todas las leyes y regulaciones del trabajo de menores.
- Investigar las prácticas de contratación para determinar cómo verifican la edad antes de que un individuo sea contratado.
- Comprobar la edad mediante una identificación fiable y retener una copia de dicha identificación en archivo.
- Si es aplicable, comprobar que los empleados menores de 18 años de edad no estén llevando a cabo trabajos de naturaleza peligrosa.

- Determinar si los empleados menores de 18 años están trabajando solamente la jornada legalmente establecida.
- Poseer conocimiento de todas las leyes locales aplicables al personal aprendiz.
- Determinar si los salarios de los trabajadores se mantienen al nivel del salario para aprendices posteriormente a la duración especificada legalmente.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- La contratación de trabajadores que no cumplen con la edad mínima para el empleo.
- La presencia de menores en el lugar de trabajo ajeno a las instalaciones aprobadas para el cuidado de menores.
- Los empleados menores trabajan bajo condiciones que no son adecuadas: horario de trabajo, horas extra de trabajo, trabajo durante el horario escolar, trabajo en condiciones peligrosas.
- La documentación para comprobar la edad de los trabajadores está incompleta o no existe en situaciones en que los trabajadores parecen tener la edad legal dentro de la instalación, con respecto a los trabajadores que parecen ser menores.

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- El proveedor comprueba la edad de cada individuo antes de que sea contratado.
- El proveedor se asegura que los trabajadores menores no lleven a cabo trabajos peligrosos.
- El proveedor se asegura que los empleados menores sean contratados solamente dentro del número de horas especificado legalmente.
- El proveedor posee un programa claro para emplear, capacitar y promover a los aprendices.

Salarios y Beneficios

Los proveedores de IBM deberán cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables al salario y al horario incluyendo aquellas relacionadas con salario mínimo, horas extra, tarifa por pieza unitaria y otros elementos de compensación, además de proveer los beneficios que sean legalmente obligatorios.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM relacionados con salarios y beneficios estipulan que:

- Todos los empleados recibirán el salario mínimo legal aplicable en el país de operación.
- Los empleados serán compensados por las horas extras de trabajo de acuerdo a las tarifas máximas legalmente obligatorias o, en los países donde tales tarifas no existen, la compensación por las horas extras será por lo menos igual al salario regular por hora.
- Los empleados recibirán todas los beneficios establecidos por Ley, incluyendo pero no limitados a los beneficios de pensión, licencia anual sin goce de sueldo, y los días festivos o vacaciones.

Nota:

Puede que esta estipulación no se aplique a los empleados exentos, incluso aquellos en puestos ejecutivos, directivos, o profesionales, a menos que sea especificado por los requisitos legales locales.

Recomendaciones de la Evaluación

- Determinar cómo se registra el tiempo trabajado de los empleados en el lugar de trabajo, y si es registrado de una manera exacta (por ejemplo, relojes que marcan las horas trabajadas, tarjetas de validación, registro de producción).
- Examinar las hojas de tiempo u otros expedientes para determinar si los salarios de los trabajadores están siendo calculados con exactitud.
- Evaluar el impacto del sistema de producción en la remuneración - comprobar que los objetivos de producción no afecten el salario de los trabajadores por debajo del mínimo legal.
- Examinar los expedientes de la nómina de pago y buscar los totales más bajos de remuneración para determinar si se están proporcionando todos los pagos y los beneficios obligatorios.
- Preguntar a los trabajadores si saben cómo se calcula su salario y examinar si las pruebas que se proveen a los trabajadores contienen información referente a sus salarios de una manera comprensible.

- Determinar si los trabajadores reciben el beneficio del seguro requerido.
- Determinar si las cuotas del seguro social y otras contribuciones han sido pagadas.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Incumplimiento del salario mínimo y las directrices de las horas extra de trabajo
- Registros de pago incorrectos
- Cálculo erróneo de los salarios
- Cálculo erróneo de los beneficios
- Deducciones al salario incorrectas o prohibidas
- La compensación no es pagada directamente a los trabajadores, excepto según los requisitos por Ley o por la autorización voluntaria del empleado
- Incumplimiento del pago o pago tardío de los salarios
- No proporcionar los beneficios obligatorios al patrono/empleado
- No pagar las deducciones obligatorias del empleado a la autoridad competente
- No se proporciona ningún recibo de la nómina de pago a los trabajadores

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- Los empleados son provistos con recibos de nómina que claramente indican la compensación, incluso las horas extra de trabajo y los niveles de compensación de las horas extra de trabajo.
- Los trabajadores están informados de las prácticas de salarios/remuneración.
- Se motiva a los trabajadores a sugerir cambios/mejoras en los beneficios mediante el uso de encuestas.

Horario de Trabajo

Los proveedores de IBM no excederán las horas de trabajo establecidas localmente y compensarán adecuadamente las horas extra de trabajo. No se exigirá a los empleados trabajar más de 60 horas semanales, incluyendo las horas extra, excepto en circunstancias de negocio extraordinarias con el consentimiento de los mismos. En los países donde el tiempo máximo de trabajo por semana es menor, se aplicará tal estándar. Los empleados disfrutarán de por lo menos un día de descanso por cada seis días laborados.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM requieren que los proveedores:

- Establezcan un horario de trabajo semanal conforme con las limitaciones legales locales sobre las horas regulares de trabajo.
- Proporcionen a los trabajadores una notificación previa de cuándo el trabajo extra puede ser necesario.

Nota:

Puede que esta estipulación no se aplique a los empleados exentos, incluso aquellos con cargos ejecutivos, directivos, o profesionales, a menos que sea especificado por los requisitos legales locales.

Recomendaciones de la Evaluación

- Examinar el proceso que registra el tiempo trabajado para determinar si dicho tiempo es registrado con exactitud.
- Entrevistar a los empleados para determinar si éstos poseen conocimiento acerca de las políticas del proveedor acerca de las horas extra de trabajo.
- Examinar los expedientes y la capacidad de producción para evaluar la aptitud del proveedor en evitar que el horario extra de trabajo sea excesivo o innecesario.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Pérdida de los registros de tiempo, registros de tiempo incorrectos o ausencia de los mismos
- Omisión de la remuneración del tiempo trabajado (trabajo realizado que no fue registrado)
- Horas extra de trabajo que excedan los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM
- Privación de los beneficios obligatorios tales como el(los) día(s) de descanso, día(s) festivo(s) y día(s) de vacaciones.
- Privación de los periodos obligatorios para descanso y alimentación
- Mal funcionamiento del sistema que registra las horas trabajadas

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- El proveedor mantiene e implementa los sistemas para pagar las horas extra de trabajo a los empleados conforme a las leyes aplicables.
- El proveedor mantiene un proceso para identificar las limitaciones a su capacidad con el fin de reducir al mínimo las horas extras de trabajo.
- Los empleados son provistos con recibos de nómina que claramente indican la compensación, incluso las horas extra de trabajo y los niveles de compensación de las horas extra de trabajo.

Prácticas No Discriminatorias

Los proveedores de IBM se abstendrán de llevar a cabo prácticas discriminatorias contra cualquier tipo de empleado, aspirante a empleo, o cualquier entidad involucrada en sus prácticas de adquisiciones, por razones de raza, color, religión, edad, nacionalidad, sexo, preferencia sexual, origen social o étnico, estado civil, embarazo, afiliación política, incapacidad física, o cualquier otra situación legalmente protegida.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM estipulan que los empleados o aspirantes a empleo sean considerados solamente según su capacidad para realizar el trabajo que están solicitando o desempeñan actualmente. Esta disposición se aplica a todas las decisiones de empleo, incluso reclutamiento, contratación, capacitación, promoción y despido.

Recomendaciones de la Evaluación

- Examinar las prácticas de contratación para determinar si ciertas clases de personas son excluidas del proceso de empleo.
- Determinar si las personas con ciertas características son encaminadas hacia ciertos trabajos o excluidas de ciertos trabajos.
- Poseer conocimiento de y contar con los procesos para cumplir con las leyes locales relacionadas con el embarazo y las pruebas de embarazo.
- Examinar los procesos disponibles para los empleados para comunicar inquietudes referentes a discriminación a la gerencia para la resolución de éstas. De igual modo, esto aplica a las situaciones donde los empleados trabajan dentro de las instalaciones de IBM o de un cliente de IBM.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Discriminación al contratar, emplear o despedir trabajadores
- Diferencias significativas en los datos demográficos de la fuerza laboral del proveedor en comparación con otras instalaciones similares de la misma región que pueden indicar prácticas discriminatorias.
- Variaciones en cuanto a remuneración, beneficios o promociones por razones de raza, color, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, preferencia sexual, sexo, afiliación política, incapacidad física, o cualquier otra situación legalmente protegida.
- Pruebas de salud, embarazo o contracepción utilizadas como una condición para el empleo
- Empleadas embarazadas ocupadas en tareas peligrosas

- Privación de los beneficios obligatorios tales como permiso de maternidad
- Ausencia de las políticas de contratación y empleo por escrito
- Falta de un sistema de comunicación entre los empleados y la gerencia

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- Examinar las prácticas de contratación periódicamente para determinar la inexistencia de prácticas discriminatorias
- Contratar agentes y administradores del proveedor que estén capacitados en prácticas no discriminatorias y leyes aplicables a dichas prácticas
- Capacitar periódicamente a los gerentes en prácticas no discriminatorias
- Realizar entrevistas para determinar que los empleados son compensados justamente, incluso si se permite a las mujeres tomar un permiso por maternidad
- Crear las descripciones de trabajo por escrito que enfatizan únicamente las “calificaciones ocupacionales,” no características personales
- Adoptar una acción afirmativa para contratar y promover la mano de obra diversa
- La gerencia comunica las políticas escritas referentes a prácticas no discriminatorias a sus empleados.

Respeto y Dignidad

Los proveedores de IBM tratarán a todos sus empleados con respeto y no utilizarán castigo corporal, amenazas, violencia, o cualquier otra forma de coerción u hostigamiento físico.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM prohíben a los proveedores:

- Participar en hostigamiento o disciplina físicamente abusiva
- Actuar de una manera amenazadora hacia los empleados
- Someter a los empleados a condiciones degradantes

Ejemplos de Abuso Prohibido:

- Amenazas de daño al bienestar físico de un empleado
- Contacto físico con la intención de hostigar, lastimar, o perjudicar
- Hacer comentarios que son entendidos por el empleado como hostigamiento o degradación
- Hostigamiento por razones de raza, color, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, preferencia sexual, sexo, afiliación política, incapacidad física, o cualquier otra situación legalmente protegida
- Hostigamiento sexual de cualquier tipo
- Disciplina que tiene como resultado retirar las instalaciones básicas y físicas provistas a otros trabajadores

Recomendaciones de la Evaluación

- Examinar los archivos del personal con respecto a cualquier expediente de acciones disciplinarias. Determinar si la acción disciplinaria ha sido adecuada, basada en la infracción.
- Determinar que no existan casos de multas económicas.
- Preguntar si los gerentes y supervisores reciben cualquier tipo de capacitación o educación adecuada acerca de las acciones disciplinarias.
- Dialogar con la gerencia y evaluar su actitud con respecto a las medidas disciplinarias, el hostigamiento, y abuso.
- Dialogar con los empleados para conocer los casos en que la gerencia utilizó medidas disciplinarias.
- Consultar con las organizaciones locales, incluso los grupos de mujeres, para investigar acerca del tratamiento inadecuado de los empleados.
- Examinar los procesos accesibles a los empleados para comunicar a la gerencia las inquietudes referentes a abusos para la resolución de éstas. De igual modo, esto aplica a las situaciones donde los empleados trabajan dentro de las instalaciones de IBM o de un cliente de IBM.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Evidencia de abuso u hostigamiento físico o sexual
- Evidencia de deducciones de los salarios o multas económicas utilizadas como acción disciplinaria
- Ausencia de políticas escritas que prohíben el abuso u hostigamiento físico o sexual
- Falta de un sistema de retroalimentación entre los empleados y la gerencia

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- Las prácticas y políticas escritas que prohíben el hostigamiento y abuso.
- El proveedor ha establecido un programa de capacitación para los gerentes y supervisores que expone las políticas y acciones disciplinarias acerca del abuso y hostigamiento.
- Todas las acciones disciplinarias están claramente documentadas.
- El proveedor ha establecido un sistema de comunicación o un buzón de sugerencias donde los trabajadores puedan plantear los asuntos de interés, incluso el trato que reciben por parte de sus supervisores o compañeros de trabajo.
- La gerencia comunica las políticas escritas referentes a respeto y dignidad a sus empleados.

Los proveedores respetarán los derechos legítimos de los empleados de pertenecer o abstenerse de pertenecer a las asociaciones de trabajadores, incluyendo los sindicatos. Los proveedores tienen el derecho a establecer las condiciones favorables de trabajo y mantener programas efectivos de comunicación para los empleados como un medio para promover las relaciones positivas de los empleados que hagan a éstos ver la representación de un tercer grupo como innecesaria.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM requieren que los proveedores:

- Creen condiciones de empleo que fomentan confianza mutua entre la gerencia y los empleados.
- No discriminen ilegalmente en decisiones de empleo contra trabajadores debido a sus afiliaciones con grupos de trabajadores.
- No se comprometan ilegalmente en conducta amenazante u hostigamiento hacia los trabajadores debido a sus afiliaciones con grupos de trabajadores.

Recomendaciones de la Evaluación

- Determinar si existen canales abiertos de comunicación para los empleados comunicar problemas a la gerencia para la resolución de éstos.
- Determinar si los trabajadores afiliados con organizaciones están sujetos a trato discriminatorio.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Ausencia de una comunicación efectiva entre la gerencia y los empleados
- Evidencia de interferencia ilegal con los empleados que procuran organizar o establecer membresía en las organizaciones de los trabajadores
- Amenazas de cambiar la producción o cerrar una instalación como una consecuencia de los empleados que forman o que procuran formar una unión.
- Despido, acción disciplinaria, coerción o el amenazar a trabajadores debido a su derecho de ejercer la libertad de la asociación.
- Rechazo a contratar candidatos debido a su derecho de ejercer la libertad de la asociación, y participación en actos discriminatorios hacia cualquiera de estos individuos.

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- Existen canales abiertos de comunicación los cuales son apoyados por la gerencia
- El proveedor trabaja activamente para mejorar sus prácticas y condiciones de contratación
- El proveedor compara sus prácticas contra los líderes de la industria para medir su progreso en las prácticas y condiciones de contratación
- Existe capacitación para la gerencia en cuanto a prácticas efectivas de administración
- Existen canales de petición y son utilizados por los empleados

Los proveedores de IBM proporcionarán a sus empleados un sitio de trabajo seguro y saludable que cumpla todas leyes y regulaciones aplicables. Por consistencia con estas obligaciones, los proveedores de IBM tienen que poseer e implementar programas efectivos que abarquen la protección a la vida, investigación de incidentes, seguridad de los productos químicos, ergonomía, etc., y proporcionar el mismo estándar de salud y seguridad en cualquiera de los sitios de trabajo provistos para sus empleados. Los proveedores deben esforzarse en la implementación de los sistemas de administración necesarios para cumplir con estos requisitos.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM requieren que todos los proveedores:

- Cumplan todas las leyes locales acerca de la seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo.
- Cumplan todas las regulaciones legales acerca de la seguridad y salud ocupacional en las instalaciones residenciales, donde éstas sean provistas.
- Provean a los empleados con un ambiente de trabajo seguro y saludable; la capacitación acerca de la seguridad y salud ocupacional es provista durante la orientación del empleado.
- Implementen efectivamente cualquier programa que sea necesario para mitigar los peligros en el lugar de trabajo.

Recomendaciones de la Evaluación

- Llevar a cabo una “caminata” por la instalación para buscar los potenciales peligros y controles de seguridad y salud ocupacional, entre ellos, salidas de emergencia claramente visibles y accesibles (pasillos, puertas de salida, rótulos de salida, etc.); uso del equipo protector; aparatos de protección en la maquinaria; aislamiento de los cables y equipos eléctricos; almacenaje y etiquetado de los productos químicos; condiciones de salubridad; aparatos de elevación y uso de las técnicas adecuadas de elevación; iluminación; uso adecuado de los vehículos motorizados, etc.
- Comprobar que los empleados reciban no sólo la capacitación y educación acerca de los peligros potenciales de seguridad y salud ocupacional sino que también puedan demostrar que poseen conocimiento de las prácticas de seguridad para las tareas de trabajo asignadas (ejemplo: manejo de productos químicos o sustancias peligrosas, operación de la maquinaria).

- Visitar las áreas de vivienda (ejemplo: dormitorios) para buscar los peligros y controles potenciales de seguridad y salud ocupacional tales como el espacio adecuado por persona, salidas de emergencia claramente visibles y accesibles (pasillos, puertas de salida, rótulos de salida, etc.), ventilación, iluminación, instalaciones sanitarias segregadas por sexo, agua potable, asistencia médica de emergencia, aislamiento adecuado de los aparatos eléctricos, control para llamas abiertas, mantenimiento apropiado del equipo de cocina y otros equipos, falta de calentadores de espacio portátiles, y preparación limpia de alimentos.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Salidas de emergencia bloqueadas, cerradas con llave o inexistencia de las mismas, incluso las que no puedan ser abiertas
- Riesgos de incendio inmediato (ejemplo: cableado eléctrico raído, llamas abiertas, vapores inflamables, etc.)
- Equipo inadecuado de extintores o de lucha contra el fuego
- Pasillos y corredores bloqueados
- Puertas de salidas de emergencia que se abren hacia adentro
- Anchura insuficiente en las salidas de emergencia y las rutas de evacuación
- Inexistencia de un plan o letreros de evacuación
- Inexistencia de un simulacro de evacuación
- Ausencia de los letreros de salida
- Ausencia de iluminación o iluminación insuficiente para casos de emergencia
- Ausencia de un sistema de alarma de incendio o sistema público de dirección
- Edificio estructuralmente peligroso
- Ausencia o inadecuación de los protectores de maquinaria
- Ausencia de o uso inadecuado del equipo protector personal
- Exposición arriesgada de los trabajadores a químicos y sustancias peligrosos

- Químicos y sustancias peligrosos sin las etiquetas y hojas de datos adecuadas
- Ausencia de barandillas de seguridad en las escaleras
- Ausencia de barandillas de seguridad en las plataformas y los caminos elevados
- Controles pobres o inadecuados de ventilación, iluminación y temperatura
- Ausencia o inadecuación de suministros de primeros auxilios u otras provisiones para atender emergencias
- Instalaciones sanitarias, lava manos o cafetería antihigiénicos o insuficientes
- Cuartos de vivienda y trabajo insuficientes
- No se lleva a cabo el mantenimiento rutinario del edificio y de la maquinaria
- Falta de agua potable
- Trabajadores sin protección auditiva presentes en áreas excepcionalmente ruidosas
- Levantamiento repetitivo de objetos muy pesados o trabajo que requiere posturas extremadamente incómodas
- Andamio inestable o improvisado
- Acumulación de basura y desperdicios u otras muestras de un mantenimiento notoriamente inadecuado
- Cilindros de gas comprimidos sin restricciones o garantía
- Peligros eléctricos (ejemplo: cables pelados, paneles eléctricos expuestos, equipo sin puesta a tierra, circuitos sobrecargados)
- Espacios confinados fuera de control (ejemplos: tanques, hoyos, cámaras acorazadas, bocas) donde podría haber atmósferas potencialmente peligrosas, niveles de oxígeno insuficientes, etc.
- Seguridad inadecuada en las áreas de construcción (exposición a vehículos y equipo en movimiento, objetos que caen, caídas de alturas, peligros eléctricos, etc.)

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- Implementación de un sistema de administración para identificar y controlar peligros potenciales y para el esfuerzo de mejorar continuamente.
- Designación de un gerente de seguridad y salud ocupacional para supervisar conformidad en dichas áreas.
- Los empleados están involucrados en los programas de seguridad y el liderazgo de la administración es evidente.
- Se proporciona educación referente a la seguridad y salud ocupacional durante la orientación inicial y de manera continua.
- Los incidentes en el lugar de trabajo son reportados e investigados, y se toman las acciones preventivas necesarias para reducir al mínimo el potencial de que ocurran en el futuro.
- La gerencia completa las auto-evaluaciones formales e informales de manera rutinaria.
- Las prácticas de la seguridad y salud ocupacional (ejemplo: incidentes, percepciones del empleado, deficiencias de regulación, etc.) son supervisadas y tratadas apropiadamente.
- Examinación del equipo nuevo, los procedimientos y las instalaciones para identificar los riesgos potenciales de seguridad y salud ocupacional antes de ponerlos en marcha.
- Supervisión de la selección de las firmas de contrato y el desempeño de seguridad.
- Se llevan a cabo simulacros de evacuación regularmente.
- Las capacidades de reacción frente a la emergencia son adecuadas al riesgo.
- Se consulta a los profesionales de la seguridad y salud ocupacional para su dirección y evaluación.

Protección del Medio Ambiente

Los proveedores de IBM deberán trabajar con respeto al medio ambiente. Como mínimo, deberán cumplir todos los reglamentos, estándares y las leyes que resulten aplicables, por ejemplo, en cuanto al manejo y eliminación de productos químicos, reciclaje, tratamiento y eliminación de aguas residuales industriales, controles para emisiones al aire, permisos e informes ambientales. Además, los proveedores deberán cumplir con cualquier requisito ambiental adicional específico a los productos o servicios provistos a IBM tales como los documentos contractuales, las especificaciones del diseño y los productos. Los proveedores deben esforzarse en la implementación de los sistemas de administración necesarios para cumplir con estos requisitos.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM hacen un llamado a los proveedores para que lleven a cabo sus operaciones de manera ambientalmente responsable y de conformidad con todas las leyes, regulaciones, y los estándares ambientales aplicables. Además, se requiere a los proveedores cumplir cualquier requisito adicional en relación a su trabajo con IBM. La aplicación del cumplimiento variará dependiendo del producto o servicio que sea provisto a IBM y las operaciones asociadas con los mismos.

Recomendaciones de la Evaluación

- Comprobar el proceso o procedimiento mediante el cual el establecimiento identifica las leyes, regulaciones, y los estándares ambientales aplicables.
- Examinar (utilizando el conocimiento aplicable internacional, del país y local de las leyes, regulaciones, y los estándares ambientales aplicables) los expedientes requeridos para permisos, certificaciones, conformidad con la Ley, divulgación ambiental requerida, y conformidad con los documentos contractuales, las especificaciones del diseño y los productos de IBM.
- Examinar (utilizando el conocimiento de las leyes, regulaciones, y los estándares ambientales aplicables a nivel internacional, nacional y local) los expedientes requeridos para permisos, certificaciones, cumplimiento a la Ley, reportes ambientales requeridos, y cumplimiento a los documentos contractuales, las especificaciones del diseño y los productos de IBM.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- El proveedor no posee un proceso para identificar las leyes, regulaciones y los estándares ambientales aplicables.
- El proveedor no posee los expedientes apropiados que documentan leal cumplimiento a la Ley, tales como el monitoreo y la divulgación ambiental, y los permisos requeridos y adecuados, etc.
- El proveedor ha violado disposiciones ambientales. (Si las violaciones son menores y han sido corregidas, no representarán un problema. Sin embargo, si son significativas, no han sido corregidas y/o indican un patrón de administración pobre, es un indicador de falta de conformidad.)
- El proveedor no puede demostrar que está cumpliendo con los requisitos ambientales de IBM con lo pactado contractualmente, las especificaciones del diseño y los productos.
- Los sistemas para el control de la contaminación y los procesos de la administración de productos químicos y desperdicios del proveedor no están en conformidad con las leyes, regulaciones y los estándares ambientales aplicables. Ejemplos:
 - desecho ilegal de productos químicos o de los desperdicios
 - emisiones incontroladas al aire
 - descarga de aguas residuales no tratadas
 - falta de tratamiento adecuado para las aguas residuales

Protección del Medio Ambiente

Continuación

- los productos químicos no están siendo adecuadamente utilizados, administrados, almacenados, y desechados
- los materiales peligrosos y combustibles, así como los desperdicios no están claramente etiquetados y/o no son apropiadamente almacenados en envases apartados de las áreas de trabajo o son almacenados en áreas que son incompatibles con los materiales y desperdicios almacenados
- envío incorrecto fuera de las instalaciones de productos químicos o de desperdicios
- uso de sustancias prohibidas
- empleados que supervisan, utilizan, o almacenan materiales y desperdicios peligrosos no están capacitados adecuadamente en el manejo, uso, almacenamiento, y en los procedimientos de emergencia
- no se conserva o no se encuentra disponible la información actualizada sobre los materiales/químicos/despersiones peligrosos

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- El proveedor posee un sistema de administración ambiental completo y efectivo (políticas, procesos y requisitos escritos para la protección del ambiente y la prevención de contaminación/reducción de la fuente) que cumple con las leyes, regulaciones y los estándares.
- El proveedor lleva a cabo auditorías ambientales periódicamente para confirmar que sus operaciones cumplen con las responsabilidades ambientales y que son realizadas acorde con las leyes, regulaciones y los estándares.
- El personal y los contratistas del proveedor poseen las habilidades y la capacitación necesarias de manera que están familiarizados con el sistema de administración ambiental del proveedor y con su rol para cumplir los requisitos ambientales.
- El proveedor es proactivo con respecto a la protección del medio ambiente y los empleados se sienten motivados y cómodos para plantear los problemas ambientales sin temor a represalias.
- El proveedor ha obtenido la certificación para el estándar ambiental del sistema de administración ISO 14001.
- El proveedor posee programas para el uso eficiente y la conservación de energía.
- El proveedor posee programas para el uso eficiente y la conservación del agua.
- El proveedor posee programas para el uso eficiente de los materiales, incluso la reducción de desperdicios, la reutilización de material y el reciclaje.

Leyes, Regulaciones y Otros Requisitos Legales

Los proveedores de IBM deberán cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en el país donde ellos llevan a cabo sus actividades de negocio.

Puntos Críticos de Referencia

Los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM requieren que los proveedores:

- Conozcan todos los requisitos legales aplicables.
- Mantengan los registros de todos los cambios legales y normativos aplicables a las operaciones del proveedor.
- Examinen el cumplimiento de los procesos y procedimientos.

Recomendaciones de la Evaluación

- Determinar si la administración del proveedor posee un buen conocimiento de todas las leyes locales incluso las prácticas relativas a empleo, seguridad y salud ocupacional y medio ambiente.
- Determinar si el proveedor ha comprometido suficientes recursos de la compañía para su cumplimiento.
- Examinar la conformidad de los procesos y procedimientos.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Ausencia de la información requerida sobre salario, beneficios y salud
- Mantenimiento inadecuado u obsoleto de la documentación del proceso o procedimiento o la falta de los mismos
- Supervisión ineficiente del desempeño para el cumplimiento interno
- Insuficiente apoyo por parte de la administración para las prácticas y los objetivos de conformidad
- Omisión del examen de las quejas acerca de los asuntos que no son conformes por parte de los empleados u otros

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- La administración superior del proveedor apoya los objetivos y las prácticas conformes, y las hace cumplir.
- El proveedor posee representantes de administración que son responsables de la supervisión de la conformidad de los proveedores.
- El proveedor colabora con la supervisión de los funcionarios responsables de examinar las prácticas de conformidad.
- El proveedor supervisa periódicamente el cumplimiento.
- Se motiva a los empleados a informar a la administración de cualquier sospecha de incumplimiento

Ética de Negocios

IBM espera que sus proveedores lleven a cabo negocios conforme a los estándares éticos más exigentes. Los proveedores cumplirán estrictamente todas las leyes y regulaciones aplicables a soborno, corrupción y otras prácticas de negocio prohibidas.

Puntos Críticos de Referencia

IBM requiere que sus proveedores mantengan y observen los estándares éticos más exigentes:

- No ofrecer o entregar dinero en efectivo u otra clase de dádiva a cualquier empleado de IBM para influenciarlos a realizar o abstenerse de realizar cierta acción o con cualquier finalidad inadecuada.
- Cumplir totalmente con todas las leyes anti-soborno, incluyendo la U.S. Foreign Corrupt Practices Act.
- Emplear solamente subcontratistas que no violan los estándares éticos mediante sobornos, u otros pagos incorrectos o ilegales similares.

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- El proveedor sigue las políticas y directrices escritas en los conflictos de interés, dando y recibiendo regalos, viajes de negocios, hospitalidad, entretenimiento, uso de agentes, y facilitación de pagos que están de acuerdo con la Ley.
- El proveedor lleva a cabo políticas de contabilidad, procedimientos y conservación de registros adecuados.
- El proveedor lleva a cabo auditorías financieras periódicas para confirmar que las cuentas están en orden.
- El personal y los contratistas del proveedor están educados de manera que conocen sus requisitos legales y éticos, y los estándares del proveedor.
- Creación de canales simples de comunicación de forma que los empleados se sientan cómodos y motivados a reportar violaciones o asuntos relevantes. Mantener y seguir las políticas que prohíben represalias contra el empleado que reporta alguna violación o asunto relevante.

Los proveedores deberán hacer los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM y otra información pertinente accesibles a los empleados en el (los) lenguaje(s) materno(s) de los empleados y supervisores.

Puntos Críticos de Referencia

IBM requiere que sus proveedores:

- Proporcionen a los empleados acceso a los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM en los idiomas locales. IBM proveerá las traducciones.
- Proporcionen acceso a los empleados a las políticas escritas de contratación y empleo así como a la información crítica de seguridad y salud ocupacional.
- Implementen canales abiertos de comunicación entre los empleados y la gerencia para fomentar la resolución de problemas y mejorar las condiciones y la competitividad de trabajo en general.

Ejemplos de Buenas Prácticas de Administración

- El proveedor lleva a cabo la capacitación para educar a los trabajadores y supervisores en el significado del código.
- Los comités del trabajador-administración son formados para crear políticas y procedimientos para la implementación de los principios. Los seminarios de capacitación se realizan periódicamente.
- Los empleados tienen un procedimiento de retroalimentación confidencial y pueden hacer sugerencias con respecto al cumplimiento del SCP sin miedo o represalia.

Supervisión/Mantenimiento de los Expedientes

IBM se prepone supervisar el cumplimiento de los proveedores con respecto a los Principios de conducta de los proveedores. Tales medidas pueden incluir investigación previa de los proveedores o inspecciones planeadas o no previstas en las instalaciones de los proveedores por parte de los representantes de IBM. Los proveedores conservarán la documentación necesaria para demostrar el cumplimiento con los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM y deberán proveer a IBM acceso a dicha documentación cuando IBM lo requiera. Los proveedores deberán proporcionar el acceso razonable de los representantes de IBM a las instalaciones de producción, expedientes de los empleados y contacto con los empleados para la realización de entrevistas confidenciales junto con visitas de supervisión. Los proveedores deberán responder rápidamente a las preguntas razonables hechas por los representantes de IBM acerca de las operaciones de las instalaciones con respecto a los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM.

Puntos Críticos de Referencia

IBM requiere que sus proveedores:

- Desarrollen y conserven toda la documentación necesaria para apoyar el cumplimiento, dicha documentación será exacta y completa.
- Ofrezcan a los representantes de IBM acceso a los expedientes pertinentes, cuando IBM lo requiera.
- Permitan a los representantes de IBM llevar a cabo entrevistas confidenciales a los empleados y a la gerencia por separado.
- Respondan rápidamente a las preguntas razonables de los representantes de IBM acerca de la implementación de los Principios de Conducta de los Proveedores.

Ejemplos de Incumplimiento Real o Potencial

- Negación del acceso a las instalaciones para evitar la evaluación
- Negación del acceso a la documentación y los expedientes solicitados
- Negación del contacto con los empleados o con la gerencia para los propósitos de entrevista
- Documentación incompleta o perdida, o falta de mantenimiento de los expedientes o la documentación en las instalaciones (ejemplos: contratos de trabajo, archivos personales, registros de nómina, registros de tiempo, etc.)

Historia del Documento

Versión 1.1– Creada y publicada en julio del 2004; comparable al documento en inglés versión 1.2.

Versión 2.0 – Publicada en noviembre del 2004. La provisión Libertad de Asociación fue agregada. Las provisiones 5, 6, y 12 fueron actualizadas; comparable al documento en inglés versión 2.0.



© Copyright IBM Corporation 2004

IBM Corporation
Route 100
Somers, NY10589

Impreso en los Estados Unidos de América
11-04
Versión 2.0
Todos los Derechos Reservados.

IBM y el logo de IBM son Marcas o Marcas Registradas de International Business Machines Corporation en los Estados Unidos, otros países o ambos.

Otros nombres, productos y servicios son Marcas o Marcas de Servicio de sus respectivas compañías.