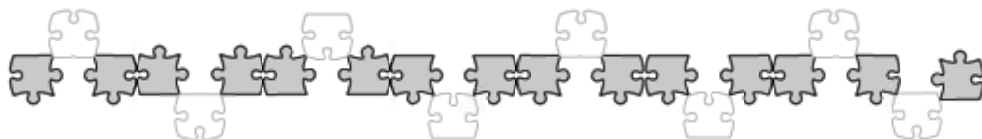


CADENAS DE SUMINISTRO TRANSNACIONALES: POSIBILIDADES DE ACCIÓN SINDICAL MEDIANTE ACUERDOS MARCO



Alvaro Orsatti,
coordinador del GTTN, Grupo de Trabajo
sobre Empresas Transnacionales¹

52



Procesos de autoreforma sindical

Presentación

Las federaciones sindicales internacionales (en adelante, FSI)², en tanto estructuras “verticales”, es decir, centradas en los sectores o ramas de actividad, tienen una clara ventaja en el trabajo ante las empresas multi/transnacionales, comparativamente con las estructuras “horizontales” sustentadas en las centrales y confederaciones nacionales. A fines de los años noventa, las FSI definieron una estrategia común en esta dirección, al aprobar el Código Básico de Prácticas Laborales, basada a su vez en un proceso iniciado diez años antes de firma de acuerdos de diálogo social y de creación de comités de

empresa, para la participación informativa y consultiva. El modelo de instrumento resultante se denomina acuerdos marco globales/internacionales (en adelante, AM), con una práctica que tomó un rápido desarrollo desde el año 2000, acercándose en 2012 a cien experiencias³.

Existe una clara valorización positiva sobre los AM, en tanto trascienden la forma de códigos de conducta unilaterales de las empresas, y se debate (de forma relevante en la OIT) sobre su alcance en términos de su responsabilidad jurídica y de si son asimilables a una negociación colectiva internacional⁴.

1 El antecedente de este informe es el documento CSA/CILAS “Estrategias sobre tercerización en los acuerdos marco de las federaciones sindicales internacionales”, por Matteo Dean y Alvaro Orsatti, elaborado en 2011 como aporte al proyecto sobre subcontratación de la REDLAT, creada en 2005, de la cual la ORIT fue miembro fundador (continuado ahora por CSA), junto a CUT y el Instituto Observatorio Social (IOS) de Brasil, CUT y CENDA de Chile, PIT-CNT y el ICUDU de Uruguay, CUT y ENS de Colombia, CTA y LASOS de Argentina, y PLADES de Perú.

2 Las actuales FSI son diez: FITIM/IMF (minero-metalúrgicos), ICEM (química, petróleo y vinculados), FITTVC/ITGLWF (textiles y vestimenta), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (alimentación), ISP (servicios públicos), FITTVC/ITGLWF (textiles y vestimenta), UNI (comercio y servicios), IT/IFT (transporte), FIP/IFJ (periodistas) IE/EI (educación). En junio del 2012, las tres primeras se fusionarán en una nueva federación industrial.

3 El Código fue consensuado en 1997, en el marco del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, creado en 1990 por los Secretariados Profesionales Internacionales (denominación anterior de las actuales FSI) junto a la CIOSL. Posteriormente, algunas FSI (FITIM, ICM, FITTVC) han definido sus propios modelos sectoriales. La doble opción terminológica para los AM destaca que existen acuerdos marco efectivamente mundiales y otros que, siendo internacionales, tienen una menor cobertura geográfica, por limitarse a una región. De esta última variante existen ejemplos europeos, africanos y latinoamericanos. Por esta razón, y por otras, el número de AM no es preciso. El sitio web de Global Unions proporciona una estadística del conjunto de AM, incluyendo sus textos.

Los AM tienen una dimensión complementaria de gran importancia ya que, aún cuando su aplicación directa es respecto de la planta fija de la casa matriz y filiales/sucursales de la empresa firmante, muy frecuentemente se proyectan hacia “empresas vinculadas”, mediante la incorporación de cláusulas adicionales. En particular, entre estas empresas vinculadas figuran en un lugar central las que pertenecen a la cadena de suministro como contratistas/subcontratistas de mano de obra y servicios, en tanto una modalidad básica de la tercerización a escala internacional⁵. Este aspecto es relevante para el trabajo sindical en América Latina-Caribe, ya que prácticamente todos

los AM con tales cláusulas son aplicables en esta región por la existencia de filiales/sucursales de aquellas empresas, que tienen sus propias cadenas⁶.

Este artículo retoma estos antecedentes para cerrar un círculo argumental con otros previos elaborados en el marco del GTAS y el programa sobre autoreforma con OIT (a través del proyecto FSAL), en que el foco estaba puesto en la contratación/subcontratación a nivel nacional⁷. En ese sentido, se busca poner el acento en una dimensión propiamente transnacional de la estrategia sindical en esta materia, lo que ya ha sido mostrado, en un sentido general, por otros artículos de las FSI regionales, como aporte

4 Desde mediados de la década pasada, OIT inició un proceso de valorización de los AM, diferenciándolos claramente de los códigos de conducta unilaterales, para considerarlos instrumentos de diálogo social. El IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales) comenzó un análisis sistemático de los AM a partir de un workshop (en Ginebra, diciembre 2006). Los documentos publicados son “Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?” (K. Papadakis editor, IIEL, 2008), “Signing International Framework Agreements: case studies from Suddáfrica, Rusia and Japan (K. Papadakis, Dialogue, 2009). El primero ha sido traducido al español: “Diálogo Social y acuerdos transfronterizos. Un marco global emergente de relaciones industriales?” Editor K. Papadakis, Serie informes OIT, publicado por el Gobierno de España/Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009). Posteriormente: “Shaping global industrial relations. The Impact of International Framework Agreement”, Editor K. Papadakis, OIT-Advances in labour studies, 2011. En paralelo, el Simposio internacional ACTRAV “Celebración del 60 aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI” (Ginebra, octubre 2009) avanzó hacia la consideración de que los AM pueden ser vistos como un antecedente para la negociación colectiva transnacional (siendo el acuerdo de ITF para el sector marítimo un ejemplo concreto). Una publicación referida a este enfoque es “The role of collective bargaining in the global economy”, Editor Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department, 2011). Existe, además, una interpretación jurídico-laboral según la cual los AM tienen, en sí mismos, fuerza vinculante suficiente para crear responsabilidad jurídica (ver GTTN/CELDS “Enfoque sobre responsabilidad jurídica en los acuerdos marco”, de Antonio Baylos y Guillermo Gianibelli, 2011, en sitio web del GTTN en la página de CSA).

5 OIT ha comenzado también a trabajar sobre el tema de las cadenas, junto con el sindicalismo internacional. El Taller “Sistemas mundiales de producción y el papel de los sindicatos” (Ginebra, mayo 2006, con el auspicio de Global Unions) produjo documentos sobre los sectores textil/vestido, alimentación, forestal, metalúrgico, electrónica de consumo (publicados por ACTRAV en el Boletín Internacional de Investigación Sindical “Estrategias sindicales frente a los sistemas mundiales de producción”, 2009, vol 12, número 1). Sobre esta base, OIT ha propuesto a los mandantes una discusión general sobre “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, la cual cuenta con el apoyo del Grupo de Trabajadores. El documento preliminar para el debate vincula de forma natural con la temática de las empresas transnacionales, al reconocer que ha habido un desplazamiento de aquellas desde los propios países desarrollados a los países en desarrollo, ya que las decisiones de subcontratar implican a menudo la deslocalización al extranjero. También destaca que los códigos de conducta aplicables a los proveedores plantean muchas dificultades, y que existe falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos, por ejemplo en cuanto a los mecanismos que necesitan las empresas proveedoras para controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores y a la forma en que deberían abordar la falta de observancia. También hay incertidumbre en cuanto a la capacidad de las empresas para aplicar eficazmente los códigos, y a la forma de hacerlo, habida cuenta de que estos códigos se remiten a menudo a normas internacionales de trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas. En particular, recuerda que las organizaciones de trabajadores expresan preocupación porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus obligaciones como empleadores en lo que respecta a la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo, y que sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras puede afectar negativamente a las posibilidades de proteger a los trabajadores mediante la negociación colectiva, al negar a los trabajadores situados en el extremo inferior de la cadena el acceso a los verdaderos responsables de la adopción de decisiones que determinan efectivamente sus condiciones de trabajo.

6 No hay casi ejemplos sobre AM que incluyan un listado de las filiales/sucursales, aunque las FSI, en sus notas de difusión, a veces incorporan datos en esta dirección. Para este estudio, se revisó (a enero 2011) esta información y otras disponibles, las que confirman que cerca del 90% de las transnacionales con los AM aquí analizados tienen filiales/sucursales en al menos un país de América Latina-Caribe. Es también posible que en la región actúen empresas que son parte de las cadenas de otras empresas firmantes de AM, aún cuando no estén formalmente presentes.

7 Ver “Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados”, Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti (GTAS, 2010), y “Estrategias sindicales ante el outsourcing en México”, Matteo Dean (GTAS, 2011). Previamente, también “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo (FSAL, 2009) y “Acción sindical ante la tercerización en América Latina-Caribe”, Alvaro Orsatti (Revista Derecho Social-Latinoamérica, 2009). En paralelo, el CILAS (Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical) de México ha trabajado sobre el tema (“Outsourcing-tercerización. Respuesta desde los trabajadores”, coordinadores Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean, 2009).



al mismo GTAS. Con ello se da contenido al eje del programa sobre autoreforma sindical, "Relación con las FSI", en cuanto a que estas estructuras incorporan la dimensión organizativa internacional a sus entidades afiliadas nacionales, abriendo la posibilidad de utilizar AM que pueden colaborar con las estrategias de sindicalización y de negociación colectiva entre los trabajadores de filiales de empresas transnacionales.

II. Las "empresas vinculadas" en el Código Básico

Como se adelantó, los AM se refieren fundamentalmente a los trabajadores directamente empleados por las multinacionales firmantes. El Código de 1997 no hacía referencia directa sino que establecía el siguiente contenido: "las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación". Además, el Código introdujo una definición sobre "empresas o personas vinculadas" a la multi/transnacional firmante del AM, distinguiendo cuatro: 1. Contratista: cualquier persona física o legal contratada por determinada empresa para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa; 2. Subcontratista: cualquier persona física o legal contratada por un contratista, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa; 3. Proveedor o abastecedor principal: cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa: material o componentes utilizados en los productos finales; productos finales comercializados por la empresa; servicios cuando estos servicios son considerados parte del producto final suministrado por la empresa; 4. Concesionario o titular de licencia o franquicia: cualquier

persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con determinada empresa, emplea para cualquier fin: el nombre de la empresa, sus marcas e imágenes (logotipo) registrados y reconocidos.

El Anexo I presenta un resumen sobre los contenidos del Código y los tres modelos sectoriales (FITIM, ICM y FITTVC) específicamente referidos a las "empresas vinculadas". En resumen, el modelo básico combina: la declaración de que las responsabilidades se extienden a las empresas vinculadas; la confirmación sobre ello al momento de acordar el contrato; la información permanente para la empresa titular y los trabajadores, mediante ficheros; la autorización a inspecciones; las sanciones, incluyendo la rescisión del contrato; la extensión del criterio de norma mínima. Los acuerdos sectoriales agregan, en el caso de ICM, un énfasis en cuestiones de salud y seguridad social y, en el de FITIM, la creación de un grupo de supervisión, con acceso permitido a las instalaciones, un reforzamiento del criterio de las sanciones, y la promoción de que las contratistas firmen acuerdos similares con sus subcontratistas. En el caso de FITTVC, se trata de una versión considerablemente más detallada en varios de los aspectos.

III. Las "empresas vinculadas" en los Acuerdos Marco

Para analizar la efectiva proyección del enfoque del Código respecto de las "empresas vinculadas" en la práctica de las FSI, se ha considerado un universo de 81 AM, concentrados en UNI, FITIM, ICEM e ICEM. También se incluyen AM de UIT, FITTVC y FIP, así como otros firmados por ICEM con socios (ISP, FITIM e ICM). Como resultado, se han encontrado 57 AM que incluyen contenidos sobre el tema, lo que equivale entonces al 76% del total del universo relevado⁸.

8 La única FSI con la totalidad de sus AM con cláusulas sobre empresas vinculadas es FITIM. Los FSI con AM que las excluyen son, sobre todo, UNI (HyM, NAG, Metro, Colatingraf, Icomon Tel, Ability, Antara, Nampak, Colatingraf y System), seguida de ICEM (Rag, Endesa, Freudenberg, Anglogold; ICM (Faber Castell y Skanska), UITA (Accor) y FIP (Wazz). Barclays (UNI) y Club Mediterranee (UITA) no corresponden, porque son claramente extrarregionales. No se incluyeron los casos en que solo se hacen referencias generales sobre los stakeholders. CICA (ICM), CIETT (UNI), y UPU (UNI) son analizados por separado, por sus características diferenciadas. Para Takashimaya (UNI) no se dispuso de información. Hay que tener en cuenta. Solo IE e ITF no han firmado AM de este tipo, aunque la segunda dispone de, como se ha dicho, el primer convenio colectivo internacional.

En el marco general establecido por el Código, la práctica concreta de las FSI en materia de AM incluye una frecuente aplicación de las propuestas sobre “empresas vinculadas”. En algunos casos también se efectúan señalamientos explícitos sobre la importancia del “trabajo permanente/estable”, aunque en algunos casos se encuentra un reconocimiento de la importancia de “otro tipo de trabajo”, como el “subcontratado/temporario”, y de la conveniencia de promocionar la movilidad internacional a lo interno de la empresa⁹.

El Cuadro I presenta una síntesis sobre los tipos de empresas alcanzadas, encontrándose elementos de continuidad y cambio con la propuesta inicial del Código: 2/3 partes utiliza las cuatro categorías ya definidas, incluyendo otras terminologías vinculadas, algunas de menor precisión: “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”¹⁰.

El Cuadro II analiza el alcance de las cláusulas, considerando tres situaciones: una básica, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AM¹¹. La segunda fórmula, de carácter intermedio, se concentra en establecer la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato. La tercera tiene un carácter extremo, al implicar un compromiso de la empresa firmante de extender las condiciones del AM a sus empresas vinculadas, desde el momento de su selección. Para ello se utilizan las expresiones “criterio de selección”, “prerrequisito”,

“elemento crucial”. Se entiende o explicita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior.

El primer modelo es el elegido en más de la mitad de los casos, con el resto repartido entre los otros dos, principalmente el tercero. A su vez, en el primero predomina FITIM y UNI, en el segundo FITIM y en el tercero¹². Un caso especial es el único acuerdo de FITVC, aplicado a la empresa de diseño industrial española Inditex, que se dedica exclusivamente a la cadena de producción, destacando las fábricas y talleres externos.

Se encuentran además situaciones particulares: en los tres modelos, una autolimitación sobre el alcance del compromiso en relación a los derechos, al referirse solo a trabajo infantil y forzoso y/o a la salud y seguridad en el trabajo; la combinación de más de un formato, al diferenciar el alcance según el tipo de empresa vinculada; la delegación en los sindicatos de la responsabilidad de denunciar los casos de violación (en el análisis estos casos se han clasificado según el criterio mayor). Para dimensionar el alcance del tercer formato en sus mejores expresiones, el Anexo presenta la parte relevante del contenido de tres AM: EDF, Suez y el ya mencionado Inditex.

Existen también dos AM particulares: el de ICM, firmado con la cámara empresaria internacional de la construcción (en 2001) que está también directamente centrado en la relación entre el contratista con el dueño de la empresa demandante (introduciendo además la figura del “ingeniero”). En este acuerdo se tiende a enfatizar en la responsabilidad de los dueños y empleados de alto rango de la empresa demandante, para

9 Un AM aclara en el capítulo sobre condiciones de empleo que la base es el empleo permanente, pero que el “temporario y part-time podría recibir igual tratamiento” (Norskse/ICEM). Otros dos AM explicitan que los firmantes promueven la movilidad internacional del trabajo (BS/UITA EDF/ICEM-ISP), y un tercero está directamente dedicado al tema, en cuanto a los desplazamientos de personal temporario de unas sucursales a otras (Club Mediterranee/UITA).

10 Existe un caso único (Skanska/ICM) en que, aún cuando el AM no tiene referencias, la FSI comenta, al presentarlo, que “por supuesto también elevará el estándar de miles de subcontratistas”.

Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará los mayores esfuerzos”.. En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

12 A lo interno del tercer modelo, algunos casos son de características ambiguas (todos de UNI: Telefónica, Portugal Telecom y Elanders).

equiparar la situación con los contratistas (ver Anexo)¹³; y el de UNI firmado con UPU (Unión Postal Universal), cuyo comité consultivo ya incluye a UNI pero además a proveedores de bienes y servicios de distribución que trabajan para el sector, por lo que en su funcionamiento ya incluye a las empresas vinculadas.

Un elemento que llama la atención entre los AM sin cláusulas sobre empresas vinculadas es que esta situación se presenta en una empresa española importante en la región (Endesa, por ICEM) y tres multi/ translatinas brasileñas para las que recientemente se han firmado AM (Tel, Ability e Icomon, por UNI).

CUADRO I. CONCEPTOS SOBRE EMPRESAS VINCULADAS EN AM

I. Eje en Proveedores, Contratistas/Subcontratistas y Licenciarios

Proveedores	Daimler Chrysler/FITIM; Eads/FITIM; Prym/FITIM; Indesit/FITIM; Skf/FITIM; Renault/FITIM; Bosch/FITIM, Swam Stabilo/ICM, Carrefour/UNI; Euradius/UNI, Shopitre/UNI,
Contratistas y/o Subcontratistas	Gea/FITIM; Suez/ICEM-ISP-ICM; Telefonica/UNI, Elanders/UNI
Proveedores y Contratistas/Subcontratistas	Vallourec/FITIM; Brunel/FITIM; Pfeiderer/FITIM; Impregilo/FITIM; Norkse Skog/ICEM; Rhodia/ICEM; Volker Wessels/ICM; Italcementi/ICM; Veidekke/ICM Edf/ICEM-ISP; Ote/UNI; France Telecom/UNI.
Licenciarios y Contratistas/Subcontratistas	Sca/ICEM; Statoil/ICEM; Lukoil/ICEM
Outsourcing	Danske Bank/UNI
Outsourcing, Contratistas, o cualquier otro tipo de servicios	Portugal Telecom/UNI
Fábricas/talleres externos, proveedores y subcontratistas	Inditex/FITTV
Abastecedores	Ikea/ICM
Temporarios y subcontratistas	MSN/UITA
Cooperadores, subcontratistas y proveedores	Arcelor/FITIM
Vendedores o proveedores	Quebecor/UNI

I. Eje en Proveedores, Contratistas/Subcontratistas y Licenciarios

Socios comerciales/contractuales/de negocios	Leoni/FITIM; Reinmetal/FITIM; G4S/UNI; Umicore/FITIM; Roehling/FITIM; Hochtief/ICM;
Socios y proveedores	Bmw/FITIM; Wilkhan/ICM
Socios, subcontratistas y proveedores	Royal Bam/ICEM; Lafarge/ICM-ICEM; Staedler/FITIM;
Socios comerciales, actividades asignadas a terceros y proveedores	Eni/ICEM
Socios de entidades conjuntas (Joint venture)	Fonterra/UITA
Socios en negocios conjuntos (Joint venture), productores bajo control y proveedores	Chiquita/UITA
Terceras partes asociadas	Aker/FITIM
Trabajadores que proveen servicios a la empresa	Iss/UNI
Compañías con obligaciones contractuales	Ballast Nedam/ICM
Red comercial y servicios de terceras personas	Inditex/UNI
Redes de distribución, asociados industriales, proveedores, y subcontratistas	Peugeot-Citroen/FITIM; Volkswagen/FITIM

13 En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: “en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras, muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas en los mercados, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva”.



CUADRO II. ALCANCE SOBRE EMPRESAS VINCULADAS EN AM

I.Fórmula básica	Para las empresas vinculadas actuales y futuras, se intentará que respeten el contenido del AM, como base para buenas relaciones recíprocas.	Bmw/FITIM; Gea/FITIM; D-Chrysler/FITIM; Leoni/FITIM; Prym/FITIM; Reinmetal/FITIM; Rochling/FITIM; skf/FITIM; Volkswagen/FITIM; Umicore/FITIM-ICEM; Lukoil/ICEM, Norkse/ICEM, Eni/ICEM; Statoil/ICEM, Ballast Nedam/ICM; Schwan Stabilo/ICM, Ikea/ICM, Veidekke/ICM; Hotchief/ICM; Danske Bank/UNI, Euradius/UNI; Shopitre/UNI; G4S/UNI; OTE/UNI, Portugal Telecom/UNI; Fonterra/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Carrefour/UNI
II.Fórmula Intermedia	Para las mismas empresas que en el modelo anterior, se sancionará a quienes no cumplan con los contenidos del AM, incluyendo la terminación de la relación contractual.	Aker/FITIM; Brunel/FITIM; Bosch/FITIM; Quebecor/UNI; Chiquita/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Indesit/FITIM, Sca/ICEM. Solo salud y seguridad en el trabajo: Arcelor/FITIM; Rhodia/ICEM.
III. Fórmula máxima	Los contratos con empresas vinculadas incluirán en su contenido la obligación de cumplir con el AM. Se mantiene el criterio de las sanciones, aplicado a los anteriores y los futuros.	Renault/FITIM; Peugeot-Citroen/FITIM; Vallourec/FITIM; Eads/FITIM; Lafarge/ICEM-ICM, Edf/ICEM-ISP (especialmente en salud y seguridad en el trabajo), Suez/ICEM-ICM-ISP Pfleiderer/ICM, Impregilo/ICM. Italcementi/ICM, Staedler/ICM; Royal Bam/ICM; Volker Wessels/ICM; Wilkhlan/ICM; Telefónica/UNI; Inditex/UNI; FranceTelecom/UNI; Iss/UNI; Elanders/UNI; PortugalTelecom/Uni; Inditex/FITTVG;

ANEXOS

ANEXO I. Contenidos sobre Empresas Vinculadas en el Código Básico CIOSL-SPI y otros modelos sectoriales (ICM, FITIM, FITTVG)

Código Básico	1. Contenidos generales - Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios, se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados. - Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos. 2. Compromisos de las empresas vinculadas Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión: - facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones; - permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados; - manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren; - informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este Código; - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código. 3. Otras cláusulas - Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. - Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.
ICM	- A las empresas vinculadas se les requerirá que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad. - La empresa y los subcontratistas deberán, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo y pagarán la seguridad social y las contribuciones a la pensión de jubilación de sus trabajadores.
FITIM	- La empresa, antes de hacer acuerdos con otras empresas, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Acuerdo y utilizará toda su influencia para asegurarse de que las empresas vinculadas firmen acuerdos similares con sus respectivos sindicatos. - La empresa pedirá a las empresas vinculadas que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión del Acuerdo, proporcionando a un grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente. - Las empresas vinculadas que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y de no hacerlo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.



1. Contenidos generales

- La empresa reconoce que sus obligaciones se extienden a todos los trabajadores que producen bienes o servicios para la compañía sean o no empleados directos. Para ello, exigirá a las empresas vinculadas que respeten las prácticas laborales basadas en la normativa reconocida internacionalmente tal como figuran en el presente acuerdo.

- La intención del Acuerdo es facilitar la negociación de convenios colectivos detallados entre afiliados de la FITTVC y la empresa y sus empresas vinculadas. Deberá por tanto servir como una importante base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena de suministros.

- Los requisitos que establece este Acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio.

2. Compromisos de las empresas vinculadas

- La empresa estipulará y exigirá a sus empresas vinculadas que se adhieran a las normas reconocidas internacionalmente que figuran en el Acuerdo.

- Antes de realizar sus pedidos, la empresa evaluará si pueden cumplirse las disposiciones del Acuerdo y hará que sea una obligación contractual que se respete de forma continua.

- La empresa no utilizará ni permitirá que las empresas vinculadas utilicen estos estándares mínimos y condiciones como el máximo alcanzable, o como las únicas condiciones permitidas por la empresa, o que sirvan como base para cualquier reclamación relativa a las normas o condiciones de empleo que deben aplicarse.

- Cuando se haya firmado un acuerdo con otra empresa vinculada, es de esperar que las negociaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo y seguridad e higiene se inicien durante el primer año de aplicación de dicho acuerdo.

- La empresa se asegurará contractualmente de que sus empresas vinculadas comprendan bien los términos del Acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo;

- El objetivo del Acuerdo es permitir una gestión local adecuada dentro de las fábricas de la cadena de suministros de la empresa. Esto sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y sus empresas vinculadas. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio.

- La empresa convertirá en obligación contractual para sus empresas vinculadas el que respeten los términos del Acuerdo y se asegurará de que todos los contratos estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos.

- La empresa establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar sus empresas vinculadas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del Acuerdo.

- La empresa mantendrá un registro apropiado del compromiso de sus proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el Acuerdo; b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otras empresas vinculadas; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo.

- La empresa exigirá a sus empresas vinculadas que presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del Acuerdo.

- La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de una empresa vinculada.

3. Otras cláusulas: El compromiso de la empresa vinculada de cumplir con este procedimiento permitirá la continuación de su contrato con la empresa. En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del Acuerdo por parte de una determinada empresa vinculada, el contrato se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos similares en dos ocasiones. La empresa vinculada podrá autorizar a sus propias empresas vinculadas para que instituyan procedimientos similares. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del Acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes firmantes del acuerdo. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del presente acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en sus contratos que sus empresas vinculadas faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del Acuerdo.



ANEXO II: ACUERDOS EDF/ICEM/ISP E INDITEX/FITTV

I. Acuerdo ICEM-ISP CON EDF

1. Contenidos generales

-Compromisos y orientaciones generales del Grupo EDF referentes a la responsabilidad con nuestros clientes y contratistas.

Artículo 10 Vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones legales, las exigencias de salud y seguridad, y del comportamiento ético de nuestros contratistas con los clientes y el medio ambiente

1. Las empresas del Grupo EDF se cercioran sistemáticamente que los contratistas a los que recurren realizan un trabajo de buena calidad, acatando la legislación local y la normativa internacional vigente (por ejemplo, en lo referente a la prohibición del trabajo de los niños). Las exigencias del Grupo se centrarán especialmente en: el cumplimiento de las leyes, la salud y la seguridad de los trabajadores, el comportamiento ético con los clientes, especialmente el respeto de las personas y de su integridad, y la protección del medio ambiente.

2. Las empresas del Grupo adoptarán procedimientos adecuados para seleccionar y evaluar a los contratistas que respondan a estas exigencias.

3. Se darán a conocer estas exigencias a los contratistas. Toda falta grave y que no se corrija inmediatamente después de haber sido observada, implicará la interrupción de las relaciones comerciales con la empresa contratista, en el marco del cumplimiento de las obligaciones contractuales.

4. En cuanto a la cuestión específica de la seguridad de los trabajadores de las empresas contratistas, se pedirá a esas empresas que hagan un informe de los accidentes de trabajo que se hubieran producido en el marco de las misiones que se les ha asignado.

5. El contratista debe aplicar a su vez a todo contratista que pudiera eventualmente contratar para la misión del caso, las exigencias que el Grupo EDF le impuso a él mismo.

6. Además, los firmantes del presente acuerdo se comprometen a promover los diez principios del Pacto Global (Global Compact) de las Naciones Unidas ante los proveedores que le suministran bienes y servicios.

II. Acuerdo ISP-ICM-ICEM con SUEZ, 2010

Empleo estable y sostenible. GDF SUEZ reconoce la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido. GDF SUEZ y todos los subcontratistas son enteramente responsables de que todo el trabajo se efectúe dentro del marco legal apropiado y, en especial, no buscarán evadir las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado. GDF SUEZ y todos sus subcontratistas cumplirán las obligaciones legales y contractuales hacia todos los trabajadores de acuerdo con la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos laborales y de seguridad social (Convenio 102 de OIT). GDF SUEZ y todos los subcontratistas pagarán las contribuciones de seguridad social y de pensiones de sus trabajadores dondequiera existan tales disposiciones. Las empresas se cerciorarán que los trabajadores no estén clasificados como profesionales independientes cuando

se encuentren trabajando en condiciones de empleo directo (auto-empleo disfrazado). GDF SUEZ espera que sus asociados apliquen principios comparables y considera que ésta es una base importante para una relación de negocios duradera. Todos los empleados tendrán contrato de trabajo escrito o su equivalente.

III. Acuerdo INDITEX-FITTV, 2007

Acuerdan establecer un marco de colaboración con el que se contribuya a la implantación efectiva de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en su "cadena de producción" para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por INDITEX, o por sus Proveedores, Subcontratistas, o Fabricantes o/y Talleres Externos, (centros de producción ajenos a la propiedad de INDITEX) incluyendo aquellos centros de producción en los que ITGLW no tenga representación sindical.

Los compromisos son: 1. verificar la implantación de los Derechos de Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva en la "cadena de producción" de INDITEX. Caso de surgir algún problema, INDITEX e ITGLW cooperarán en la búsqueda de soluciones, incluyendo la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas. 2. facilitar a ITGLW información suficiente relacionada con los procesos de implantación de los Derechos de Asociación y de Negociación Colectiva en su cadena de producción. 3. informar del contenido del presente Acuerdo a sus proveedores y talleres externos y a sus sindicatos afiliados y aquellos otros no federados, respectivamente. 4. desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación de este Acuerdo en la "cadena de producción". El Grupo Inditex se compromete a que todos sus Fabricantes y Talleres Externos se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el Código.

Los Fabricantes Externos y Proveedores: 1. no podrán subcontratar la producción sin la autorización previa y escrita de Inditex; 2. serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de las empresas subcontratadas; 3. aplicarán los principios de este Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores; 3. implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este Código; 3. designarán un representante de la Dirección que será responsable de la aplicación y cumplimiento de este Código; 5. deberán dar a conocer este Código a todos sus empleados y a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de Inditex.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas: 1. autorizarán a Inditex y/o a terceras partes designadas por Inditex, a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitarán a los inspectores

y/ o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación; 2. mantendrán un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse; 3. No deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de Inditex que contravengan lo convenido en la "Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal del Grupo Inditex"; 4. no manipularán ni influirán a sus trabajadores ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento de este Código; 5. no podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por Inditex para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del presente Código; 6. asumen la responsabilidad de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de Inditex en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a Inditex.

IV. Acuerdo ICM-CICA sobre RSME, 2001

- Reconociendo las necesidad de relaciones profesionales justas y abiertas.
- Reconociendo la importancia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que se refieren a la necesidad de luchar contra la pobreza y sus consecuencias y de la necesidad, ahora públicamente reconocida de una infraestructura amplia con referencia al Plan de Acción para la Infraestructura del Banco Mundial.
- Reconociendo que adjudicar contratos estrictamente sobre la base de la regla del postor más bajo aumenta el riesgo de que no se respeten plenamente los requisitos estatutarios de seguridad social, así como de salud y seguridad.
- Reconociendo que estas inquietudes son reconocidas por organizaciones internacionales como la OIT (a través de su programa de acción para la construcción), el Banco Mundial (a través de la extensión de cláusulas sociales en sus documentos de licitación estándar) y la CFI del Banco Mundial, a través de sus Directrices.
- Reconociendo que las directrices y disposiciones contractuales que sitúan la Responsabilidad social y medioambiental de las empresas exclusivamente en los contratistas, son insuficientes mientras tanto los propietarios (según la terminología contractual de la FIDIC, equivalente a "empleadores") y los ingenieros sigan concentrándose en costos y programas.
- Destacando la necesidad de involucrar a los prestatarios, a las agencias ejecutivas, a los propietarios y a los ingenieros en el proceso técnicamente, así como financieramente, durante el proceso de la contratación y el ciclo del proyecto en su totalidad.
- Reconociendo que el prestatario (el país) es responsable de la ratificación y la implementación de los Convenios de la OIT y que estos solamente pueden

ser totalmente efectivos si el país prestatario promulga y hace cumplir las leyes apropiadas.

▪ Reconociendo la necesidad de evitar distorsionar la competencia a través de "dumping social", lo que supone que el costo de las normas sociales, incluyendo el bienestar, la salud y la seguridad opcionales, se distingan de los costos de suministrar la construcción de las obras permanentes para las que se ha contratado al contratista.

Las partes en este Acuerdo:

1. Recomiendan que se incluyan los elementos siguientes en las especificaciones y los documentos de licitación de futuros contratos de construcción: todos los detalles completos de los requisitos sociales: 1. inclusión, en la medida de lo posible, de tales requisitos como partidas mensurables y con precios del presupuesto, 2. compromiso de que el propietario paga al contratista en plazos mensuales, los servicios efectivamente llevados a cabo por el contratista. Esta provisión se hace para asegurar que el propietario controla los requisitos enumerados en el contrato, y el contratista cumple con ellos, como es estipulado arriba. 3. compromiso que, bajo ningún concepto, estos artículos se pagarán con una "cantidad a tanto alzado" o estimada ser incluida en los gastos generales de los precios de unidad, que harían la implementación de estos requisitos imposibles de controlar por el propietario y el ingeniero.
2. Sugieren de manera no limitativa como ejemplos de los requisitos sociales mencionados en el § 1 arriba, los elementos siguientes: transporte de los trabajadores, equipamiento sanitario y servicio sanitario en la construcción o cerca de ella, alojamiento de los trabajadores y servicios relacionales, viviendas para la familia del personal permanente en la construcción y/o organización de turnos para permitir a los trabajadores una vida de familia decente volviendo a caso a intervalos razonables, formación, prevención y equipo para salud y seguridad ocupacionales, reconocimiento de la construcción de andamiajes como trabajo sujeto a especificaciones técnicas en lo concerniente a la seguridad de los trabajadores.
3. Acuerdan que estas medidas tienen que ser y pueden ser perfectamente compatibles con la productividad y la innovación.
4. Reconocen que este enfoque tiene que adaptarse a las especificidades del proyecto, entre las cuales su tamaño, su ubicación y su duración, así como al entorno humano y social en el que se tendrá que llevar la obra y en conformidad con la economía del proyecto.
5. Coinciden en pensar que la mayor participación de los propietarios y de los ingenieros al lado de los principios definidos arriba podrían mejorar en gran medida las condiciones de los trabajadores del sector de la construcción.
6. Instan a las Organizaciones Internacionales a que se pongan a la cabeza de esta iniciativa, con el fin de crear el impulso que, en una segunda etapa, podría tener consecuencias benéficas para los proyectos locales financiados y administrados por los sectores privado y público de los países prestatarios.

