

Resumen de casos de estudio en España

Endesa (de la que ENEL posee el 70% de las acciones). Empresa del sector energía.

AMI:

- *Título: Protocolo para la institucionalización del diálogo a nivel internacional entre la Dirección General de Endesa y las representaciones sindicales.*
- *Números (incluso la renovación): 1 Endesa, 1 Enel.*
- *Fechas: Endesa, 2002; Enel, 2014.*
- *Ámbito de aplicación: ninguna referencia directa (“sobre las que Endesa ejerce el control”).*

Contenidos principales del Acuerdo

El Acuerdo reconoce el compromiso de las partes en relación con la conformidad a las normas internacionales del trabajo (con particular referencia a la libertad sindical y al derecho de organización) y a las normas internacionales sobre el respeto de los derechos humanos, además del respeto de las normas en materia de salud, seguridad y prevención de los riesgos en el trabajo y la formación profesional de los trabajadores.

1

Medidas de seguimiento e implementación

Los representantes sindicales de los distintos países (uno para cada país en el que el grupo está presente) constituyeron un “fórum/comité” internacional. Esta instancia fue creada como herramienta de debate para la promoción del diálogo social y para la solución de los litigios. La actuación del Acuerdo en Endesa ha sido promovida a través del proyecto “Electric Trade Union net”, red sindical del sector eléctrico, desarrollado por la Federación de sector del sindicato CCOO y por los sindicatos de América Latina, con representación de las empresas controladas por Endesa y otras empresas del sector eléctrico. El objetivo principal consistía en la identificación de los representantes sindicales a nivel local, con la creación de redes sindicales a

través de las cuales actuar el seguimiento de la cadena del suministro. Se celebraron reuniones con la participación de los representantes sindicales de los distintos países representados. Cada seis meses se organizaron reuniones de seguimiento. La Dirección de Recursos Humanos de Endesa se reunió con los funcionarios de más alto nivel de las organizaciones sindicales signatarias, y con un representante de la Federación Internacional de cada país. En el encuentro se procedió con un análisis y un intercambio recíproco de información sobre las condiciones de trabajo y de los trabajadores, y las perspectivas a corto y medio plazo (por ejemplo, sobre la evolución del empleo).

OHL (Obrascón Huarte Laín). Empresa del sector de la construcción, ingeniería civil y actividades en concesión.

AMI:

- *Título: Acuerdo marco entre Obrascón, Huarte, Laín S.A., Federación internacional de los trabajadores de la madera y la construcción, FECOMA y MCA.*
- *Números (incluso la renovación): 1 AMI (ningún acuerdo anterior).*
- *Fechas: 2012*
- *Ámbito de aplicación: aplicación eficaz para las actividades del sector de la construcción (OHL SA).*

2

Contenidos principales del Acuerdo

El Acuerdo respeta los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración tripartita de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En detalle: libertad sindical y derecho de negociación colectiva (Convenios de la OIT 87 y 98); libertad de elección del empleo (con exclusión del trabajo forzoso y de la esclavitud) (Convenios de la OIT 29 y 105); eliminación de la discriminación e igualdad de oportunidades; protección de los trabajadores migrantes; ningún recurso al trabajo infantil (Convenios de la OIT 138 y 182); salarios suficientes (salario de subsistencia); prohibición de horarios de trabajo excesivos; salud y

seguridad en el trabajo (Convenios de la OIT 155 y 167); bienestar de los trabajadores; formación profesional; relación de trabajo y conformidad con las normas en materia de seguridad social.

Medidas de seguimiento e implementación

A los fines del seguimiento se constituye un “grupo de referencia”, compuesto por miembros de la dirección de la empresa OHL SA y los representantes de BWI, FECOMA-CCOO y MCA-UGT. El objetivo es garantizar el papel de las organizaciones sindicales locales y nacionales afiliadas a BWI en el proceso de seguimiento y la empresa garantizará su posibilidad de acceder a los trabajadores, además de los derechos necesarios a la información. Se está evaluando la posibilidad de visitar los lugares de trabajo y otros mecanismos, como solicitado por BWI. Por lo que concierne a la cobertura, las sociedades controladas pueden incluirse en el proceso de seguimiento y se alienta a los proveedores a comportarse igualmente. Se redacta un informe anual sobre el estado del AMI que debería conservarse en los archivos de la empresa después de la aprobación por ambas partes.

ThyssenKrupp AG. Empresa del sector metalmecánico y de servicios (producción de acero y suministro de sistemas y componentes para el sector automovilístico, ascensores, escaleras móviles, comercio de materiales y servicios industriales).

AMI:

- *Título: Acuerdo marco internacional entre ThyssenKrupp AG, Comité de empresa del Grupo ThyssenKrupp AG, IG Metall e IndustriAll Global Union (2015).*
- *Números (incluso la renovación): 1 AMI + 1 acuerdo anterior (responsabilidad social) + 1 Acuerdo sobre salud y seguridad.*
- *Fechas: AMI en 2015; Acuerdo sobre la responsabilidad social y las relaciones industriales en 2007.*
- *Ámbito de aplicación: válido en todo el mundo para todas las compañías controladas, pero no para los proveedores.*

Contenidos principales del Acuerdo

Obligación general para todas las partes de reconocer y respetar los derechos fundamentales ratificados en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de la OIT sobre los principios y los derechos fundamentales del trabajo. La referencia se remite a las normas fundamentales del trabajo reconocidas por los Convenios de la OIT 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182, que en gran parte ya estaban incluidas en el Acuerdo anterior sobre la responsabilidad social (2007).

Medidas de seguimiento e implementación

El Comité Internacional (CI) constituye la instancia para el seguimiento de la actuación del AMI. El comité está compuesto por el presidente del Comité de Grupo, por los dos vicepresidentes del Comité de empresa del Grupo, por el presidente del Comité de Empresa Europeo, por el funcionario de IGMetall responsable por ThyssenKrupp y por un representante de IndustriAll Global Union. Se trata de las mismas partes que firmaron el Acuerdo (es posible ampliar el número de participantes). Para el seguimiento del AMI se celebran cuatro reuniones del CI

(incluso una visita de supervisión para el análisis de los accidentes laborales en los establecimientos de producción). El CI puede celebrar también reuniones con participación reducida (dos representantes de la empresa y dos representantes de las partes sociales). A fin de año se redacta un informe sobre la base de los documentos preparados y de las visitas en los establecimientos de producción.