



**ESTUDIO:
CLÁUSULAS SOBRE
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE
ESTIPULADAS EN
LOS ACUERDOS MARCO
INTERNACIONALES**

Con ayuda financiera de la Comisión Europea
With the support of the European Commission



Índice

LISTA DE ACRÓNIMOS	4
ACUERDOS MARCO: BREVE INTRODUCCIÓN	6
METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA	9
PARTE 1: ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES: EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS	11
FUNDAMENTO LÓGICO	11
LOS ACUERDOS MARCO COMO HERRAMIENTA PARA EL DIÁLOGO SOCIAL TRANSNACIONAL.....	14
TENDENCIAS QUE SIGUEN LOS ACUERDOS	17
PARTES QUE INTERVIENEN	20
PRINCIPALES CONTENIDOS DE LOS ACUERDOS	22
APLICACIÓN Y SUPERVISIÓN	24
RECURSOS	28
PARTE 2: CLÁUSULAS SOBRE SSL Y MEDIO AMBIENTE CONTEMPLADAS EN LOS ACUERDOS MARCO.....	30
SIGNIFICADO DE LAS MENCIONES Y CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. 31	
CONTENIDO Y TENDENCIAS DE LAS MENCIONES Y CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	35
EL DESARROLLO SOSTENIBLE COMO MARCO	39
CAPÍTULO 2.1. – INCLUSIÓN DEL MEDIO AMBIENTE EN LOS AMI.....	40
EL MEDIO AMBIENTE COMO COMPROMISO GENERAL DE LAS PARTES QUE FIRMAN EL ACUERDO	43
EL MEDIO AMBIENTE COMO TEMA DENTRO DEL DIÁLOGO SOCIAL	46
ENFOQUES Y POLÍTICAS CONCRETOS. TECNOLOGÍAS NO CONTAMINANTES EN LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES.....	49
MÁS ALLÁ DE LAS PARTES FIRMANTES: LA CADENA DE SUMINISTRO.....	50
CÓMO SUPERVISAR LAS CLÁUSULAS DEL ACUERDO RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE.....	51
EL MEDIO AMBIENTE EN LOS ACUERDOS MARCO: TRABAJO EXPERIMENTAL EN LA REALIDAD..	52
CAPÍTULO 2.2. – CÓMO ES TRATADO EL ASPECTO RELATIVO A LA SSL EN LOS DIFERENTES AMI.....	55
LA INCLUSIÓN DE LAS CUESTIONES RELATIVAS A LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL EN LOS AMI.....	55
CONVENIOS DE LA OIT.....	57
LA SALUD DE LOS TRABAJADORES COMO PARTE FUNDAMENTAL DEL DIÁLOGO SOCIAL	59
ENFOQUES Y POLÍTICAS ESPECÍFICOS.....	60

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN TODOS LOS CENTROS DE PRODUCCIÓN	62
MÁS ALLÁ DE LAS PARTES FIRMANTES	62
SUPERVISIÓN DE LOS COMPROMISOS EN EL ÁREA DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.....	63
BARRERAS QUE EXISTEN EN ALGUNOS ACUERDOS MARCO PARA TRATAR EL TEMA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	65
OBSERVACIONES FINALES	69
PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN EN EL FUTURO	75
 ANEXO I - DIEZ PERFILES DE EMPRESA BASADOS EN EL ANÁLISIS DE ACUERDOS MARCO Y CÓDIGOS DE CONDUCTA EN LO QUE RESPECTA A SUS CONTENIDOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE ..	
CHIQUITA	77
DANONE	82
DANSKE BANK.....	88
EDF.....	94
LAFARGE	103
NAMPAK.....	111
ROYAL BAM GROUP	117
STATOIL.....	123
UMICORE	129
WAZ	136

Lista de acrónimos

AMI	Acuerdo marco internacional
CE	Comisión Europea
CEE	Comité de empresa europeo
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CMN	Corporación multinacional
CSI	Confederación Sindical Internacional
EADS NV	Compañía europea de aeronáutica, defensa y espacio (<i>European Aeronautic Defence and Space</i>)
EDF	<i>Electricité de France</i>
EFFAT	Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura, el Turismo y Afines (<i>European Federation of trade unions in the Food, Agriculture and Tourism</i>)
EMN	Empresa multinacional
ENI	<i>Ente Nazionale Idrocarburi</i>
ETN	Empresa transnacional
ETUI-REHS	Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Educación y la Salud y Seguridad (<i>European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety</i>)
FEM	Federación Europea de Metalúrgicos
FEP	Federación Europea de Periodistas
FIP	Federación Internacional de Periodistas
FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FITIM	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
FITVC	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
FLA	Asociación para el trabajo justo (<i>Fair Labor Association</i>)
FSI	Federación sindical internacional
GEA	<i>Group Aktiengesellschaft</i>
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (<i>International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions</i>)
ICF	Federación Internacional de Sindicatos del sector químico e industrias diversas (<i>International Federation of Chemical and General Workers' Unions</i>)

ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (antigua Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera)
IED	Inversión extranjera directa
IMEC	Comité Marítimo Internacional de Empleadores (<i>International Maritime Employers' Committee</i>)
ISP	Internacional de los Servicios Públicos
ITF	Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (<i>International Transport Workers' Federation</i>)
MLC	Convenio sobre el trabajo marítimo (<i>Maritime Labour Convention</i>)
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
OTE	Organismo de telecomunicaciones de Grecia
RAG	<i>RagaMuffin Associated Group</i>
RSC	Responsabilidad social corporativa
SSL	Salud y seguridad laboral
SSLMA	Salud y seguridad laboral y medio ambiente
SPI	Secretariado profesional internacional
STABILO	<i>Schwanhäußer GmbH & Co. KG</i>
UE	Unión Europea
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines
UNI	Sindicato Global UNI (<i>Union Network International</i>)
WAZ	<i>Westdeutsche Allgemeine Zeitung Mediengruppe</i>

Acuerdos Marco: breve introducción

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) o Acuerdos Marco Globales surgen de la negociación conjunta entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales (FSI) con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las normas laborales internacionales en todos los países y lugares donde operan dichas empresas. Son propuestas de los sindicatos que apuntan a mejorar el desempeño laboral y social de las empresas multinacionales, así como las condiciones laborales y sociales en el contexto de la globalización. Por lo tanto, los AMI son instrumentos para el diálogo social con alcance mundial.

En los últimos años, se ha escrito mucho sobre el potencial y las repercusiones de los AMI¹. Su desarrollo ha suscitado un amplio interés académico y se han realizado numerosos estudios dedicados a analizar en qué consisten y cuáles son las expectativas de los actores involucrados. Ese alto grado de interés es un reflejo de su potencial, ya que los acuerdos podrían cubrir la brecha que existe en el proceso actual de globalización. Las empresas multinacionales operan en el ámbito internacional mientras que las normas laborales tienen un alcance fundamentalmente nacional.

El objetivo de los AMI es mejorar el comportamiento laboral y social de las empresas multinacionales en todos sus centros de producción, dispersos desde el punto de vista geográfico. En un principio, el objetivo principal de los AMI era asegurar compromisos relativos a los principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral: la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como los términos y las condiciones de empleo.

Sin embargo, el presente estudio se enfoca en otros aspectos de los acuerdos: las cláusulas relacionadas con el medio ambiente y la salud y seguridad laboral (SSL). Aunque ambos temas son bastante diferentes, comparten una serie de características. De hecho, generalmente los sindicatos las abordan de manera integrada y durante muchos años las combinaron en un área importante de la acción sindical llamada “salud y seguridad laboral y medio ambiente”.

¹ Konstantinos Papadakis. (2008). Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿Un marco global emergente de relaciones industriales? Organización Internacional del Trabajo (OIT), 267-288; Isabelle Schömann, André Sobczak, Eckhard Voss y Peter Wilke. (marzo de 2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound); Nikolaus Hammer. (Winter 2005). *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, *Transfer* 4/05 11 (4) 511-530; Michael Fichter y Jörg Sydow. (2008). *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?* Freie Universität, Berlín, Alemania.

Históricamente, los sindicatos han tratado estos temas de forma conjunta. La participación de los trabajadores en las políticas sobre medio ambiente en el lugar de trabajo se ha desarrollado, por diferentes razones, a través de los comités y departamentos encargados de la salud laboral. En primer lugar, estos eran espacios para la acción sindical innovadora que transcendía las demandas tradicionales: salario y condiciones laborales básicas. En segundo lugar, desde la perspectiva del lugar de trabajo, el medio ambiente se puede percibir en dos fases: el medio ambiente “interno”, el lugar de trabajo mismo; y el medio ambiente “externo” que se relaciona con el contexto y los medios a través de los cuales desarrolla sus actividades una empresa. El conocimiento técnico disponible a través de los departamentos sindicales, los comités y los representantes de salud laboral permite a los trabajadores encontrar la información adecuada e integrar las dificultades técnicas asociadas a los problemas medioambientales. Por último, existe un vínculo claro entre la salud, el medio ambiente y la necesidad de establecer sistemas integrados para promover mejoras en ambas esferas.

En la mayoría de los acuerdos que se han estudiado, así como en las iniciativas llevadas a cabo para su implementación, estos temas se han abordado de manera simultánea y conjunta. Como los sindicatos son generalmente quienes han iniciado las propuestas de AMI, la inclusión de las cláusulas sobre medio ambiente y salud laboral ha ido de la mano de las realidades organizativas de los sindicatos. Aunque en el presente estudio, ambos áreas se analizan y presentan por separado, muchas veces los actores las han tratado de forma conjunta.

Por otro lado, a pesar de la tradición sindical de vincular las cuestiones sobre medio ambiente a la salud laboral, se puede observar una progresiva tendencia hacia su diferenciación. Varias razones existen como explicación. Entre ellas, cabe considerar el lugar cada vez más importante que ocupan las políticas sobre medio ambiente, por ejemplo, aquellas relacionadas con el cambio climático y el efecto de las políticas para su mitigación en la producción. Los trabajadores están cada vez más preparados para participar de la elaboración y la supervisión de las políticas sobre medio ambiente. De hecho, reconocen cada vez más que las políticas sobre medio ambiente son esenciales para garantizar empleos decentes y sostenibles a largo plazo. El impacto en el medio ambiente de las diferentes actividades y las consecuencias de las políticas sobre medio ambiente puestas en práctica para atenuar dicho impacto están conformando indiscutiblemente las decisiones estratégicas en materia de producción. Por esa razón, el medio ambiente podrá tener un lugar cada vez más importante en el diálogo social y en las negociaciones entre empleadores y trabajadores. Los trabajadores estarán más interesados en participar y tener un papel más activo en espacios e iniciativas en los que se traten las cuestiones sobre el medio ambiente, dentro o fuera del marco del diálogo social.

Si esa es la cultura sindical, de vinculación de ambos temas, la tradición de los empleadores es bastante diferente. Las políticas y los compromisos de las empresas multinacionales en materia de medio ambiente generalmente se desarrollan en departamentos encargados del medio

ambiente que tienen muy poca relación con los departamentos de recursos humanos y con los directivos a cargo de manejar las negociaciones con los trabajadores. En otras palabras, el medio ambiente queda fuera del alcance de la participación de los trabajadores y generalmente se aborda a través de los departamentos de gestión medioambiental y en el marco de otras acciones voluntarias, como los códigos de conducta, que implican una participación limitada de los trabajadores y los sindicatos. A fin de situarlos en este contexto más amplio, además de analizar los Acuerdos Marco Internacionales, se han examinado otras políticas en relación con las empresas estudiadas.

En las últimas décadas, los agentes sociales (especialistas en medio ambiente, consumidores, comunidades locales, entre otros) han exigido la introducción de la responsabilidad medioambiental en las prácticas empresariales. En muchas de las ocasiones, los trabajadores han participado en esas demandas, en otras ocasiones no ha sido así, debido a la idea de los posibles riesgos que ello implica para sus empleos. Sin embargo, empieza a surgir de manera general una fuerte demanda por parte de los sindicatos para que las multinacionales sean más sostenibles desde el punto vista social y medioambiental.

El presente estudio se centra en los AMI, en el diálogo social mundial sobre la salud y seguridad laboral y sobre el medio ambiente. No obstante, las empresas multinacionales también ponen en práctica otras iniciativas que abordan el tema de la salud y seguridad laboral y, en particular, el medio ambiente y que pueden involucrar a los trabajadores en mayor o menor medida. Esas iniciativas no constituyen el objeto de estudio en el presente trabajo, pero es preciso notar que las mismas pueden generar sinergias.

Para que cualquiera de los dos temas tenga entrada en los AMI, se deben cumplir varias condiciones. En primer lugar, es necesario que el tema, en este caso la SSL y el medio ambiente, se considere objeto de discusión en el diálogo social. Así mismo, cada una de las partes debe reconocer, más o menos explícitamente, la legitimidad del otro para abordar la cuestión y debe haber acuerdo conjunto sobre la pertinencia del instrumento, en este caso, el AMI, para tratar el problema. De lo contrario, sería poco probable que el AMI los incluya.

En este sentido, la salud y la seguridad laboral se ha convertido, sin lugar a dudas, en un tema para el diálogo social, aunque existen algunos ejemplos aislados en las empresas estudiadas en las que éste aún no se ha reconocido como tal. La defensa de la salud de los trabajadores ocupa un lugar destacado en la agenda de negociaciones de las organizaciones sindicales y, como consecuencia de ello, las empresas multinacionales reconocen cada vez más su importancia.

Sin embargo, las cuestiones relativas al medio ambiente no gozan del mismo nivel de reconocimiento. Aunque en algunos países, empresas y sectores existen ejemplos concretos

de reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores en lo que respecta al medio ambiente, el tema está lejos de considerarse un área general para el diálogo social. No obstante, hay una demanda creciente en el ámbito local, nacional y sectorial que apunta a una mayor participación de los trabajadores. En el presente estudio se destacan los principales obstáculos para su desarrollo y las áreas en las que se observan algunos progresos.

Metodología y estructura

El presente estudio incluye una actualización de los acuerdos marco que ya han sido firmados. También ofrece un análisis de las tendencias generales que rodean a los AMI, así como el alcance y aplicación de éstos. Asimismo se analizan las cláusulas y las menciones sobre medio ambiente y salud y seguridad laboral, los diferentes enfoques, su implementación, así como el peso que tienen en el esquema de las relaciones laborales y en los debates, los obstáculos, los desafíos y los motores del diálogo social.

La investigación se ha llevado a cabo en dos fases:

- Análisis de los 72 AMI firmados hasta junio de 2009. Se analizaron los diferentes textos, cláusulas y menciones relacionados con el medio ambiente y la salud y seguridad laboral, centrándose especialmente en los contenidos, el ámbito de aplicación y sus disposiciones en materia de aplicación y supervisión.
- Investigación de campo centrada en 14 acuerdos. Se llevó a cabo un estudio exhaustivo sobre 10 acuerdos a través de entrevistas a directivos de empresa y representantes de los trabajadores. Para ubicar estos acuerdos en un contexto más amplio, también se examinaron otras políticas de las empresas multinacionales. Además, se seleccionaron 4 acuerdos adicionales como estudios de casos en profundidad que incluyeron, por lo menos, 8 entrevistas a ambas partes para cada acuerdo. La lista completa y la información detallada figuran en la tabla 1 de la página 13.

El análisis desarrollado en los diferentes capítulos combina la información obtenida a partir de los textos de los acuerdos y de las entrevistas realizadas. Cuando se hace referencia a un contenido textual específico de los acuerdos, la materia de estudio aparece en corchetes [...], y cuando se hace referencia al material extraído de las entrevistas, el contenido se señala entre comillas "...". A fin de respetar la confidencialidad de las personas entrevistadas, se han omitido sus nombres, señalándose únicamente la función de la persona entrevistada (es decir, si se trata de un representante de la dirección o de un representante sindical).

Las 14 empresas fueron seleccionadas como empresas representativas partiendo de los siguientes criterios:

- Diversidad de sectores económicos y variedad de federaciones sindicales internacionales como signatarios;
- Diversidad de países que son domicilio social de las empresas, incluyendo países fuera de la Unión Europea;
- Diversidad en lo que respecta a la fecha de la firma que se ha de tener en cuenta para efectos de evaluación de acuerdos más antiguos y su aplicación y para la identificación de nuevas tendencias en los acuerdos recién firmados;
- Variación en cuanto a los grados de atención prestada a los asuntos relativos a la salud y seguridad laboral y el medio ambiente. La mayoría de los AMI seleccionados contienen cláusulas sobre ambos temas; cuatro de ellos no contemplan nada en materia de medio ambiente y uno de los AMI no estipula nada en relación con la salud y la seguridad laboral o el medio ambiente.

Parte 1: Acuerdos Marco Internacionales: evolución y tendencias

Fundamento lógico

La globalización genera cada vez mayor preocupación por la relación que las empresas desarrollan con el resto de la sociedad. Esta inquietud ha dado origen a un debate sobre las responsabilidades de la empresa en el ámbito social en general. En respuesta a la presión ejercida por varios agentes sociales, las multinacionales se han visto obligadas cada vez con mayor frecuencia a adoptar iniciativas en diversas áreas (social, medioambiental y sanitaria) con el fin de adelantarse a la legislación nacional, a veces deficiente. Además de responder a las exigencias cada vez mayores del público, dichas iniciativas han permitido a las empresas mejorar su imagen corporativa general.

Algunas de estas iniciativas han sido calificadas bajo el nombre de “Responsabilidad Social Corporativa” (RSC). La RSC son acciones voluntarias y unilaterales que realizan las empresas con la finalidad de abordar ciertos temas específicos relacionados con las obligaciones sociales, en sentido general, que tiene toda empresa. Su carácter voluntario hace que las iniciativas de RSC se diferencien de las tradicionales obligaciones legalmente vinculantes. La RSC se diferencia de las “responsabilidades sociales de la empresa” en el sentido de que estas últimas se definen como un conjunto de expectativas ampliamente aceptadas sobre cómo debe comportarse la empresa. Las responsabilidades sociales de la empresa pueden imponerse mediante leyes o tomar la forma de instrumentos negociados, pero sin carácter vinculante.

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) representan instrumentos que pueden utilizarse para fomentar la responsabilidad social de la empresa. Los AMI son propuestas promovidas por los sindicatos con el objeto de mejorar el desempeño de las empresas multinacionales (EMN) en los ámbitos social y laboral en el contexto de la globalización. Su propósito es garantizar que las normas internacionales del trabajo se apliquen de manera uniforme en todos los países y sitios donde operan las EMN.

La promoción que hacen los sindicatos de los AMI es el reflejo de un intento consciente de apartar los códigos de conducta privados, que proliferan, de la lista de formas optativas de la RSC y encaminarse hacia el diálogo social y las relaciones laborales a nivel global (CIOSL, 1997, Justicia 2001).

Los AMI pretenden eliminar el desfase que existe entre el funcionamiento de las multinacionales a nivel mundial y las reglamentaciones establecidas a nivel nacional en materia laboral y social. Los AMI, al igual que otras iniciativas, son herramientas que disminuyen progresivamente estas desigualdades.

Para fines del presente estudio, emplearemos el término AMI, si bien muchas personas prefieren hablar de Acuerdos Marco Globales (AMG). Éstos son herramientas negociadas entre las EMN y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), cuyo objetivo es mejorar el desempeño de las empresas multinacionales en el área social y laboral en el contexto de la globalización.

Los AMI son respuestas promovidas por los sindicatos con un enfoque específico que las diferencia claramente de las iniciativas de tipo RSC.

Según las declaraciones obtenidas a través de las entrevistas, las empresas se sienten a menudo motivadas para firmar acuerdos de este tipo por razones de imagen. Para las EMN, el AMI representa una oportunidad para mejorar su imagen pública y su reputación. Sin embargo, existen casos de empresas que se comprometen realmente a garantizar normas sociales mínimas para todos sus trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica. Para los sindicalistas, esto ofrece ventajas adicionales, ya que los AMI son herramientas que permiten ampliar las normas de trabajo mínimas y los derechos sociales, además de fortalecer las organizaciones de representación de los trabajadores en aquellos países y centros de producción donde éstos cuentan con poca representación.

“La importancia que el AMI reviste para nuestra política... sobre todo en lo que a reputación se refiere”. (Representante de la dirección)².

“Quisiéramos preservar nuestra imagen de empleador atractivo y hacer saber también a los empleados del grupo que ésta es la política de las empresas”. (Representante de la dirección).

“La razón para firmar un acuerdo de este tipo es dar constancia de nuestro compromiso de establecer que las prácticas de nuestra empresa sean exactamente las mismas en cualquier sitio donde llevemos a cabo nuestras operaciones de fabricación”. (Representante de la dirección).

“El acuerdo era necesario para garantizar que los trabajadores estén protegidos por normas laborales, cualquiera que sea el sitio donde éstos trabajen”. (Representante sindical).

² Nota: Las citas que se hacen en el presente capítulo, extraídas de las entrevistas, se han escrito en letra cursiva. Así mismo, tal y como se ha explicado anteriormente, se han omitido los nombres de las personas entrevistadas.

“(…) para utilizar el texto como texto de base para los acuerdos de alcance local o nacional, de conformidad con la legislación respectiva. A fin de establecer ciertas pautas”. (Representante sindical).

“Observamos que en otros países las empresas se comportan de manera diferente a como lo hacen en sus propios países; por ejemplo, no tienen contratos de trabajo, no hay sindicatos, etc. Se aplican dos tipos de normas; dichas normas difieren en función del país donde operen las empresas”. (Representante sindical).

“No nos interesa firmar un AMI. Lo que nos interesa realmente es ganar el reconocimiento de nuestros afiliados, lo que significa que las empresas reconozcan que deben trabajar con nuestros afiliados nacionales y considerarlos como sus contrapartes a nivel nacional”. (Representante sindical).

No obstante, los AMI son una realidad emergente que sigue teniendo poca visibilidad. En lo que respecta a las empresas analizadas, la visibilidad de las políticas de RSC es mucho mayor que la que se le da a los AMI. Por ejemplo, en 5 de las 14 empresas analizadas, la RSC ocupa un espacio importante en la página web, mientras que el AMI brilla por su ausencia. Sólo en uno de los casos estudiados, el Danske Bank, se observó un nivel de visibilidad equiparable.

Tabla 1 – Visibilidad de los AMI y de la RSC

Empresa	Visibilidad en la página Web	
	AMI	RSC
Chiquita	Ninguna visibilidad	Visibilidad media
Danone	Ninguna visibilidad	Gran visibilidad
Danske Bank	Visibilidad media	Mediana-gran visibilidad
EDF	Ninguna visibilidad	Gran visibilidad
Ikea	Poca visibilidad	Gran visibilidad
Inditex	Ninguna visibilidad	Mediana-gran visibilidad
Lafarge	Ninguna visibilidad	Gran visibilidad
Nampak	Ninguna visibilidad	Visibilidad media
Peugeot	Visibilidad media	Gran visibilidad

Rodhia	Gran visibilidad	Gran visibilidad
Royal Bam Group	Ninguna visibilidad	Mediana-gran visibilidad
Statoil	Poca visibilidad	Gran visibilidad
Umicore	Ninguna visibilidad	Gran visibilidad
WAZ	Poca visibilidad	Poca visibilidad

Los acuerdos marco como herramienta para el diálogo social transnacional

Mucho se ha escrito hasta ahora acerca de las características particulares de los acuerdos marco en comparación con otras iniciativas voluntarias³. Una de las características que con más frecuencia se menciona es el hecho de que estos acuerdos sean instrumentos negociados. Esta particularidad ha podido comprobarse en otros códigos de conducta multilaterales. Lo que da a los AMI ese carácter realmente innovador es que los mismos son firmados por las EMN y las Federaciones Sindicales Internacionales (que representan los intereses de los trabajadores por empresa o sector a nivel internacional).

No obstante, el hecho de que los acuerdos marco sean negociados constituye una característica esencial. La negociación implica el reconocimiento mutuo de ambas partes, así como una decisión concertada de ir más allá de la información y la consulta y de alcanzar un mayor nivel de participación.

“En el fondo, si consideramos que el diálogo social se basa en tres pilares fundamentales, siendo el primero los asuntos relativos al medio ambiente, el segundo los asuntos relativos a la economía y la sociedad y el tercero el aspecto social, podemos inferir que el AMI es una herramienta interesante para garantizar que el aspecto social o el lado social del diálogo social sea el producto de acuerdos negociados y no de cartas o políticas unilaterales. No creemos en ninguno de los textos o directrices que se deriven de las políticas de responsabilidad social corporativas. Consideramos que los acuerdos negociados son mucho más fiables y serios que el enfoque que propone la RSC, es decir, un enfoque de tipo comercial para promover las relaciones entre inversores”. (Representante sindical).

³ International Framework Agreements as elements of a cross-border industrial relations framework, Papadakis ,2008; Codes of conduct and international framework agreements, Schomann; International Trade Union Cooperation, Fichtner 2008.

Los acuerdos marco pueden, por tanto, considerarse como instrumentos transnacionales para el diálogo social. El diálogo social, ya sea nacional o internacional, es el diálogo que se desarrolla entre actores sociales (la dirección de una empresa, en representación de los intereses de la empresa, y los sindicatos, que representan a las y los trabajadores). El diálogo social puede adoptar múltiples formas, entre ellas, la negociación colectiva. La mayoría de los países disponen de un marco legal para el diálogo social a nivel nacional, si bien dicho marco legal puede variar ampliamente de un país a otro.

Sin embargo, a nivel internacional, el diálogo social se torna más complicado debido a que las empresas y las industrias no tienen obligación legal de reconocer a las organizaciones sindicales o entablar negociaciones a nivel internacional. No obstante, existen algunos ejemplos de diálogo social internacional limitado. La estructura tripartita de la OIT es un buen ejemplo de ello. Existen también numerosos ejemplos de diálogo social en determinadas empresas que han utilizado como herramienta para el diálogo social los Acuerdos Marco Internacionales.

El tipo de relaciones laborales que promueven los acuerdos marco se contraponen a las “campañas”, que generan mayor antagonismo. El proceso de adopción de un AMI implica que las partes reconozcan y acepten un conjunto de reglas del juego predeterminadas y, fundamentalmente, que establezcan políticas para que las tácticas y las estrategias de las partes se basen más en el diálogo que en la fuerza, aunque esto no significa que las partes no caigan de vez en cuando en conflicto.

“Como dije, forma más bien parte de nuestro trabajo cotidiano. Tenemos... ¿cómo diría yo?, tratamos de bailar con los sindicatos en lugar de caernos a golpes”. (Representante de la dirección).

“Y un acuerdo puedes destruirlo modificándolo y haciendo campaña, porque así la relación de confianza que se necesita ir construyendo... en torno al acuerdo... puede ser destruida muy fácilmente. De manera que estos son los aspectos que hay que tener en cuenta”. (Representante de la dirección).

“El acuerdo ha tenido repercusiones sumamente positivas, ya que hemos dejado atrás todo un pasado de enfrentamientos y hemos evolucionado y entrado verdaderamente en una era de diálogo y negociación. Esto ha sido extremadamente importante, ya que las huelgas en esta industria causan muchísimos daños y desestabilizan nuestra empresa. Ha sido importante encontrar soluciones a problemas sobre los que se tienen puntos de vista diametralmente opuestos”. (Representante de la dirección).

Los acuerdos establecen un marco de principios; con ellos no se pretende establecer acuerdos colectivos detallados. Su propósito no es competir con o ir en contra de los convenios colectivos que ya existen a nivel nacional, sino más bien alentar la creación de nuevos espacios donde los trabajadores puedan organizarse y negociar⁴.

En comparación con las relaciones laborales a nivel nacional, los AMI dejan mucha carta blanca en lo que a contenido se refiere. En ellos, las cuestiones se abordan desde la perspectiva de los principios, ya que es mucho más difícil (y no es su objetivo, además) adentrarse en la definición de cada materia, como sucede en el caso de los convenios colectivos. En todo caso, existen diferencias importantes entre los acuerdos estudiados. A pesar de la falta de concreción que caracteriza a los AMI, en comparación con los convenios colectivos nacionales, cuando se trata de un mismo contenido, los AMI son mucho más concretos que los códigos de conducta.

En términos más generales, los AMI implican un enfoque más “formativo” que “afirmativo”. Por enfoque afirmativo se entiende la presentación de información sobre prácticas existentes y acordadas. Este tipo de enfoque tiene una función principalmente comunicativa, relacionada con la reputación de las empresas. Por otro lado, a través de acciones formativas, los acuerdos buscan mejorar una cierta realidad y establecer objetivos para avanzar; en otras palabras, tienen una dimensión más dinámica. Si bien se podría hablar, con respecto a algunos AMI, de enfoque “afirmativo o declarativo”, la mayoría delinea una serie de objetivos que incluyen el compromiso de ir más allá de la mera afirmación de las prácticas existentes.

Cuando a las partes que intervienen en los acuerdos se les interroga sobre el proceso de negociación, los representantes de las ETN suelen hacer énfasis en el hecho de que los acuerdos marco confirman las políticas corporativas vigentes en el área del diálogo social. Los sindicatos, por su parte, consideran estos acuerdos como un paso hacia nuevos canales y espacios para la negociación. Sin embargo, no siempre se da así. Algunas empresas también reconocen la existencia de áreas para mejorar el diálogo con los sindicatos y las incluyen en los acuerdos mismos.

“De manera que, desde mi punto de vista, ha tenido sentido que nos hayamos comprometido a ser un buen empleador, a atenerse a las normas; jugar “siguiendo las reglas” y tener un diálogo continuo con los sindicatos”. (Representante de la dirección).

“Lo importante, pienso yo, es que el diálogo no se detenga. Tenemos muchísimo diálogo social con nuestros trabajadores; a nivel mundial, tenemos algo así como un 70% de nuestros trabajadores que cuentan con representación sindical o han elegido

⁴ CIOSL: Una guía sindical sobre la mundialización, pág. 97, segunda edición, noviembre de 2004.

representantes. Pero lo que verdaderamente importa es que esto es un indicio de que el número de conflictos que tenemos es, con toda certitud, muy bajo". (Representante de la dirección).

"Estábamos interesados en desarrollar un diálogo social sobre cuestiones relativas al desarrollo sostenible, y buscábamos interlocutores"". (Representante de la dirección).

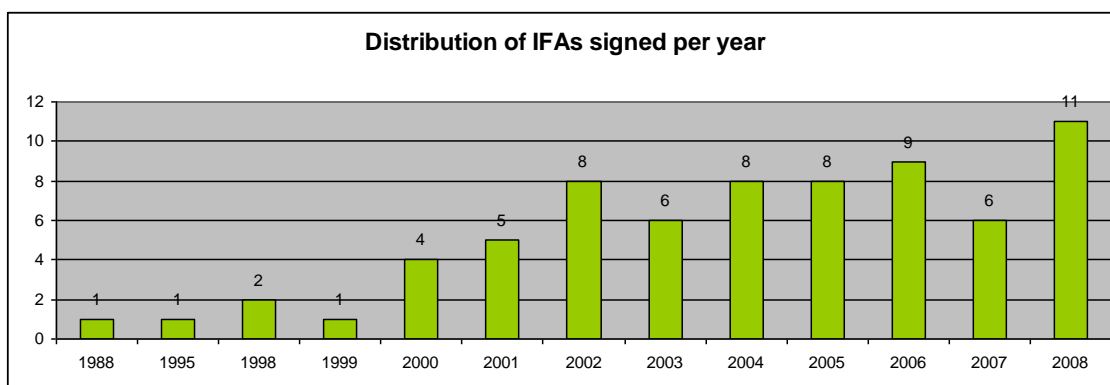
Tendencias que siguen los acuerdos

Los acuerdos marco varían mucho en lo que se refiere a contenido, detalles, complejidad, aclaración de los métodos de supervisión, etc. En numerosos casos, los acuerdos no comparten el mismo nombre. Sus denominaciones han evolucionado con el tiempo. A pesar de las numerosas diferencias, a éstos se les conoce preferentemente en el mundo entero como "Acuerdos Marco Internacionales" o "Acuerdos Marco Globales".

En el periodo entre 1988 y 2009, las Federaciones Sindicales Internacionales y las empresas multinacionales firmaron en total 72 Acuerdos Marco Internacionales. Vale la pena señalar que la mayoría de estos acuerdos se firmó después del año 2000. Durante el periodo de 12 años anterior al año 2000 sólo se firmaron 8 acuerdos marco internacionales (AMI).

El proceso de elaboración y firma de nuevos acuerdos internacionales tuvo, por consiguiente, un despegue lento (hasta el año 2000). Desde entonces se han concluido cada año aproximadamente cinco a diez nuevos acuerdos.

Gráfico 1- Distribución por año de los 72 textos de acuerdo analizados.

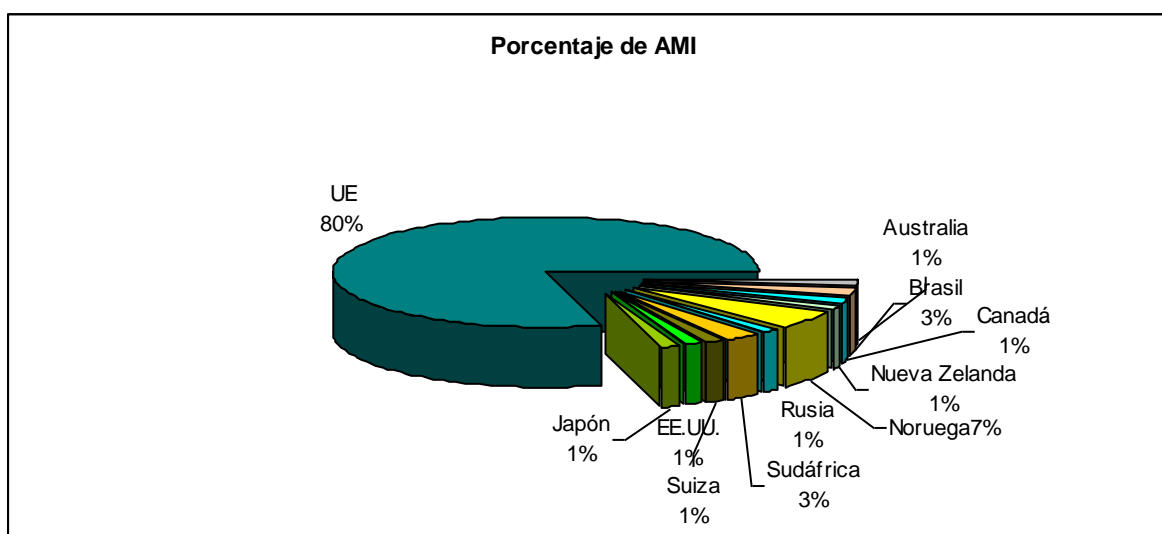


A partir de 2007, la negociación de acuerdos parece haberse reducido levemente (no así la firma de acuerdos, lo que quiere decir que éstos podrían haberse negociado en años anteriores). Esta disminución puede constatarse por el número de acuerdos firmados en 2009: sólo 2 hasta el mes de junio. Es posible que algunos acuerdos que estaban en fase de negociación no hayan podido completar el proceso por razones de desacuerdo entre la

dirección y los sindicatos. En este sentido, las federaciones internacionales, tras haber aprendido de la experiencia desarrollada en los últimos veinte años, buscan ahora perfeccionar el instrumento a fin de desarrollar nuevos acuerdos, más sólidos (en lo que refiere a la puesta en práctica, evaluación y supervisión de los mismos y la resolución de conflictos); acuerdos éstos que las EMN probablemente aceptarían con mayor dificultad. Además, la crisis económica también ha sido responsable en cierta forma de que los acuerdos firmados en 2009 hayan sido tan escasos. En el actual periodo de recesión, es probable que las diferentes partes concernidas (las empresas, en particular) cambien sus prioridades.

⁵Un estudio reciente⁶ sostiene que existen por lo menos tres razones que explican por qué los AMI no se convertirán en un fenómeno generalizado. En primer lugar, el número de empresas que desean negociar con los representantes de los trabajadores es limitado. En segundo lugar, los sindicatos internacionales han limitado los recursos (tanto humanos como financieros) destinados al seguimiento y control de los acuerdos. Y, en tercer lugar, la necesidad que tienen las partes signatarias de evaluar los resultados de los acuerdos vigentes antes de firmar nuevos acuerdos.

Varios estudios han analizado los orígenes geográficos de las multinacionales que han concluido acuerdos marco internacionales. 57 de los 72 acuerdos examinados están relacionados con empresas cuya sede principal se situaba en la Unión Europea (UE). 4 de estos acuerdos fueron firmados por empresas noruegas y uno por una empresa suiza. De las diez empresas restantes que firmaron los AMI, dos tienen sus sedes principales en Brasil, una la tiene en Rusia y dos la tienen en Sudáfrica. Australia y Japón, Nueva Zelanda, Canadá y EE.UU. tienen cada uno una empresa.

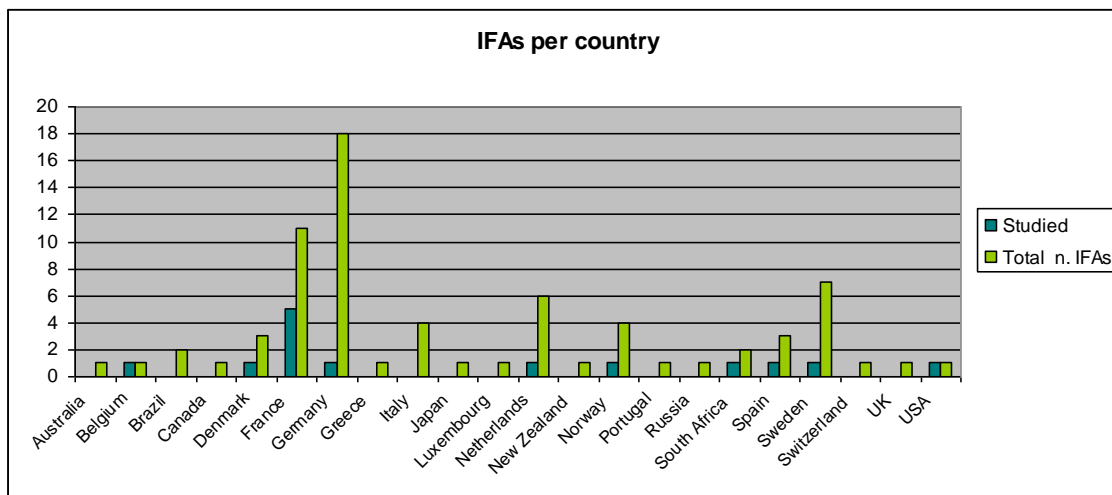


⁵ Isabelle Schömann, André Sobczak, Eckhard Voss y Peter Wilke. (Marzo de 2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

La mayoría de los acuerdos concluidos se concentra en cuatro países, a saber, Alemania (18), Francia (11), Países Bajos (6) y Suecia (7).

Gráfico 2 – muestra los AMI según los países de origen de las EMN firmantes (de los 72 acuerdos y 14 casos que fueron analizados).

AMI por país



- Analizados
- Nº total de AMI

De izq. a derecha: Australia, Bélgica, Brasil, Canadá; Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Japón, Luxemburgo, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, Rusia, Sudáfrica, España, Suecia, Suiza, Reino Unido y EE.UU.

La tradición europea en materia de relaciones laborales ofrece un contexto favorable para la aceptación de los AMI. La presencia y fuerza de las organizaciones sindicales en la empresa matriz son fundamentales tanto para la promoción del instrumento como para su aceptación por parte de la multinacional. Aun cuando el papel de las organizaciones sindicales en el ámbito local es fundamental en el proceso de implementación, así como para la propuesta y aceptación del AMI, contar con una organización sindical fuerte en la sede principal sigue siendo de una importancia capital.

Como ya hemos visto, hay casos de multinacionales no europeas que han desarrollado estas propuestas. Se trata de un fenómeno reciente particularmente interesante. Cabe destacarse que 8 de estas multinacionales firmaron, en 2006, acuerdos marco, una cifra que representa una tendencia alentadora, sobre todo cuando se sabe que este grupo incluye países que ofrecen una fuerte resistencia corporativa a este tipo de acuerdos.

Partes que intervienen

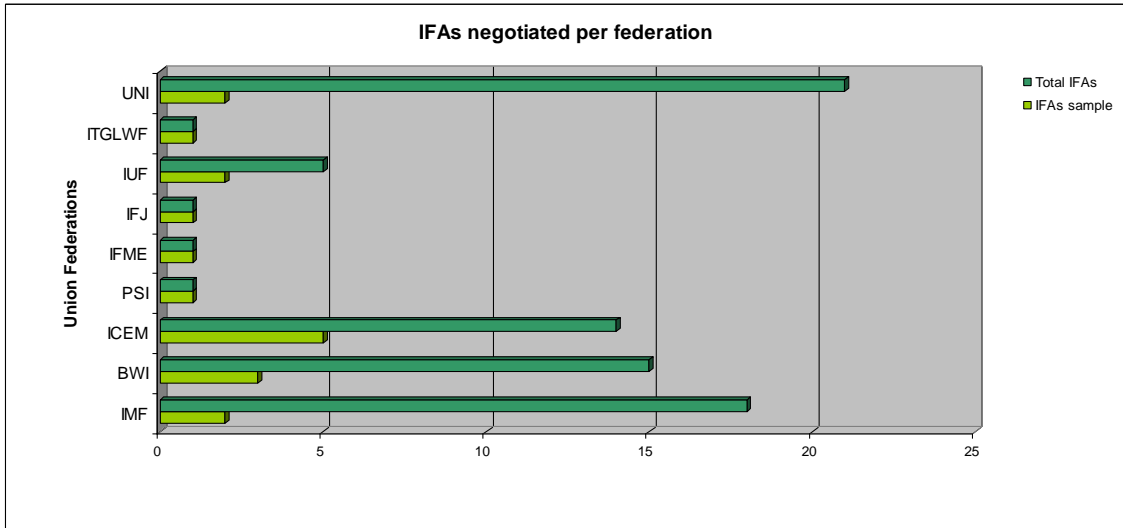
Como ya hemos señalado anteriormente, los AMI son producto de una negociación entre las empresas multinacionales y los FSI. Aun cuando ambas partes contribuyen a su elaboración, los acuerdos marco surgen, por lo general, a petición de los sindicatos. En otras palabras, las federaciones sindicales internacionales y los sindicatos en las empresas matrices de las multinacionales son los que convencen a las empresas para que éstas participen en este tipo de iniciativas. El procedimiento de aplicación y los signatarios del acuerdo pueden variar considerablemente de una multinacional a otra, dependiendo de quién inicie el proceso de negociación. Por lo que concierne a los sindicatos, puede ocurrir que haya diferentes signatarios, si bien los sindicatos internacionales figuran siempre como los principales firmantes del acuerdo. Los entes que aparecen por lo general como cofirmantes son las organizaciones regionales (Federaciones Industriales de Europa) o las organizaciones nacionales o empresariales: comités de empresa europeos o comités de empresa mundiales.

De las diez Federaciones Sindicales Internacionales que existen, ocho⁷ han firmado los 72 AMI que hemos analizado. En este sentido, han desempeñado un papel protagónico la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), con 18 acuerdos firmados, el Sindicato Global UNI (*Union Network International*), con 21, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), con 15, y la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), con 14. Cerca del 90% de los acuerdos han sido firmados por estas cuatro FSI. Es preciso señalar, así mismo, que cuatro de los acuerdos fueron firmados por más de una federación.

Gráfico 3⁸. – AMI negociados por cada federación sindical internacional

⁷ Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM); Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM); Federación Internacional de Periodistas (FIP); Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM); Federación Internacional del Textil, Vestido y Cuero (FITTV); Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA); Internacional de los Servicios Públicos (ISP); *Union Network International* - Internacional de las capacidades y de los servicios (UNI).

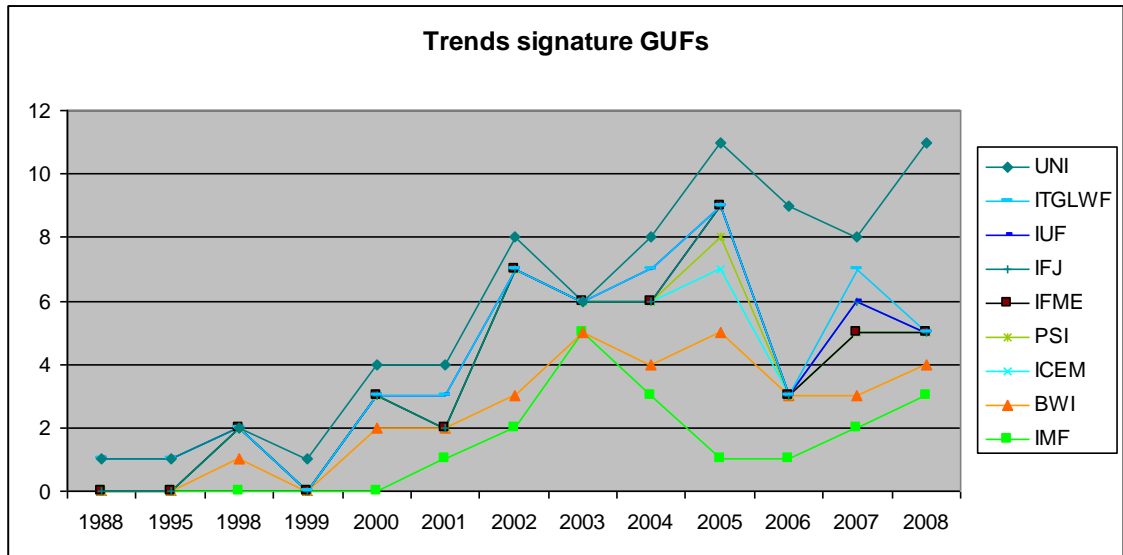
⁸ Nota: De los 72 AMI analizados, 4 han sido firmados conjuntamente por varias federaciones (Lafarge - ICM, ICEM; Brunel - FITIM, ICEM; UMICORE - FITIM, ICEM; EDF - ICEM, ISP, IFME). Tres de estos acuerdos han sido incluidos en la muestra de acuerdos marco internacionales: Lafarge - ICM, ICEM; UMICORE - ICM, ICEM; EDF - ICEM, ISP, IFME).



- Total de AMI
- Muestra de AMI

Federaciones sindicales (de arriba a abajo): UNI, FITTVVC, UITA, FIP, IFME, ISP, ICEM, ICM y FITIM.

Gráfico 4. – Evolución de los AMI firmados por las FSI



Federaciones sindicales (de arriba a abajo): UNI, FITTVVC, UITA, FIP, IFME, ISP, ICEM, ICM y FITIM.

Dos empresas francesas, Peugeot y EDF, desarrollaron un procedimiento de negociación innovador para sus respectivos AMI. Los delegados sindicales de todos los países donde operaban estas empresas fueron invitados a participar en las negociaciones. Una fórmula como ésta, que fomenta el diálogo social a nivel local, serviría para estimular la puesta en práctica efectiva de los AMI en el ámbito local, hacer eco del principio de subsidiariedad y estimular las

negociaciones descentralizadas (los Anexos 1 y 2 contienen información más exhaustiva sobre los casos de estas dos empresas).

Por lo que respecta a las empresas, las opciones en materia de signatarios difieren ampliamente de un AMI a otro. En principio, la persona que figura preferentemente como signatario de los acuerdos es el Director General de la empresa (CEO), lo que evita problemas de tipo jurídico. Entre los firmantes por parte de la empresa se incluyen, en general, los representantes de los siguientes departamentos: dirección general, dirección de filiales, departamentos de recursos humanos, departamentos de adquisiciones, departamentos de venta, departamento de desarrollo sostenible y departamento jurídico (ORSE, 2007).

Principales contenidos de los acuerdos

Como hemos explicado en párrafos anteriores, el objetivo de los AMI es mejorar el comportamiento que desarrollan las multinacionales, en el ámbito laboral y social, en sus diferentes centros de producción. Inicialmente, los AMI se ocupaban específicamente de promover la asunción de compromisos en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, particularmente, la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como las condiciones laborales.

Según Papadakis, las cláusulas que contienen los AMI se centran, por regla general, en dos grandes categorías de normas:

- a) principios y derechos laborales fundamentales (libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, igualdad de oportunidades, abolición del trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil) y condiciones mínimas de empleo (horario de trabajo, salario y salud y seguridad en el trabajo);
- b) otras condiciones laborales: movilidad y temas afines (por ejemplo, transferencia de los derechos de pensión), formación, estabilidad en el empleo, subcontratación, salud y seguridad en el trabajo y reestructuración. Podría decirse que la primera categoría responde a aquellas cuestiones que preocupan a los representantes de los trabajadores, mientras que la segunda categoría aborda cuestiones que preocupan a las empresas.

Tal y como se ha señalado en la introducción (y que es de particular importancia para nuestro estudio), aunque la mayoría de los acuerdos se focalizan en los temas antes mencionados, hay un número creciente de ellos que incluyen estipulaciones relacionadas con otras áreas (por ejemplo, aspectos relativos al desarrollo sostenible).

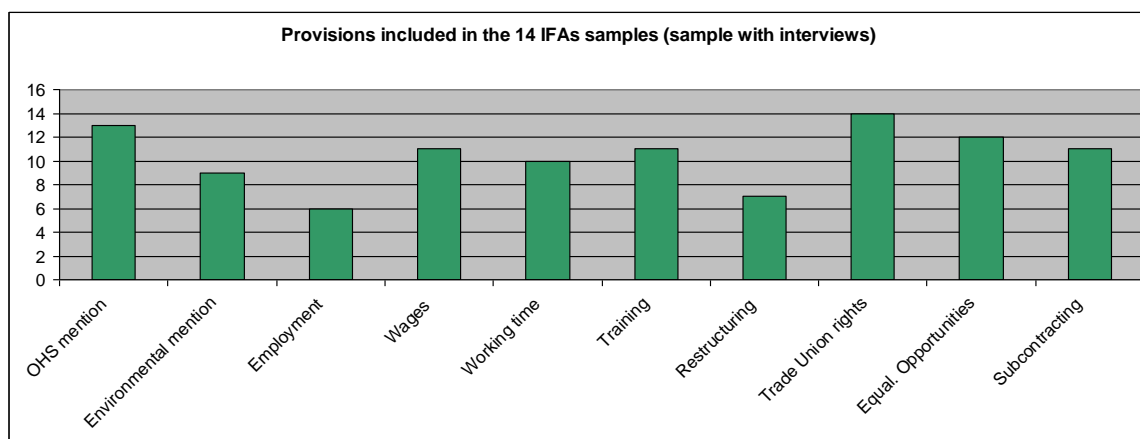
Como parte de su desarrollo, los AMI están creciendo cada vez más en lo que se refiere al ámbito de aplicación (gracias a una mayor diversificación de las áreas que éstos abarcan), así como a su cobertura (inclusión de proveedores y subcontratistas) y a sus mecanismos de aplicación (inclusión de disposiciones para la ejecución de los acuerdos).

El aumento de la cantidad de temas que abarcan los AMI constituye un aspecto particularmente sensible. Como se ha indicado anteriormente, la elección y pertinencia de los temas que han de incluirse son esenciales para el concepto de las relaciones laborales y el diálogo social. Los diferentes actores reconocen la legitimidad de las contrapartes en ciertos aspectos, pero en otros no. La inclusión de un nuevo tema no puede, por tanto, tomarse a la ligera, independientemente de la importancia o pertinencia de dicho tema. Conviene, sin embargo, que los AMI cubran aquellos temas que ambas partes consideran importantes.

Existen casos excepcionales en los que los temas que figuran en el AMI no reflejan las intenciones originales de las partes, sino que éstos se han incluido por influencia de códigos de conducta corporativos que habían sido establecidos voluntariamente antes de firmar el AMI. Como podremos ver más detenidamente en el capítulo 2, esto ha ocurrido con bastante frecuencia en el ámbito del medio ambiente.

Gráfico 5 – Temas cubiertos por 14 AMI seleccionados

Disposiciones contempladas en la muestra de 14 AMI (muestra con entrevistas)



De izq. a dcha.: menciones sobre salud y seguridad laboral, menciones sobre medio ambiente, empleo, salario, horario de trabajo, formación, reestructuración, derechos sindicales, igualdad de oportunidades y subcontratación.

El modelo que probablemente se ha extendido más es aquél que se ha basado en los ocho convenios principales de la OIT, otros convenios según el sector de actividad y cuestiones adicionales. Hemos resumido en los Anexos 1 y 2 el contenido básico de los acuerdos firmados por cada una de las empresas analizadas.

Aplicación y supervisión

Se trata de un aspecto del estudio fundamental pero complejo. La aplicación de los acuerdos varía ampliamente en función de las empresas y los sectores que participan en dichos acuerdos. Las federaciones sindicales tienen ideas muy variopintas sobre la forma ideal de poner en ejecución los acuerdos.

Una de las principales dificultades que se presentan a la hora de aplicar un acuerdo es la de garantizar que los compromisos contraídos por las empresas se transpongan de manera real en la práctica a nivel local y nacional (esto se aplica particularmente a la cuestión relativa a la libertad de sindicalización).

Las modalidades de aplicación varían considerablemente de un acuerdo a otro. En algunos acuerdos, dichas modalidades son, por desgracia, realmente elementales: publicación formal en la sede principal de un documento de intenciones inicial y traducción del documento en el idioma local de cada filial. Afortunadamente, el modelo de aplicación más frecuente es la organización de reuniones conjuntas una vez por año cuyo propósito es resolver conflictos o disputas y validar los planes de acción a nivel local.

En un número reducido de casos, los métodos de aplicación y supervisión se establecen de manera pormenorizada en el propio acuerdo marco. Esta es, de hecho, una de las cuestiones principales en las que se hace actualmente hincapié a la hora de negociar los nuevos acuerdos marco o de renegociar los acuerdos existentes y que puede plantear los mayores escollos.

Definición y claridad son elementos fundamentales, ya que mientras más explícito se sea sobre la manera de ejecutar y evaluar los AMI, menos riesgos habrá de que se produzcan malentendidos entre las partes.

“Los acuerdos deben ser más específicos y más consistentes en lo que se refiere a la manera de llevar a cabo la acción conjunta, a la atribución de responsabilidades”.
(Representante sindical).

“No tenemos otros objetivos específicos. Me parece que el principal asunto que debemos tratar en la próxima reunión es el establecimiento de un mecanismo de control que nos indique qué efectos ha surtido el acuerdo; si no los ha tenido, hay que saber por qué, y si los ha tenido, saber en qué medida esto se debe al acuerdo, ya que así sabremos si el mecanismo ha sido útil y si no estamos haciendo perder el tiempo a nadie”. (Representante de la dirección).

“Podríamos ser más específicos sobre lo que deseamos que figurase en el plan de aplicación, pero, coincidiendo con los comentarios hechos por los delegados sindicales,

desearíamos que los planes de aplicación progresen desde el punto de vista cualitativo". (Representante de la dirección).

Existen diferencias de opinión sobre a quién le incumbe la responsabilidad de supervisar la aplicación de los acuerdos. La responsabilidad en materia de cumplimiento de las políticas acordadas le corresponde principalmente a la empresa, ya que ésta es la única parte con capacidad para actuar y ejecutar las decisiones que han sido tomadas. El nivel de responsabilidad de los representantes sindicales cuando se trata de supervisar o controlar los acuerdos, e incluso revisarlos o definir eventualmente actividades u objetivos específicos, varía considerablemente.

Son pocos los casos en los que la responsabilidad de supervisar y controlar los acuerdos queda exclusivamente en manos de la empresa (gracias al establecimiento de sistemas que hacen que los problemas sean notificados únicamente al consejo directivo) o es asumida por auditores internos.

En algunos casos, el proceso de supervisión se confía a auditores externos, quienes, por lo general, rinden cuentas directamente a los comités de supervisión de las empresas.

"La supervisión viene de ambas partes; tanto de la dirección como de los sindicatos. Dado que los sindicatos trabajan sobre el terreno, en cada uno de los países, es mucho más fácil para ellos observar la evolución de los acuerdos y plantear las cuestiones problemáticas al nivel adecuado. Dependemos muchísimo de las personas que trabajan en los sindicatos, ya que éstas pueden observar y controlar lo que sucede sobre el terreno". (Representante de la dirección).

"La dirección es la única responsable de la aplicación de los acuerdos. Los sindicatos cumplen una función de vigilancia". (Representante sindical).

El sistema de supervisión mayormente utilizado consiste en la organización de reuniones anuales del comité mixto encargado de la supervisión (puede haber reuniones con menos regularidad, pero éstas son muy pocas). En el caso de Arcelor Mittal, el comité de salud laboral se reúne una vez por mes. *"El comité se reunirá regularmente, una vez por mes como mínimo, y evaluará los accidentes o percances que hayan ocurrido desde reuniones anteriores o discutirá sobre el seguimiento de las decisiones tomadas en ocasiones anteriores".*

Las reuniones anuales representan el principal canal para la discusión de aquellos problemas que no hayan sido resueltos en relación con los acuerdos y el avance de los mismos. No obstante, debido a la presión ejercida por las organizaciones sindicales internacionales, estas

reuniones se combinan cada vez más con visitas conjuntas de la dirección internacional y los representantes sindicales.

“Visitamos juntos los países y explicamos el contenido y los objetivos del acuerdo; explicamos el contexto en el que hemos negociado este tipo de acuerdos. También vemos cómo ha hecho el CEO para poner en práctica el acuerdo a nivel local. Cuando visitamos ciertos países, como EE.UU., éstos se sorprenden al ver que el representante del sindicato y el de la empresa asisten juntos. De modo que es muy provechoso e importante tanto para los sindicatos como para las empresas tener este tipo de relaciones”. (Representante de la dirección).

“La supervisión se divide en dos partes: reunión del comité de supervisión por lo menos una vez al año y visitas conjuntas (dirección y sindicatos) a los centros de producción”. (Representante sindical).

“Tenemos una reunión anual y realizamos visitas cada año con una delegación del grupo de referencia conformada por siete personas. Analizamos la manera en que se ha aplicado el acuerdo y elaboramos un informe de ello”. (Representante de la dirección).

Se entiende, sin embargo, que la supervisión a intervalos específicos llevada a cabo a nivel de las sedes principales no es la mejor manera de garantizar resultados. A fin de que se cumplan con éxito los objetivos del acuerdo, la supervisión debe institucionalizarse a todos los niveles. Los sindicatos nacionales son fundamentales para garantizar dicho éxito, y, en este sentido, los comités locales constituyen una herramienta sumamente útil. Nampak y EDF, por ejemplo, ya lo están haciendo.

“Los comités locales son la mejor herramienta para garantizar una evaluación eficaz”. (Representante sindical).

“Además de la reunión anual, se debe convocar a reuniones de seguimiento del comité en la que participen los representantes de los trabajadores locales y la dirección”. (Representante sindical).

“En lo que respecta a la aplicación del acuerdo en los diferentes países, los sindicatos se reunirían, sólo entre cada reunión anual, y realizarían una encuesta entre los afiliados para verificar si se han respetado las estipulaciones y principios del acuerdo global. Refiriéndose a las disposiciones en cada país, cada planta industrial o departamento tiene su reunión anual... sólo para comprobar... entre otras cosas, si se ha incluido en el orden del día un punto que trate sobre la aplicación del acuerdo global”.

que hemos firmado con la empresa. Éstos informan luego al grupo sindical siguiente de cuáles son las áreas donde se ha progresado. Así no tenemos que esperar la reunión anual propiamente dicha para plantear los problemas". (Representante sindical).

"La supervisión del acuerdo es un proceso continuo; estamos en comunicación constante con los sindicatos afiliados. El comité de supervisión tiene misiones conjuntas todos los años". (Representante sindical).

Desafortunadamente, los sindicatos locales no siempre participan en el proceso de supervisión. Esto plantea problemas debido a que la credibilidad y fuerza de los acuerdos marco estriban precisamente en el aporte que hacen los sindicatos a las actividades de supervisión. La supervisión social se considera a menudo deficiente, especialmente cuando ésta es llevada a cabo por auditores externos y empresas de consultoría. Muchos entrevistados destacaron este aspecto tan importante.

"A lo único que ha ayudado realmente el acuerdo marco es a desarrollar la capacidad de supervisión de los sindicatos, que es la mayor contribución al acuerdo marco". (Representante de la dirección).

"Si el sindicato (nacional) no se interesa o no sabe nada del acuerdo, o no sabe cómo aplicarlo, o no se molesta en utilizar el acuerdo en sus negociaciones con la dirección, es poco probable que la dirección aplique el acuerdo". (Representante sindical).

"La información más valiosa es aquella que nos llega a través de nuestros afiliados, además de la información producto de la verificación hecha por un independiente". (Representante sindical).

"Lo que estamos planificando hacer antes de la reunión del año próximo es elaborar un cuestionario que se hará circular entre los sindicatos, en todas las plantas industriales. El objetivo es evaluar las mejoras alcanzadas en las diferentes plantas industriales desde 2006. Eso es lo que hemos estado planeando para el próximo año, 2010. La única supervisión en la que confiamos es el feedback que nos llega de los sindicatos locales". (Representante sindical).

El hecho de que en algunos casos los sindicatos locales no hayan participado en el proceso de negociación hace complicada su participación en la fase de supervisión. Esta falta de consulta previa ha significado un error que está siendo subsanado ahora en los nuevos procesos de negociación y revisión o de renegociación de los acuerdos concluidos. Los acuerdos de EDF y Peugeot, por ejemplo, fueron negociados por todas las organizaciones locales.

Se han dado casos en los que la falta de participación de los actores nacionales no ha estado relacionada con la consulta previa o la cadena de afiliación, sino que ésta se ha debido a la carga de trabajo de las organizaciones sindicales nacionales y a la falta de recursos necesarios.

“Esperábamos, básicamente, que nuestros sindicatos aprovecharan la oportunidad y negociasen a nivel local para poder así progresar. Pero estábamos equivocados. Debimos habernos dado cuenta de que nuestros afiliados tenían sus propias prioridades y principios, y que la mayoría de éstos no eran pertinentes para por lo menos varios de nuestros sindicatos”. (Representante sindical).

“Consideramos que son los sindicatos y la dirección quienes deben decidir sobre cómo hacer uso de ello. Es posible que los sindicatos no hayan incluido la supervisión de esto en su lista de primeras prioridades, debido a las otras miles de cosas de las que tienen que ocuparse”. (Representante sindical).

Los AMI difícilmente hacen referencia a indicadores de eficacia como manera de evaluar los resultados obtenidos durante el proceso de supervisión de los acuerdos. En este sentido, Rodhia representa un caso poco común, al igual que EDF, que brinda orientaciones e indicadores de referencia.

Recursos

La calidad del acuerdo, en lo que respecta a su aplicación, depende de la cultura de la empresa. Sin embargo, las entrevistas realizadas han demostrado que dicha calidad depende también de los recursos que la dirección haya asignado para su aplicación, así como de los recursos que se hayan asignado para evaluar la ejecución efectiva de los compromisos contraídos. Este punto es muy importante, más aún si se considera que, para obtener resultados positivos, los AMI dependen en gran medida de mecanismos y campañas de sensibilización (menos que de los procedimientos que obligan a su cumplimiento o los sancionadores).

Sólo en un número limitado de AMI se ha hecho referencia explícita a los recursos financieros que se utilizarán en los procesos de aplicación o supervisión del acuerdo. En nuestro estudio, EDF ha sido la única EMN que lo ha hecho: *“EDF cubre los gastos relacionados con el funcionamiento del Comité y de la Mesa, así como los gastos relativos a la organización de las reuniones de éstos, no debiendo dichos gastos sobrepasar un presupuesto anual de 220.000 euros”.*

Por otro lado, el recurso que se incluye en el acuerdo con mayor frecuencia es la disposición de tiempo. En algunos casos, esto se refiere al tiempo que el comité de supervisión necesita

para reunirse y examinar el AMI y, en raras ocasiones, al tiempo de que disponen los representantes de los trabajadores a objeto de organizar reuniones con otros trabajadores para fines informativos. Algunos AMI contemplan los gastos de desplazamiento y otros gastos del comité de supervisión y las reuniones sindicales.

Sin embargo, algunas FSI y directores de empresa buscan soluciones de manera conjunta. UITA, por ejemplo, dispone de un empleado a tiempo completo (pagado por la empresa) cuya misión es supervisar el acuerdo de Danone. A menudo, las federaciones internacionales asignan a determinados miembros del personal la tarea de supervisar algunos acuerdos.

Varias empresas consideran que destinar tiempo y dinero para la puesta en práctica de los acuerdos es una responsabilidad que debe ser compartida (entre la empresa y el sindicato). Estas EMN sólo cubren sus propios gastos.

“Teníamos un pequeño problema en relación a los gastos; también para el sindicato es un viaje realmente costoso. Hace dos meses se acercaron a nosotros para preguntarnos si podíamos cubrir también sus gastos, pero les respondimos que no. Es un esfuerzo para ambas partes y, en lo que a nosotros concierne, estamos haciendo el esfuerzo, pero queremos que el sindicato haga otro tanto”. (Representante de la dirección).

La crisis financiera parece haber tenido un efecto nocivo en este sentido. Para algunas empresas, la crisis representa una razón más para no otorgar recursos específicos.

“Después del acuerdo, no se asignó ningún recurso, porque, déjeme decirle algo... queremos que todos participen y estén presentes en distintas actividades, igual que nosotros. No había presupuesto para eso. Hay diferentes estrategias, programas y situaciones sociales, etc.; para enfrentar la crisis, tenemos programas cuya finalidad es reducir los gastos”. (Representante de la dirección).

“En estos tiempos difíciles de crisis económica, las visitas de supervisión podrían suscitar interrogantes”. (Representante de la dirección).

Parte 2: cláusulas sobre SSL y medio ambiente contempladas en los acuerdos marco

¿Por qué tratar simultáneamente los asuntos relativos al medio ambiente y los relativos a la salud en el trabajo? Desde el punto de vista histórico, los sindicatos han tratado siempre estos temas de forma conjunta. La participación de los trabajadores en las políticas relativas al medio ambiente en el lugar de trabajo se ha hecho realidad a través de los comités y departamentos encargados de la salud en el trabajo. En primer lugar, estos eran espacios adecuados para aquella acción sindical innovadora que iba más allá de las reivindicaciones acostumbradas: salario y condiciones laborales básicas. En segundo lugar, desde la perspectiva del lugar de trabajo, el medio ambiente se puede analizar desde dos ángulos: el medio ambiente “interno”, es decir, el lugar de trabajo en sí, y el medio ambiente “externo”, que se refiere al contexto y a los medios a través de los cuales desarrolla sus actividades cualquier empresa. Los conocimientos y experiencia técnicos disponibles a través de los departamentos sindicales, los comités y los representantes en el área de la salud laboral permiten a los trabajadores encontrar la información apropiada y asimilar las dificultades inherentes a los problemas medioambientales. Por último, existe un vínculo claro entre la salud, el medio ambiente y la necesidad de establecer sistemas integrados para promover mejoras en los dos campos.

En el presente estudio se han analizado los 72 Acuerdos Marco Internacionales que las Federaciones Sindicales Internacionales han firmado hasta junio de 2009. 14 de estos acuerdos fueron examinados de manera más profunda a través de entrevistas a directivos de las catorce multinacionales y a representantes del lado sindical. Cuatro de estos acuerdos se consideraron casos de estudio. Al igual que en el capítulo anterior, todos los textos de los AMI citados en el presente capítulo aparecen en letra cursiva y entre corchetes [...] y las referencias a las entrevistas se han indicado en letra cursiva y entre comillas “...”.

El análisis de los 72 acuerdos comprende los siguientes temas: contenido de disposiciones sobre desarrollo sostenible, ámbito de aplicación, métodos de difusión y supervisión específicos de los temas contemplados, obstáculos para su inclusión, retos, áreas por desarrollar y resultados.

Cabe señalar que cuando hablamos de cuestiones relativas al medio ambiente en el presente capítulo, nos estamos refiriendo al impacto directo en el medio ambiente natural. El análisis de los textos ha tenido en cuenta los siguientes aspectos: consumo de recursos, producción de desechos, contaminación y reciclaje. En lo que respecta al análisis sobre la salud y la seguridad laboral (SSL), éste consideró igualmente las consecuencias directas en la salud física y mental de los trabajadores. Este análisis supuso la identificación y evaluación de los

riesgos para la salud en el lugar de trabajo, las consecuencias de las prácticas laborales para la salud, el análisis de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, la provisión de educación y formación, la higiene y las medidas ergonómicas y preventivas.

Significado de las menciones y cláusulas sobre salud laboral y medio ambiente

Para efectos del presente estudio y como parte del análisis de los AMI, conviene hacer una distinción entre el término “*mención*” y el término “*cláusula*” sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente.

- Se considera **una mención** la referencia que se hace a los conceptos sin estipular nada sobre ellos de manera específica o detallada. La mención puede figurar en el preámbulo o ser incluida en una declaración, mientras que
- **Una cláusula** se refiere a un párrafo o capítulo que han sido incluidos en un texto y que contienen información específica.

Es importante estar consciente del hecho de que existe una diferencia entre las acciones y las políticas que las empresas han implantado centrándose en estos dos temas, la salud laboral y el medio ambiente, y su inclusión en los acuerdos marco.

Las empresas disponen de una variedad de iniciativas para tratar las cuestiones sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente. Como ya se señaló en párrafos anteriores, existen, por ejemplo, otros códigos de conducta que hacen más referencia, por ejemplo, al medio ambiente de lo que lo hacen los acuerdos marco, cuyo propósito es promover o establecer unas reglas de juego equitativas en lo que respecta a las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas multinacionales, sin distinción del país donde se realiza la producción.

Algunas empresas tienen iniciativas y códigos de conducta extensos sobre la sostenibilidad y el medio ambiente, pero no los transponen en sus acuerdos marco. Lafarge es un ejemplo de ello, pues incluye en su AMI dos referencias al comportamiento en materia de medio ambiente y, sin embargo, no hay ninguna cláusula específica que pueda ser llevada a la práctica al aplicar el acuerdo. Lafarge dispone, sin embargo, de una política específica llamada *Sustainability Ambitions 2012*, relativa a sus objetivos para 2012 en materia de sostenibilidad, y varios programas desarrollados en colaboración con ONG que trabajan en el área del medio ambiente, como WWF Conservation Partner. RoyalBam Group es otro ejemplo de multinacional que no incluye cláusulas sobre medio ambiente en el AMI pero que ha establecido un código de conducta denominado *Business Principles in 2007*, así como varios programas, tales como *GreenUp Tool*, *Pilot-project for zero-waste houses* (proyecto piloto para casas sin desechos) y el Project Carbon Calculator (proyecto de calculador de huella de carbono).

Así mismo, hay casos de empresas que han instaurado códigos específicos sobre salud laboral, pero no le han atribuido al tema la suficiente importancia como para incluirlo en los acuerdos marco. Cabe mencionar como ejemplo el caso de Danone; aun cuando ésta no menciona la salud laboral en el AMI, tiene una política sobre la salud conocida como Danone's Health Governance (gestión de la salud en Danone). Según el informe 2008 del grupo relativo a la sostenibilidad (*Sustainability Report*), esta política, que empezó a aplicarse en 2004, ha contribuido como quiera que sea a disminuir en un 50% el índice de accidentes con cese del trabajo.

Hay varios aspectos que condicionan la inclusión o ausencia de menciones y cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente en los AMI. Según se ha investigado, existen tres razones fundamentales que permiten comprender por qué estos contenidos se incluyen o dejan de incluirse en los acuerdos:

- Percepción de la relevancia: en algunos casos, una de las partes no considera que el tema tenga relevancia. En términos generales, no se considera una prioridad.
- Forma de considerar el AMI con respecto a otras políticas o códigos de conducta de la multinacional. En ciertos casos, el acuerdo marco se considera “complementario a lo que ya ha sido estipulado” en los códigos de conducta. Dado que el tema del medio ambiente se incluye generalmente en los acuerdos voluntarios, este enfoque tiende a excluirlos del acuerdo, lo que también puede suceder con la salud y la seguridad laboral. En otros casos, se aplica un enfoque opuesto, es decir, se considera que las diferentes iniciativas deben ser “coherentes”. En esos casos, las cuestiones de salud y seguridad laboral y, particularmente, de medio ambiente, se van a incluir en el AMI como resultado de una transposición de los códigos de conducta, que suelen contener políticas sobre medio ambiente más exhaustivas, otorgando con ello un mayor alcance al contenido.

Detrás de esta razón, que parece bastante formal, sobre la existencia de dos enfoques, “complementario” o “coherente”, subyace por lo general el argumento de que el tema sea objeto o no para el diálogo social. La condición, ante todo, para que las cuestiones relativas al medio ambiente y la salud laboral sean reflejadas en los AMI es que, por un lado, las organizaciones sindicales deseen participar en el proceso de definición de dichas políticas y soliciten su inclusión y que, por otro lado, las empresas estén dispuestas a aceptarlo en el marco del diálogo social. Habrá temas sobre los que, según los agentes sociales, sería importante discutir, pero a los que se les atribuirá un espacio fuera de las negociaciones del diálogo social. Por ejemplo, es posible que los sindicatos y las empresas quieran tratar la cuestión relativa al medio ambiente a través

de órganos multilaterales que tengan que ver con la iniciativa de responsabilidad social corporativa (RSC), por ejemplo.

- Amplitud y estructura del AMI: el nivel general de especificidad del texto determinará la concreción de estos temas. Algunos AMI son bastante esquemáticos y solamente tratan un grupo limitado de temas (como el reconocimiento de la libertad de asociación). Los acuerdos cuyos contenidos son más elaborados tienden a incluir referencias a la salud y seguridad laboral y al medio ambiente.

De acuerdo con las razones antes mencionadas en relación a la inclusión o exclusión de los temas, todo ello combinado con el grado de aplicación de las cláusulas cuando éstas se incluyen, los 14 acuerdos marco analizados pueden clasificarse en cuatro categorías:

Categoría 1: La SSL y el medio ambiente no se consideran relevantes. Una o ninguna de las partes consideran que estos temas son relevantes o importantes.

Categoría 2: La SSL y el medio ambiente se incluyen en otros marcos; se argumenta que dichas cuestiones son tratadas por otras iniciativas donde los trabajadores pueden participar o no. No se consideran temas a incluir en las negociaciones entre los trabajadores y los empleadores o por lo menos no en los AMI.

Categoría 3: Se hace mención a la SSL y al medio ambiente pero éstos no se explican en detalle. Es lo que sucede cuando se menciona un compromiso simbólico o teórico sobre el que no existe obligación de aplicación para ninguna de las partes. Esto puede deberse a ciertas dificultades para llevar los compromisos a la práctica o puede ser una consecuencia de la inclusión automática de lenguaje presente en los códigos de conducta con el objeto de dar a la empresa una imagen de coherencia (sobre todo cuando se trata de menciones sobre medio ambiente).

Categoría 4: Los temas sobre SSL y medio ambiente son desarrollados o se considera que éstos pueden contribuir al progreso. Bajo esta categoría figuran los acuerdos que contemplan medidas sobre SSL y medio ambiente en ejecución, pero que pueden mejorarse. También se incluyen aquellos acuerdos que se encuentran en fase preliminar, pero que cumplen las condiciones para que se complete su elaboración.

Tabla 2 – Clasificación de los 14 AMI analizados:

Empresa	AMI	
	Cláusulas sobre salud y	Cláusulas sobre medio ambiente

	seguridad laboral	
Chiquita	Categoría 4 <i>(Incorporación de cláusulas; comité conjunto de revisión que se reúne una vez al año)</i>	Categoría 2 <i>(Se considera que el medio ambiente recibe el impulso de otros instrumentos diferentes de los AMI)</i>
Danone	Categoría 2 <i>(Se considera que el tema es tratado en otros instrumentos)</i>	Categoría 2 <i>(No había demanda)</i>
Danske Bank	Categoría 3 <i>(Se considera una cláusula clara y directa, si bien la salud y seguridad laboral no son una gran preocupación)</i>	Categoría 1 <i>(Ni la empresa ni los sindicatos lo consideran un tema que deba incluirse en el AMI)</i>
EDF	Categoría 4 <i>(Incorporación de varias cláusulas, comité y oficina conjuntos, visitas en el ámbito nacional)</i>	Categoría 4 <i>(Incorporación de cláusulas)</i>
Ikea	Categoría 3	Categoría 2* <i>(*El formato de este AMI es diferente a los demás y hace referencia a documentos externos)</i>
Inditex (FITTVVC)	Categoría 3 <i>(Sólo se menciona)</i>	Categoría 3 <i>(Sólo se menciona)</i>
Inditex (Sindicato UNI)	Categoría 3	Categoría 1
Lafarge	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula; grupo mixto de referencia)</i>	Categoría 3 <i>(Se hace mención pero no se incluyen cláusulas)</i>
Nampak	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula. Establecimiento de un comité de salud y seguridad laboral. Se considera que el acuerdo ha desempeñado un papel importante para la salud y seguridad en el trabajo)</i>	Categoría 2 <i>(Se hace mención pero no se incluyen cláusulas. Se dice que ya ha sido tratado en otros instrumentos como parte de la política de la empresa)</i>
Peugeot	Categoría 4	Categoría 1
Rodhia	Categoría 4	Categoría 4
Royal Bam Group	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula. Comité mixto de referencia. Se considera que el acuerdo ha desempeñado un papel importante para la salud y seguridad en el trabajo)</i>	Categoría 2 <i>(Se considera que ha sido tratado en otros instrumentos. Se hace mención pero no se incluyen cláusulas)</i>

Statoil	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula. Se considera que el acuerdo ha desempeñado un papel importante para la salud y seguridad en el trabajo)</i>	Categoría 4 <i>(Cláusulas con enfoque preventivo. Incluyen tecnologías que tienen en cuenta el medio ambiente y la responsabilidad ambiental)</i>
Umicore	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula. Comité mixto)</i>	Categoría 4 <i>(Incorporación de cláusulas. Comité mixto Vinculan el acuerdo a las políticas)</i>
WAZ	Categoría 1 <i>(Se hace mención pero no se incluyen cláusulas)</i>	Categoría 1 <i>(No se considera pertinente para el sector y no hay demanda)</i>

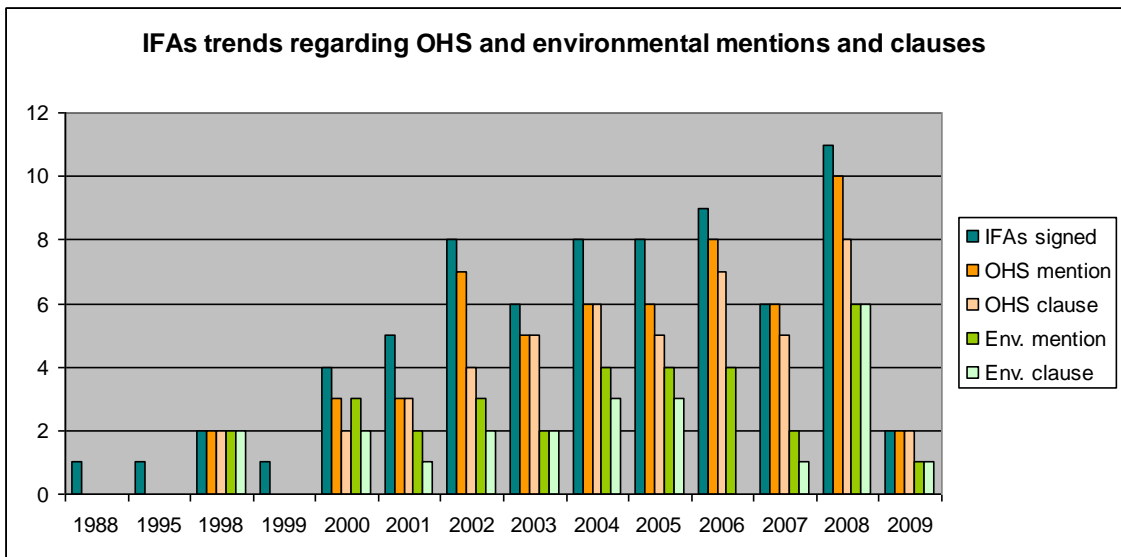
Contenido y tendencias de las menciones y cláusulas sobre salud laboral y medio ambiente

El presente capítulo ofrece un análisis común de las menciones y cláusulas sobre salud laboral y medio ambiente. De los 72 Acuerdos Marco Internacionales firmados, 58 contienen cláusulas que contemplan ya sea la política sobre medio ambiente o bien la salud y seguridad laboral o ambas cosas.

Las cláusulas y menciones sobre SSL se han estado incluyendo de manera muy constante. Los porcentajes de la media de referencias a la SSL han sido de un **85% de menciones**, de las cuales un **74% ha sido desarrollado de manera más exhaustiva por medio de cláusulas**.

De los 72 textos firmados, 33 acuerdos marco mencionan el medio ambiente (48,4%) y 22 (30,5%) incluyen cláusulas sobre el medio ambiente. Aunque todo lo que se ha escrito sobre el tema tiende a indicar que el medio ambiente se está incluyendo cada vez más en los acuerdos marco, las conclusiones del presente estudio señalan que lo que se ha producido es una mejora en la calidad de las referencias a dicho tema. De la mera mención se ha pasado a la redacción de cláusulas de mayor magnitud y a la elaboración de contenidos o procedimientos específicos para su puesta en práctica. En los últimos dos años, todos los acuerdos firmados que contienen una mención a la protección del medio ambiente contemplan también una cláusula específica dedicada a las acciones.

Gráfico 1 – Tendencias de los AMI en lo que respecta a la inclusión de menciones y cláusulas sobre medio ambiente y SSL

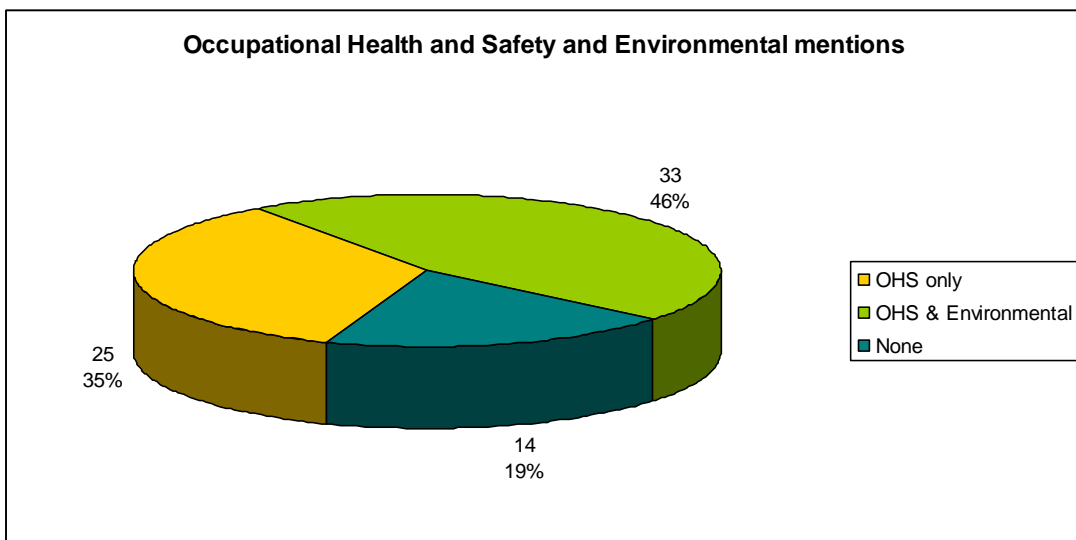


- AMI firmados
- Menciones sobre la salud y seguridad laboral
- Cláusulas sobre salud laboral
- Menciones sobre medio ambiente
- Cláusulas sobre medio ambiente

No se ha redactado ningún AMI que sólo contenga referencias al medio ambiente. Cuando se menciona el medio ambiente, por lo general también se incluyen contenidos sobre salud y seguridad laboral (lo que destaca aún más el estrecho vínculo que existe entre ambos temas). Ningunos de los acuerdos marco contienen hasta ahora referencias al medio ambiente sin incluir contenidos sobre salud y seguridad. (Ver gráfico 2).

De todos los acuerdos analizados, sólo catorce no mencionan en absoluto la SSL o el medio ambiente. 36 de los AMI analizados se ocupan de la salud y la seguridad, pero olvidan añadir menciones y cláusulas sobre el medio ambiente.

Gráfico 2 – Menciones sobre salud y seguridad y medio ambiente



- Sólo SSL

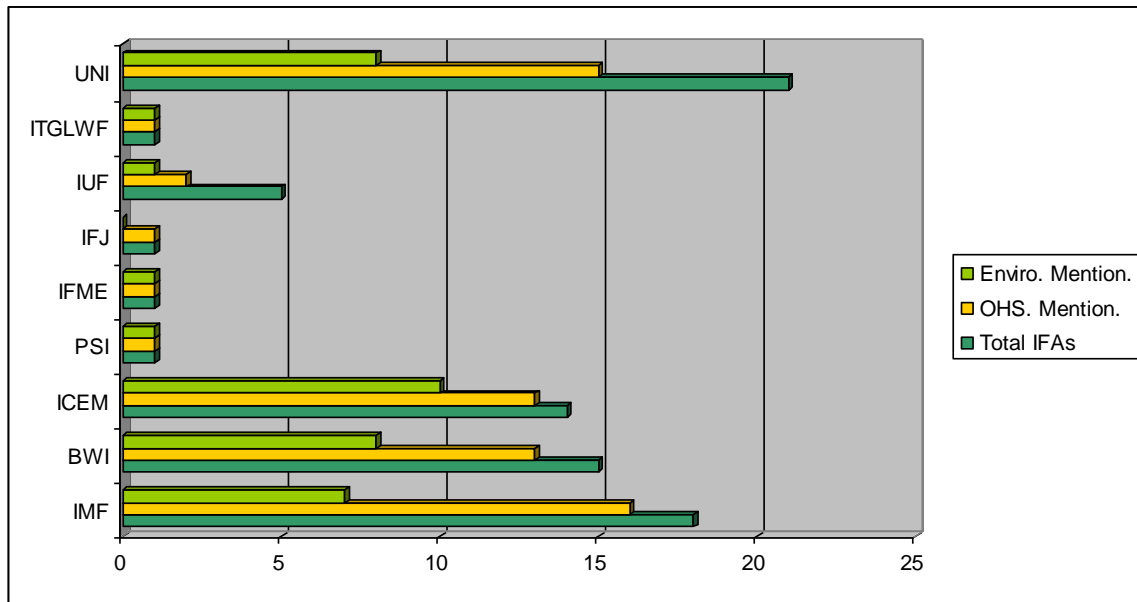
- SSL y medio ambiente
- Ninguna mención

En la mayoría de los acuerdos se observa una relación entre los contenidos referentes a la salud y la seguridad en el trabajo y los referentes al medio ambiente, y estos contenidos a menudo figuran en un mismo capítulo temático. Así mismo, en 6 empresas estudiadas, se ha implantado el concepto “salud y seguridad laboral y medio ambiente” para referirse a estos dos temas, una idea que, como ya se explicó anteriormente, concuerda con la costumbre que tienen las organizaciones sindicales de tratar estos temas de manera conjunta. Esta tendencia se observa generalmente en los AMI de las compañías del sector energético que han sido negociados por la ICEM: Lukoil, Eni, Fraudentberg, Umicore, Statoil y Norske Skog. En el caso de Lukoil y Fraudentberg, se puede decir que las cláusulas han sido dedicadas exclusivamente a tratar los temas de la salud y seguridad laboral y el medio ambiente. Más adelante se expone un análisis de las posibles ventajas que esto puede representar para el diálogo social sobre temas relativos al medio ambiente.

La importancia de los temas varía mucho de un sector a otro. A pesar de reconocerse de manera general que la salud y la seguridad en el trabajo representan un asunto fundamental que atañe a cualquier actividad de producción y trabajo, su importancia ha sido más evidente en sectores como la minería, la industria química y la construcción, donde la exposición a riesgos es mayor o más visible. De la misma manera, la importancia de las políticas en materia de medio ambiente variará mucho según el sector. La necesidad de impulsar cambios en los métodos productivos va a estar determinada mayormente por fuerzas impulsoras como la presión para minimizar el impacto ambiental, el cumplimiento de la legislación nacional y la necesidad de cumplir con los acuerdos internacionales (relativos a asuntos como el cambio climático). Obviamente, la variable sectorial es muy significativa.

Las diferencias a las que nos hemos referido pueden constatarse observando las organizaciones sindicales que han firmado los acuerdos, también organizados por sectores, como se destaca en el siguiente diagrama, que muestra el número de referencias a ambos temas según la federación internacional que haya negociado el acuerdo.

Gráfico 3 – Presencia de cláusulas sobre SSL y medio ambiente negociadas por las FSI



Federaciones sindicales (de arriba a abajo): UNI, FITTV, UITA, FIP, IFME, ISP, ICEM, ICM y FITIM.

- Menciones sobre medio ambiente
- Menciones sobre SSL
- Total de AMI

Por ello, no es de extrañar que la inclusión de contenidos sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente varíe tanto de una FSI a otra. En cuanto a salud y seguridad laboral, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) presentan los mayores índices de inclusión de estas cláusulas entre los que han firmado más de un acuerdo (88,9%, 92,7% y 86,7% respectivamente). El nivel de incorporación de cláusulas sobre salud laboral de UNI Sindicato Global es algo menor, ya que las incluye solamente en un 71,4% de los casos. Estas cifras pueden explicarse por el hecho de que, para el sector de los servicios, la salud de los trabajadores es un problema de menor visibilidad.

Existe en general un menor número de AMI que cubren las cuestiones relativas al medio ambiente, si bien también se dan diferencias entre un sector y otro. ICEM, por ejemplo, sobresale con un 71,4% de acuerdos en los que se hace referencia al medio ambiente, mientras que FITIM y UNI representan alrededor del 40% (38,9% y 38,1% respectivamente). En lo que respecta a los acuerdos concluidos por la federación del sector de la construcción (ICM), éstos hacen referencia al medioambiente en un 53,3% de los casos.

Las diferencias en cuanto a la inclusión de menciones a la SSL y el medio ambiente se explican en parte a través de las entrevistas realizadas con dirigentes de las FSI. Mientras que la ICEM ha considerado importante incorporar a partir de 1980 ambos temas, fusionándolos, la ICM ha estado trabajando en ellos de manera individual, tratando el tema de la Salud y la Seguridad en el Trabajo a través de los acuerdos y otros espacios destinados al diálogo social,

pero asignándole al medio ambiente otras plataformas, como las iniciativas corporativas para la sostenibilidad medioambiental o la iniciativa *Global Reporting Initiative*.

La FITIM negoció su primer AMI en 2001. En este acuerdo en particular no se incluyó cláusula alguno sobre el medio ambiente o la SSL, si bien todos los acuerdos posteriores contemplarían un capítulo sobre salud y seguridad en el trabajo. La FITIM introdujo su primera cláusula sobre medio ambiente en un AMI firmado en 2003. Desde entonces, la inclusión de cláusulas se ha mantenido a un nivel constante.

La ICEM ha aplicado durante años un enfoque muy dinámico en lo que respecta a la inclusión de cláusulas sobre ambos temas. La mayoría de los trece acuerdos que ésta ha negociado fueron firmados después del año 2000, principalmente en 2002 (año en que se firmaron 4 acuerdos). Salvo en 2003, la ICEM introdujo disposiciones sobre salud y seguridad laboral en todos los acuerdos. En cuestión de cláusulas sobre medio ambiente, la ICEM negoció con éxito diez de los catorce acuerdos firmados.

En los últimos años, la participación de otras FSI en los AMI ha sido cada vez mayor. Es el caso, por ejemplo, de la FITTVC, la FIP y la ISP. La ISP negoció su primer AMI en 2005, y la FITTVC y la FIP firmaron su primer acuerdo en 2007. Todas estas federaciones incorporaron la materia sobre salud y seguridad laboral en sus acuerdos. En los acuerdos firmados por la FITTVC y la ISP⁹ se introdujo igualmente el tema medioambiental.

El desarrollo sostenible como marco

Antes de adentrarnos en el análisis de las cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente, es preciso detenerse brevemente en el tema relativo a la inclusión de menciones o cláusulas sobre desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible engloba, aun cuando desde un punto de vista general, todos los contenidos de los AMI, y no solamente los contenidos analizados en el presente estudio (las referencias que hacen los acuerdos a las condiciones laborales y sociales forman parte de la dimensión social del desarrollo sostenible). El hecho de que el desarrollo sostenible forme parte de las materias tratadas por los AMI amplifica el ámbito de acción de éstos, sacándolos, por consiguiente, del marco simple de los derechos laborales fundamentales para situarlos en un marco más amplio de reconocimiento de los derechos sociales y de los derechos en materia medioambiental.

Empresas de todo tipo, particularmente multinacionales, han estado integrando cada vez más el término de desarrollo sostenible en sus políticas de comunicación. Se ha exagerado tanto con la utilización de este concepto (o con su uso como marco conceptual global) en las

⁹ Este AMI fue firmado conjuntamente por el INEM, el IFME y la ISP

estrategias de marketing que ya empieza a considerarse como una referencia “vacía” en los ejercicios de relaciones públicas de las empresas. Dicho concepto no contribuye mucho a la materialización de las responsabilidades sociales de las empresas.

El marco conceptual del desarrollo sostenible o de la sostenibilidad ha sido utilizado de manera excesiva, debido, entre otras razones, a que éste permite a las empresas dar a conocer sus principales responsabilidades (en el ámbito económico, social y medioambiental) de una manera integrada a la hora de responder a las exigencias de los trabajadores, los consumidores, las ONG y otros interlocutores.

Desde un punto de vista analítico, el desarrollo sostenible es un concepto irremplazable que delinea de manera clara y sencilla el escenario de lo que “debería ser”, aun cuando éste puede también disimular u ocultar compromisos específicos con respecto a cada uno de sus “pilares”, el económico, el social y el medioambiental.

En muchos de los acuerdos marco analizados, el desarrollo sostenible es considerado como un principio, y con frecuencia se describen los tres pilares que lo definen. Es lo que se ha observado en el caso de Valloruce, Inditex, Rhodia, UTU, Gea, Rheinmetall, Skanska, EDF, Lafarge, Royal Bam Impregilo y Arcelor Mittal. En las entrevistas llevadas a cabo, se ha hecho especial hincapié en la importancia de progresar en materia de desarrollo sostenible. La dirección tiende a recalcar que se trata de un compromiso que se ha asumido (EDF, Nampak, Danone y Umicore), mientras que las organizaciones sindicales tienden a insistir en la necesidad de que se aplique sobre en el terreno.

A modo de ejemplo, Royal Bam hace una declaración general refiriéndose al desarrollo sostenible como un objetivo de la empresa: *“El desarrollo sostenible, en sus tres dimensiones, económica, social y medioambiental, es un asunto de interés para la empresa y los trabajadores del sector de la construcción y de la madera”*.

Capítulo 2.1. – Inclusión del medio ambiente en los AMI

Centrándonos en los contenidos relativos al medio ambiente, podemos decir que de los 72 textos firmados, 33 acuerdos marco mencionan el medio ambiente (48,4%) y 22 (30,5%) incluyen cláusulas sobre el medio ambiente. Aunque todo lo que se ha escrito sobre el tema tiende a indicar que el medio ambiente se está incluyendo cada vez más en los acuerdos marco, las conclusiones del presente estudio señalan que lo que se ha producido es una mejora en la calidad de las referencias a dicho tema, ya que de la mera mención se ha pasado

a la redacción de cláusulas¹⁰ de mayor trascendencia y a la elaboración de contenidos o procedimientos específicos para su puesta en práctica. Todos los acuerdos que se han firmado en los últimos dos años y que contienen una mención a la protección del medio ambiente contemplan también una cláusula específica dedicada a las acciones. Dos de estos acuerdos, el de Lukoil y Fraundeberg, contienen cláusulas donde los temas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente se tratan de manera conjunta, integrándolos en una sola materia.

La inclusión de referencias al medio ambiente varía según el sector y los retos que éste plantea. En general, los sectores más contaminantes son los que incluyen la mayor cantidad de cláusulas sobre medio ambiente. Sin embargo, hay que tener en cuenta otras razones para comprender las diferencias que existen. Por ejemplo, los AMI del sector metalúrgico (cuyo impacto en el medio ambiente es considerable) presentan menor cantidad de referencias sobre protección ambiental si se los compara con los acuerdos firmados en el sector de la industria química. Lo que explica esa diferencia es la naturaleza de las propuestas planteadas por las diferentes organizaciones sindicales, ya que, como se ha dicho anteriormente, los acuerdos son mayormente producto de las reivindicaciones de los sindicatos. Eso significa que las propuestas para incluir las cuestiones sobre medio ambiente en los acuerdos se observan más en las reivindicaciones de la federación sindical de la industria química, ICEM, que en las de la federación sindical del sector metalúrgico, FITIM.

Como se ha mencionado anteriormente, la introducción de la cuestión relativa al medio ambiente en los acuerdos marco internacionales ha estado muy subordinada a las políticas de responsabilidad corporativa de las multinacionales. En algunos casos, las referencias reseñadas en los códigos de conducta se han transferido a los AMI a modo de continuidad. Esto significa que el tema del medio ambiente no se ha incluido a objeto de que éste se aplique por medio del AMI, sino como una forma de mantener cierta coherencia con otras políticas que tengan que ver con la reputación de las empresas multinacionales. Este es el caso de muchos de los acuerdos que incluyen menciones sobre medio ambiente, pero no cláusulas.

Por otra parte, los contenidos referentes al medio ambiente se han incluido, por tradición, a modo de extensión de las responsabilidades de los departamentos encargados de la gestión de la SSL, al pasar del medio ambiente interno al externo. El trabajo sobre la salud y seguridad laboral y el medio ambiente llevado a cabo a través de comités locales y nacionales tiene una larga tradición. Por ende, es normal que los acuerdos marco reflejen esta tendencia del trabajo sindical en los diferentes centros de producción.

¹⁰ La diferencia entre una cláusula y una mención se explica en la Parte 2: cláusulas sobre SSL y medio ambiente contempladas en los acuerdos marco”.

En los últimos años, han surgido nuevos enfoques que favorecen la participación de los sindicatos en las cuestiones relativas al medio ambiente. En primer lugar, se ha hecho cada vez más evidente que el impacto de las actividades de las empresas en el medio ambiente y la legislación ambiental ad hoc influyen en las decisiones fundamentales en materia de producción, es decir, dónde y de qué manera ésta se ha de llevar a cabo. La adopción progresiva de la legislación sobre medio ambiente ejerce un peso importante en los procesos de reestructuración. Esta importancia “económica” del medio ambiente ha hecho que las organizaciones sindicales se interesen cada vez más en participar en la conformación de las políticas sobre medio ambiente de las empresas, ya que constituyen un elemento importante de su estrategia global.

La sostenibilidad del empleo representa igualmente una preocupación que ha adquirido una dimensión medioambiental. Los sindicatos han empezado a introducir al respecto conceptos tales como “empleos verdes” y a tener en cuenta la vertiente ecológica de los empleos existentes y a incluirlos verdaderamente en sus debates. Estas nuevas preocupaciones se han convertido en exigencias concretas, como por ejemplo, lograr que los trabajadores reciban una mejor formación para poder utilizar las nuevas tecnologías no contaminantes o lograr una mayor participación en el trabajo de gestión del medio ambiente que realizan las empresas.

Estas nuevas demandas de participación se han canalizado a través de diferentes plataformas. En casos excepcionales, las que más han progresado están logrando que los trabajadores adquieran derechos en lo que respecta al medio ambiente y que se reconozca el estatus de los representantes del medio ambiente o “ecológicos”, siendo que éstos reúnen un conjunto de responsabilidades que pueden combinarse o no con sus atribuciones en el área de la salud y la seguridad laboral. Por otro lado, hay reivindicaciones que exigen una mayor participación de los trabajadores en los espacios “multilaterales” que ofrecen las diferentes iniciativas de las empresas en materia de RSC, como la GRI (*Global Reporting Initiative*) o la Organización Internacional de Normalización (ISO).

Las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad medioambiental tienen generalmente una trascendencia mundial. Las decisiones estratégicas relacionadas con los procesos productivos dependerán cada vez más de las políticas sobre medio ambiente destinadas a mitigar el impacto de la producción sobre los recursos naturales y éstas pueden, por lo tanto, ser de gran interés para el diálogo social a nivel mundial. La adopción progresiva de normas internacionales ayudará a que el medio ambiente adquiera mayor importancia, y es muy probable que la presencia de éste en los AMI se haga notar cada vez más. El aspecto más urgente en la lucha contra los efectos adversos de la globalización son las normas relativas al trabajo y el medio ambiente.

En este sentido, así como los temas locales y nacionales del diálogo social influyen en los debates internacionales, el progreso y los logros en el ámbito internacional pueden repercutir en el terreno nacional. Por lo tanto, abordar la protección del medio ambiente de las y los trabajadores a nivel mundial a través de los acuerdos marco u otros instrumentos puede facilitar la acción sindical en la esfera nacional y a nivel de la empresa.

El medio ambiente como compromiso general de las partes que firman el acuerdo

En 11 (33,33%) de los acuerdos marco analizados, la protección del medio ambiente figura como un compromiso para la empresa, lo que no resulta extraño, ya que los compromisos contraídos a través del acuerdo deben ser puestos en práctica por la empresa, siendo que la mayoría de sus contenidos se redacta con este objetivo.

Los 12 AMI en los que se estableció que la protección del medio ambiente sería una obligación tanto de las empresas como de los sindicatos merecen especial atención. Aker, Ability, Portugal Telecom, Takshimaya, Icomon, Euradios, Gea, OTE, Lafarge, Nampak, Rhodia y Telefónica establecieron que las partes firmantes compartirían la responsabilidad en materia de protección del medio ambiente. Para los sindicatos, esto significa adoptar un enfoque dinámico y participar en el mejoramiento de la sostenibilidad medioambiental.

[Reconocimiento de ambas partes de la necesidad de ocuparse del impacto en el medio ambiente a nivel global. El sindicato de Takashimaya Co. Ltd. y UNI apoyarán la propuesta orientada hacia la prevención y solución de problemas concernientes al medio ambiente, tales como la disminución de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático y el impacto en los ecosistemas].

El AMI de Rhodia establece de manera específica el compromiso de las partes firmantes de crear conciencia entre los trabajadores en esta área:

[El conocimiento de los trabajadores de las normas y políticas de la empresa en materia medioambiental que son relevantes cumple una función importante en la estrategia que Rhodia se ha fijado tanto a nivel internacional como a nivel local. Rhodia e ICEM aunarán esfuerzos para crear mayor conciencia entre los trabajadores y desarrollar las capacidades de éstos en el área de la protección del medio ambiente].

A modo de proyecto, en las otras seis empresas restantes, Lukoil, Eni, Fraudenberg, Umicore, Statoil y Norske Skog, las partes firmantes también asumieron el compromiso de trabajar conjuntamente en las cuestiones relativas a la salud y la seguridad laboral y el medio ambiente.

Lukoil e ICEM cooperarán para asegurar que sus actividades se realicen prestando la mayor atención posible a la salud y seguridad laboral y el medio ambiente.

La mayoría de los acuerdos del primer grupo han sido negociados por UNI y el segundo grupo por ICEM, lo que explica la diferencia en la redacción de los textos. En términos generales, se puede decir que en 18 AMI (25%) la protección del medio ambiente figura en la lista de compromisos que deben asumir ambas partes.

Es igualmente interesante discernir de qué manera se han formulado estos compromisos en los AMI. Partiendo de ello, se pueden distinguir tres tipos de compromisos: (i) algunos AMI consideran la protección del medio ambiente como una política en desarrollo que podría fortalecerse; (ii) otros consideran la protección del medio ambiente como un objetivo que se ha de practicar en el futuro, y (iii) el resto basa su acción la mayoría de las veces en normas internacionales sobre medio ambiente no especificadas como manera de establecer objetivos.

El AMI firmado por Bosch es un ejemplo del primer grupo. La empresa hace énfasis en su compromiso actual y se expresa en la protección del medio ambiente como una política empresarial que cosecha éxitos. El AMI de Bosch hace hincapié en el interés que la empresa ha tenido desde hace años por las cuestiones relativas al medio ambiente y subraya que su política actual contribuirá continuamente con las iniciativas y acciones relacionadas con el medio ambiente:

[Considerando el pasado, tenemos una larga tradición en lo que se refiere a nuestro compromiso de preservar y proteger el medio ambiente. Así mismo, contribuimos para que sigan mejorando las condiciones de vida en los sitios donde trabajamos. Nuestros principios fundamentales en materia de protección del medio ambiente dan una imagen de nuestra responsabilidad para con el medio ambiente y constituyen la base de numerosas iniciativas puestas en marcha por la empresa].

El segundo grupo consiste en aquellos AMI que, en lugar de destacar la responsabilidad que las empresas tienen actualmente con respecto al medio ambiente, se centran en el propósito de mejorar o progresar en sus políticas. De este grupo se pueden señalar diez ejemplos. Uno de ellos es Nampak, partidaria de que las EMN asuman mayor responsabilidad en el área medioambiental: *[Nampak y UNI se han comprometido a seguir mejorando el desempeño en materia de medio ambiente de las operaciones que Nampak realiza].*

El tercer grupo, más pequeño, engloba a los AMI que se remiten a normas nacionales o internacionales, directrices y/o la legislación, descritas de forma breve más adelante. La inclusión de ciertas normas internacionales es interesante en el sentido de que éstas indican el área correspondiente a objetivos concretos, pero en el caso del tema del medio ambiente, las

referencias que se han hecho conciernen, en vez de normas internacionales específicas, a declaraciones de tipo general sobre la necesidad de adoptar mejores prácticas. No se menciona, por ejemplo, un Acuerdo Multilateral sobre Medio Ambiente concreto. Como constataremos más adelante, los contenidos sobre salud y seguridad en el trabajo adolecen de una falta de concreción que no es común en otros contenidos de los AMI.

Dos AMI, los de EADS y GEA, señalan explícitamente su propósito de hacer un esfuerzo para cumplir las normas nacionales, europeas e internacionales. Impregilo, por su parte, menciona el respeto de los acuerdos internacionales.

[Impregilo S.p.A. se compromete a respetar los acuerdos internacionales sobre el impacto en el medio ambiente...]

El caso de Eni es algo excepcional, dado que ésta se compromete a respetar los convenios firmados por Italia, país donde la empresa tiene su sede principal. Esto es una prueba de que a veces los acuerdos marco aplican la lógica de aplicar en otros países las disposiciones que la sede principal ha adoptado en lo que concierne al respeto de los derechos y obligaciones en el ámbito de la producción.

[Eni prestará máxima atención al medio ambiente y el ecosistema que se vean afectados por las actividades de la empresa y se inspirará en los objetivos establecidos en los convenios internacionales sobre desarrollo sostenible que Italia ha firmado]

Es importante reconocer las oportunidades que dichos contenidos podrían ofrecer en lo que concierne a la participación de expertos enviados por las organizaciones no lucrativas. EDF se ha comprometido a facilitar la participación de organizaciones no lucrativas y a permitir que éstas asistan a las asambleas de la empresa, aunque de manera bastante limitada.

[Artículo 22 [...] El Comité podrá invitar a representantes de las ONG a participar en sus reuniones cuando así lo determinen sus miembros de común acuerdo y se considere pertinente en función de los puntos inscritos en el orden del día].

GEA, Umicore Rheinmetall y EADS prometen también cooperar con los representantes locales y/o las instituciones públicas competentes y apropiadas. GEA ha declarado que:

[Se apoyará y luchará por la cooperación a nivel local con las autoridades y/o responsables de las instituciones estatales a fin de alcanzar y respetar las normas internacionales y europeas respectivas]

El medio ambiente como tema dentro del diálogo social

Si bien las cláusulas relativas al medio ambiente son de tipo general, y a pesar de su falta de precisión, éstas ofrecen a los trabajadores la oportunidad de desarrollar en la empresa aquellas políticas que no se recogen en el acuerdo. Estas “ideas generales” pueden representar un punto de partida para que se reconozcan las responsabilidades y derechos de los trabajadores en relación a las cuestiones medioambientales, si se hacen esfuerzos para consolidarlas. Las entrevistas con los diferentes actores demuestran que esto es posible.

EDF, por ejemplo, describe los compromisos con el medio ambiente como un tema importante para el diálogo social.

Lukoil y Fraudenberg también convienen en reconocer que la Salud y la Seguridad Laboral y el Medio Ambiente son temas que encajan en el diálogo social, resaltando con ello la importancia que tiene vincular el medio ambiente con la salud y la salud laboral, lo que sirve de punto de partida para que se reconozca al medio ambiente como parte constituyente del diálogo social. En la práctica, la introducción de los temas relacionados con el medio ambiente en la acción sindical y la posibilidad de ver a la vez dichos temas convertirse en un tema de negociación han sido promovidas en gran parte gracias a la acción en el campo de la salud laboral.

El AMI firmado por Arcelor Mittal especifica las acciones que deben ejecutarse para evaluar la situación existente e identificar los posibles riesgos medioambientales en relación a los cuales la empresa puede intervenir. El AMI establece igualmente de manera específica quién debe encargarse de la evaluación, así como los asuntos que se han de abordar, y describe los sistemas y procedimientos de prevención que debe instaurar la empresa:

[Un comité en el lugar de trabajo investigará la situación exacta y analizará las posibilidades de minimizar su impacto negativo en el medio ambiente circundante. El comité sugerirá políticas y prácticas relacionadas con la eliminación de desechos sólidos, las aguas residuales o las emisiones de contaminantes en la atmósfera. Al Comité se le anima a crear sistemas para atender cualquier emisión incontrolada que ocurra (es decir, procedimientos de emergencia, sistemas de alerta rápida, información a la comunidad, planes de evacuación, etc.)].

A pesar de los cambios positivos logrados en lo que respecta a la inclusión de los temas relativos al medio ambiente en los acuerdos marco, aún existen muchas barreras para su integración.

En primer lugar, si bien los representantes de las empresas han promovido con frecuencia la inclusión de estos temas con la idea de que haya una “coherencia” en sus comunicaciones relacionadas con la responsabilidad social corporativa, éstos no creen que los trabajadores

tengan mucho que aportar al debate. El reconocimiento de los derechos de los trabajadores en materia de medio ambiente es en realidad prácticamente inexistente, aun cuando éste está empezando a hacer eclosión en algunos países y sectores. Como ya se ha explicado antes, ponerse de acuerdo sobre los temas que se incluyen en el orden del día y aquellos que no se incluyen es un aspecto clave para el diálogo social. Las empresas siguen teniendo muchos prejuicios en lo que se refiere a las posibilidades de que los trabajadores y sus sindicatos participen de manera activa en la definición de las políticas y en su aplicación. A continuación mostramos algunos ejemplos de las entrevistas realizadas:

“No creo que esto pueda aportar algo más. Ahora estamos logrando más con la RSC y otros proyectos que tenemos sobre desarrollo sostenible. No creo que la gente de la empresa sea capaz de entender las razones por las cuales negociaríamos estos asuntos con los sindicatos. No creo que entenderían lo que los sindicatos podrían hacer con respecto a este tema. No creo que sea un tema para los sindicatos. Podemos hacer una gran cantidad de presentaciones, explicar nuestra política. Damos a conocer lo que estamos haciendo en relación con el medio ambiente, pero no es un tema sobre el que los sindicatos están esperando que la empresa haga algo”. (Representante de la dirección).

“Yo creo que es una materia que en realidad no ocupa un lugar de mucha importancia en la agenda de los sindicatos. Vemos que los sindicatos se centran principalmente en temas relacionados con las personas... y en cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Estaríamos completamente dispuestos a discutir con ellos sobre cuestiones medioambientales, pero no creemos que puedan contribuir realmente a encontrar soluciones en ese campo en este momento, porque ellos enfocan el tema de otra manera”. (Representante de la dirección).

“Los temas sobre medio ambiente son muy técnicos y deben examinarse de manera analítica. Nosotros, por ser una empresa, acudimos a expertos de afuera y tenemos también nuestro propio experto, pero no creo que los sindicatos dispongan de la misma capacidad de intervención”. (Representante de la dirección).

En lo que concierne a la falta de capacidad de los trabajadores para participar en la agenda, una de las razones que más comúnmente se aluden para no reconocerlos como colaboradores, la formación representa un elemento clave. Este aspecto ha sido reiterado en aquellos acuerdos que exigen la adopción de políticas más activas y preventivas, aspecto éste que se tratará más adelante.

Otras veces son las propias organizaciones sindicales las que consideran que sus prioridades residen en otras áreas y que la acción sindical en cuestiones relativas al medio ambiente ocupa

un lugar secundario. Esta interpretación está influenciada por el hecho de que las reivindicaciones tradicionales en materia laboral no han logrado obtener una respuesta aceptable que permita a los sindicatos prestar mayor atención a otras materias de carácter social o medioambiental.

“No es una de nuestras primeras prioridades, por eso no se ha pedido nada al respecto. El sector de los servicios no es, tradicionalmente, tan contaminante como otros sectores. No somos una industria, razón por la cual no consideramos que sea un área de interés primordial. Es un tema sobre el que se habla cada vez más, pero no ha estado entre los puntos más importantes de nuestra agenda”. (Representante sindical).

“Mientras los derechos sociales y los sindicatos sigan teniendo poca fuerza, los comités locales darán más importancia a aquellas cuestiones que tengan que ver con los derechos de sindicalización, la calidad del diálogo social o las condiciones laborales que a las cuestiones relativas a la sociedad o el medio ambiente”. (Representante sindical).

“Es más bien un tema sobre el que todos están de acuerdo. Estamos adoptando una actitud a favor de la sostenibilidad y estamos haciendo cosas por el bien del medio ambiente. No es un tema de conflicto ni de negociación”. (Representante sindical).

Los sindicatos no están satisfechos con el grado de atención que las EMN prestan a los asuntos laborales y medioambientales ni con el interés desigual que éstas muestran al firmar iniciativas voluntarias para introducir mejoras en ellos. En lugar de los AMI, se prefiere participar en iniciativas voluntarias relacionadas con el medio ambiente a objeto de mejorar la reputación de la empresa. Por ello, algunos sindicalistas consideran que el medio ambiente es un tema “fácil” y menos conflictivo para las EMN. Lo que sucede en realidad es que las EMN tienden a dejarse influenciar y a reaccionar en función de la presión del público (principalmente, los consumidores y los inversores). Pareciera que estos grupos favorecen más cualquier reivindicación relacionada con la sostenibilidad del medio ambiente que la protección de los derechos sindicales. Es lo que han demostrado algunas entrevistas.

“La razón para incluir los temas sobre medio ambiente en el acuerdo es que las empresas se muestran más dispuestas a negociar sobre temas medioambientales porque es más fácil para ellas, pero a nivel general son antisindicales. Para ellas es preferible un medio ambiente libre de sindicatos”. (Representante sindical).

Enfoques y políticas concretos. Tecnologías no contaminantes en los Acuerdos Marco Internacionales

Los cinco AMI de Aker, Veidekke, Lukoil, Statoil y Rhodia mencionan el principio de precaución a la hora de tratar el tema del riesgo para el medio ambiente, y los AMI de Arcelor Mittal, EDF, IKEA, Takashimaya y Umicore hacen referencia a la minimización, mediante la aplicación de diferentes métodos de prevención, del impacto y de los riesgos que supone para el medio ambiente la actividad que éstas realizan. Mientras algunos se limitan a destacar sus responsabilidades de cara a temas como los efectos que producen las fugas, los vertidos y las emisiones en el medio ambiente, otros se comprometen a instaurar sistemas concretos que incidirán de manera directa en las cuestiones relativas al medio ambiente en las EMN.

Rhodia, por ejemplo, habla de normas preventivas:

[Rhodia se compromete a desarrollar medidas preventivas caracterizadas por un enfoque activo y prospectivo de cara a la ciencia y la tecnología en lo que respecta a los riesgos que implican las actividades de la empresa].

Takashimaya ofrece un ejemplo de empresas que contraen compromisos de tipo más general. El AMI firmado por esta EMN resume su interés por una "[...] *estrategia dirigida a la prevención y atenuación de los problemas relacionados con el medio ambiente, como la disminución de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático y el impacto en los ecosistemas*".

Por otra parte, Takashimaya reconoce la relación que existe entre la prevención de los riesgos en el trabajo y la necesidad de ir más allá de los parámetros de las instalaciones industriales de la empresa, teniendo en cuenta, por consiguiente, no sólo el impacto en el medio ambiente, sino también los efectos inmediatos en la comunidad:

[Todos los centros de trabajo existen y funcionan como parte de una comunidad, y muchos de los contaminantes y factores de riesgo, originalmente denominados riesgos laborales, producen efectos que van mucho más allá de la comunidad. El número cada vez mayor de accidentes industriales graves, y sus consecuencias tanto a nivel local como mundial, demuestran de manera dramática que lo que sucede en la fábrica afecta profundamente la salud, la seguridad y el bienestar de la población local, así como el medio ambiente en general].

El AMI de Umicore establece de manera clara el firme compromiso que ha asumido la dirección y subraya la importancia de promover el diseño responsable y de utilizar, reutilizar, reciclar y eliminar sus productos aplicando procesos en la toma de decisiones que sigan un orden jerárquico.

El AMI firmado por EDF se compromete a implantar sistemas para la comunicación de los riesgos que puedan presentarse a fin de proteger a las comunidades locales. EDF promete emprender acciones para disminuir la utilización de productos peligrosos y adaptar las medidas preventivas en todas las centrales de la empresa. EDF se compromete, por lo tanto, a contribuir con el desarrollo de las energías renovables y la integración de dichas energías renovables en sus instalaciones de producción. Además, se instaurarán políticas para promover la eficiencia energética y fomentar la conducta responsable con el medio ambiente, tanto dentro de la empresa como entre los clientes.

Dos AMI (de SKF y EDF) hacen referencia al cumplimiento de la norma 14001 establecida por la Organización Internacional de Normalización (ISO), que define los requisitos previos para la puesta en práctica de un sistema de gestión medioambiental.

Las políticas sobre medio ambiente y, consecuentemente, los contenidos de los AMI variarán en función de la actividad de la empresa. Las políticas de IKEA en materia forestal, por ejemplo, son sumamente importantes para la reputación de ésta en el sector donde se desenvuelve, mientras que Arcelor o EDF se centran más en las políticas sobre energía o el cambio climático y Rhodia en las sustancias peligrosas.

Varios AMI reflejan el propósito de introducir mejores prácticas como medio para mejorar el desempeño de las empresas en materia medioambiental, explicando el tipo de mejores prácticas y tecnologías sostenibles que deben desarrollarse o ponerse en práctica.

Algunas EMN se centran en la prioridad que éstas otorgan al desarrollo de tecnologías solidarias con el desarrollo del medio ambiente. Rhodia, por ejemplo, declara que *“fomentará el desarrollo y la propagación de tecnologías respetuosas del medio ambiente”*, y lo mismo hace Statoil, al afirmar que *“estimulará el desarrollo y la propagación de tecnologías respetuosas del medio ambiente”*.

Otros acuerdos, como los de Umicore y EDF, especifican sus compromisos en lo que respecta a la utilización eficaz de los recursos naturales y la energía, el desarrollo y utilización de energías renovables, así como el reciclaje, el diseño responsable y la eliminación de los productos. EDF, por su parte, se compromete a: *“poner en marcha o participar en programas científicos a fin de identificar energías de sustitución a medio plazo”* y se propone aplicar una *“política de precaución concerniente a la anticipación y la inteligencia científicas y tecnológicas”*.

Más allá de las partes firmantes: la cadena de suministro

Las cláusulas sobre medio ambiente incluyen ciertas referencias que sobrepasan los límites correspondientes a las partes firmantes. En este sentido, la referencia a los subcontratistas es

un aspecto de los AMI que tiene una importancia considerable. Su inclusión progresiva será fundamental para tratar con éxito los diferentes problemas relacionados con la globalización. De manera general, los AMI tienden a destacar la necesidad de que la cadena de suministro se someta a las mismas normas que la multinacional con la que está vinculada. Dos empresas, Impregilo y EDF, hacen referencia específicamente a los subcontratistas al referirse a las normas sobre medio ambiente, y otras dos empresas, Ikea e Inditex, tienen AMI dirigidos específicamente a los subcontratistas.

Inditex e IKEA exigen que los fabricantes externos, los proveedores y los subcontratistas se ciñan a las normas y requisitos estipulados en los AMI firmados, que son, de hecho, acuerdos destinados a la cadena de suministro. Según ambos AMI, estos últimos deben cumplir las normas y requisitos que estipulan las leyes y reglamentaciones aplicables tanto a nivel local como internacional. IKEA, por ejemplo, estipula una lista extensa de requisitos que deben cumplir los proveedores. Los requisitos relativos a las medidas preventivas se centran principalmente en la disminución de los residuos y las emisiones, en el suelo y en el agua, y la seguridad en la manipulación de los productos químicos y de los residuos peligrosos. También se establecen disposiciones específicas para el reciclado y la explotación sostenible de los bosques.

Cómo supervisar las cláusulas del acuerdo relativas al medio ambiente

A pesar de que los métodos de supervisión se aplican a una amplia variedad de aspectos, éstos, por lo general, se orientan más bien hacia el cumplimiento de los objetivos. En lo que respecta a la aplicación de las cláusulas sobre medio ambiente, los mecanismos de aplicación y supervisión están incluso menos desarrollados que en otros compromisos. Comúnmente, los únicos casos en los que dichos métodos han sido bien definidos son aquéllos en los que se ha tratado al mismo tiempo el tema de la salud y la seguridad laboral a través de comités conjuntos. Sólo existe un número reducido de AMI que han elaborado mecanismos de supervisión y que podrían servir de ejemplo interesante:

Statoil incluye la revisión del AMI en sus reuniones anuales.

[StatoilHydro e Industri Energi/ICEM se reunirán anualmente para revisar la práctica en el ámbito de los principios acordados y hacer un seguimiento del Acuerdo. El propósito de ello será discutir los temas contemplados en el presente acuerdo a fin de concertar de manera conjunta las acciones que permitirán seguir desarrollando las buenas prácticas laborales].

Rhodia incluye un capítulo (número IV) sobre Indicadores de Funcionamiento:

[Por lo que se refiere a los compromisos estipulados por el acuerdo, Rhodia e ICEM llevarán a cabo una revisión anual del acuerdo basándose en indicadores establecidos por la empresa...].

Las categorías indicativas, recogidas bajo el título “impacto en el medio ambiente y recursos naturales”, son las siguientes: agua, aire, consumo energético y gestión de residuos.

EDF y Lukoil abordan el tema de la transparencia de la información y la publicación de los resultados.

El AMI de Lukoil describe aspectos específicos relativos a la comunicación y la importancia del diálogo. Lukoil se compromete a *“proveer información de manera periódica y a brindar apoyo para que se establezca un diálogo abierto entre todas las partes que se interesen por las actividades que Lukoil realiza en el área de la seguridad industrial y medioambiental”*.

El medio ambiente en los acuerdos marco: trabajo experimental en la realidad

Pese al hecho de que, como hemos dicho en párrafos anteriores, las empresas se resisten a reconocer la aportación que el diálogo social puede brindar a los objetivos en materia de medio ambiente, hay políticas de empresa que están comenzando a adquirir fuerza. Rhodia, por ejemplo, está desarrollando iniciativas innovadoras para la integración de estos temas.

Otras empresas consideran esto como un elemento intrínseco y de importancia fundamental en el acuerdo:

“Nuestro antiguo CEO hizo hincapié en que el título debía ser “acuerdo sobre desarrollo sostenible”. El tema forma parte de nuestra visión de futuro y del enfoque ecléctico que le damos al medio ambiente y la salud y seguridad laboral”. (Representante de la dirección).

“Tenemos tres temas de carácter mundial: seguridad, CO2 y residuos”. (Representante de la dirección).

“Para la empresa es muy importante que se le considere como una empresa responsable para con el medio ambiente. Por ello, nos dedicamos ante todo a actividades de reciclado de todo nuestro material de embalaje primario, metal, papel, plástico y vidrio. De manera que ambas partes se han beneficiado al ver que los sindicatos también se preocupan por el medio ambiente.”. (Representante de la dirección).

“Tenemos un grupo que se ocupa de la “auditoría interna” cuyas oficinas están en la sede principal. El grupo visita por turnos todas las fábricas y examina los efectos en la salud y el medio ambiente”. (Representante de la dirección).

Así mismo, en lo que respecta a ciertas organizaciones sindicales, las actividades en el área medioambiental desarrolladas no sólo por medio de la información y la consulta, sino también a través de la participación y la negociación, están ganando terreno. Pareciera que el tema, en lugar de perder cobertura, fuera a convertirse en algo permanente. Las responsabilidades de la empresa a nivel global, de cara al medio ambiente y los trabajadores, siguen este mismo camino, al igual que la opinión de que son precisamente aquellas empresas que actúan de manera más responsable con sus trabajadores las que más se muestran preocupadas por respetar el medio ambiente, y viceversa. Tal es el contexto en el que evolucionan los empleos verdes y o la inclusión de la vertiente ecológica en el lugar de trabajo.

“El medio ambiente ha adquirido cada vez mayor importancia, razón por la cual se ha desarrollado rápidamente. Podríamos haber adoptado, desde luego, la misma aptitud de antes y decir “no queremos saber nada del medio ambiente, que está destruyendo nuestros puestos de trabajo”. Pero nos dimos cuenta muy rápidamente de que no era la aptitud adecuada. Ya nos habíamos percatado de ello en los años 80. Queremos tener empleos seguros también para el futuro, por eso se ha incluido en nuestra política”. (Representante sindical).

“Acuérdense de que estamos hablando de un sindicato. No somos una organización que trabaja para el medio ambiente. Sin embargo, consideramos que el medio ambiente es un asunto muy importante. Brindamos apoyo a otros grupos que se focalizan en el medio ambiente, y tenemos que progresar para tener empleos sostenibles, empleos verdes y sostenibles”. (Representante sindical).

“Somos un sindicato que trabaja para sus afiliados, por ello, nuestro objetivo primordial es buscar las maneras de tener un empleo seguro, un empleo sostenible. Esto significa que tienes que trabajar en un sitio donde la gente se ocupe del medio ambiente. Es una regla general. Analice las empresas y verá que aquéllas que tienen la mejor relación con sus trabajadores, que organizan a los sindicatos para negociar de manera constructiva... son también las empresas que mejor actúan a la hora de cuidar del medio ambiente”. (Representante sindical).

“Hacer que el acuerdo trate únicamente de las condiciones laborales, refiriéndose al salario... no queremos que los temas de negociación sean los habituales. Es un enfoque muy a la occidental. Para nosotros es importante abarcar los temas relacionados con el desarrollo sostenible”. (Representante sindical).

“Nuestros sindicatos forman parte de una organización que asume sus responsabilidades de manera seria. Son diferentes de los sindicatos del sector bancario, donde el medio ambiente podría ser considerado como algo sin importancia. En nuestro sector, el impacto en el medio ambiente es muy importante”. (Representante de la dirección).

“Los empleados son, para la empresa, los principales interesados en cualquier campaña que la empresa emprenda a favor del desarrollo sostenible”. (Representante sindical).

“Consideramos que las discusiones en torno al desarrollo sostenible son muy importantes. Creemos que los sindicatos deben participar en las discusiones, en calidad de representantes de los trabajadores que producen servicios, productos o recursos de las empresas de la industria, y que la contribución de los sindicatos es, en este sentido, muy importante”. (Representante sindical).

“Por otra parte, a medida que avanzábamos en nuestras reflexiones en el marco de las discusiones preliminares a la apertura de estas negociaciones nos fuimos interesando por los requisitos en materia de medio ambiente (desarrollo de tecnologías no contaminantes, protección del medio ambiente y fomento de las buenas prácticas, tanto internas como externas, para con las empresas)”. (Representante sindical).

“La naturaleza en la que se desarrolla o desenvuelve la empresa dentro del sector justifica la necesidad de integrar la cuestión relativa a la protección del medio ambiente. Los trabajadores, en tanto que individuos, tienen las mismas preocupaciones que el resto de la población, y, como es natural, una visión específica producto de la actividad que éstos realizan”. (Representante sindical).

A fin de avanzar en esta dirección, es preciso realizar muchos esfuerzos en materia de sensibilización y formación de los trabajadores. Las cuestiones relativas al medio ambiente plantean dificultades técnicas y son muy diferentes de los problemas que comúnmente atañen a los trabajadores; por ello, deben tratarse de otra manera. A fin de que los sindicatos puedan llevar a cabo el trabajo de control y supervisión de los compromisos contraídos, habría que realizar un esfuerzo deliberado para colmar las brechas que existen en materia de educación y formación.

“Debo decir que, en lo que concierne al medio ambiente, dependemos de los expertos externos, de los sindicatos y de los comités de salud y seguridad. Tenemos mucho trabajo por delante en esta área, fundamentalmente para empezar a formar a nuestros

representantes a nivel de fábrica – a fin de asegurarse de que lo que la empresa nos dice es lo que exactamente está ocurriendo". (Representante sindical).

“En relación a los aspectos medioambientales del acuerdo, es importante, para nosotros, asociarse con organizaciones progresistas y mejorar las capacidades de los trabajadores a fin de ver lo que éstos pueden hacer”. (Representante sindical).

Dado que los acuerdos marco son producto de una negociación bilateral entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, la participación de otros actores es limitada. La negociación bilateral ofrece la ventaja de poder tratar temas internos específicos, razón por la cual ésta sigue un enfoque formativo, como se ha explicado ya. Sin embargo, este proceso puede también hacer que se pierda la oportunidad de adquirir conocimientos técnicos y obtener apoyo de otros actores sociales. Sólo hay un texto que incluye una referencia a la posible participación de otros actores sociales (por ejemplo, las ONG) en el proceso de supervisión. Algunos de los entrevistados destacaron su interés por una mayor participación de otros actores. El éxito de ello depende, en última instancia, de la optimización de las capacidades de los diferentes agentes, así como de la búsqueda de sinergias y modos de acción complementarios. La consolidación y desarrollo de alianzas y foros pueden resultar beneficiosos para las cuestiones laborales y medioambientales.

Capítulo 2.2. – Cómo es tratado el aspecto relativo a la SSL en los diferentes AMI

La inclusión de las cuestiones relativas a la salud y la seguridad laboral en los AMI

Es preciso destacar que las cláusulas relativas a la salud en el trabajo representan, en los acuerdos marco, unos de los contenidos más detallados y específicos, superando en número a las referencias en materia de salario y jornadas laborales (temas mucho más polémicos). Tal y como señaló uno de los entrevistados, la salud laboral es un problema de carácter “verdaderamente internacional”, ya que las empresas son responsables por igual de la salud de todos sus trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica. Por lo tanto, no es extraño constatar que las cuestiones relacionadas con la salud laboral ocupen un lugar privilegiado en la mayoría de los AMI.

Hammer¹¹ señala que: *“La preeminencia de los temas sobre salud y seguridad en estos acuerdos ha sido ratificada por la inclusión del Convenio sobre Seguridad y Salud de los*

¹¹ Nikolaus Hammer (Winter 2005). *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, Transfer 4/05 11 (4) 511-530.

Trabajadores (No. 155) y del Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción (No. 167) adoptados por la OIT en 1981 y 1988 respectivamente (Impregilo, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal BAM, Veidekke y VolkerWessels aplican ambos convenios, mientras que Brunel, Euradius, IKEA, Inditex, Lafarge, Nampak, PSA Peugeot Citroën, Schwan-Stabilo, Staedtler y Telefónica se atienen únicamente al Convenio No. 155). Así mismo, un número considerable de EMN se compromete a aplicar en esta área diversos códigos y directrices establecidos por la OIT y que son específicos de la industria. Muchos AMI ponen de manifiesto, igualmente, la importancia de mejorar las capacidades y la formación en el área de la prevención de los riesgos profesionales”.

De los 72 textos analizados, 58 incluyen referencias a la salud y la seguridad laboral y 49 contienen cláusulas específicas. Su presencia e importancia en los acuerdos es diferente en comparación con las cláusulas relativas al medio ambiente. La salud y seguridad laboral es un tema del diálogo social que está consolidado. Un 36,2%¹² de los AMI se refiere a la salud de los trabajadores específicamente como algo que forma parte del diálogo social. Aun cuando algunas empresas se ocupan de las cuestiones relacionadas con la salud laboral con poca o ninguna participación de los trabajadores, la mayoría de los acuerdos aborda la necesidad de una mayor participación de los trabajadores y de los sindicatos. En la mayoría de los casos, la salud y seguridad laboral constituye un área muy valorada que cuenta con estructuras de trabajo sólidas en el ámbito local y nacional.

Según Schömann y otros¹³, la salud laboral es también una cuestión que se refleja ampliamente en los códigos de conducta unilaterales (en el 88% de los 50 códigos de conducta analizados). Por consiguiente, se trata de un tema que ha adquirido gran importancia en el área de la responsabilidad social de las empresas.

Para los sindicatos, uno de los objetivos centrales de los AMI es dar más relieve a la organización de los trabajadores. Estos acuerdos representan instrumentos interesantes para la organización de los trabajadores en aquellos centros de producción donde las organizaciones sindicales son débiles. Del mismo modo, la defensa de la salud de los trabajadores también permite a los sindicatos atraer nuevos afiliados. Del lado de los empleadores, estos temas se consideran por lo general menos conflictivos que otros y los mismos aportan beneficios a las actividades de la empresa (debido, por ejemplo, a la disminución de los accidentes de trabajo). Esta podría ser una razón que justifique la amplia presencia de las cláusulas sobre SSL en los AMI.

¹² Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradius, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Fraudenberg, Wilkham e Italmanceti.

¹³ Isabelle Schömann, André Sobczak, Eckhard Voss y Peter Wilke (marzo de 2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Al margen de este reconocimiento general, cabe señalar también que, en un 12,5% de los acuerdos marco firmados, la referencia a la salud y seguridad laboral constituye simplemente una mención que apunta a un objetivo de carácter general y que en 2 casos, Bosch y Endesa, el tema se define como una prioridad sin desarrollo ulterior.

Si nos centramos en los objetivos concretos, observaremos que, en algunos casos, el cometido de las cláusulas relativas a la salud y seguridad laboral es sumamente pertinente, sobre todo cuando se compara con otros contenidos. Sería preciso recalcar, en este sentido, que siete¹⁴ de los acuerdos han establecido como objetivo la eliminación total de los accidentes, es decir, tener cero accidentes. Estos acuerdos fueron negociados por la FITIM y la ICM. En el caso de Arcelor, también se reconoce el principio de que *“Todas las lesiones, incluidas las enfermedades profesionales, pueden prevenirse”*.

En lo que a enfoques se refiere, ocho de los acuerdos¹⁵ profundizan en la necesidad de un enfoque preventivo y tres¹⁶ introducen el principio de precaución. 14 acuerdos más ahondan en la necesidad de llevar a cabo las mejores prácticas disponibles. Norske Skog, por ejemplo, se compromete a instaurar mejores prácticas con la participación de los trabajadores: *[Para adquirir mejores prácticas industriales, la empresa involucrará y trabajará con los trabajadores, sus representantes y los sindicatos a fin de mejorar continuamente el funcionamiento de la empresa en el área de la salud y la seguridad]*.

Convenios de la OIT

Cuando se aborda el tema de la salud y seguridad laboral, una de las principales diferencias que se observan, en comparación con el medio ambiente, es la inclusión de referencias relativas al cumplimiento de normas internacionales. En el caso de otros contenidos, así como en las cláusulas referentes a la salud y seguridad laboral, los AMI se refieren claramente a los Convenios de la OIT. Una posible explicación de esta particularidad podría ser el hecho de que los sindicatos conocen bien estos convenios (puesto que han intervenido como cofirmantes en la estructura tripartita de la OIT) y que su promoción constituye, por tradición, un elemento importante de la acción sindical, tanto en los países desarrollados como en desarrollo.

Convenio 155 de la OIT. → El 39,7% de los AMI¹⁷ hace directamente referencia al Convenio de la OIT sobre Salud y Seguridad (1983), que concierne a la salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo. Este Convenio exige la instauración de una política en materia de salud y seguridad y establece las acciones que deben emprender los

¹⁴ Aker, Arcelor, Brunel, PSA, Veidekke, Lafarge e Impregilo.

¹⁵ Brunel, PSA, EADS, Portugal Telecom, Veidekke, Skanska, EDF y Aker.

¹⁶ Rhodia, Lukoil y EDF.

¹⁷ Ability, Brunel, Danske Bank, Elanders, Euradius, Icomon, IKEA, Impregilo, Inditex, Italcementi, ISS, Lafarge, Nampak, OTE, Portugal Telecom, PSA Peugeot Citroën, Royal Bam, Stabilo, Staedtler, Telefonica, Veidekke y Volker Wessels.

gobiernos, los trabajadores y las industrias a fin de mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo.

Italcementi, por ejemplo, hace referencia de manera específica a su cumplimiento del Convenio en lo que respecta a las prácticas de seguridad.

Convenio 167 de la OIT → Ocho AMI¹⁸ hacen referencia al Convenio 167 (1988) de la OIT, cuyo objetivo es fomentar la salud y la seguridad en la industria de la construcción.

Italcementi, Royal Bam, Veidekke e Impregilo confirman su adhesión al Convenio, mientras que Portugal Telecom explica de manera detallada los procedimientos que deben aplicarse:

[Promover mejores prácticas en lo que respecta a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, suministrando ropa y equipos de protección personal adecuados cuando se requiera a fin de prevenir los riesgos de accidentes o daños para la salud de los trabajadores. Estos procedimientos deberán ajustarse a los Convenios, Especificaciones y Normas Internacionales sobre Conducta Segura (Convenio no. 167 de la OIT)].

Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad → Diez AMI¹⁹ (el 17,2%) incluyen referencias a las Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad. Estas directrices se implantaron con la idea de ayudar a las organizaciones a desarrollar políticas de salud y seguridad y erigir estrategias para una gestión efectiva y sostenible en beneficio de los trabajadores, la organización, la comunidad y el medio ambiente en su totalidad.

Veidekke, por ejemplo, expresa lo siguiente: *[La empresa implicará a los trabajadores y trabajará con ellos, con sus representantes y con los sindicatos a fin de mejorar continuamente el desempeño de la empresa en el área de la salud y la seguridad de acuerdo con lo estipulado en las Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad].*

Código de Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA → Este Código de Prácticas es un instrumento marco para la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Contiene principios para el desarrollo de políticas relativas a este tema y establece igualmente directrices para la puesta en práctica de programas relacionados con el VIH/SIDA tanto dentro de las organizaciones como en la comunidad.

¹⁸ Impregilo, Italcementi, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal Bam, Veidekke y Volker Wessels.

¹⁹ Lafarge, Impregilo, Italcementi, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels, Nampak, Aker, Elanders y Staedler

Nueve AMI²⁰ contienen referencias al Código de Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA. Uno de ellos es el acuerdo de Veidekke:

[Veidekke se compromete a sensibilizar a sus trabajadores sobre el problema del VIH/SIDA y sobre el programa de prevención de conformidad con lo establecido en el Código de Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA y de acuerdo a la política y prácticas previamente establecidas por Veidekke].

La salud de los trabajadores como parte fundamental del diálogo social

La salud y la seguridad en el trabajo es un tema del diálogo social que está consolidado. Un 36,2% de los AMI²¹ considera específicamente la salud de los trabajadores como parte del diálogo social. Aun cuando algunas empresas se ocupan de las cuestiones relacionadas con la salud laboral con poca o ninguna participación de los trabajadores, la mayoría de los acuerdos señala la necesidad de una mayor participación de los trabajadores y de los sindicatos. En la mayoría de los casos, la salud y la seguridad en el trabajo constituye un área muy valorada que cuenta con estructuras de trabajo sólidas en el ámbito local y nacional.

Euradius, por ejemplo, hace énfasis en la colaboración entre los trabajadores, sus representantes y la empresa a fin de evaluar las medidas adoptadas a objeto de garantizar la salud y la seguridad.

El acuerdo de GEA destaca específicamente el derecho de los trabajadores a plantear propuestas relacionadas con las cuestiones de salud: *[Se reconoce explícitamente el derecho particular que tienen los representantes de los trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional, de plantear propuestas relativas a la protección del empleo y de la salud].*

La implementación de este diálogo se realiza en la empresa a través de comités mixtos de salud laboral. Así mismo, como lo establecen en los textos de sus acuerdos, Wilkham, Italmanceti y Arcelor alientan la creación de estos comités en todos los centros de trabajo.

Italcementi, por ejemplo, anima a los trabajadores a elegir representantes encargados de la salud y la seguridad.

El acuerdo de Arcelor sobre “Requisitos mínimos para el establecimiento de comités mixtos de salud y seguridad a nivel de fábrica” establece como uno de sus objetivos la homogeneización de estos comités: *[Fijar las condiciones mínimas que deben cumplir todas las fábricas de AM*

²⁰ Impregilo, Aker, Italmanceti, Rhodia, Volkerwessels, Veidekke, Lukoil, Lafarge y Royal Bam.

²¹ Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradius, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE, Fraudenberg, Wilkham e Italmanceti.

para establecer la Gestión Conjunta y Comités Mixtos de Salud y Seguridad a Nivel de Fábrica]. El acuerdo contiene igualmente un capítulo sobre “Derechos y responsabilidades de los trabajadores” que estipula que [Los trabajadores tendrán derecho a comunicar a los representantes del comité sus inquietudes y quejas sin temor a represalias, así como a negarse a realizar cualquier trabajo que consideren excesivamente peligroso hasta tanto no cese el peligro. Los trabajadores tendrán la obligación de seguir todas las normas y reglamentos relativos a la seguridad. Los trabajadores deberán notificar sin demora a la dirección o al miembro de su comité de salud y seguridad cualquier acto o situación que implique algún peligro].

Arcelor Mittal promueve la idea de un verdadero diálogo social entre la dirección local y los representantes de los trabajadores en el que todos los trabajadores asuman la responsabilidad de vigilar los reglamentos y prácticas estipulados en materia de salud y seguridad y se interesen activamente y participen en los programas sobre salud y seguridad establecidos. A los trabajadores se les anima y obliga a informar a sus superiores inmediatos de cualquier condición de trabajo que suponga algún peligro y a llevar un registro de los accidentes y percances que ocurran.

EDF fija un cronograma para la puesta en práctica activa del diálogo social como un objetivo en todos los centros de trabajo. Tras la firma del acuerdo, los centros tienen un plazo de un año para poner en ejecución el diálogo social.

[En caso de que no exista todavía diálogo social sobre los temas relativos a la salud y seguridad de los trabajadores, se deberá iniciar, en el plazo de un año siguiente a la conclusión del acuerdo, una discusión entre la dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa en cuestión con la finalidad de buscar la forma que más se adapte a la organización de dicho diálogo permanente].

Enfoques y políticas específicos

Como sucede con las políticas sobre medio ambiente, cuando se trata de enfoques específicos, las políticas sobre salud y seguridad laboral varían en función de la actividad de la empresa. Es obvio de que los riesgos son diferentes en cada sector, lo que consecuentemente se refleja en las políticas. Cabe señalar, aunque ello no se aplica a todos los acuerdos marco, que a veces las cláusulas sobre SSL son mucho más elaboradas que aquellas relacionadas con otras normas mínimas.

Al respecto, vale la pena mencionar el ejemplo de la política de Rhodia sobre productos carcinógenos, mutagénicos y tóxicos para la reproducción:

[Rhodia está desarrollando una estrategia específica para aquellos productos clasificados como “extremadamente preocupantes”, incluidas las sustancias

carcinógenas, mutagénicas y tóxicas para la reproducción. Rhodia ha establecido recomendaciones específicas que incitan a la sustitución de dichos productos o a la aplicación de controles estrictos de su utilización cuando éstos no pueden ser reemplazados].

Euradius profundiza también en la gestión segura de los productos químicos en el lugar de trabajo:

[Los trabajadores y sus representantes deberán recibir información y una formación adecuadas en lo que concierne a la preservación de la salud y la seguridad durante la realización de su trabajo. A este respecto, se deberá prestar especial atención a la manipulación de sustancias que contengan solventes].

En lo que concierne a la aplicación de políticas en materia de ergonomía, el AMI firmado por PSA Peugeot Citroën es el único en incluir una frase al respecto: *[PSA Peugeot Citroën se compromete a mejorar de manera progresiva la ergonomía de los puestos de trabajo y a ofrecer a cada trabajador y trabajadora un puesto alternativo adecuado a sus capacidades, sin discriminaciones].*

El sector bancario, por su parte, distingue otro tipo de riesgos. El banco Danske Bank, por ejemplo, se focaliza en el estrés.

[Danske Bank asume la parte de responsabilidad que le corresponde en la tarea de garantizar que sus empleados puedan mantener un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada y se propone, entre otras acciones, aplicar medidas que permitan atenuar el estrés crónico].

La mayoría de los AMI no incluye política alguna sobre salud y seguridad psicológicas. EDF, sin embargo, explica su política al respecto:

[Las empresas del grupo EDF se comprometen a crear un contexto de trabajo que contribuya a preservar la salud y seguridad física y mental de todos los miembros del personal].

Formación de los trabajadores y sus representantes en todos los centros de producción

La promoción de programas específicos de educación y formación en el área de la salud y seguridad laboral figura en veinte de los AMI analizados²². Aparte del reconocimiento de la libertad de sindicalización de los trabajadores o la prohibición del trabajo infantil, la formación en materia de SSL es la medida compromisoria concreta que más se menciona en los acuerdos marco. Las referencias a la formación aparecen en un 64% de los AMI²³, pero lo más significativo es que por lo menos un 30% de ellos contiene una mención específica a la formación en el área de la salud y seguridad laboral

Italcementi, por ejemplo, se compromete a crear un Comité de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo, alentando a los sindicatos a designar a representantes y ofrecerles formación en materia de salud y seguridad. Italcementi brindará, además, formación a todos los trabajadores y los representantes sindicales de manera que éstos puedan participar en el trabajo de supervisión del AMI en lo que respecta a su cumplimiento.

Es digno de atención el hecho de que en cinco de los AMI²⁴ se habla de extender la formación a todos los trabajadores. Las cláusulas relativas a la formación en salud y seguridad se someterían ulteriormente a seguimiento y evaluación. En el caso del acuerdo firmado por Aker ASA, se nota que la necesidad de evaluar los efectos de la formación es un asunto de importancia:

[k. Capacitación. Todos los trabajadores tendrán la oportunidad de participar en programas de educación y formación llevados a cabo en sus respectivas fábricas. Ello incluirá formación para mejorar las capacidades de los trabajadores en la utilización de nuevas tecnologías y equipos. Los representantes de los trabajadores deberán participar en el diseño de los programas de educación y formación].

Más allá de las partes firmantes

Como ya hemos visto en párrafos anteriores, los acuerdos hacen a menudo referencias generales a las empresas del grupo, las principales filiales, los proveedores y los subcontratistas. En prácticamente todos los acuerdos marco internacionales²⁵ se menciona el

²² Aker, Ability, Euradious, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor Mittal, Inditex, Volker Wessels, Staedler, Elanders, Portugal Telecom, Veidekke, Lukoil, OTE, EDF, Nampak, Statoil e Impregilo.

²³ Isabelle Schömann, André Sobczak, Eckhard Voss y Peter Wilke (marzo de 2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

²⁴ Aker, Volkerwessel, Veidekke, Lafarge e Impregilo.

²⁵ Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas (ORSE - *Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises* →). (2006). Índice de prácticas de negociación de los acuerdos marco internacionales que aplican las empresas.

vínculo que hay entre proveedores y subcontratistas. Sin embargo, sólo cinco de los acuerdos²⁶ contienen una cláusula donde se explica de qué manera se promoverá la política sobre salud y seguridad entre estos otros trabajadores.

El Grupo EDF *[asume la responsabilidad de analizar los métodos para la certificación en materia de salud y seguridad que podrían aplicarse a otras empresas]*.

Algunos acuerdos²⁷ han establecido un código de conducta específico en materia de salud y seguridad para los fabricantes externos, los proveedores, los contratistas y los subcontratistas. Inditex, por ejemplo, cuyo AMI está completamente dedicado a la cadena de suministro, estipula lo siguiente:

[(...) Los Fabricantes Externos, los Proveedores y sus Subcontratistas deberán tomar las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños a la salud de sus trabajadores, minimizando, en la mayor medida posible, los riesgos inherentes al trabajo. Los Fabricantes Externos, los Proveedores y sus Subcontratistas deberán brindar a sus trabajadores formación en el área de la salud y la seguridad en el trabajo de manera regular. Inditex deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos].

Como se esboza más adelante, algunos de estos compromisos ya se están cumpliendo.

Supervisión de los compromisos en el área de la salud y seguridad laboral

Como ya se mencionó anteriormente, la supervisión es una de las áreas clave que necesita progresar. Muchos entrevistados consideran que la creación de comités a nivel local o nacional constituye el mejor instrumento para garantizar la aplicación de los acuerdos. El tema de la Salud y Seguridad Laboral goza de varias condiciones favorables. La mayoría de los centros de trabajo disponen ya de comités mixtos de SSL y algunas veces de comités de SSL y medio ambiente. La mayoría de las legislaciones nacionales estipulan la constitución obligatoria de dichos comités. Su establecimiento, en caso de que no se hayan creado aún, el fortalecimiento de los comités que ya existen y la coordinación de dichos comités son las mejores maneras de garantizar la aplicación y seguimiento de las políticas. En este sentido, el acuerdo específico de Arcelor Mittal relativo a los requisitos mínimos para el establecimiento de Comités Mixtos de Salud y Seguridad a Nivel de Fábrica puede considerarse como un modelo:

[Objetivo

²⁶ EDF, IKEA, Inditex, Italcementi y Rhodia

²⁷ EDF, IKEA e Inditex

Fijar las condiciones mínimas que deben cumplir todas las fábricas de AM para establecer la Gestión Conjunta y Comités Mixtos de Salud y Seguridad a Nivel de Fábrica.

Facilitar la participación activa de los trabajadores y de la dirección en la labor encaminada a mejorar la salud y la seguridad laboral en el lugar de trabajo.

Promover la idea de un verdadero diálogo social entre la dirección local y los representantes de los trabajadores o los sindicatos que aborde la cuestión relativa a la prevención de los riesgos para la salud y la protección de los trabajadores.

Propósito de los comités de Salud y Seguridad

El principal propósito de un comité de Salud y Seguridad en una fábrica es hacer que aumente la participación de los trabajadores en las actividades orientadas a mejorar el medio ambiente laboral, hacer que la dirección tome medidas con respecto a problemas críticos y, de esta manera, lograr que disminuya el número de accidentes e incidentes. Los comités de Salud y Seguridad son percibidos por la mayoría como un elemento valioso en la organización de la seguridad de toda empresa, ya que éstos permiten garantizar la participación activa de los trabajadores en la prevención de accidentes. Todo comité de Salud y Seguridad debería tener como objetivo:

- Congregar a la dirección y a los trabajadores a fin de examinar y tomar medidas con respecto a los problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

- Garantizar que los trabajadores estén al corriente de la política sobre salud y seguridad que ha sido convenida.

- Formar a los trabajadores e incitarlos a interesarse por el tema de la salud y la seguridad.

- Establecer medios de comunicación que permitan a los trabajadores sacar a la luz los peligros que podrían afectar la salud y la seguridad o sugerir medidas apropiadas. En resumen, el comité mixto de salud y seguridad en la fábrica debe contribuir al entendimiento mutuo y al trabajo en equipo entre la dirección y los trabajadores a fin de mejorar las condiciones de salud y seguridad.

- Desarrollar una política de prevención eficiente con la finalidad de evitar accidentes.

- Mancomunar los conocimientos y experiencia de la empresa en materia de salud y seguridad y, particularmente, de los sindicatos y la dirección.

Tareas de un comité de Salud y Seguridad

El Comité Mixto de Salud y Seguridad debe, como mínimo:

- *Hacer un seguimiento de los accidentes, notificar los incidentes y garantizar que se hayan tomado medidas para evitar su recurrencia.*
- *Realizar inspecciones regulares del medio ambiente laboral, por lo menos una vez al mes.*
- *Determinar las necesidades en materia de formación de los trabajadores.*
- *Garantizar que los trabajadores tengan acceso a las normas de AM en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.*
- *Estar al tanto de las tendencias que sigue toda la empresa y la industria.].*

Cuatro de los AMI²⁸ contienen referencias a los procedimientos de seguimiento. Combinar el trabajo de seguimiento que llevan a cabo los comités a nivel local con las reuniones a nivel global constituye una excelente estrategia que facilita el logro de los objetivos.

Barreras que existen en algunos acuerdos marco para tratar el tema de la salud y la seguridad en el trabajo

De las empresas entrevistadas, sólo se detectaron unos pocos casos en los que la salud y la seguridad laboral no son consideradas como temas que deban incluirse en el diálogo social a nivel mundial. También se registraron casos en los que la empresa aborda el tema a través de los códigos de conducta, pero no lo reconoce como un tema de negociación en el contexto de los AMI.

“La Salud y la Seguridad es un asunto en relación al cual estamos intentando desesperadamente entrar en negociación con la empresa. Pero hasta ahora no lo hemos logrado. Incluso enviamos un proyecto de propuesta para un acuerdo, pero dicha propuesta nunca se tomó en cuenta. No he podido llegar a un acuerdo con la dirección sobre el tema de la salud y seguridad”. (Representante sindical).

Por otra parte, hay casos excepcionales en los que los sindicatos consideran que el tema carece de importancia, prefiriendo éstos dedicarse al debate sobre otras áreas. Lo que se transcribe a continuación son ejemplos de casos que se dan en sectores donde los problemas relacionados con la salud en el trabajo tienen menos visibilidad o se perciben menos debido a las características intrínsecas de las actividades que se llevan a cabo.

“No negociamos sobre seguridad, pero tenemos un programa para hacer que disminuyan los accidentes laborales. Sin embargo, no hemos negociado nada sobre

²⁸ Rhodia, Imalceti, EDF, Statoil y Arcelor.

cuestiones relativas a la seguridad (con las federaciones sindicales internacionales). Es obvio que deseábamos negociar algo en relación a los subcontratistas y aplicarlo a nuestros contratistas principales. Pero no eran negociaciones sobre salud y seguridad, porque es muy difícil hacerse una idea de lo que se puede introducir al respecto en un acuerdo de este tipo. La seguridad es la primera obligación para toda empresa, por eso tenemos un programa, y en este sentido hemos hecho muchos progresos. Pero se trata más bien de una política de la empresa, y nosotros no queremos negociar sobre este tema". (Representante de la dirección).

"Estamos a favor de la sostenibilidad y del medio ambiente, de la salud y la seguridad. Uds. dirán que estos temas pueden revestir un gran interés o que pueden representar un área de decisión. Sin embargo, en los dos años y medio en los que se ha estado aplicando el acuerdo, estos temas no se han mencionado para nada, por lo menos desde que yo estoy aquí. No es un asunto con el que nos tropezamos a diario. Tenemos dos grupos que organizan reuniones cada año donde se reúnen delegados de ambos lados. Nunca han dicho nada acerca de la salud y la seguridad... ni una palabra..." (Representante de la dirección).

Progresos en el área de la SSL: una historia de éxito

En la mayoría de los casos analizados, la SSL representa un área altamente valorada que cuenta con estructuras de trabajo sólidas tanto a nivel local como nacional y que ha cosechado resultados a nivel mundial desde que comenzaron a aplicarse los acuerdos marco. Entre las personas entrevistadas se ha observado una tendencia a destacar los grandes progresos que se han realizado en esta área, y las empresas reconocen por lo regular el papel fundamental que han desempeñado las organizaciones sindicales en este proceso.

"Por lo que respecta a nuestros afiliados, éstos tienen puestos de trabajo mucho mejores que antes desde el punto de vista de la salud y la seguridad". (Representante sindical).

"Refiriéndose a las políticas sobre salud y seguridad laboral, dependemos mucho de nuestros sindicatos y de nuestros trabajadores para identificar los posibles riesgos". (Representante de la dirección).

"Estamos convencidos de que si hay un tema que atañe a todos los trabajadores y que debería tratarse a nivel internacional ese es el tema de la salud y la seguridad. Cualquiera que sea su lugar de trabajo, los trabajadores tienen derecho a que se proteja sus vidas y se les eviten los problemas de salud o seguridad.". (Representante sindical).

“El asunto es que la salud y la seguridad – me refiero a la situación actual – es algo muy importante para nosotros; forma parte de la estrategia del Grupo. Desde 2004-2005, ésta representa, efectivamente, la prioridad del Grupo. Su primera prioridad”. (Representante de la dirección).

“Dado que los programas que se han llevado a cabo en relación con la salud en el trabajo son bastante numerosos y variados, ésta constituye sin duda alguna un área donde puede desarrollarse la cooperación entre los centros de los diferentes países que han hecho progresos con estas iniciativas”. (Representante de la dirección).

“Trabajamos con nuestros afiliados del Mar Caspio, que tuvieron que convertirse a su vez en un sindicato, pero esto no bastaba. Para ello, tuvieron que reunirse con empresas de afuera. No tenían experiencia en la materia. De manera que decidimos organizar cursos durante 2 a 3 años donde comenzamos con el desarrollo de la organización y la libertad de asociación. En la etapa siguiente nos dedicamos al trabajo sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente, organizado totalmente en la empresa en función del tipo de experiencia que ellos tenían”. (Representante sindical).

“En relación a la salud y la seguridad, se está haciendo un buen trabajo en materia de sistema de gestión. Tienen un gran programa sobre VIH/SIDA, y a los trabajadores les pagan el tratamiento. De hecho, es una cuestión que estamos analizando”. (Representante de la dirección).

“Tenemos que ofrecerle a todos la misma formación en materia de seguridad, y no sólo fuera de Europa. En materia de seguridad, nuestros resultados son mucho mejores en Inglaterra que en Bélgica, y mucho menos significativos que en Alemania. Si queremos trabajar con rectitud, tenemos que aprender a hacerlo en China e Indonesia”. (Representante de la dirección).

Considerando que la salud y la seguridad en el trabajo son temas fundamentales, la supervisión de los acuerdos en lo que respecta a sus consecuencias reviste una gran importancia, como ya se ha explicado anteriormente. En este sentido, la supervisión de la aplicación en el área de la salud y la seguridad laboral sigue un procedimiento bien desarrollado, sobre todo si se compara con el medio ambiente.

“Supervisamos con regularidad las cuestiones referentes a la salud y la seguridad en el trabajo y notificamos a nivel ejecutivo los resultados de dicha supervisión. Contamos en nuestras fábricas con profesionales de la salud que trabajan a tiempo completo”. (Representante de la dirección).

“También verificamos si disponen dentro de la empresa de un sistema de gestión de la salud y la seguridad”. (Representante sindical).

Desde su firma hasta su puesta en ejecución, el objetivo de muchos de los acuerdos marco es fomentar la homogenización de las políticas sobre salud laboral de las multinacionales y sus subcontratistas. Es el área donde mejor puede apreciarse la ventaja que suponen estos acuerdos, particularmente en el caso de aquellas empresas que han establecido previamente políticas sobre salud laboral en sus centros de producción.

“Hemos dicho que, en lo que respecta a los proveedores, hemos establecido en primero lugar normas sobre salud y seguridad aplicables a todos los subcontratistas. Estas normas se están aplicando en todas partes del mundo, lo que significa que sólo aceptamos trabajar con contratistas que apliquen nuestras normas en materia de SSL. Luego, a fin de escoger a nuestros proveedores, disponemos de un equipo que se ocupa de establecer las cláusulas que se aplicarán a los contratistas; trabajamos con un equipo de auditoría internacional, cuya primera tarea ha sido auditar a los subcontratistas.”. (Representante de la dirección).

“Los subcontratistas tienen que acatar nuestras normas de seguridad. También disponen de una cabina para las instrucciones de seguridad. Antes de empezar a trabajar con ellos, nos gusta echar una ojeada a sus cifras relativas a la seguridad. Si se desempeñan mal, les enviamos una carta para conversar con ellos y brindarles una segunda oportunidad. Si la situación no cambia, dejamos de hacer negocios con ellos.”. (Representante de la dirección).

“En relación a la salud y la seguridad, la situación ha mejorado de verdad en las compañías subcontratistas de Laos, donde la reglamentación es menos restrictiva”. (Representante sindical).

Observaciones finales

Los acuerdos marco son propuestas cuya finalidad es mejorar el desempeño de las multinacionales en el ámbito social y laboral. Los AMI son instrumentos para el diálogo social que tienen un radio de acción mundial. Desde el punto de vista de los sindicatos, el propósito de los AMI es ayudar a crear un espacio donde los trabajadores puedan organizarse y participar en las negociaciones. Cuando se interroga a los actores que intervienen en los acuerdos acerca de la naturaleza de la negociación o del diálogo, las empresas multinacionales suelen hacer hincapié en el hecho de que los acuerdos marco sirven de sostén a las políticas previamente adoptadas para el diálogo. Los sindicatos los consideran como acuerdos de gran interés por sus múltiples funciones: en primer lugar, ayudan a crear canales para la negociación en áreas nuevas; en segundo lugar, promueven la profundización de los debates sobre temas que ya están siendo discutidos y, en tercer lugar, sirven como instrumento para facilitar la organización de los trabajadores.

Los contenidos de los AMI reflejan, evidentemente, los temas considerados como parte del diálogo social en el ámbito nacional (en las sedes principales) y en el internacional. Aun cuando dichos contenidos varían sustancialmente en función del lugar, algunos de ellos, como la salud y seguridad laboral, ocupan actualmente un lugar privilegiado en las negociaciones entre los trabajadores y las empresas. Existen otros temas, como el medio ambiente, que están comenzando a ser incorporados a las reivindicaciones de los sindicatos. El objetivo inicial de los AMI era garantizar la igualdad de derechos para los trabajadores de las empresas multinacionales en lo que respecta a las condiciones laborales. El potencial de las cláusulas relativas al medio ambiente sólo fue comprendido en una etapa ulterior, si bien se relegó a un segundo plano.

Los AMI son firmados, en su mayoría, por sindicatos y por multinacionales cuyas sedes principales están situadas en la Unión Europea, y su finalidad es garantizar que las normas laborales fundamentales se cumplan fuera de las fronteras de Europa. De los 72 acuerdos, 62 fueron firmados en el territorio europeo y 57 en países de la Unión Europea.

Las dos áreas contempladas en el presente estudio, la salud y seguridad laboral y el medio ambiente, se introdujeron en los AMI lentamente pero con firmeza. Es interesante señalar que ninguno de los AMI ha sido elaborado refiriéndose únicamente al medio ambiente. Cuando se menciona el medio ambiente, también se incluyen en el texto, ya sea conjuntamente o por separado, contenidos sobre salud y seguridad laboral (lo que destaca aún más el estrecho vínculo que existe entre ambos temas). Ningunos de los acuerdos marco contienen hasta ahora referencias al medio ambiente sin incluir contenidos sobre salud y seguridad.

Refiriéndonos específicamente a los contenidos sobre medio ambiente, de los 72 textos firmados, 33 acuerdos marco mencionan el medio ambiente (48,4%) y 22 (30,5%) incluyen cláusulas sobre el medio ambiente. Aunque todo lo que se ha escrito sobre el tema tiende a indicar que el medio ambiente se está incluyendo cada vez más en los acuerdos marco, las conclusiones del presente estudio señalan que lo que se ha producido es una mejora en la calidad de las referencias a dicho tema, ya que de la mera mención se ha pasado a la redacción de cláusulas de mayor magnitud y a la elaboración de contenidos o procedimientos específicos para su puesta en práctica. En los últimos dos años, todos los acuerdos firmados que contienen una mención a la protección del medio ambiente contemplan también una cláusula específica dedicada a las acciones en esta área.

La SSL en un área mucho más madura. Las cláusulas sobre salud y seguridad laboral representan, en los acuerdos marco, unos de los contenidos más detallados y específicos. De los 72 textos analizados, 58 incluyen referencias a la salud y la seguridad laboral y 49 contienen cláusulas específicas. Su presencia e importancia en los acuerdos no son las mismas que para las cláusulas relativas al medio ambiente. La salud y seguridad laboral es un tema del diálogo social que está consolidado. Un 36,2%²⁹ de los AMI considera específicamente la salud de los trabajadores como parte del diálogo social. Como ya se explicó antes, para los sindicatos, uno de los objetivos centrales de los AMI es dar más relieve a la organización de los trabajadores. Estos acuerdos representan instrumentos interesantes para la organización de los trabajadores en aquellos centros de producción donde las organizaciones sindicales son débiles. Del mismo modo, la acción en defensa de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo también permite a los sindicatos atraer nuevos afiliados.

Sin embargo, la importancia de ambos temas varía mucho de un sector a otro. A pesar de reconocerse de manera general que la salud y la seguridad en el trabajo representan un asunto fundamental que atañe a cualquier actividad de producción y trabajo, su importancia ha sido más evidente en sectores como la minería, la industria química y la construcción, donde la exposición a riesgos es mayor o más visible. De la misma manera, la importancia de las políticas en materia medioambiental variará mucho según el sector. La necesidad de impulsar cambios en los métodos productivos va a estar determinada mayormente por fuerzas impulsoras como la presión para minimizar el impacto en el medio ambiente, el cumplimiento de la legislación nacional y la necesidad de cumplir con los acuerdos internacionales (relativos a asuntos como el cambio climático). Obviamente, la variable sectorial es muy significativa.

Por ello, no es de extrañar que la inclusión de contenidos sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente varíe tanto de una FSI a otra. En lo que a salud y seguridad laboral se refiere,

²⁹ Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradios, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE, Fraudenberg, Wilkham e Italmanceti.

la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la (ICEM) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) presentan los mayores índices de inclusión de estas cláusulas entre las federaciones que han firmado más de un acuerdo (88,9%, 92,7% y 86,7% respectivamente). El nivel de incorporación de cláusulas sobre salud de los trabajadores del Sindicato Global UNI es algo menor, ya que éste las incluye solamente en un 71,4% de los casos. Estas cifras podrían explicarse por el hecho de que, para el sector de los servicios, la salud de los trabajadores es un problema de menor visibilidad.

Existe en general un menor número de AMI que cubren las cuestiones relativas al medio ambiente, si bien también se dan diferencias entre un sector y otro. ICEM, por ejemplo, sobresale con un 71,4% de acuerdos en los que se hace referencia al medio ambiente, mientras que FITIM y UNI representan alrededor del 40% (38,9% y 38,1% respectivamente). En lo que concierne a los acuerdos concluidos por la federación del sector de la construcción (ICM), éstos hacen referencia al medioambiente en un 53,3% de los casos.

Según se infiere de las entrevistas realizadas, existen tres razones fundamentales que permiten comprender por qué estos contenidos se incluyen o dejan de incluirse en los acuerdos. En primer lugar, está la percepción de su relevancia: en algunos casos, una o ambas partes no consideran que el tema tenga relevancia. En segundo lugar está la manera cómo el AMI es considerado con respecto a otras políticas de la multinacional. En ciertos casos, el acuerdo marco se considera “complementario a lo que ya ha sido estipulado”, mientras que en otros casos se aplica un enfoque opuesto, considerándose que las diferentes iniciativas deben ser “coherentes”. Detrás de esta razón, subyace por lo general el argumento de que el tema sea objeto o no para el diálogo social. La condición, ante todo, para que las cuestiones relativas al medio ambiente y la salud y seguridad laboral sean reflejadas en los AMI es que, por un lado, las organizaciones sindicales deseen participar en el proceso de definición de dichas políticas y soliciten su inclusión y que, por otro lado, las empresas estén dispuestas a aceptarlo en el marco del diálogo social. Por último, la inclusión o no de estos temas puede deberse solamente a una cuestión de amplitud y estructura de los AMI. Los acuerdos cuyos contenidos son más elaborados tienden a incluir referencias a la salud y seguridad laboral y al medio ambiente.

Los 14 AMI estudiados han sido clasificados en cuatro categorías, demostrándose así las grandes diferencias que existen entre la salud y seguridad laboral y el medio ambiente. Por lo que concierne a la salud y seguridad laboral, la mayoría de las CMN, es decir, nueve de ellas, ha desarrollado adecuadamente políticas al respecto en sus AMI, mientras que siete han hecho referencia al tema como parte de los compromisos contraídos a través de los AMI, pero sin desarrollarlo. Sólo en 3 de los AMI se consideró que el tema no era importante o que podía ser tratado en otros contextos.

En lo que concierne al tema del medio ambiente, en cambio, apenas 4 empresas multinacionales lo desarrollaron en sus AMI (todas ellas pertenecían al sector de la energía o el químico) y 2 lo mencionaron pero no lo desarrollaron. En cuanto al resto, hay 5 AMI en los que se reconoce que el tema es importante y que el mismo debe tratarse en otros marcos. En sólo 3 de los casos se consideró que el tema no era relevante. Existen dos grupos de AMI bien diferenciados: aquéllos que tratan y desarrollan el tema del medio ambiente y aquéllos que lo excluyen porque las partes consideran que éste no debe tratarse a través del diálogo social internacional.

Esto es fácil de explicar. Los sindicatos se interesen cada vez más por el tema del medio ambiente y los trabajadores, a su vez, están cada vez más conscientes de la necesidad de crear puestos de trabajo sostenibles y decentes para el futuro. Los sindicatos, en consecuencia, piden tener mayor acceso al proceso de elaboración y supervisión de las políticas sobre medio ambiente. En este sentido, las FSI están desarrollando cada vez más políticas y estrategias de desarrollo relacionadas con el medio ambiente. Cuando se asocia esta participación a los AMI, las opiniones difieren, ya que algunos sindicatos consideran que las cuestiones sobre medio ambiente deben tratarse a través de los AMI, mientras que otros prefieren actuar a través de otros canales.

Existen, además, otras barreras que impiden la incorporación de estos temas a los AMI. En primer lugar, aun cuando los representantes de las multinacionales han promovido en ocasiones la inclusión de ambos temas a fin de mantener la “coherencia” con sus estrategias generales de comunicación en el campo de la responsabilidad social corporativa, éstos no creen que los trabajadores sean capaces de aportar algo significativo al debate. Algunos de los representantes de las multinacionales que fueron entrevistados consideran que los trabajadores no tienen capacidad para contribuir con el trabajo de gestión del medio ambiente que llevan a cabo las empresas, lo que indica que, aun cuando estén presentes en los acuerdos, estos temas no se convertirán fácilmente en temas de negociación entre las partes. Esto pone de relieve, por otro lado, la necesidad que tienen los trabajadores en materia de formación y creación de capacidades a fin de poder tratar estos temas, así como la necesidad de aplicar medidas más voluntaristas.

En la práctica, la introducción de los asuntos relacionados con el medio ambiente en la actividad sindical y la posibilidad de ver dichos asuntos convertirse en un tema de negociación han sido promovidas en gran parte gracias a la acción realizada en el campo de la salud laboral. Aunque, en la actualidad, ambas áreas tienden a estar separadas, la función de los comités de seguridad y salud laboral y de medio ambiente es fundamental para la inclusión de estos temas en la formación técnica y para explorar las posibilidades de convertir las cuestiones sobre medio ambiente “externas” en acciones llevadas a cabo dentro de las empresas.

En el caso de la salud y la seguridad laboral, se han establecido, por lo general, a nivel local estructuras y comités encargados de tratar el tema, o bien se proyecta crearlos. Por lo tanto, no debe sorprender que el progreso sea más rápido en áreas como la SSL, ya que éstas pueden beneficiarse de estas estructuras preexistentes para una puesta en práctica y seguimiento efectivos. Estas estructuras sólidas pueden, por otra parte, facilitar la implementación y el seguimiento de las cuestiones relativas al medio ambiente, especialmente cuando ambos temas se presentan conjuntamente bajo el calificativo de “salud y seguridad laboral y medio ambiente”.

Los AMI conllevan, por lo general, un enfoque más “formativo” que “afirmativo”, es decir, que intentan lograr una serie de objetivos que van más allá de la mera confirmación de prácticas preexistentes. La participación de los sindicatos facilita este enfoque al crear conciencia entre los trabajadores a través de la formación y la información. Los procesos de supervisión y ejecución cuentan con un “control interno” del que se ocupan los trabajadores, quienes pueden verificar y contrastar la fiabilidad de la información que provee la empresa. Ese sistema de “doble verificación” es más difícil de lograr en el caso de los códigos de conducta. Se trata de un aspecto imprescindible para impulsar el desarrollo de las cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo y el medio ambiente en las empresas multinacionales. Los beneficios que aporte el diálogo social como medio para mejorar la salud de los trabajadores son ampliamente reconocidos. Sin embargo, para los directivos de las empresas, los beneficios de la participación de los trabajadores en cuestiones relativas al medio ambiente resultan menos evidentes.

Los AMI tienen la capacidad de centrarse en la “obligación de rendir cuentas”, en vez de la “responsabilidad”, implicando con ello una mayor asunción de responsabilidad y una mayor atención en lo que concierne a las consecuencias de las políticas y las acciones y su ejecución, lo que comprendería la aplicación de normas internacionales más allá del respeto de las leyes locales, una definición específica de los actores participantes y sus respectivas funciones, así como medidas para el control y supervisión conjuntos de las actividades.

Los temas relativos a la salud y seguridad laboral y el medio ambiente se redactan e incluyen en numerosos AMI como una responsabilidad conjunta. En relación a la salud y seguridad laboral y el medio ambiente, empleadores y trabajadores comparten obligaciones, tal y como lo establece el AMI. Es preciso señalar que en algunos acuerdos los representantes de los trabajadores se comprometen de manera colectiva, junto con las empresas, a proteger el medio ambiente. Este tipo de compromisos adquiridos por la parte sindical, que se han observado en los acuerdos del sector de los servicios y, algunas veces, dentro del sector químico, deben mantenerse a través de políticas sindicales activas.

Una de las principales diferencias que existen entre ambos temas tiene que ver con el hecho de que los AMI no se refieren a las normas y reglamentos internacionales de la misma manera. En el caso de la salud y seguridad laboral, los AMI mencionan los Convenios de la OIT que son importantes. En el caso del medio ambiente, en cambio, se hace referencia a declaraciones de tipo general sobre la necesidad de contar con mejores prácticas, en vez de referirse a normas internacionales específicas. Incluir referencias a los convenios internacionales relativos a la gestión de los productos químicos (por ejemplo, los convenios de Róterdam, Estocolmo y Basilea) o a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático podría ayudar a que se obtuviesen mejores resultados.

Los entrevistados consideran, de manera general, que los resultados obtenidos con las acciones llevadas a cabo en las áreas de SSL y medio ambiente son considerablemente mejores que en otros campos. Si bien en algunos casos ha habido críticas, por parte de los sindicatos, por el poco avance en materia de libertad de asociación u otros derechos fundamentales, los sindicatos y las empresas por lo general se han mostrado satisfechos con el progreso logrado en el campo de la salud laboral y el medio ambiente.

En el caso del medio ambiente, la impresión positiva al respecto podría explicarse por dos razones principales: en primer lugar, porque, en comparación con otras áreas, es posible que los sindicatos sean menos reivindicativos o menos rigurosos cuando se trata del medio ambiente y, en segundo lugar, debido al progreso real que se ha hecho en este campo, considerado como fruto de las iniciativas en materia de medio ambiente que las empresas han emprendido fuera del contexto de los AMI. En el caso de la salud en el trabajo, los progresos realizados son más fáciles de medir y comparar, y los mismos pueden atribuirse principalmente al papel desempeñado por los comités de salud y seguridad laboral. Muchas de las industrias de los sectores del acero, la energía, los productos químicos y la construcción están viendo ya los frutos del trabajado realizado.

Un tema que podría ser sujeto de análisis ulteriores es el papel que podrían desempeñar los AMI como instrumentos del diálogo transnacional para la promoción y gestión de la transición hacia una economía con baja emisión de carbono. Los entrevistados consideran que este tema constituye un planteamiento interesante para guiar dicha transición a nivel de las empresas, a través de todos sus centros de producción.

Considerando que los AMI se encuentran todavía en una fase incipiente, quizás sea prematuro proceder a una evaluación completa de todo el potencial que éstos podrían encerrar como instrumentos para impulsar dicha transición dentro de las empresas. Su radio de acción dependerá en gran medida del proceso de toma de decisiones que genere el diálogo social y de su conversión gradual de mecanismo utilizado principalmente para la deliberación y la

información, como es el caso actualmente, en una herramienta para la concretización de las negociaciones.

Propuestas para la acción en el futuro

- Claridad en los objetivos. Es fundamental que los objetivos se definan de manera clara; mientras más detalles se aporten sobre la manera cómo se establecerán, aplicarán y evaluarán los AMI menos malentendidos habrá entre las partes. Además, cuando los objetivos a alcanzar se precisan y especifican de la mejor manera posible, el efecto de los AMI como instrumentos para desencadenar la acción requerida se multiplica. En este sentido, existen varios ejemplos interesantes en el campo de la salud y la seguridad, tales como las referencias explícitas a la eliminación de accidentes laborales (cero accidentes, por ejemplo).
- Fortalecer el proceso de toma de decisiones. El progreso que logren hacer los AMI estará condicionado a los mecanismos adoptados para el establecimiento de los AMI. La capacidad de progresar en la agenda es muy diferente cuando existe un mandato donde se establece bien la diferencia entre las metas y objetivos y los mecanismos de tipo deliberativo o informativo. La naturaleza del dialogo social determinará la capacidad de los AMI para lograr resultados concretos.
- Referencia a las normas internacionales. Estas herramientas son importantes en el contexto de la globalización porque sientan las bases para establecer derechos universales fundamentales que pueden aplicarse en todos los centros de producción. El trabajo y el medio ambiente son los vectores principales del dumping de las multinacionales que las normas internacionales ayudan a frenar. Aun así, es necesario que se haga más referencia a los convenios internacionales sobre medio ambiente, así como a los convenios de la OIT relativos a la salud y seguridad en el trabajo.
- Referencia a indicadores específicos. Algunos acuerdos han mostrado avances significativos en este sentido. La elección de indicadores adecuados es importante para garantizar la participación a nivel local de los trabajadores en el proceso de aplicación y supervisión del acuerdo. La elaboración de material ad-hoc con información sobre indicadores puede constituir un buen ejercicio para la sensibilización y desarrollo de capacidades de los trabajadores.
- Promoción de planes anuales de ejecución. Una vez que se han establecido los objetivos generales del AMI, los agentes sociales deberían desarrollar planes anuales que sirvan de guía para acciones futuras y la adopción de métodos de supervisión.

- Promoción y fortalecimiento de los comités conjuntos de salud laboral y medio ambiente en el ámbito internacional y local. Las empresas que se han comprometido a progresar deberían fijarse plazos para la constitución de estos comités de salud laboral y medio ambiente en todos los centros de producción.
- Optimización de los AMI mediante una ampliación de su ámbito de aplicación a fin de incluir a los subcontratistas en las áreas de la salud y seguridad laboral y el medio ambiente.
- Mejora de la visibilidad de los AMI, no sólo mediante la inclusión del texto del acuerdo, sino también mediante información con referencias al estado de implementación de los mismos, los resultados alcanzados, etc. Se debería prestar especial atención a los resultados concretos del establecimiento, refuerzo y trabajo conjunto de los comités de salud y seguridad laboral y medio ambiente.
- Análisis de cada uno de los temas y examen de los aspectos que han sido cubiertos por otras iniciativas (como la RSC). Evaluación de las ventajas e inconvenientes concretos que implican el tratamiento de los diferentes temas a través de los AMI. Comparar asimismo los planes anuales de ambos tipos de iniciativas a fin de identificar áreas de sinergia o contradicción.
- Búsqueda de alianzas con otros actores a fin de mejorar el conocimiento técnico en ambos temas, por ejemplo, con las universidades, los institutos técnicos y otros actores sociales, como las ONG, las organizaciones de consumidores, etc.
- Avanzar en el terreno de la definición de los recursos específicos que deben destinarse a los AMI. Los recursos que se asignan para la ejecución de los AMI pueden servir de indicador para medir el nivel de compromiso de las empresas.
- Desarrollo de programas de formación para los trabajadores y sus representantes en el área de la salud y seguridad laboral y medio ambiente. Así como se promueven de manera activa la formación en salud y seguridad laboral, también debe incluirse la formación en el área del medio ambiente. Uno de los obstáculos que impiden una mayor participación de los trabajadores es la falta de capacitación de éstos. Es necesario establecer políticas activas donde participen también los subcontratistas.
- Promoción de políticas sindicales activas por parte de aquellas organizaciones sindicales que se han comprometido a trabajar en las áreas de la salud y seguridad laboral y medio ambiente.

Anexo I - Diez perfiles de empresa basados en el análisis de acuerdos marco y códigos de conducta en lo que respecta a sus contenidos sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente

Chiquita

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Estados Unidos	Sede central en Cincinnati, Ohio. Opera en más de 40 países y vende en 60	4.499,1	Producción de frutas y vegetales frescos
Producción, distribución y comercialización de plátanos y una variedad de frutas, aperitivos a base de vegetales y mezclas de ensaladas verdes.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
Los productos y servicios de la empresa están diseñados para ganarse los corazones y las sonrisas de los consumidores del mundo entero permitiéndoles disfrutar de alimentos frescos y saludables.	Los valores fundamentales de Chiquita son: la Integridad, el Respeto, la Oportunidad y la Responsabilidad.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
UITA	26.000 – el mayor empleador del sector bananero en América Latina (14.000)	Guatemala: 70%; Honduras: 91%; Costa Rica: 10%; Panamá 100% (Eurofound, Estudio de caso 2008)

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	X	X	X	X	√

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
√	X	√	X

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> El AMI no hace ninguna mención específica del desarrollo sostenible.

Referencias al medio ambiente
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>Parte III</p> <p><i>Compromiso para un trato justo y para la mejora continua de la salud social y <u>medioambiental</u> de las comunidades en las que viven y trabajan los empleados de la empresa.</i></p>

Referencias a la salud y seguridad laboral
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>Parte I</p> <p>Sobre las normas mínimas de empleo:</p> <p><i>6. Chiquita reconoce su responsabilidad de proporcionar <u>lugares de trabajo seguros y saludables</u>, y Chiquita y la UITA/COLSIBA convienen en unir esfuerzos para mejorar aún más las condiciones de salud y seguridad de las operaciones bananeras de la empresa.</i></p> <p>Parte III</p> <p>Compromiso para un trato justo y mejoras continuas</p> <ul style="list-style-type: none"> La <u>salud social y medioambiental de las comunidades</u> en las que viven y trabajan los trabajadores de la empresa;

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI						
Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre	Participación de los	Mediación

				proveedores/ subcontratistas	sindicatos (excepto la FSI)	Arbitraje
2001	Acuerdo	América Latina	Indefinida	Sí (han sido incorporadas)	Colsiba (<i>Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros</i>)	

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- El acuerdo persigue la participación de ambas partes en su ejecución. La empresa ha instaurado **comités de supervisión conjuntos**. Chiquita y la UITA/Colsiba designarán, cada uno por su parte, **hasta cuatro miembros** para los Comités de Supervisión Conjuntos. Cada una de las partes designará a una persona de contacto a fin de facilitar la comunicación.
- Existe un comité de supervisión que se reúne como mínimo **una vez al año** y que tiene por función analizar la aplicación del acuerdo y realizar el seguimiento de eventuales problemas.
- No existe un **presupuesto** preestablecido para cubrir su aplicación y supervisión; la empresa está cubriendo los gastos correspondientes con recursos provenientes de presupuestos ya existentes. La empresa facilitó recursos adicionales destinados a cubrir los viajes y las reuniones. Así mismo, la empresa garantiza la participación de su personal en el proceso de seguimiento.
- El proceso de supervisión ha dado lugar a un acuerdo para la celebración de un pleno del Comité de Supervisión, incluyendo propuestas para una renegociación y para fortalecer los contenidos del acuerdo regional.

Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local

- El Comité de Supervisión supervisa la aplicación del acuerdo y procede a la discusión de otros temas de interés mutuo. En caso de **conflicto mayor**, cualquiera de las partes podrá, además, designar a **un representante del sindicato local** y a un representante de la dirección local. Sin embargo, hasta el presente, la participación sindical ha variado, dependiendo, en gran medida, de que los sindicatos locales estén afiliados o no a la UITA.
- Las partes acuerdan la necesidad de desplegar todos los esfuerzos **necesarios para resolver los problemas locales a nivel local**, y que la labor del Comité de Supervisión, al igual que cualquier intervención que fuere necesaria entre una reunión y otra de dicho Comité, se limitará a tratar presuntas violaciones graves y/o sistemáticas de los derechos estipulados en el acuerdo.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios

- Tras el acuerdo, la imagen y la reputación de Chiquita, así como su posición en la industria bananera, mejoraron considerablemente.
- Chiquita señala que estaría dispuesta a abordar los temas relativos al medio ambiente, pero considera que actualmente los sindicatos no pueden aportar verdaderas soluciones en este ámbito debido a que enfocan el tema de manera diferente. Los acuerdos sobre medio ambiente siguen siendo impulsados por otras fuerzas, pero no son tratados en los acuerdos marco.
- Se considera que el acuerdo es realmente muy positivo, ya que ha permitido suavizar las relaciones entre la dirección y los trabajadores.
- Se ha registrado una tendencia hacia el alza en las afiliaciones sindicales, especialmente en Colombia, lo cual podría interpretarse como una medida exitosa.
- La empresa considera que resulta problemático cuando los sindicatos llevan a cabo campañas fuera de la empresa y al mismo tiempo tratan de resolver el problema aplicando el acuerdo.

Sindicatos

- Uno de los logros más significativos ha sido la sindicalización de cerca de 5.000 nuevos afiliados en Colombia. En Honduras también se ha registrado un aumento en las afiliaciones.
- Se considera que el alcance geográfico del acuerdo es muy limitado, ya que éste se centra únicamente en la producción bananera de América Latina. Las operaciones de América del Norte y de Europa quedan fuera del ámbito de aplicación del AMI.
- Se ha avanzado poco en la agenda del desarrollo sostenible.
- Los proveedores no han jugado un papel muy activo en las discusiones, y el acuerdo ejerce una influencia limitada en ellos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
Publicación de un informe de responsabilidad corporativa	Certificaciones SA 8000 de la <i>Rainforest Alliance</i> y de la Iniciativa del Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el año 2000, tras adoptar un Código de Conducta, la empresa se afilió a la ETI y asumió el compromiso de rendir cuentas de sus avances en materia medioambiental y social en un informe de RSC. ▪ Chiquita ha optado por aplicar una versión ligeramente modificada de los requisitos impuestos por la Certificación 8000 de Responsabilidad Social (SA8000) a ciertas áreas de actividad. Esta norma ha sido desarrollada por la Social Accountability International - SAI (Responsabilidad Social Internacional). ▪ En el año 2002, la empresa se adhirió a las normas de seguridad alimentaria para las frutas y hortalizas del Euro-Retailer Produce Working Group, conocido bajo el nombre de EurepGAP. La empresa aplica la versión 2 de las Normas de Referencia EurepGAP, introducidas en el año 2003, en la división bananera. El desarrollo de estas normas tenía como finalidad tranquilizar a los consumidores del mundo entero ante amenazas a la seguridad alimentaria tales como la EEB (enfermedad de las “vacas locas”), los problemas relacionados con la utilización de pesticidas y la introducción de alimentos genéticamente modificados. A finales del año 2005, el 100% de la producción de plátanos de Chiquita había obtenido este reconocimiento oficial. 	

Otras Iniciativas en materia de desarrollo sostenible

Política de desarrollo sostenible

- La política de Responsabilidad Corporativa ha sido integrada dentro de la estrategia de la empresa a nivel global. La empresa ha incorporado la seguridad y salud laboral en su política de RSC.

Proyectos y programas

- **Better Banana Project:** desde mediados de los años 90, Chiquita ha adoptado algunas medidas para enmendar una imagen pública dañada y ha mejorado su comportamiento en el ámbito público gracias al desarrollo de una política de RSC. En 1995, Chiquita adoptó una serie de iniciativas de RSC que se iniciaron con una certificación medioambiental a través del proyecto *Better Banana Project*.
- **Rainforest Alliance (Alianza para Bosques):** la empresa se afilió a esta organización, que establece normas internacionales de protección del medio ambiente y que vela por la seguridad y salud laboral de los trabajadores en sus plantaciones: “tolerancia cero frente a la deforestación, reducción del uso de pesticidas, protección de la vida salvaje, conservación del agua y los suelos, educación ambiental y seguridad para los trabajadores”. La empresa afirmó que el 100% de sus fincas en América Latina habían obtenido la certificación de la *Rainforest Alliance*.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI	
Política de desarrollo sostenible Visibilidad media	La página de inicio de la web de Chiquita presenta una entrada dedicada a “El compromiso de la empresa”, que incluye la política de RSC de la misma. La información que aparece es limitada y confusa; contiene una visión muy general de los proyectos comunitarios, la notificación de normas, los principios éticos de la empresa, etc.
AMI Sin visibilidad	No se encontró información relacionada con el AMI en el sitio web.

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El 100% de las fincas que la empresa posee en América Latina han obtenido la certificación de la <i>Rainforest Alliance</i>. ▪ Según los informes de 2006 de CR y de la empresa de consultoría “Article 13”, basados en información de la empresa, la multinacional alcanzó los objetivos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución de los productos agroquímicos, incluyendo hasta un 80% de reducción en la utilización de herbicidas. ▪ Creación de un corredor biológico que supuso la plantación de 10.000 árboles de más de 40 especies nativas. ▪ Protección de cerca de 405 hectáreas de tierras naturales críticas. ▪ Reciclaje de más de 3 millones de kilos de plástico al año. ▪ Certificación del 15% de la producción bananera exportada desde América Latina ▪ Certificación de más del 90% del volumen de la producción bananera que Chiquita exporta a Europa y de dos tercios de las exportaciones a América del Norte.

Logros en el área de la salud y la seguridad laboral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa también señala en su CR que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 100% de las plantaciones bananeras que posee la empresa en América Latina obtuvo la certificación SA8000, relativa a la norma sobre derechos humanos y laborales, así como la certificación EurepGAP, relativa a la norma sobre seguridad alimentaria.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos
<p>La industria bananera se ve todavía enfrentada a algunos problemas de orden medioambiental y social. La empresa ha estado involucrada en diversos escándalos de índole política, medioambiental y laboral, como el caso “Banana Gate”, en 1975, por realizar pagos a grupos paramilitares. En 2001, Chiquita se declaró en bancarota y desde entonces ha estado trabajando para lograr un cambio radical en su actitud y en su reputación.</p> <p>En cuanto a los problemas de orden medioambiental, la empresa sigue teniendo como retos más relevantes la deforestación provocada por la expansión de los cultivos de plátano, una mayor disminución en la utilización de pesticidas y la contaminación de las aguas.</p>

Cambio climático y emisiones de CO₂	El reto de reducir su huella ecológica a través de iniciativas que le permitan ser una empresa "neutral en carbono" y contribuir así a la lucha contra el cambio climático.
Estrategia antisindical y situaciones de subcontratación	"Las empresas multinacionales de la industria bananera recurren a productores independientes, antisindicales o no sindicalizados, y siguen reprimiendo las acciones de los sindicatos. [...] se valen de la subcontratación y del trabajo temporal para escapar a las responsabilidades sociales y legales que supondría la contratación directa de los trabajadores". (Eurofound, Estudio de Caso 2008).
Condiciones en materia de salud	Mejora continua de las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores en sus centros de producción en América Latina en relación a la utilización de pesticidas y a los problemas de salud y seguridad laboral.

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Página web corporativa - <http://www.chiquitabrands.com/>
- Entrevista a George Jaksch - Director General de Responsabilidad Corporativa y de Relaciones Públicas de Chiquita
- AMI de Chiquita – UITA/COLSIBA
- Informes sobre responsabilidad corporativa (CR)
- http://www.rainforest-alliance.org/profiles/documents/chiquita_profile.pdf
- <http://www.environmentalleader.com>
- <http://www.article13.com/csr>
- <http://www.greenamericatoday.org>
- <http://www.ethicaltrade.org/>
- www.eurepgap.org
- Textos transnacionales negociados a nivel corporativo: Tabla. Anexo al documento de trabajo. Seminario de Estudio "Acuerdos Transnacionales", Comisión Europea, 17 de mayo de 2006.
- Konstantinos Papadakis: "Apéndice" *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT, 2008, pág. 267-288.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound): *códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gestión a nivel empresarial*. Estudio de caso: Chiquita. 2008

Danone

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2008 (en millones de euros)	Principales áreas de actividad
Francia	Presente en el mundo	15.220 €	Productos lácteos, agua

	entero. Porcentaje de ventas: Europa: 63%; Asia: 12%; resto del mundo: 25%.		mineral, nutrición infantil y nutrición médica.
El Grupo Danone, empresa de producción de alimentos, se especializa principalmente en productos lácteos, agua embotellada, alimentos infantiles y nutrición médica. En el año 2006, la empresa, con sede en París, contaba con 88.184 trabajadores.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
Brindar salud a tantas personas como sea posible a través de los alimentos.	Apertura/transparencia, entusiasmo, humanismo y proximidad.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
UITA	80.143	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
87, 98, 135	√	√	√	√	√

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
X	X	X	X

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> EL AMI no hace ninguna mención específica del desarrollo sostenible.

Referencias al medio ambiente

- No se han incorporado disposiciones relativas al medio ambiente en el acuerdo marco suscrito.

Referencias a la salud y seguridad laboral

- No se han incorporado disposiciones sobre salud y seguridad laboral en el acuerdo marco suscrito.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI

Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
1988 Se firmaron ocho acuerdos adicionales	Acuerdo Marco	Mundial	Indefinida			Mixto (AMI)

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- El Comité de Dirección se reúne **cuatro veces** al año.
- La dirección y el sindicato acordaron **designar a una persona** responsable de verificar todos los acuerdos bilaterales, su efectiva aplicación, posibles deficiencias y consecuente sugerencia de medidas correctivas.
- El acuerdo ha sido traducido a varios idiomas y cada director ejecutivo se compromete a transmitir su contenido a los sindicatos y a evaluar la manera en que los mismos pueden ser puestos en práctica en los diferentes lugares de trabajo. Danone tiene **la responsabilidad de informar** a todas sus plantas de producción (a la dirección y los trabajadores) acerca de los contenidos del acuerdo.
- **Ambas partes** (empresa y sindicato) **realizan visitas** a las plantas de producción en todos los países. Las partes explican conjuntamente el contenido y los objetivos del acuerdo y evalúan la manera en la que el director ejecutivo correspondiente lo ha aplicado a nivel local. Sin embargo, las partes también se reúnen por separado.
- La FSI (UITA) ha negociado la financiación de la supervisión y la puesta en práctica del acuerdo y ha logrado enviar a un representante a las plantas de Danone en el mundo entero con el fin de informar a los afiliados locales acerca de la puesta en práctica del acuerdo.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios

- El motivo alegado fue lograr un acuerdo general que pudiera ser utilizado posteriormente y puesto en práctica a nivel local.
- Los empresarios han justificado la exclusión de cláusulas sobre SSL en el AMI argumentando que las mismas ya estaban siendo abordadas en otros programas. Los Grupos consideran que a la salud y la seguridad laboral les corresponden otros marcos de negociación.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ El desarrollo sostenible nunca ha sido considerado como un tema que debiera integrarse en el AMI, pues se estima que el mismo está siendo abordado bajo el programa “Danone Way” (La forma Danone). ▪ La empresa afirma que se ha instalado la confianza en ambas partes. El hecho de que la empresa y los sindicatos realicen visitas y presenten el AMI explicando los progresos realizados en su aplicación es una muestra importante del avance logrado en las relaciones laborales. ▪ Danone está siendo utilizada como empresa de referencia por otras compañías. Esto reviste un significado político para otras empresas.
Sindicatos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los sindicatos estiman que todavía queda mucho por hacer en relación con su puesta en práctica; como actores clave, uno de las funciones de los sindicatos consiste en presionar a la dirección a fin de optimizar la aplicación correcta de los diversos acuerdos que han sido suscritos. ▪ Los sindicatos han manifestado su deseo de que el tema de la salud y la seguridad laboral se integre en el acuerdo. En este sentido, se están llevando a cabo algunas negociaciones. ▪ La puesta en práctica del acuerdo ha contribuido a la sindicalización de dos fábricas importantes en Turquía, una de las cuales se ha sindicalizado íntegramente (con una afiliación del 100%). Quedan dos fábricas en Rusia que todavía no tienen sindicato.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
GRI nivel B+	<i>Global Compact (Pacto Mundial), European Corporate Responsibility Award (Premio Europeo de Responsabilidad Corporativa)</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el año 2001, la empresa comenzó a emitir informes sobre su rendimiento en sostenibilidad. El Informe de Sostenibilidad es integrado al informe global corporativo. Incluye un Informe socioeconómico, el informe técnico de sostenibilidad y un documento de referencia, que se presenta por separado y que ofrece, por una parte, información financiera y, por otra, información relativa a la gestión. El informe se basa en las normas establecidas por la <i>Global Reporting Initiative</i>³⁰. Aun cuando la información no se hizo pública, la empresa obtuvo un nivel B+ en el Informe de Sostenibilidad del año 2008. ▪ En 2003, el Grupo Danone ingresó en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas³¹. ▪ A principios del año 2009, el Grupo Danone ganó la primera edición del Premio Europeo de Responsabilidad Social Corporativa, galardón organizado por la empresa de consultoría E-I Consulting Group³² con el objetivo de promover la innovación y el intercambio de buenas prácticas en materia de RSC. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible

³⁰La *Global Reporting Initiative (GRI)* es una organización en red pionera en el desarrollo del más amplio marco de referencia a nivel mundial para la elaboración de informes sobre sostenibilidad. Los niveles de evaluación se sitúan entre A y C; en los casos en que se lleva a cabo una verificación externa, las empresas pueden agregar el signo +.

³¹ El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa estratégica en la que las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

³² El *E-I Consulting Group* es un consorcio que reúne a las principales empresas de consultoría de Europa. El premio europeo busca crear conciencia acerca de la importancia que reviste la RSC para las empresas y promover la innovación y el intercambio de buenas prácticas en materia de RSC.

Política de desarrollo sostenible

- **Carta del Medio Ambiente:** en 1996, la empresa redacta esta Carta que se ha convertido en el documento de referencia para sus operaciones a nivel mundial.
- **Danone's Health Governance (Gestión de la Salud en Danone):** esta política está basada en tres pilares fundamentales: un riguroso enfoque científico, respeto de los principios de autorregulación y consulta permanente de las partes interesadas. Aparece definida en la Carta de Alimentos, Nutrición y Salud, que rige la gestión en materia de salud y seguridad laboral en todas las actividades del Grupo Danone.

Proyectos y programas

- **Programa "Danone Way":** se trata de un código de conducta de amplio alcance puesto en marcha en el año 2001 y aplicado en 20 países; el mismo supone un nuevo enfoque en la supervisión de las normas sobre responsabilidad social y medioambiental de las empresas filiales a nivel local, a través de la aplicación de criterios en áreas como el control de calidad, la atención al cliente y el control de riesgos. En el año 2007, se renovó este compromiso a través del programa "Danone Way Ahead" (programa sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social).
- **Fondo Danone de inversiones para ecosistemas (Fondo Ecosystem Danone):** fondo con un presupuesto inicial de 100 millones de euros, creado para apoyar el desarrollo social y medioambiental de proyectos importantes dentro de la empresa.
- **Fondo Danone para la Naturaleza:** fondo en colaboración con la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y con la Convención de Ramsar (Convención sobre los Humedales de Importancia Internacional).
- **Laboratorio de Innovación Social:** proyecto que promueve la "cocreación" con miembros de la sociedad civil. Danone considera la cocreación con ONG como una ventaja competitiva.
- **Fondo Danone para las Comunidades:** fondo que invierte un 90% de sus ingresos en proyectos de responsabilidad social y un 10% en negocios de carácter social. Actualmente cuenta con una dotación de 70 millones de euros para proyectos. Uno de estos proyectos se desarrolla en Camboya a través de la ONG "1001 fountains" (1001 fuentes), y su principal objetivo es lograr que las poblaciones más aisladas tengan acceso al agua potable.
- **Proyecto Gota Verde:** proyecto desarrollado en España, cuyo objetivo es informar al colectivo de los ganaderos acerca de las normativas en materia medioambiental, así como ayudarlos en la interpretación de la legislación correspondiente.
- **Plataforma Iniciativa de la Agricultura Sostenible (Plataforma SAI):** programa para garantizar la promoción de granjas integrales, adquirir y compartir conocimientos entre las empresas que participan en esta iniciativa y desarrollar buenas prácticas para la agricultura sostenible, etc. Su objetivo es apoyar a los ganaderos que participan en esta iniciativa. Se basa en el programa DQSE (*Danone Quality Safety and Environment* – Calidad Seguridad y Medio Ambiente), iniciado en 1997, relativo a la calidad y seguridad de la leche. Un grupo de expertos estableció 42 normas de calidad, de las cuales 7 tenían una relación directa con el medio ambiente. Cada dos años, Danone procede a la auditoría de los 15.000 ganaderos que poseen un empleo directo en el Grupo.
- **Plan Naturaleza 2009-2011:** iniciativa que aborda el cambio climático. Este plan se propone disminuir la huella ecológica de todas las actividades del grupo aplicando las siguientes medidas: reducir la huella de carbono en un 30% (en kg de CO₂/kg de producto) en las plantas industriales, en el envasado, en el transporte y en la fase de final de vida de los productos y del embalaje; reducir el consumo de agua; garantizar la preservación de la biodiversidad y lograr la neutralidad en carbono en las cinco principales marcas del Grupo Danone, incluyendo Evian, para finales del año 2011.
- **Embalaje:** hace seis años Danone decidió reducir en un 13% el peso total del embalaje de sus productos para el año 2013. Cada una de sus filiales se ha visto obligada a reducir el peso neto del embalaje manteniendo el mismo peso en el producto. Danone amplió esta iniciativa realizando inversiones en la búsqueda de otros tipos de materiales, más ecológicos y más fácilmente degradables.
- **El blog "Down to Earth":** destinado a temas sobre desarrollo sostenible.
<http://lespiedsurterre.danone.com/>

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI	
Política de desarrollo sostenible Gran visibilidad	Aparece en el menú principal de la página web. El Grupo Danone trabaja para que su estrategia en el área de la responsabilidad social y medioambiental sea más clara. El grupo ofrece información en este portal, mantiene un blog activo y ha introducido el “ <i>Danone Communities Group</i> ” en la red social Facebook. Su informe de sostenibilidad puede consultarse fácilmente a través del enlace “ <i>Sustainable Development</i> ” (Desarrollo Sostenible) del menú principal.
AMI Ninguna visibilidad	No se encontró información disponible relativa al AMI en la página web.

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agua: área importante de sumo interés para los actores sociales en relación a la política de Danone; un área que probablemente se convertirá en uno de los principales retos de la empresa. En este sentido, el Grupo procedió en el año 2003 a la firma de la “<i>Groundwater Resources Protection Policy</i>” (Política de Protección de Recursos en Aguas Subterráneas) y puso en marcha el programa “<i>Danone Water Footprint</i>” (Huella de Agua Danone), gracias al cual se han economizado más de 3,5 mil millones de litros de agua desde el momento de su firma. Para finales del año 2009, Danone prevé reducir en un 5%, con respecto al consumo de 2008, el consumo de agua de todas las actividades del Grupo. ▪ Recuperación de residuos: a partir de 1970, el Grupo Danone puso en marcha diversos programas de recuperación, como, por ejemplo, la operación ‘<i>Clean Vacances</i>’ (vacaciones limpias) llevada a cabo en Francia. En el año 2008, Danone de Reino Unido desarrolló la primera iniciativa “circuito cerrado” en el reciclaje de plásticos. Sólo en el primer año, el programa evitó que 5.000 toneladas de plástico PET reciclable (tereftalato de polietileno) fueran a parar a los vertederos y permitió disminuir la producción de CO₂. El plan “circuito cerrado” supone que, por cada botella de las marcas Evian o Volvic vendida en el Reino Unido, se reciclará una botella y el plástico será utilizado en la fabricación de nuevas botellas. Existen otros programas para reducir la cantidad de material utilizado en los embalajes y para recuperarlo una vez que se ha convertido en desecho.

Logros en el área de la salud y seguridad laboral

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde el año 2004, la política de seguridad de Danone ha permitido una reducción del 50% en la tasa de frecuencia de accidentes con interrupción laboral. (Informe 2008 de sostenibilidad).

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos	
Tratamiento de las aguas	Se trata de una de las mayores preocupaciones de las ONG y de los grupos de la sociedad civil, ya que la empresa explota este recurso tan escaso y lo embotella en material plástico. Danone, Coca-Cola, Nestlé, y Pepsi fueron el blanco principal de un informe elaborado en el año 2005 por el Instituto Polaris, titulado “ <i>Inside the Bottle: An Exposé of the Bottled Water Industry</i> ” (Embotellados: el turbio negocio del agua embotellada y la lucha por el agua). Estas empresas son responsables de acciones que comprenden desde la publicidad fraudulenta y una despiadada privatización del agua, hasta la distribución de agua insalubre (Instituto Polaris, 01/01/2005).

	www.insidethebottle.org
Envasado	Como productor de agua embotellada, el envasado es uno de los principales retos que Danone debe enfrentar en materia de medio ambiente.
Agricultura	“Agricultura ecológica” gracias a modelos sostenibles que ayuden a los agricultores a cultivar de manera más ecológica.
Cambio climático	Reducción global de la huella de carbono.
Otros desafíos	<p>Etiquetado de los alimentos que contienen ingredientes con organismos genéticamente modificados (OGM).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de las relaciones entre Danone y las ONG. ▪ “Agricultura ecológica” gracias a modelos sostenibles que ayuden a los agricultores a cultivar de manera más ecológica. ▪ Programa para disminuir los accidentes laborales. ▪ Debida integración y extensión en los AMI de los aspectos relacionados con la salud y seguridad laboral y medio ambiente.

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Página web corporativa y páginas web conexas - <http://www.danone.com/?lang=en>
- Entrevista a Patrick Dalban Moreynas (UITA - DANONE)
- Entrevista a Marc Grosser – Director de Relaciones Laborales y de RSC de DANONE
- <http://www.danone.com/en/sustainable-development/experts-corner.html>
- <http://lespiedssurterre.danone.com/danone-2009-social-innovation-lab.html>
- Carta del Medio Ambiente de Danone
- Informe 2008 sobre desarrollo sostenible
- <http://www.csreurope.org>
- Textos transnacionales negociados a nivel corporativo: Tabla. Anexo al documento de trabajo. Seminario de Estudio “Acuerdos Transnacionales”, Comisión Europea, 17 de mayo de 2006.
- Konstantinos Papadakis: “Apéndice” *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT, 2008, pág. 267-288.

Danske Bank

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de la actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2008	Principales áreas de actividad

Dinamarca	El Grupo posee empresas filiales en Dinamarca, Suecia, Noruega, Irlanda del Norte, República de Irlanda, Finlandia, Lituania, Letonia y Estonia. El Grupo ha incorporado sucursales en Londres, Hamburgo y Varsovia.	1.036 millones de coronas danesas	Servicios bancarios y financieros
Danske Bank International presta servicios a clientes de más de 100 países en las áreas de la banca privada, la inversión internacional, los planes de salud y la gestión de activos.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
Ser "el mejor socio financiero local".	La filosofía del Grupo Danske Bank se basa en cinco valores fundamentales: integridad, experiencia, creación de valores, compromiso y accesibilidad.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
UNI	23.620	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
100, 155	√	√	√	√	√

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
X	X	√	X

Referencias a otros acuerdos multilaterales

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000)

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible

- No se hace referencia al desarrollo sostenible en el AMI.

Referencias al medio ambiente

- No se han incluido disposiciones relativas al medio ambiente en el acuerdo marco que ha sido suscrito.

Referencias a la salud y seguridad laboral

Texto actual en el AMI

e. Salud, seguridad y condiciones de trabajo

El Grupo Danske Bank cumple con todos los principios contemplados en el "Convenio 155 de la OIT" relativo a la salud y la seguridad laboral de los trabajadores.

Como empleador importante en el sector de la banca minorista, el Grupo Danske Bank tiene la especial responsabilidad de proteger a sus empleados ante los riesgos de robo y secuestro. Por lo tanto, hay un empeño constante en reducir el predominio de este tipo de incidentes a través de un registro y evaluación sistemáticos de los riesgos, así como también gracias a la adopción de las medidas preventivas necesarias.

El Grupo Danske Bank también se caracteriza por sus amplios conocimientos y por una cultura de trabajo orientada al rendimiento, lo que redundará en un alto grado de exigencia a los empleados.

En consecuencia, el Grupo Danske Bank acepta su parte de responsabilidad para garantizar que sus empleados puedan mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida privada, y se ha fijado por objetivo, entre otras acciones, aplicar medidas para reducir el estrés prolongado.

Como parte de estas áreas de amplio espectro, he aquí algunos ejemplos de acciones puestas en marcha por el Grupo Danske Bank en materia de salud y seguridad laboral:

- *Flexibilidad en la planificación del trabajo y posibilidad de trabajar a tiempo parcial.*
- *Diálogo especial con los empleados de mayor edad (mayores de 55 años), centrado en los temas de la salud y la flexibilidad.*
- *Prohibición de fumar en todas las empresas del Grupo. Además, todos los empleados tienen acceso a programas "para dejar de fumar".*
- *Programas que ofrecen tratamientos a los empleados con problemas de adicción al alcohol, etc.*

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI

Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
2008	Acuerdo Marco	Europa	Indefinida	Sí (se promueven)		

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- La aplicación efectiva del acuerdo es **responsabilidad conjunta** de la dirección de Danske Bank y UNI Finanzas (Finanzforbundet).
- Los sindicatos en Danske Bank acaban de crear una estructura formal para aprender a convertir el AMI en un instrumento dinámico y hacer planes para su aplicación.
- El Grupo informará a sus proveedores y subcontratistas de la existencia del acuerdo marco. En las empresas en las que Danske Bank tenga una presencia significativa, sin ejercer por ello un control directo sobre ellas, las partes firmantes se comprometen a promover el acuerdo y a fomentar su aplicación, al tiempo que respetarán la independencia de dichas empresas.
- Las partes firmantes deben presentar en las reuniones sostenidas entre la dirección del Grupo Danske Bank y el Sindicato Global UNI los **informes de supervisión del acuerdo** y los **informes de progreso**, que deberán elaborarse de manera regular; dichas reuniones deberán celebrarse con una frecuencia que deberá ser estipulada, aún cuando el acuerdo no especifique nada al respecto.
- La presentación de informes sobre cooperación se basará en los informes periódicos del Grupo Danske Bank, incluidos en ellos las encuestas de los empleados y los informes de responsabilidad corporativa.
- No se han asignado **recursos** específicos para su aplicación, si bien ambas partes deberán garantizar los fondos suficientes para asegurar una efectiva puesta en práctica del acuerdo.

Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local

- El acuerdo, que todavía se encuentra en su fase introductoria, deberá ahora ser explicado a los representantes sindicales.
- El **grupo directivo**, integrado por representantes de todos los sindicatos nacionales, tiene la responsabilidad de dar a conocer el acuerdo a todas las unidades locales. Una vez que la información haya sido difundida, los sindicatos nacionales centrales y locales, así como la dirección, tendrán la responsabilidad de poner en práctica del acuerdo.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios

- Se considera que el AMI no aporta un valor añadido particular a las políticas de la empresa, ya que muchos de sus contenidos ya forman parte de los procedimientos de la empresa.
- En cuanto al desarrollo sostenible, ni la dirección ni los sindicatos lo han tomado en cuenta.

Sindicatos

- Los sindicatos estiman que el desarrollo sostenible no representa un tema de conflicto ni un tema de negociación.
- Los sindicatos consideran importante que el Danske Bank participe en los convenios colectivos a nivel internacional, a fin de garantizar normas laborales para los trabajadores, sea cual sea su lugar de trabajo.
- De acuerdo con los sindicatos, uno de los problemas que ha surgido ha sido la verificación en lo que respecta a la difusión y aplicación de los acuerdos con el sindicato local. La difusión de la información a los sindicatos nacionales centrales ha sido efectiva, pero garantizar su difusión a los sindicatos locales en todos los países se ha transformado en una tarea compleja.
- La insuficiencia de contacto directo entre UNI Finanzas y los sindicatos locales ha hecho que la difusión de información sea complicada.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad

Otros indicadores de RSC/sostenibilidad

GRI nivel C (autodefinido)	Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Certificaciones: ISO 14001
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa ha reforzado recientemente su informe de responsabilidad corporativa, que está ahora integrado por tres elementos: (1) Informe de Responsabilidad Corporativa; (2) Libro de Datos RC; (3) Global Reporting Initiative (GRI) Nivel C. ▪ En el año 2007, el Grupo hizo suya la iniciativa Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La política de Inversión Socialmente Responsable (SRI) del Grupo consiste en garantizar que los fondos del cliente no estén colocados en empresas que violan las normas reconocidas a nivel internacional. Esta política se aplica a los productos con los que el Grupo gestiona la inversión de los fondos de los clientes. ▪ A principios del año 2009, el Grupo puso en práctica la norma ISO 14001 en Dinamarca, Suecia, Noruega, Irlanda e Irlanda del Norte. Así mismo, en 2009, se inició en Finlandia la puesta en práctica de la gestión medioambiental. El Grupo no ha decidido todavía si el plan se extenderá igualmente a las unidades bálticas. ▪ En el año 2008, el Grupo puso en marcha una política destinada a la inversión socialmente responsable (SRI). Esta política tiene como propósito garantizar que los fondos de los clientes no estén invertidos en empresas que violan las normas establecidas. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible
Política de desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El grupo danés ha desarrollado una política de responsabilidad corporativa cuya puesta en práctica se realiza a través de otras políticas del Grupo, tales como las políticas sobre medio ambiente y salud, la política de la inversión socialmente responsable (SRI) y diversas políticas de recursos humanos. La política de responsabilidad corporativa se basa en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, internacionalmente reconocidos en el campo de los derechos humanos, de los derechos de los trabajadores, del medio ambiente y de la lucha contra la corrupción.

Proyectos y programas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reuniones telepresenciales: las reuniones telepresenciales son una de las nuevas medidas que se han puesto en práctica para ahorrar energía. Se trata de un nuevo tipo de videoconferencia. El Grupo ha realizado una inversión de 30 millones de coronas danesas en 14 estudios a fin de disminuir los viajes de los empleados, disminuir las emisiones de carbono del grupo y hacer que las videoconferencias sean más eficaces. ▪ Requisitos medioambientales para la flota: se está promoviendo el transporte respetuoso del medio ambiente; por ejemplo, Nordania Leasing, una de las dos unidades de arrendamiento financiero del Grupo Danske Bank, ha establecido una serie de requisitos en materia de medio ambiente para su propia flota de vehículos, que actualmente cuenta con 72 unidades; todos los vehículos deben funcionar con diésel y tener clasificaciones ecológicas que oscilen entre la A y la F. Así mismo, se insta a los empleados a optar por alternativas ecológicas ofreciéndoles al mismo tiempo incentivos económicos, cursos de conducción ecológica y segura, etc. ▪ Política medioambiental para los proveedores: el Grupo ha elaborado una lista detallada de los procedimientos de trabajo y de las normas medioambientales a los que deben ajustarse los proveedores y ciertos productos específicos. ▪ Fondo Danske Bank: se trata de una organización benéfica creada para apoyar y fomentar programas comunitarios de importancia, fundamentalmente, organizaciones de asistencia sanitaria y asociaciones nacionales de pacientes.

Visibilidad: política corporativa de desarrollo sostenible y AMI	
Política de desarrollo sostenible	En el menú principal de la página web de la empresa, sección "Responsabilidad", puede accederse al tema de la política medioambiental de Danske Bank. El portal, que fue creado en 2006 para suministrar información a todas las partes interesadas

Visibilidad media-alta	<p>acerca de las iniciativas de responsabilidad corporativa del Grupo, está repleto de iniciativas de la empresa.</p> <p>En cuanto al informe de sostenibilidad, el mismo se haya incorporado al Informe de Responsabilidad Corporativa y puede consultarse en inglés a través de un vínculo directo en este portal.</p>
AMI Visibilidad media	<p>En el menú principal de la página web de la empresa, sección “Responsabilidad”, aparece una subsección titulada “Empleados”, que contiene información acerca del Acuerdo Marco suscrito con el Sindicato Global UNI.</p> <p>http://www.danskebank.com/en-uk/CSR/employees/employee-initiatives/Pages/UNI_Global_Union.aspx</p>

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente

- El Grupo se había fijado el objetivo de convertirse en una empresa “neutral en carbono” en todas sus unidades para finales del año 2009, y el 4 de diciembre anunció que había logrado este objetivo. Con el propósito de neutralizar las emisiones de CO₂, el Grupo introdujo medidas destinadas al ahorro de energía en sus operaciones. Así mismo, las emisiones se han visto compensadas con la compra de bonos de carbono.

Logros en el área de la salud y seguridad laboral

- Danske Bank ha establecido subcomités para discutir acerca de los problemas relacionados con la salud y la seguridad laboral dentro del Grupo. Dichos subcomités se reúnen trimestralmente, cuatro veces al año.
- En el año 2009 se constituyó un nuevo grupo de trabajo sobre gestión sanitaria que tiene a su cargo la planificación de las actividades relativas a la salud en un contexto amplio. Por ejemplo, en los próximos tres años, el Grupo llevará a cabo un estudio para evaluar los proyectos en curso y para mejorar los “conocimientos” de los trabajadores en materia de salud en el lugar de trabajo.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos

Objetivos de Danske Bank	<p>Eficiencia energética y emisiones: en los próximos cinco años, el Grupo espera poder reducir el consumo de energía en un 10%, con respecto al nivel registrado en 2008, en las actividades que éste realiza en Dinamarca.</p> <p>Los esfuerzos que el Grupo realiza a fin de reducir el consumo de energía implican igualmente la disminución de emisiones de CO₂ y NO₂.</p> <p>Entre las medidas que se han de poner en práctica en los próximos cinco años están la renovación y sustitución de los sistemas de ventilación, la instalación de oficinas sucursales con bajo consumo de energía y la instalación de sistemas de iluminación ecológicos.</p> <p>Emisiones de gases de efecto invernadero: a pesar de los esfuerzos realizados para reducir las emisiones de CO₂, las emisiones totales registradas en el año 2008 ascendieron a un poco más de 65.000 toneladas, lo cual obliga a reforzar los programas de reducción de emisiones.</p> <p>Gestión de residuos: el Grupo Danske Bank ha anunciado que reducirá los efectos que producen sus residuos en el medio ambiente. Para ello aplicará medidas que irán desde el reciclaje del papel y de los cartuchos de tóner para las impresoras</p>
---------------------------------	--

hasta el reciclaje parcial de componentes electrónicos.

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Página web corporativa - <http://www.danskebank.com/EN-UK/CSR/Pages/CSR.aspx>
- Informe de sostenibilidad 2008
- Entrevista a Torben Jensen – Danske Kreds (sindicato local de Danske Bank)
- Entrevista a Bent Jespersen – Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos del Grupo Danske
- Acuerdo Marco Global sobre los derechos laborales fundamentales dentro del Grupo Danske Bank
- <http://www.unep.org/climateneutral>

EDF

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad

Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Francia	Además del mercado de electricidad francés, Europa, América del Sur y Asia.	77.706,8	Energía y servicios públicos

EDF posee la mayor flota de instalaciones de producción de energía eléctrica de Europa y ofrece servicios a 40,2 millones de clientes en el mundo entero, de los cuales 36,7 millones se encuentran en Europa. El Grupo está presente en todas las áreas de la cadena de valor de la electricidad, desde la generación hasta la comercialización, y está aumentando sus actividades en la cadena del gas a nivel europeo.

Principios de la empresa

Misión	Valores
Tratar de satisfacer las necesidades energéticas, cada vez mayores, y al mismo tiempo hacer frente a los problemas relacionados con los riesgos climáticos y los recursos no renovables.	EDF tiene un código ético que se basa en 5 valores fundamentales: respeto a las personas, responsabilidad para con el medio ambiente, búsqueda de la excelencia, compromiso de solidaridad con la comunidad e integridad.

FSI firmante del AMI y trabajadores

Federación Sindical Internacional	Empleados	Porcentaje de sindicalización
ICEM/ISP/OIEM	161.560 trabajadores a nivel	--

	mundial en 2005 (de los cuales 109.949 en Francia)	
--	--	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	X	√	√	√	√

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
√	√	√	√

REFERENCIAS a otros acuerdos multilaterales en materia medioambiental
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1959) ▪ Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>Prefacio</p> <p><i>El rendimiento del Grupo EDF [...]. La ambición del Grupo, basada en estos tres pilares, es convertirse en una empresa de referencia a nivel internacional en el campo del <u>desarrollo sostenible</u>.</i></p> <p><i>Las partes firmantes consideran este Acuerdo de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo EDF, resultado de una ronda inicial de negociaciones internacionales entre las empresas controladas por EDF y organizaciones sindicales internacionales, como una oportunidad para fortalecer el compromiso colectivo que ha asumido EDF en materia de <u>desarrollo sostenible</u> [...].</i></p> <p>Artículo 13</p> <p>1. <i>El Grupo EDF incluye la promoción de la eficiencia energética entre sus principales preocupaciones por lograr un <u>desarrollo sostenible</u>.</i></p>

Referencias al medio ambiente
<p>Texto actual en el AMI</p>

Prefacio

En el contexto global de la liberalización de los mercados de la electricidad y de la energía y de la creciente competencia a nivel internacional, todas las empresas que conforman el Grupo EDF deberán esforzarse por alcanzar la competitividad, así como también por lograr la eficacia económica, social y medioambiental a través de la puesta en práctica de un modelo rentable de crecimiento sostenible.

El modelo de rendimiento económico del Grupo EDF reside a la vez en sus logros económicos y financieros, en su excelencia profesional y en su responsabilidad social y medioambiental.

En un contexto de competencia económica a nivel mundial, el Grupo EDF desea afirmar sus valores, a saber, el respeto a las personas, el respeto al medio ambiente, la excelencia profesional, la solidaridad y la integridad.

Artículo 2 – Salud y seguridad

El Grupo EDF considera la salud y la seguridad de sus trabajadores como una prioridad. Entre las constantes preocupaciones del Grupo no sólo están lograr condiciones de trabajo adecuadas, sino también tener en cuenta los factores humanos, además del rendimiento económico, la protección del medio ambiente y la satisfacción del cliente.

Artículo 10 – Vigilancia de las prácticas de nuestros subcontratistas en lo que concierne al cumplimiento de las leyes, las normas de salud y seguridad, el comportamiento ético de cara a los consumidores y el respeto del medio ambiente

1. [...] Las exigencias del Grupo se aplicarán particularmente a: [...] Respeto del medio ambiente

3. Estos requisitos deberán ser comunicados a los subcontratistas. Cualquier falta grave en el cumplimiento de los requisitos legales, o relativa a temas en el área de la salud y la seguridad laboral, al comportamiento ético frente a los consumidores y a la protección del medio ambiente, y que no fuere corregida tras su notificación, dará lugar al cese de nuestras relaciones con la empresa subcontratista, de conformidad con las obligaciones contractuales.

V – Compromisos y orientaciones comunes específicas al Grupo EDF y relativas a la protección del medio ambiente y a la promoción de la eficiencia energética.

Artículo 11 – Seguridad medioambiental de nuestras instalaciones, de nuestros equipos y de nuestros procesos:

El Grupo EDF cuenta con instalaciones y equipos cuyos riesgos potenciales deben darse a conocer a las poblaciones locales a través de una comunicación y de una señalización adecuadas.

En el marco de sus operaciones industriales, el Grupo EDF utiliza o genera productos o emisiones que pueden significar un riesgo de daños graves para la salud de las personas o para el medio ambiente.

Consciente de esta realidad, el Grupo EDF se compromete por el presente acuerdo a:

En primer lugar, poner en práctica una política de prevención y reducción de riesgos conocidos e identificados. En los casos en que se compruebe que un producto es peligroso y que el mismo no puede ser reemplazado a corto plazo, las empresas del Grupo tomarán medidas para reducir al máximo su utilización, adoptarán las medidas de protección reforzada que sean necesarias y se asegurarán de que estos materiales sean confinados durante todo su ciclo de utilización. Así mismo, EDF deberá iniciar o participar en programas científicos para encontrar productos de sustitución a mediano plazo.

En segundo lugar, poner en práctica una política de precaución que se traduzca en la práctica en una actitud voluntarista de anticipación y vigilancia científica y tecnológica frente a los riesgos relacionados con las actividades comerciales que realizan las empresas del Grupo EDF.

Artículo 12 – Acciones ejemplares emprendidas por las empresas del Grupo EDF y por sus empleados en el campo del medio ambiente

1. Como empresa responsable en el sector de la energía, EDF desarrolla una política activa en el campo de la protección del medio ambiente. La Agenda 21 del Grupo, adoptada el 21 de diciembre de 2001, es una referencia de esta política. El Grupo EDF y las empresas que lo conforman estando llevando a cabo una política cuya finalidad es mejorar su impacto en el medio ambiente mediante la certificación de la norma ISO 14001, la cual supone la participación y la movilización de todos los directivos y trabajadores involucrados. Esta estrategia incluye la sensibilización de los trabajadores sobre las normas medioambientales aplicables tanto a nivel local como a nivel internacional.

2. El Grupo EDF contribuye al desarrollo de energías renovable, integrando las energías renovables en sus plantas de producción o promoviendo soluciones descentralizadas cada vez que las soluciones técnicas y las condiciones económicas lo permiten.

3. En cada una de las empresas que conforman el Grupo, las partes firmantes se comprometen a promover acciones que fomenten el comportamiento ejemplar de la empresa y de sus trabajadores en lo que respecta la protección del medio ambiente.

4. Cada año, en función de su principal actividad, las empresas del Grupo EDF informarán acerca de las acciones emprendidas en el marco del presente artículo.

Referencias a la salud y seguridad laboral

Texto actual en el AMI

Artículo 2 – Salud y seguridad

1. El Grupo EDF considera la salud y la seguridad de sus trabajadores como una prioridad. Entre las constantes preocupaciones del Grupo no sólo están lograr condiciones de trabajo adecuadas, sino también tener en cuenta los factores humanos, además del rendimiento económico, la protección del medio ambiente y la satisfacción del cliente. Las partes firmantes consideran que la salud y la seguridad de los trabajadores de las empresas subcontratistas son tan importantes como las de los empleados del Grupo.

2. De conformidad con las disposiciones legales del país concernido, las empresas del Grupo EDF se comprometen a crear un ambiente de trabajo propicio para la salud y la seguridad física y mental de todos los miembros de su personal, independientemente de los riesgos a los que éstos puedan verse expuestos. Partiendo de un enfoque progresista, los resultados en el área de la salud y de la seguridad serán evaluados aplicando los indicadores adecuados y dichos resultados serán comunicados a los representantes de los trabajadores.

3. El Grupo otorga especial importancia a la formación en el área de la seguridad. A este respecto, se deberán implantar programas de formación en cada una de las empresas del Grupo. Los trabajadores deberán contar con equipos de seguridad adaptados a su actividad específica y serán informados de las normas y responsabilidades que rigen su propia seguridad, lo que les permitirá asumir de manera individual su salud y seguridad personal, así como la de sus compañeros de trabajo.

4. Las empresas del Grupo EDF deberán asegurarse, a partir de la concepción de sus proyectos de inversión, de que los mismos no presentan ningún riesgo que pueda comprometer la salud y la seguridad de su personal y de las comunidades circundantes.

5. Deberán desarrollarse acciones destinadas a la prevención de riesgos laborales, en particular los accidentes de índole eléctrica y los accidentes de tráfico.

6. A las empresas del Grupo y a sus trabajadores, quienes se preocupan por su entorno social, se les alienta a involucrarse y a participar en campañas de sensibilización a favor de grandes causas en materia de salud pública y la prevención de adicciones.

7. En los casos en los que todavía no se hubiere establecido un diálogo entre los trabajadores y la dirección relativo a estas cuestiones sobre salud y seguridad de los trabajadores, deberá iniciarse una discusión en el plazo de un año siguiente a la conclusión del Acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa en cuestión a objeto de buscar la organización que mejor se adapte al establecimiento de este diálogo permanente. Tanto la dirección como los trabajadores deberán tener acceso a la información disponible y necesaria para este diálogo. Las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores que hayan firmado el Acuerdo contribuirán a la promoción de iniciativas concertadas en materia de salud y seguridad, especialmente aquellas iniciativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales para todos sus afiliados y para todos los trabajadores de la empresa a la que pertenecen.

8. El Grupo EDF procederá al análisis de los procedimientos de certificación en materia de salud y seguridad laboral que pudieren ser de aplicación a las empresas que lo integran.

Artículo 10 – Vigilancia de las prácticas de nuestros subcontratistas en lo que se refiere al cumplimiento de las disposiciones legales, las normas de salud y seguridad, el comportamiento ético de cara a los consumidores y el respeto del medio ambiente.

1. Las empresas del Grupo EDF garantizarán de manera sistemática que las empresas subcontratadas suministren un trabajo de calidad y empleen mano de obra que estén conformes con las disposiciones legales y con las normas internacionales (por ejemplo, en lo que respecta a la prohibición del trabajo infantil). Las disposiciones del Grupo se aplicarán específicamente a: el cumplimiento de la ley, la salud y seguridad de los trabajadores, el comportamiento ético para con el cliente, y particularmente el respeto hacia las personas y la integridad, así como el respeto del medio ambiente.

2. Las empresas del Grupo deberán asegurarse de que sus empresas subcontratistas cumplen estos requisitos mediante la puesta en práctica de los procedimientos adecuados de selección y supervisión de las mismas.

3. Estos requisitos deberán ser comunicados a los subcontratistas. Cualquier falta grave en el cumplimiento de los requisitos legales, o relativa a temas en el área de la salud y la seguridad laboral, al comportamiento ético frente a los consumidores y a la protección del medio ambiente, y que no fuere corregida tras su notificación, dará lugar al cese de nuestras relaciones con la empresa subcontratista, de conformidad con las obligaciones contractuales.

4. Refiriéndose muy específicamente a la seguridad de los trabajadores de las empresas subcontratistas, se les exigirá a dichas empresas notificar cualquier accidente laboral que ocurra en el marco de los trabajos que les sean encomendados.

5. La empresa subcontratista estará en la obligación de aplicar los requisitos establecidos por el Grupo EDF a cualquier otra empresa que fuere a su vez subcontratada por ella para la tarea en cuestión.

6. Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen, así mismo, a promover los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con respecto a las empresas contratadas para el suministro de bienes y servicios.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI						
Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
Acuerdo firmado en el año 2005 y renegociado en 2008. Nuevo Acuerdo suscrito en mayo 2009 para un período de cuatro años.	Acuerdo	Mundial + Europa	3 años	Sí (aparecen incorporadas)	Francia: FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE-CGC, CFTC; Reino Unido: GMB, Unison, Prospect, Amicus; Hungría: VDSZSZ; Polonia: Solidarnosc, Eslovaquia: SOZE; Argentina: Luz y Fuerza; Brasil: sindicato dos trabalhadores nas empresas de energia do Rio de Janeiro, Sindicato dos Engenheiros de Rio de Janeiro; México: Suterem; Asia: Comité APCC	Mixto (AMI)

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos
<p>Estructura y reuniones</p> <ul style="list-style-type: none"> El CDRS (<i>Comité du Dialogue Social sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF</i> - Comité de Diálogo Social sobre la Responsabilidad Social del Grupo EDF) se reúne una vez al año, y la Mesa 2 o 3 veces al año. En su reunión anual, el CDRS define las prioridades para el ejercicio siguiente. El CDRS está presidido por el Presidente del Grupo EDF. El mismo está acompañado por el DRS y por los representantes de la dirección de cada país o área. Los miembros del CDRS disponen de 4 días al año para participar en su reunión anual y para su preparación. Los miembros de la Mesa disponen de 4 días adicionales para sus reuniones y 1 día suplementario por cada trimestre. El(la) secretario(a), quien es un empleado elegido (cada dos años), cuenta con 3 días adicionales para la preparación de la reunión anual del CDRS. El tiempo empleado en los desplazamientos no debe, normalmente, ser deducido de los días asignados para las reuniones y/o para su preparación. El funcionamiento del CDRS y de su Mesa es responsabilidad del(de la) secretario(a) electo(a) entre los representantes de los trabajadores. En el CDRS, los representantes de los trabajadores son designados por las organizaciones firmantes (2 por país y/o 2 por organización firmante); la Mesa está conformada por 6 representantes de los trabajadores. Los gastos son cubiertos por el Grupo EDF. La totalidad de los gastos de organización de esta reunión anual (viajes, alojamiento, servicios de traducción, etc.) la cubre el Grupo EDF. Dentro de este marco, el tiempo de trabajo y los gastos de los representantes de los trabajadores son facturados a la empresa de origen. La Dirección de Recursos Humanos cuenta con un presupuesto de 30.000 euros destinado a las iniciativas de los miembros del CDRS. La Mesa de la oficina del CDRS tiene derecho organizar misiones específicas cuyos gastos son asumidos por la dirección. En el acuerdo de origen, el presupuesto operacional del CDRS alcanzó un importe máximo de 220.000 euros. La Dirección de Relaciones Sociales del Grupo creó el cargo de Gerente de Operaciones que tiene bajo su responsabilidad la puesta en práctica del acuerdo y el seguimiento del Comité (CDRS). Los representantes son designados por la dirección de cada entidad o empresa filial. El método de coordinación seleccionado para la supervisión de este acuerdo exige la participación de todas y cada una de las empresas concernidas. Las empresas del Grupo EDF cubiertas por el presente acuerdo ya comparten unas 250 prácticas de RSC adicionales. EDF organiza planes específicos de comunicación destinados a sus directivos, de manera que a su vez puedan dirigir y apoyar la puesta en práctica del presente acuerdo por parte de sus equipos. La dirección es responsable de la aplicación directa de este acuerdo. Las organizaciones sindicales desempeñan una función de supervisión. El sistema de supervisión ha sido incluido

en el acuerdo.

- La dirección del Grupo elabora un **informe anual** sobre la implementación del AMI. Las mediciones de impacto incluyen un cuadro con los 20 indicadores y prioridades establecidos para el año. El AMI hace referencia al compromiso de elaborar un informe consolidado traducido en nueve idiomas. También hay un informe detallado sobre cada una de las empresas filiales, así como una serie de buenas prácticas que comparten las unidades comerciales de EDF en el mundo entero.
- El AMI establece igualmente que las ONG pueden ser invitadas a las reuniones del CDRS.

Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local

- El proceso de negociación contó con la participación de representantes sindicales y de directivos de los **diversos países** en los que el Grupo posee empresas filiales.
- **Toda empresa** comprendida dentro del campo de aplicación del presente acuerdo deberá contribuir a su puesta en práctica y a la elaboración del informe anual presentado, en particular, al CDRS. Las negociaciones a nivel local ya han sido iniciadas en cada una de las empresas filiales.
- Además de la reunión anual del CDRS y de su Mesa, cada empresa filial organiza **reuniones de seguimiento** en las que participan los representantes de los trabajadores (organizaciones firmantes) y las oficinas locales. El trabajo de control y supervisión que realiza el sindicato en lo que respecta al grado de aplicación del acuerdo se canaliza a través de sus representantes ante el CDRS.
- El CDRS define las prioridades del ejercicio siguiente en su reunión anual. Del mismo modo, las organizaciones sindicales **locales** y la dirección pueden definir sus propias prioridades en cada una de las empresas, además de las ya establecidas por el CDRS. Las prioridades a nivel local presentan diferencias. Estas diferencias las determinan, principalmente, las prioridades que los representantes de los trabajadores establecen en cada área, país o empresa.
- Todas las empresas del Grupo, dependiendo de su actividad principal, deben **comunicar** cada año las **medidas adoptadas** en el marco del presente acuerdo. A la dirección local se le ha informado previamente de que debe presentar resultados concretos sobre los temas planteados en el AMI.
- El Grupo EDF asume los **gastos** relacionados con el establecimiento de los comités de seguimiento a nivel local, tanto de la empresa (Francia y grandes filiales) como de los países o regiones (Asia-Pacífico, países de Europa Central y del Este). Dentro de este marco, el tiempo de trabajo y los gastos en los que incurrieren los representantes de los trabajadores corren por cuenta de la empresa de origen.
- En lo que respecta a la representación en el Sur, el Grupo EDF no está realmente representado en los países de esta zona. Hubo, en un principio, empresas filiales en América del Sur (Brasil, Argentina) que tenían un Comité de Diálogo común, pero esto ya ha dejado de ser. Un representante pasó a formar parte de la Mesa del CDRS. Uno de los resultados ha sido la creación de un comité de empresa de los países asiáticos, algo así como un equivalente, en Asia, del Comité de Empresa Europeo.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios

Información no disponible

Sindicatos

- Los sindicatos consideran que el entorno en el que una empresa evoluciona justifica la necesidad de integrar el tema de la protección del medio ambiente. Se trata de un tema que atañe, no sólo a los trabajadores, en su condición de individuos, sino también al resto de la población. Para la empresa, el tema entraña igualmente un factor de credibilidad y de imagen pública.
- Los sindicatos estiman que el **control de la aplicación** del acuerdo sigue siendo por lo general un ejercicio difícil, y que el mismo está sujeto casi exclusivamente a la "buena voluntad" de la dirección. A menudo es tarea difícil para los sindicatos y para sus representantes proceder a la verificación de la información suministrada durante las reuniones de los CDRS o de los comités

de seguimiento. Es por esta razón que los sindicatos recomiendan llevar a cabo un seguimiento cerca de los lugares de trabajo, por ejemplo, a través de las delegaciones de personal, allí donde existan. Se considera que, sin la aplicación de prácticas de este tipo, sigue siendo difícil garantizar la eficacia del control.

- Los sindicatos estiman que no sólo es necesaria una mayor **promoción del acuerdo**, sino también el establecimiento de una norma común y un mejor seguimiento de su aplicación y del control de su aplicación.
- Con respecto a la **salud y la seguridad laboral**, los sindicatos consideran que la situación ha mejorado especialmente en las empresas filiales en las que el reglamento fue menos restrictivo.
- El AMI permite poner sobre la mesa las peticiones e inquietudes relacionadas con aquellos temas que son de interés para los trabajadores y para los sindicatos. No obstante, dada la naturaleza del acuerdo, sigue resultando difícil en términos generales garantizar y evaluar los progresos alcanzados por los trabajadores dentro de la empresa.
- En el actual contexto de competitividad de los trabajadores a nivel mundial, los **intercambios transfronterizos entre los sindicatos** brindan la posibilidad de desarrollar nuevas e importantes formas de poder de negociación.
- Los sindicatos consideran como algo positivo la inclusión dentro del acuerdo del tema relativo a la **formación**.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
GRI A+, AA1000APS (2008)	Pacto Mundial, Miembro del observatorio francés de responsabilidad social de las empresas ORSE (miembro de RSC Europe) y de Agenda 21. Certificaciones: ISO 14001
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Grupo procede periódicamente a una revisión de sus resultados en base a una serie de indicadores que incluyen la Global Reporting Initiative (Iniciativa de Reporte Global; guía versión G3 y algunos aspectos de la versión piloto del suplemento relativo al sector público de la energía). Según una autoevaluación, el informe presenta un nivel A+ en su GRI. Dicho informe está actualmente siendo verificado a nivel externo y próximamente se publicará un comunicado al respecto. Para fines de transparencia y para preservar la confianza de las partes interesadas, el informe de 2008 ha sido igualmente sometido a una auditoría independiente, realizada por la empresa consultora TwoTomorrows, que ha recurrido a la Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000. ▪ Las empresas del Grupo EDF están aplicando diferentes medidas políticas para disminuir el impacto de sus actividades en el medio ambiente. La certificación de la Norma ISO 14001, obtenida por el Grupo y renovada en abril del 2005 por Det Norske Veritas (DNV), para un período de tres años, engloba todas las actividades de EDF SA y la mayoría de las empresas miembros de EDF. El Grupo EDF declara que velará por el cumplimiento de los Convenios Fundamentales de la OIT en todas aquellas empresas que se encuentren bajo su control directo. ▪ En el año 2001, el Comité Ejecutivo de EDF señaló su deseo de convertir al Grupo EDF en grupo de referencia en materia de desarrollo sostenible. En tal sentido, se adoptaron 21 líneas directrices que constituyen las bases de la Agenda 21 del Grupo EDF. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible

Política de desarrollo sostenible

- El Grupo EDF declaró estar comprometido con su **Política Corporativa de Desarrollo Sostenible**, cuya estructura gira en torno a tres desafíos y nueve compromisos.
- En 2007, EDF Energy puso al día su **Estrategia de Salud y Seguridad Laboral**, de manera que la misma reflejara el trabajo desarrollado con DuPont en el 2006, relativo a la aplicación del

<p>Modelo de Experiencia Empresarial en Seguridad Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio colectivo en materia de subcontratación: en octubre de 2006, la empresa francesa EDF SA y tres de los cinco sindicatos franceses suscribieron un convenio colectivo en materia de subcontratación social responsable.
<p>Proyectos y programas</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyecto Equilibre (Equilibrio): destinado a profesionales, empresas y autoridades locales. Por cada kWh de EDF Equilibre adquirido, la empresa inyecta 1 kWh producido a partir de energías renovables en la red de distribución. ▪ Campaña de sensibilización: la empresa informa y asesora a los consumidores sobre la manera de mejorar el consumo de energía, las emisiones de CO₂ y el control de las facturas de electricidad. La empresa informa que se presta igualmente especial atención a los consumidores que se encuentran en una situación económica difícil. ▪ SSL: EDF Energy ha puesto en marcha un programa de formación en el área de la gestión de riesgos laborales destinado a directivos gerentes intermedios y a supervisores, a fin de que éstos centren su atención en el papel que desempeñan en la identificación y gestión activas de los riesgos laborales en el lugar de trabajo. ▪ Etiqueta de responsabilidad social corporativa para las centros de atención al cliente.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI	
<p>Política de desarrollo sostenible</p>	<p>En el menú principal de su página web aparece la página web corporativa y la de sus principales filiales. También se ha desarrollado, por separado, un portal web sobre política e iniciativas en materia de desarrollo sostenible.</p>
<p>Visibilidad alta</p>	<p>De conformidad con las prioridades del Grupo, se destinan importantes recursos para informar a todas las partes interesadas sobre la política de sostenibilidad. EDF ha desarrollado varias secciones en sus diversas páginas web, si bien en algunos casos sería muy útil que proporcionara información adicional con enlaces a datos más detallados.</p> <p>El Informe de Sostenibilidad puede consultarse fácilmente y el mismo dispone de múltiples opciones de descarga.</p>
<p>AMI</p> <p>Sin visibilidad</p>	<p>En el portal web no se encontró ninguna información relacionada con el AMI. En la sección "carreras" aparece una subsección sobre Políticas de Recursos Humanos, que contiene información acerca del Diálogo Social pero no menciona al AMI.</p>

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los residuos tradicionales se reciclan en un 69% y las cenizas son recicladas en su totalidad. ▪ De acuerdo a la información disponible en la página web corporativa, EDF se ha convertido en el primer productor europeo de energía hidroeléctrica y está registrando un crecimiento anual del 30% en el mercado de la energía solar. Al 31 de diciembre del 2008, la energía eólica representaba casi un 90% de la capacidad total instalada de la filial EDF Energies Nouvelles. No obstante, la energía nuclear ejerce un peso importante en la producción de energía de la empresa. ▪ El Grupo está procediendo a la modernización de las centrales eléctricas existentes a fin de mejorar su eficiencia y de reducir las emisiones de CO₂. Está optando igualmente por tecnologías menos contaminantes, como, por ejemplo, las centrales eléctricas supercríticas y las turbinas de gas de ciclo combinado.
Logros en el área de la salud y la seguridad laboral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2007 se creó el Observatorio Europeo de Calidad de Vida en el Trabajo para garantizar la mejora continua de las condiciones laborales en todas las instalaciones del Grupo EDF.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos	
<p>El Grupo EDF es consciente de la utilización o generación de productos o de emisiones que pueden suponer riesgos potenciales o peligros graves para la salud humana o del medio ambiente. Temas más relevantes señalados en el informe de 2008.</p>	
<p>Objetivos del Grupo EDF</p>	<p>Emisiones de CO₂: el objetivo del Grupo es reducir en un 60% para el año 2020 la intensidad de las emisiones de dióxido de carbono derivadas de la producción de electricidad. En apoyo a este programa de disminución de emisiones de CO₂, la empresa ha desarrollado una sólida metodología para la medición de su huella de carbono. Además, la empresa se ha fijado como objetivo reducir en un 30% el consumo de energía en los lugares de trabajo para el año 2012.</p> <p>Energías Renovables: el desarrollo de proyectos en energías renovables será canalizado a través de la filial francesa EDF Energies Nouvelles. EDF Energy creó la empresa conjunta EDF Energy Renewables para tratar de penetrar más eficazmente en el mercado de las energías renovables.</p> <p>Hasta la fecha se han firmado 45.622 contratos Equilibre, que certifican que la energía suministrada por EDF proviene, efectivamente, de fuentes renovables.</p> <p>Gestión de residuos: en el año 2008, las actividades del Grupo EDF en Francia generaron 98.818 toneladas de residuos convencionales y 82.606 toneladas de residuos no contaminantes. EDF Energy asumió el compromiso público de reducir a la mitad el volumen de residuos enviados a los vertederos para el año 2012 y de no enviar a los mismos ningún residuo proveniente de sus oficinas o almacenes hasta el año 2020.</p>
<p>Cambio climático y emisiones de CO₂:</p>	<p>EDF sigue siendo el segundo mayor emisor de dióxido de carbono en Francia. Sus informes sobre desarrollo sostenible muestran una reducción de dichas emisiones en el período comprendido entre 2002 y 2007, pero no se especifica cómo las tendencias estuvieron influenciadas por picos o cambios en el consumo de electricidad.</p>
<p>Gestión de residuos</p>	<p>Uno de los principales retos y motivo de preocupación de EDF es la gestión de los residuos nucleares. La empresa asumió el compromiso de gestionar sus residuos en base a cuatro principios fundamentales: limitar el volumen de residuos desde su fuente de origen, clasificarlos según su tipo y nivel de radioactividad, aislarlos de las personas y del medio ambiente, y promover el retratamiento y el reciclado de combustibles nucleares usados.</p>
<p>Agua</p>	<p>Según informaciones suministradas por la empresa, aproximadamente un 70% de las aguas superficiales de Francia pasa a través de una estructura de generación de energía. La manera en que esta agua es tratada y protegida constituye un importante motivo de preocupación para el sector público.</p>
<p>Biodiversidad</p>	<p>Un tema que reviste un gran interés para las partes interesadas es cómo limitar el impacto que producen en los ecosistemas vecinos las centrales nucleares y termoeléctricas, las represas, las redes de transmisión y distribución de electricidad, etc.</p>

REFERENCIAS

Fuentes consultadas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de Sostenibilidad 2008 – Página web corporativa - http://www.edfenergy.com/ ▪ GRUPO EDF – Política Corporativa de Desarrollo Sostenible y Acuerdo sobre la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo EDF.

Lafarge

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Francia	El Grupo, presente en 79 países, orienta el desarrollo de sus negocios hacia mercados en rápido crecimiento, particularmente en Asia y en Oriente Medio.	1.979.622.324,9	Construcción
Lafarge es una empresa francesa que fabrica materiales de construcción. La empresa está especializada principalmente en cuatro productos: cemento, áridos, hormigón y paneles de yeso. En el año 2008 fue líder mundial como productor de cemento embarcado.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
Lafarge aspira a convertirse en líder indiscutible del sector de los materiales de construcción.	Bases en las que se fundamenta su filosofía de gestión: valor, integridad, compromiso, respeto a los demás y prioridad a los intereses del Grupo.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
ICM/ICEM	82.734	Un 65% de los empleados de Lafarge ha estado representado

		por los sindicatos o por representantes electos (2008)
--	--	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 182;	X	√	√	√	X

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
√	X	√	√

Referencias a otros acuerdos multilaterales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976) ▪ Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) ▪ Declaración tripartita de la OIT relativa a los Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (2000) ▪ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000) ▪ Código de Prácticas sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo de la OIT (2001)

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
Texto actual en el AMI
<i>Lafarge considera que el respeto a los derechos de los trabajadores es un elemento fundamental para el desarrollo sostenible.</i>

Referencias al medio ambiente
Texto actual en el AMI
<i>Las partes firmantes consideran que el presente acuerdo se basa en el compromiso común de respetar los derechos humanos y sociales y de lograr mejoras continuas en el ámbito de las condiciones de trabajo, de las relaciones laborales, de las normas de salud y seguridad laboral y de la protección del</i>

medio ambiente.

Referencias a la salud y seguridad laboral

Texto actual en el AMI

Salud, seguridad y condiciones de trabajo

Deberá facilitarse un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (Convenio 155 de la OIT). Deberán aplicarse las mejores prácticas en materia de salud y de seguridad laboral, y ello de conformidad con las Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. “Todos los trabajadores deberán recibir formación en el área de los riesgos laborales y disponer de los medios apropiados para evitarlos.”

De conformidad con el Código de Prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo de la OIT, “las partes firmantes se comprometen a crear conciencia sobre la problemática del VIH/SIDA y sobre su programa de prevención”.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI

Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
2005	Acuerdo	Global	Indefinida	Sí (se promueven)	FITCM y FMTCM	Mixto (AMI)

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- El Departamento de Recursos Humanos comunica y suministra información detallada sobre el acuerdo a diferentes niveles de la organización. Los documentos están siendo traducidos a diferentes idiomas.
- Un **grupo de referencia**, formado por representantes de Lafarge y por los sindicatos internacionales firmantes – 1 o 2 miembros de la ICEM y de la ICM – se reunirá por lo menos **una vez al año**. Igualmente se establece un contacto regular por correo electrónico y por vía telefónica.
- En lo que respecta al **seguimiento**, se celebran reuniones periódicas con las partes firmantes. Uno o dos representantes de la ICEM y uno de la ICM se reúnen dos veces al año, o más en caso de que surjan dificultades.
- Dentro de la directiva de Lafarge **se ha designado a tres personas** encargadas de vigilar la aplicación y supervisión del acuerdo y de garantizar que cualquier problema que surja con el mismo esté siendo debidamente tratado.
- **No se puso en marcha ningún plan específico de acción ni ningún indicador clave** que supusiera un nivel variable de compromiso dentro de la empresa, por ejemplo la salud y la seguridad laboral, el desarrollo personal, la formación, etc. El Grupo señala que esto se debe al hecho de que existen diferentes compromisos en la empresa relativos a los diversos temas que también aparecen contemplados en el acuerdo.
- Aún no se ha destinado un **presupuesto** específico de la empresa para la puesta en práctica del AMI, dado que ambas partes tienen la obligación de participar y los sindicatos están presentes en diferentes actividades. Sin embargo, la empresa ha acordado facilitar los fondos que sean necesarios, ya que hay estrategias, programas e iniciativas sociales que ya están siendo ejecutadas.

<ul style="list-style-type: none"> Existe un equipo a nivel del Grupo que tiene bajo su responsabilidad la definición de las normas para los subcontratistas, entre otras, en materia de salud y de seguridad laboral. El Grupo está trabajando con un equipo internacional de auditoría que ya ha comenzado a auditar a las empresas subcontratistas.
<p>Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local</p>
<ul style="list-style-type: none"> La dirección local y los sindicatos son responsables de la puesta en práctica del acuerdo, si bien la dirección local es la responsable de atender las reclamaciones a nivel local.

<p>Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos</p>
<p>Empresarios</p> <ul style="list-style-type: none"> El AMI contempla compromisos para el Grupo en diversas materias, pero ninguno para los sindicatos. El Grupo considera que el Diálogo es de suma importancia. El Grupo estima que es difícil abordar de manera adecuada el tema de los proveedores y de los subcontratistas, así como seleccionar a aquellos que tienen las mismas políticas en materia de desarrollo sostenible para trabajar con ellos. No obstante, existe un equipo, a nivel del Grupo, encargado de establecer las normas para los subcontratistas. También hay un equipo internacional de auditoría que ha comenzado a auditar a las empresas subcontratistas. Tal como lo refleja el Informe de Sostenibilidad (2007), desde el año 2005 se han estado abordando fundamentalmente dos problemas: el primero relativo a la libertad de asociación en los Estados Unidos y el segundo sobre un problema surgido con un subcontratista de Lafarge en Corea del Sur.
<p>Sindicatos</p> <ul style="list-style-type: none"> Los sindicatos consideran importante el hecho de que el acuerdo incluya a los proveedores y a los subcontratistas, ya que esto sirve de apoyo al proceso de selección de subcontratistas que aplican la misma política social o que están dispuestos a poner en práctica los principios de Lafarge. En el prefacio se hace referencia a ello. Uno de las áreas que más interesa a los sindicatos es América del Norte, debido a la falta de libertad de asociación que hay en Estados Unidos. Por ello, los sindicatos han apoyado el “<i>Employee free-choice Act</i>” - EFCA (ley de libre elección de los empleados), que garantiza a los trabajadores libertad para formar parte de un sindicato sin ningún tipo de injerencia por parte de la dirección, lo cual está en consonancia con el espíritu del acuerdo AMI. Existe poca información sobre el acuerdo a nivel local. Los sindicatos estiman que debería reforzarse la formación a nivel local. La expansión de Lafarge en China y en Oriente Medio, donde se incluyen muchos países en los que los derechos de los trabajadores son muy limitados, representa un verdadero reto. El gran número de contratos temporales y de subcontratistas plantea serias amenazas para los trabajadores, ya que ello significa malas condiciones laborales y garantías sociales insignificantes.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p>Informe de sostenibilidad</p>	<p>Otros indicadores de RSC/sostenibilidad</p>
<p>GRI nivel A+</p>	<p>Global 100 Most Sustainable Corporations, SRI</p>

Best in Class, DJSI STOXX, FTSE4Good.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Informe de Sostenibilidad de 2008, basado en el sistema de evaluación GRI³³, obtuvo el nivel A+. Desde el año 2005, y durante cinco años seguidos, Lafarge se ha ubicado entre las "Global 100 Most Sustainable Corporations"³⁴. En su Intangible Value Assessment (evaluación de valores intangibles), Innovest calificó a Lafarge con un nivel AAA. ▪ Tras perder en 2007 su posición en el DJSI STOXX³⁵ y en el DJSI World Index³⁶, la empresa mejoró su puntuación general en el año 2008 en 6 puntos, hasta lograr un 70%. Gracias a ello pudo recuperar su posición en el índice STOXX, pero no en el DJSI World Index, debido, aparentemente, a la metodología utilizada. ▪ Según datos de la empresa consultora Vigeo³⁷, Lafarge obtiene resultados muy positivos en materia de conducta empresarial, participación en la comunidad, medio ambiente, recursos humanos y derechos humanos. Según el analista, todavía debe mejorarse el tema de la gestión. ▪ Según un análisis realizado por el Grupo Storebrand sobre el sector de los materiales de construcción, Lafarge se encuentra entre las cinco primeras empresas clasificadas como Best in Class³⁸. Desde el año 2003, Lafarge es miembro del FTSE4Good Index³⁹, que incluye empresas en las que los temas relativos a los riesgos medioambientales y sociales han sido incluidos en sus políticas y sistemas de gestión.

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible
Política de desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hace más de 3 años que Lafarge estableció sus compromisos de manera concreta mediante el Programa Sustainability Ambitions 2012 (Retos de Sostenibilidad 2012). Este Programa fija objetivos en materia de sostenibilidad de los materiales. ▪ El Grupo ha puesto en práctica una política de seguridad para sus empleados y para sus subcontratistas. Además, los empleados de Lafarge se han comprometido a respetar ciertas normas a fin de garantizar los más altos niveles de salud y de seguridad dentro de la empresa. Dichas normas se conocen como las 11 reglas de salud y seguridad.
Proyectos y programas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa VIH/SIDA: Lafarge está presente en 10 países de África subsahariana que se cuentan entre los más afectados por el SIDA. Desde hace una década el Grupo ha puesto de manifiesto su compromiso en la lucha contra el SIDA. Tras participar primeramente en el año 2003 en la creación de una asociación centrada en la lucha contra el SIDA, Lafarge y CARE renovaron su compromiso en el año 2009 por tres años más. El Grupo centra sus esfuerzos en tres frentes: a. lucha contra el sida y la malaria; b. evolución del impacto de las actividades de Lafarge en las comunidades locales y; c. acceso a una mejor vivienda para las poblaciones más desfavorecidas. En el año 2002, Lafarge se hizo miembro de la Global Business Coalition (Coalición Empresarial Global), que trabaja en la lucha contra el VIH/SIDA y contra la malaria y

³³La *Global Reporting Initiative* (GRI) es una organización en red pionera en el desarrollo del más amplio marco de referencia a nivel mundial para la elaboración de informes de sostenibilidad. Los niveles de evaluación se sitúan entre A y C; en los casos en que se lleva a cabo una verificación externa, las empresas pueden agregar el signo +.

³⁴El proyecto "Global 100 Most Sustainable Corporations" (las 100 empresas más sostenibles), dirigido por Corporate Knights Inc. y llevado a cabo Innovest Strategic Value Advisors Inc. que se ocupa del trabajo de investigación, es un escaparate de las empresas internacionales más comprometidas con el desarrollo sostenible.

³⁵Los Índices de Sostenibilidad Dow Jones STOXX (DJSI STOXX) rastrean a los líderes europeos en sostenibilidad. Las empresas que se sitúan en el mejor 20% del Índice Dow Jones STOXXSM 600 son seleccionadas para formar parte del Índice DJSI STOXX.

³⁶Lanzados en el año 1999, los Índices Dow Jones de Sostenibilidad constituyen los primeros índices globales que rastrean el desempeño comercial de las empresas comprometidas con el desarrollo sostenible a nivel mundial.

³⁷El Grupo Vigeo, líder europeo en servicios de análisis extrafinanciero, analiza el desempeño de las empresas en materia de desarrollo sostenible y responsabilidad social y suministra la información a los gestores de recursos.

³⁸La mariposa, símbolo por excelencia de Storebrand, se otorga a las empresas que han obtenido una posición en el programa Best in Class (el mejor de la clase) por su notable desempeño en materia medioambiental y social.

³⁹El Índice de Responsabilidad Social Corporativa FTSE4Good ha sido diseñado para evaluar el desempeño de las empresas que respetan las normas internacionalmente reconocidas en responsabilidad corporativa y facilitar las inversiones en dichas empresas.

que actualmente está integrada por más de 200 multinacionales.

- **El programa contra la malaria:** en 2007, Lafarge proporcionó tratamiento contra la malaria a 17.500 personas (entre trabajadores, subcontratistas y miembros de la comunidad). Para 2010, su labor contra el VIH y la malaria se extenderá a los demás países en vías de desarrollo en los que opera Lafarge.
- **Desarrollo sostenible – Socio para la Conservación de WWF Internacional (Fondo Mundial para la Conservación de la Naturaleza):** gracias a la firma, en el año 2000, de un acuerdo global de colaboración de cinco años de duración, el Grupo Lafarge pasó a convertirse en el primer actor industrial "Socio para la Conservación" de WWF Internacional. WWF decidió renovar el acuerdo hasta el año 2012. Lafarge y WWF trabajarán juntos para establecer objetivos y planes de acción relativos a las emisiones de CO₂, a la biodiversidad, a los contaminantes persistentes y a la huella ecológica del agua, ampliando de este modo el ámbito y el impacto de su colaboración. A fin de reducir sus emisiones, Lafarge está procediendo a: a. mejorar la eficiencia de sus hornos; b. utilizar la biomasa y los productos residuales como combustibles alternativos en las plantas de fabricación de cemento del Grupo; c. utilizar los residuos industriales de otras industrias como aditivos del cemento o materia prima alternativa; d. utilizar fuentes locales de residuos, estableciendo canales de reciclaje local y organizando el transporte marítimo o fluvial, contribuyendo con ello igualmente a disminuir las emisiones de CO₂ generadas por el transporte de materias primas.
- **Fomento de la construcción sostenible:** el Grupo ha estado incorporando en sus actividades nuevos conceptos para una construcción sostenible que son la preservación de los recursos, la rehabilitación de canteras, la limitación de la contaminación y la reducción de inconvenientes y molestias en el lugar de trabajo.
- **Iniciativas en materia de energía y residuos:** la utilización de combustibles alternativos está permitiendo al Grupo diversificar sus fuentes de energía, disminuir las emisiones y la dependencia de los combustibles tradicionales y, de esta manera, reducir los costes en energía. Sin embargo, la utilización de combustibles residuales sigue siendo motivo de preocupación para ciertos grupos de interés.
- **Acuerdo estratégico firmado con la provincia de Yunnan, China.** El acuerdo, que representa una inversión total de 600 millones de dólares, ha supuesto la modernización y la reorganización de la industria de materiales de construcción en la provincia. Dicho acuerdo ha previsto la inclusión de políticas de ahorro de energía y el desarrollo tanto de combustibles residuales como de combustibles alternativos.
- **Stakeholder Council (Consejo de Grupos de Interés):** en 2002-2003, el Grupo creó un panel con varias ONG con las que tiene acuerdos: organización CARE en materia de lucha contra el VIH/SIDA y WWF en temas medioambientales.
- **SSL:** en el transcurso del año 2010, Lafarge establecerá un amplio programa de salud laboral.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI

Política de desarrollo sostenible	En el menú principal de la página web, Lafarge señala que la estrategia sobre desarrollo sostenible es una prioridad para el Grupo. El segundo de los siete elementos que figuran en la página web corporativa se refiere al desarrollo sostenible y el tercero a I+D; en este último, una de las subdivisiones está dedicada a la construcción sostenible. Tanto estos dos submenús como la página web principal contienen mucha información detallada acerca del cambio climático, la eficiencia energética y otros temas relacionados, así como también una amplia gama de iniciativas de la empresa.
Visibilidad alta	
AMI	En la página web no se encontró información disponible acerca del AMI. En la sección de "Desarrollo Sostenible" aparece una subsección sobre "Salud y Seguridad Laboral" y otro sobre el "Panel de las Partes Interesadas", aun cuando no se hace ninguna referencia al AMI.
Sin visibilidad	

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente

- Desarrollo sostenible – Socio para la Conservación de WWF Internacional: para finales del año 2008, Lafarge había reducido en un 12,5% sus emisiones de CO₂ a escala mundial, situándose por debajo de los niveles registrados en 1990 (países OCDE), y en un 18,4% por tonelada de cemento producida a nivel mundial.
- Construcción sostenible: Lafarge destina más de un 50% de sus inversiones en I+D a la construcción sostenible. Su centro de investigación ocupa el primer lugar a nivel mundial en el campo de los materiales de construcción, y el mismo se ocupa de mejorar los productos existentes y desarrollar nuevos productos que sean aún más eficaces y respetuosos del medio ambiente.

Logros en el área de la salud y la seguridad laboral

- El Grupo señala que sostiene una reunión mensual sobre salud y seguridad laboral a fin de mantenerse informado sobre los fallecimientos y accidentes laborales que ocurran y realizar una evaluación de los progresos realizados.
- De acuerdo con las informaciones suministradas por el Grupo, desde hace muchos años se elabora un informe sobre salud y seguridad laboral a nivel del grupo. Los resultados de cada mes se publican en la página Intranet del Grupo, donde quedan a disposición de todos los trabajadores para su utilización en las reuniones con los sindicatos a nivel local, europeo o internacional; reuniones éstas que se inician con la presentación de los resultados del Grupo en materia de salud y seguridad laboral.
- Programa VIH/SIDA: en 2008, esta iniciativa, llevada a cabo en la región de África subsahariana, donde Lafarge emplea a alrededor de 8.000 personas, obtuvo los siguientes resultados: el 100% de los empleados recibió información periódica acerca del VIH; un 75% de los mismos había participado voluntariamente en campañas anónimas de detección del virus; 2.000 personas (trabajadores, dependientes y miembros de la comunidad) recibieron tratamiento antirretroviral gratuitamente.
- Programa de lucha contra la malaria: en su programa de lucha contra la malaria 2007, Lafarge suministró tratamiento a 17.500 personas (trabajadores, dependientes, subcontratistas y miembros de la comunidad).

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos	
Objetivos de Lafarge y Retos de Sostenibilidad 2012	<p>SSL: en relación con la salud y la seguridad laboral, el Grupo se fijó como objetivo para 2008, basándose en los niveles del año 2005, reducir a la mitad la tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido de los trabajadores de Lafarge, logrando un índice en todo el Grupo de 1,55, con contratistas trabajando a un mismo nivel. La nueva meta es alcanzar, en el menor tiempo posible, una tasa cero de mortalidad y unirse a las empresas que forman parte de la lista “Best in Class” (el mejor de la clase).</p> <p>Desarrollo sostenible: uno de los retos que se plantean es seleccionar subcontratistas y proveedores que tengan una política coherente en materia de desarrollo sostenible. Se ha puesto en práctica un sistema de SSL en el que se han establecido normas en materia de salud y de seguridad laboral como requisito indispensable para todos los subcontratistas a nivel mundial. Se ha previsto establecer el mismo sistema para la firma de acuerdos con empresas sostenibles.</p> <p>Lafarge señala que acoge con beneplácito la revisión de la Directiva Europea por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad (EU-ETS); este régimen se ha fijado como reto disminuir las emisiones de CO₂ en un 21% en el período 2005-2020. A más corto plazo, dentro del programa Retos de Sostenibilidad 2012, Lafarge se ha fijado las metas siguientes en materia de sostenibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducir en un 20% las emisiones netas de CO₂ por tonelada de cemento con respecto al índice de 1990.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminuir en un 10%, con respecto al índice de 1990, las emisiones globales brutas de la Industria del Cemento en los países industrializados. ▪ Disminuir en un 15%, con respecto al índice de 1990, las emisiones globales netas de la Industria del Cemento en los países industrializados. ▪ Para finales del año 2010, haber restaurado un 85% de las canteras en base a un plan acorde con las normas de Lafarge. ▪ Para finales del año 2010, haber realizado una evaluación de todas las canteras en base a los criterios establecidos por WWF Internacional y, para aquéllas que cuenten con un verdadero potencial, haber desarrollado un programa para fomentar la biodiversidad de las canteras dentro de los “Retos de Sostenibilidad 2012”. ▪ Durante el período 2005-2012, reducir en un 30% las emisiones de polvo de las fábricas de cemento. ▪ Durante el período 2005-2012, reducir en un 20% las emisiones de NO₂ de las fábricas de cemento. ▪ Durante el período 2005-2012, reducir en un 20% las emisiones de SO₂ de las fábricas de cemento. ▪ Para finales del año 2010, haber establecido una base de referencia para los contaminantes persistentes de todos los hornos de las fábricas de cemento y haber reforzado las “Buenas Prácticas de Fabricación” a fin de limitar las emisiones.
Eficiencia energética	<p>La energía representa el elemento más costoso que Lafarge tiene en su actividad de producción de cemento. La empresa es igualmente una gran generadora de emisiones de CO₂. Uno de los desafíos importantes de Lafarge sigue siendo el aumento de la eficiencia energética y el control de las emisiones.</p> <p>Del mismo modo, los residuos peligrosos derivados del combustible utilizado en los hornos y los potenciales problemas de contaminación resultantes de actividades desarrolladas en el pasado, son igualmente motivo de preocupación para las partes interesadas.</p>
Mercurio y metales pesados	<p>El mercurio y los metales pesados, junto con el CO₂, figuran entre los materiales más polémicos cuando se habla de emisiones producidas por las fábricas de cemento. En efecto, y a pesar de las recientes mejoras, la opinión pública sigue estando preocupada por los efectos que las emisiones de las fábricas de Lafarge puedan producir en la salud y en el medio ambiente.</p>

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Página web corporativa - <http://www.lafarge.com/>
- Entrevista a Marion Hellmann , Secretaria General Adjunta de la ICM.
- Entrevista a Anne Vauchez – Oficina Europea de Asuntos Públicos de Lafarge.
- Acuerdos de Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales Internacionales entre Lafarge, FITCM, ICEM y FMTCM.
- Departamento de Conservación del Medio Ambiente del Estado de Nueva York.
- <http://www.earthjustice.org>
- <http://www.cemweek.com/>
- Textos Transnacionales negociados a nivel corporativo: Tabla. Anexo al documento de trabajo. Seminario de Estudio “Acuerdos Transnacionales”, Comisión Europea, 17 de mayo de 2006.
- Konstantinos Papadakis: “Apéndice” *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT, 2008, pág.267-288.

Nampak

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Sudáfrica	19 países en 4 continentes	1.979,6	Fabricación de embalajes
Nampak Limited fabrica envases y productos higiénicos de papel.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
Nampak se ha fijado la misión y los valores siguientes: desarrollar y enriquecer una experiencia Nampak positiva que motive la lealtad del cliente y el crecimiento empresarial.	La misión se llevará a cabo centrándose en cinco valores clave: servicio al cliente, innovación, rapidez, responsabilidad y excelencia en la fabricación.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
UNI	Más de 17.000	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
87, 98, 100, 105, 136, 155, 182; Rec. 143	X	√	√	√	X

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral

		laboral	
√	X	√	√

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible

- No existe ninguna mención específica al desarrollo sostenible.

Referencias al medio ambiente

Texto actual en el AMI

Nampak y UNI apoyan estándares de alto nivel en materia de medio ambiente, seguridad, salud y seguridad en el lugar de trabajo, es decir:

Respeto al medio ambiente

Nampak and UNI se comprometen a mejorar continuamente el desempeño en el área medioambiental de las actividades que realiza Nampak.

Referencias a la salud y la seguridad laboral

Texto actual en el AMI

Capítulo 4: Condiciones en el lugar de trabajo y en la comunidad

Nampak y UNI apoyan estándares de alto nivel en materia de medio ambiente, seguridad, salud y seguridad en el lugar de trabajo, es decir:

Condiciones de trabajo decentes

Deberá ofrecerse un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (Convenio 155 de la OIT). Deberán aplicarse las mejores prácticas en materia de salud y de seguridad laboral, que irán desde el suministro de los equipos de seguridad necesarios hasta un plan de formación adecuado. Las prácticas deberán respetar los convenios de la OIT y las normas adecuadas de Salud y de Seguridad Laboral.

Capítulo 5: Aplicación

Informe de Nampak sobre las actividades y programas de Responsabilidad Social Corporativa, y sobre las iniciativas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI						
Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
2006	Acuerdo	Mundial	Indefinida		UNI-Sindicatos afiliados	Mixto (AMI)

Breve descripción de la aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- Nampak y la UNI han acordado reunirse **al menos una vez al año** a fin de resolver cualquier litigio o desacuerdo planteado por los representantes sindicales. Las reuniones durarán tanto tiempo como sea necesario, si bien no más de un día, y las mismas estarán precedidas por una reunión preparatoria de la delegación de la UNI, que deberá estar conformada por miembros de

la UNI y por los coordinadores nacionales de los sindicatos afiliados a la UNI. Nampak y la UNI designarán cada una a una persona de contacto cuya responsabilidad será la organización de los asuntos prácticos.

- Nampak distribuirá **copias de este acuerdo** a todos sus afiliados a la UNI, y el plan local en inglés o en otros idiomas si así le fuere solicitado.
- Nampak acordó presentar un **informe económico y social detallado** en estas reuniones anuales. También deberá presentar información detallada en materia de salud y de seguridad.
- A nivel operacional, se ha establecido un **comité de salud y de seguridad conformado por ambas partes**. Este comité participa de manera directa en la supervisión de la puesta en práctica del acuerdo.
- El acuerdo especifica que **cada parte debe asumir sus propios gastos**, incluyendo los gastos de viaje, alojamiento, etc. En este sentido, los sindicatos ponen los recursos necesarios a disposición de sus miembros y de los dirigentes sindicales de los diferentes países, a fin de que puedan asistir a las reuniones de equipo, y la empresa facilita los fondos necesarios para realizar la evaluación del acuerdo.
- En el AMI no se hace **ninguna mención a los sistemas aplicados para la supervisión**.

Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local

- Entre cada reunión general anual, los sindicatos locales se reúnen y llevan a cabo una **encuesta entre sus miembros** para verificar si las disposiciones y los principios del acuerdo global se están cumpliendo. Posteriormente, informan al sindicato siguiente acerca de los progresos realizados y acerca de los temas que deben ser planteados.
- A nivel nacional, cada planta industrial o departamento sostiene reuniones mensuales. La fase de aplicación del AMI forma parte de la agenda de trabajo.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios

- La introducción de la cláusula sobre medio ambiente en el AMI fue una propuesta de la dirección, a modo de motivación para mejorar la situación.
- La dirección considera que la firma del acuerdo ha desempeñado un papel muy positivo en la mejora de las políticas sobre salud laboral y medio ambiente.

Sindicatos

- Los sindicatos estiman que la firma del acuerdo ha desempeñado un papel muy positivo en la mejora de las políticas sobre salud laboral y medio ambiente. Por ejemplo, la UNI reconoce la importancia de las inversiones realizadas en las fábricas de Zambia y de Zimbabwe con la finalidad de mejorar las condiciones de salud y de seguridad laboral. Lo mismo se aplica a Kenia, Tanzania y Mozambique, donde ya se ha iniciado el proceso para negociar y suscribir un acuerdo aparte sobre las cuestiones relativas a la SSL.
- En Zambia, Kenia y Tanzania se firmó un acuerdo aparte en materia de SSL. En Mozambique, acaba de iniciarse el proceso para negociar y firmar un acuerdo aparte en materia de SSL. Todavía quedan mejoras por hacer.
- La información relativa a la supervisión que recopilan los sindicatos se basa en los datos proporcionados por los sindicatos locales, si bien estos sindicatos estiman que deberían ponerse en práctica los mecanismos adecuados.
- Los sindicatos consideran que se ha avanzado en materia de SSL y que los trabajadores están capacitados para realizar el seguimiento de los diferentes temas, aún cuando queda mucho por hacer en lo que se refiere a los aspectos relativos al medio ambiente.
- Uno de los retos que enfrenta la empresa es el de suministrar los recursos necesarios para invertir en actividades respetuosas con el medio ambiente.
- Uno de los retos que enfrentan los sindicatos es mantener a sus miembros debidamente informados.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
GRI nivel C (autoevaluación)	Mejores resultados en el índice JSE SRI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde el año 2004 se están incluyendo los datos sobre el rendimiento en materia de sostenibilidad en el informe general anual. ▪ El informe sobre sostenibilidad de 2008 se ajusta a las Directrices G3 de la Global Reporting Initiative (GRI nivel C). La empresa declaró que su meta es mejorar el índice de apreciación de manera tal que el mismo comporte datos específicos de sostenibilidad a fin de que éstos sean evaluados en el año 2009 por un tercero y aumentar los detalles relativos a los indicadores sociales, medioambientales y económicos. ▪ El informe de 2008 obtuvo los mejores resultados en el índice JSE SRI⁴⁰. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible

Política de desarrollo sostenible

- La estrategia de sostenibilidad de Nampak fue perfeccionada durante el año 2009, de acuerdo al informe anual, con la junta directiva totalmente operacional.

Proyectos y programas

- **SSL:** con el fin de evaluar y de reducir el impacto provocado por las actividades de producción y a objeto de garantizar la seguridad de los trabajadores, se han constituido comités de seguridad, de salud y de medio ambiente. Una vez que los problemas han sido identificados, el comité informa al sindicato local y, a través del mismo, la empresa recibe las reclamaciones y actúa en consecuencia.
- **Programa de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo:** la prevalencia del VIH/SIDA en África meridional hace que para todas las organizaciones sea fundamental responder de manera adecuada al reto que plantea esta enfermedad. Nampak ha puesto en marcha un amplio programa de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Este programa se desarrolló en el año 2002 y comenzó con un proyecto piloto en la localidad de KwaZulu-Natal. Ese mismo año, el programa fue extendido a todas las empresas del Grupo Nampak en Sudáfrica y en Swazilandia. En el año 2003, tras la fusión de Nampak y Malbak, Nampak amplió el programa e incluyó a las empresas del Grupo Kohler.
- **Fabricación de embalajes:** considerando que ésta es su actividad principal, la utilización de recursos y los residuos de los embalajes representan temas fundamentales para la empresa. El Grupo trabaja en la optimización del uso de los embalajes y ha logrado algunos avances importantes en lo que se refiere a la mejora de las tasas de recuperación y en el desarrollo de nuevas técnicas de reciclaje de los residuos de embalajes. También participa de manera directa en diferentes iniciativas cuyo objetivo es la disminución de los embalajes. Así mismo, se están llevando a cabo investigaciones destinadas a reducir el peso de las botellas de plástico PET y de las latas de conservas o a incrementar el volumen de papel reciclado.
- **Proyecto de “escuelas ecológicas”:** Nampak ha acordado colaborar en la puesta en marcha de este programa destinado a impulsar la educación en materia medioambiental para el desarrollo sostenible en las escuelas de Sudáfrica, y para ello ha destinado 0,5 millones de rands anuales, durante tres años, con el objeto de proporcionar los recursos humanos

⁴⁰ La Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) lanzó el primer Índice de Inversiones Socialmente Responsables (ISR) en mayo del año 2004. El mismo es revisado anualmente, en el segundo semestre del año, y los resultados se anuncian por lo general a finales de noviembre de cada año.

apropiados. La finalidad del proyecto es:

- Crear conciencia sobre la gestión de la basura y de los residuos.
- Patrocinar proyectos para el reciclaje de la basura.
- Apoyar las campañas de recolección de basura y los sistemas de limpieza de las escuelas (dentro de la iniciativa "Collect-A-Can") y
- Dotar a las personas que anteriormente estaban marginados con un capital inicial que les permita crear pequeñas empresas de recolección de basura.
- **Planta de reciclado de botellas plásticas de leche:** en Europa, Nampak Plastics Europe, cuya sede está en Milton Keynes, Reino Unido, abrió a finales del 2007 su propia planta de reciclado de botellas plásticas de leche. Nampak es una de las primeras fábricas del Reino Unido que produce nuevos envases de botellas plásticas de leche con un porcentaje de material reciclado.
- **Iniciativas en materia de energía y emisiones:** una de las prioridades del Grupo consiste en reducir las emisiones, particularmente las de las calderas. Así, por ejemplo, las calderas de las fábricas de Zambia y de Zimbabwe han sido convertidas del carbón al gas. El Grupo ha iniciado igualmente un proceso estratégico relativo a la definición del impacto y posibilidades que ofrece un material en términos de sostenibilidad. Se han introducido medidas para mejorar la eficiencia energética en todos los centros de producción.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI

Política de desarrollo sostenible	La política sobre medio ambiente ambiental y el tema de la salud y la seguridad se encuentran en la sección "Inversión Social" del menú principal de la página web de la empresa. La información disponible se refiere a Sudáfrica y al sector del envasado en general, con algunas referencias a las iniciativas de Nampak.
Visibilidad media	El informe de sostenibilidad figura como un capítulo del Informe Anual.
AMI	En la página web no se encontró información disponible acerca del AMI.
Sin visibilidad	

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente

- La planta de reciclado de botellas plásticas para la leche, que Nampak abrió en Reino Unido, produce nuevos envases de botellas plásticas para la leche con un porcentaje de material reciclado. Los nuevos envases contienen alrededor de un 50% de polietileno de alta densidad (HDPE).
- Las iniciativas en materia de eficiencia energética han dado como resultado un ahorro de alrededor del 1,1% en el consumo total de energía, lo que equivale a 16 millones de kWh al año.

Logros en el área de la salud y la seguridad laboral

- Las muertes por accidentes laborales se mantuvieron en la meta de cero muertes y los índices de lesiones con discapacidad se situaron cerca del objetivo preestablecido del 1,5 (obteniéndose un 1,56).
- Programa de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: unos 14.000 trabajadores sudafricanos de la empresa han sido invitados a seguir el programa de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, llevado a cabo en todos los departamentos. Gracias a este programa, la tasa de prevalencia del virus VIH entre los empleados de Nampak es menor a la tasa promedio de la industria. Un 68,5% de los trabajadores sudafricanos y un 98% de los trabajadores de Swazilandia y Namibia se han sometido al APV (asesoramiento y pruebas voluntarias) en el

lugar de trabajo. Además, un 94% del personal de Sudáfrica y el 100% del personal de Swazilandia y Namibia han recibido formación sobre el VIH y el SIDA.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos	
<p>Retos señalados por Nampak en el Informe de Sostenibilidad 2008</p>	<p>Desarrollo sostenible: (1) perfeccionar la estrategia de sostenibilidad de Nampak; (2) desarrollar y perfeccionar las normas del Grupo y las condiciones de información; (3) mejorar la cuantificación de las responsabilidades potenciales y/o oportunidades derivadas de los temas económicos, sociales y de medio ambiente.</p> <p>Salud y seguridad: (1) reducir el índice de lesiones con discapacidad de 2,06 en el año 2008 a 1,5 en el año 2009; este índice mide el tiempo perdido por lesiones por cada 200.000 horas trabajadas; (2) alcanzar un 80% de AVP en las actividades sudafricanas y en la formación de los trabajadores en materia de lucha contra el VIH/SIDA; (3) desarrollar estrategias para hacer frente a los riesgos indirectos que implica para la empresa el VIH/SIDA, como, por ejemplo, el efecto que éste podría tener en la base de clientes y en toda la cadena de distribución.</p> <p>Evaluación de riesgos: (1) elaborar un Manual sobre Sistema de Gestión del Medio Ambiente que sirva como base para las operaciones de puesta en práctica de políticas y procedimientos en materia de medio ambiente.</p> <p>Utilización de los recursos y cambio climático: Nampak cuenta con 115 centros de producción, y el consumo de energía constituye por lo tanto una de sus principales preocupaciones. Es por ello que sus operaciones están centradas en mejorar la eficiencia energética y en reducir las emisiones que dichas operaciones generan. Otro tema fundamental reside en el reciclaje y la disminución de los recursos utilizados para los embalajes.</p>
<p>Temas que preocupan a las partes interesadas</p>	<p>La contaminación del agua y la contaminación del aire constituyen dos aspectos de particular preocupación para los grupos de interés. Otro de los desafíos a los que debe hacer frente Nampak es la sustitución del carbón en todas sus calderas por un combustible alternativo más limpio. Sin embargo, la empresa ya está avanzando en esta dirección.</p>

REFERENCIAS

Fuentes consultadas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de Sostenibilidad de 2008 y 2009 de Nampak. ▪ Informes Anuales de Nampak de 2008 y 2009. ▪ Página web corporativa - http://www.nampak.com/ ▪ AMI de Nampak. ▪ Entrevista a Keith Jacobs – Director de Campaña y de Organización de la UNI-África. ▪ Entrevista a Fezekile Tshiqi – Director de Recursos Humanos del Grupo. ▪ www.union-network.org ▪ Konstantinos Papadakis: “Apéndice” <i>Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?</i>, OIT, 2008, pág.267-288

Royal Bam Group

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Países Bajos	Royal Bam Group está presente en varios países de Europa, África, Asia y Oceanía	Ingresos (NIIF): 7.425	Construcción
El Grupo Royal BAM es una empresa de construcción con sede en los Países Bajos que trabaja también en las áreas de ingeniería civil, la contratación en las especialidades de mecánica y electricidad y los sectores de la consultoría y la ingeniería.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
El Grupo Royal BAM reúne a empresas que suministran servicios de excelencia en materia de mantenimiento, renovación y ampliación del entorno construido, desde una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa.	La empresa se ha comprometido a respetar los siguientes principios empresariales. <u>La gente</u> : tratar con respeto a los clientes, a los empleados y a las comunidades; <u>el planeta</u> : asumir responsabilidades frente a las futuras generaciones; <u>los beneficios</u> : crear prosperidad económica.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
ICM	28.000	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 143, 155, 167, 182,	√	√	√	√	X

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
√	X	√	√

Referencias a otros acuerdos multilaterales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). ▪ Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales. ▪ Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). ▪ Declaración Tripartita de la OIT relativa a los Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (2000). ▪ Código de Prácticas sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo de la OIT (2001). ▪ Directrices de la OIT sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2001)

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<p>Texto actual en el AMI</p> <p><i>Reconociendo que el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones, económica, social y medioambiental, es un asunto de interés para la empresa y los trabajadores de la industria de la construcción y la madera.</i></p> <p><i>Royal BAM Group nv se compromete a trabajar con el fin de lograr la justicia social y el <u>desarrollo sostenible</u> en sus actividades y en los compromisos contraídos con sus socios comerciales, subcontratistas y proveedores.</i></p> <p>Aplicación y supervisión del acuerdo</p> <p><i>Royal BAM Group nv considera que el respeto a los derechos de los trabajadores es un elemento fundamental para el desarrollo sostenible.</i></p>

Referencias al medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El acuerdo marco suscrito no contempla disposiciones en materia ambiental.

Menciones a Salud y Seguridad Laboral
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>Condiciones de trabajo decentes</p> <p><i>Deberá facilitarse un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (Convenio 155 de la OIT). Deberán aplicarse las mejores prácticas en materia de salud y de seguridad laboral, y ello de conformidad con las Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.</i></p> <p>Salud y condiciones de vida</p> <p><i>“El Grupo Royal BAM nv se compromete a crear conciencia sobre la problemática del VIH/SIDA y sobre su programa de prevención, de conformidad con el Código de Prácticas sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo de la OIT”.</i></p>

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI						
Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
2006	Acuerdo Marco	Mundial	Indefinida	Sí (se hace mención)	FNV Bouw, Hout-en Bouwbond CNV	Mixto (AMI)

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión
Estructura y reuniones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se ha designado a un grupo de referencia formado por representantes de la dirección y del ICM; este grupo debe reunirse al menos una vez al año, o siempre que fuere necesario, para analizar la puesta en práctica del este acuerdo. Sin embargo, en un par de ocasiones se han presentado problemas para organizar la reunión. ▪ En caso de que cualquiera de las partes fuere notificada de un incumplimiento grave del acuerdo, el Grupo Royal BAM será el responsable de asumir y de analizar el incumplimiento en cuestión, y deberá informar del mismo al representante sindical. ▪ Cualquier discrepancia que surja de la interpretación o aplicación del presente acuerdo será analizada de manera conjunta con el propósito de hacer recomendaciones a las partes interesadas. ▪ El Grupo asumirá los gastos de la reunión (viajes, alojamiento, etc.).
Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local
<ul style="list-style-type: none"> ▪ También se realizan visitas a las diferentes sedes una vez al año. En lo que respecta a los sindicatos, las visitas cuentan por lo general con la participación de tres representantes de los trabajadores.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos
Empresarios
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Grupo valora la importancia de mantener una buena relación con los sindicatos. ▪ El Grupo señala que la SSL constituye un elemento importante dentro de su política, ya que los accidentes pueden dañar la reputación de la empresa. Igualmente promueven la formación, pues estiman que se trata de un instrumento importante para garantizar una mayor productividad. ▪ El Grupo considera que en algunas de las reuniones las reivindicaciones presentadas por los sindicatos van más allá del ámbito de negociación. ▪ El Grupo declara promover acuerdos con los proveedores imponiéndoles requisitos en lo que concierne a las entregas para asegurarse de que éstos cumplen con las normas y con los estándares del Grupo. El Grupo ha enviado un cuestionario a los cien proveedores más importantes de BAM. Su intención es lograr un acuerdo para establecer un protocolo con los diez proveedores más importantes y posteriormente firmar un acuerdo sobre sostenibilidad.
Sindicatos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ También consideran importante que, en los acuerdos negociados con el Grupo, haya una buena colaboración con las ONG que trabajan en el ámbito de la lucha contra el VIH/SIDA. ▪ Los sindicatos declaran que el nivel de difusión de la información no es homogéneo, y que algunas sedes, como las de Sudáfrica o Dubai, no reciben suficiente información.

- La ICM insiste en que los conflictos deben ser discutidos y resueltos entre los sindicatos y la dirección locales antes de transmitir los casos a Ginebra, a los fines de garantizar un sistema eficaz.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
GRI nivel C	Certificación: BAM Construct ha recibido la certificación ISO 14001
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Grupo Royal Bam desarrolló su código de conducta en RSC, denominado Principios Empresariales 2007, como instrumento de base para la gestión de sus responsabilidades corporativas. El texto representa el punto de partida para el desarrollo y la puesta en práctica de políticas y procedimientos de sostenibilidad. ▪ El segundo informe de sostenibilidad de la empresa, informe 2008, publicado en 2009, fue desarrollado de conformidad con los principios de la Global Reporting Initiative (GRI), guía versión G3, alcanzando un nivel C en la autoevaluación. En este proceso, BAM ha recibido la asesoría de KPMG Sostenibilidad. ▪ El Grupo participa en numerosas organizaciones sectoriales, grupos de estudio y de trabajo y plataformas de innovación, incluyendo la red ENCORD (<i>European Network on Construction Research and Development</i>), los programas <i>Construction Excellence</i>, <i>Considerate Constructors Scheme</i> y <i>Business in the Community (BITC)</i>, el instituto <i>Chartered Institute of Waste Management (CIWM)</i>, el consejo <i>Constructing Industry Training Board (CITB)</i> y la fundación <i>British Quality Foundation (BQF)</i>. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible
<p>Política de desarrollo sostenible</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Grupo Royal Bam desarrolló su código de conducta en RSC, denominado Principios Empresariales 2007, como instrumento de base para la gestión de sus responsabilidades corporativas. El texto representa el punto de partida para el desarrollo y la puesta en práctica de políticas y procedimientos de sostenibilidad, incluyendo las cuestiones relativas a la SSL. ▪ El Grupo formula la política de sostenibilidad y la transmite a las empresas operadoras. Posteriormente, estas empresas adaptan la política de sostenibilidad a las diversas regiones, añadiendo para ello algunos detalles específicos. Por último, la política es implementada en las diferentes regiones. Varias personas se encargan entonces de poner en práctica los Principios Empresariales del Grupo BAM.
<p>Proyectos y programas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GreenUp Tool (instrumento ecológico): esta herramienta proporciona información para hacer que las tecnologías sostenibles sean comprensibles, concretas, mensurables y económicamente viables. ▪ The passive 'house' (casa solar pasiva): se trata de una vivienda o de un edificio no residencial que consume muy poca energía y goza de una buena temperatura interior tanto en verano como en invierno, sin tener que recurrir a los tradicionales sistemas de calefacción o de aire acondicionado. ▪ Existing Buildings Toolkit (herramientas para edificios ya construidos): soluciones prácticas para el mejoramiento sostenible de más de un millón de casas y apartamentos obsoletos. El objetivo principal es lograr bajos costes energéticos y reducir las emisiones de CO₂. ▪ Proyecto piloto para viviendas con cero residuos: el Grupo BAM está desarrollando una "casa modelo W&R" (proceso de construcción optimizado y basado en una asociación

estratégica), construida de tal manera que los residuos producidos por la construcción quedan reducidos a prácticamente nada.

- **Índice de frecuencia de incidentes:** el Grupo ha establecido su propio índice de frecuencia de incidentes (FI), que puede ser utilizado para evaluar el efecto de las medidas de seguridad, independientemente de que haya algún cambio en el número de trabajadores. Del mismo modo permite establecer comparaciones entre las diferentes empresas operadoras.
- **Programa de formación en salud y seguridad laboral:** la dirección del Grupo ha puesto en marcha un programa de formación en el área de la salud y la seguridad laboral, especialmente diseñado para los trabajadores de la construcción o que trabajan en proyectos de sociedades con fondos públicos y privados). La actividad en el área de la SSL se inició hace aproximadamente 25 años, cuando se designó el primer responsable de seguridad corporativa.
- **Proyecto “Calculador de huella de Carbono” (PCC):** éste consiste en una herramienta práctica para determinar, junto con las partes que intervienen en la cadena de distribución, dónde pueden reducirse las emisiones de CO₂ durante las fases de contratación y construcción de un proyecto. Gracias a esta herramienta, los costes derivados de la reducción de las emisiones pueden añadirse a los costos de construcción de un proyecto. Los costes de unos 30 proyectos se han calculado de esta manera, demostrándose con ello que, si se toma en consideración la reducción de las emisiones de CO₂, ello incidirá de manera positiva en el balance financiero del proyecto. La conclusión general es que puede lograrse un ocho por ciento de reducción con un aumento similar en el porcentaje de beneficios. La herramienta PCC puede ser descargada gratuitamente y ofrece además otras informaciones de interés.
- **Unidad de desarrollo sostenible de la zona:** ha sido creada con el propósito de coordinar la I+D y la experiencia in situ a fin de avanzar en el objetivo de integrar la sostenibilidad y la construcción.
- **Espacio educativo y responsabilidad social:** el Grupo BAM ha puesto en marcha una iniciativa mediante la apertura reciente de una escuela de formación profesional. Ya existe una escuela de negocios BAM y otros 70 centros educativos para los trabajadores del sector de la construcción.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI

<p>Política de desarrollo sostenible</p> <p>Visibilidad media-alta</p>	<p>Uno de los principales elementos que aparecen en la página web corporativa está relacionado con la sostenibilidad, y el tercer submenú del perfil de la empresa se refiere a la política de la empresa en materia de seguridad en el lugar de trabajo (SSL). El capítulo sobre sostenibilidad tiene un enlace directo al informe de sostenibilidad, al que se puede acceder haciendo clic en la página principal, así como también se puede entrar en la sección de los Principios Empresariales del Grupo Royal BAM, si bien no se ofrece información detallada acerca de las iniciativas o programas de la empresa.</p> <p>Se ha creado el sitio Internet “Escritorio CO₂ de BAM”, que da acceso a los conocimientos de la empresa en la materia y los pone a disposición de los proveedores y de los clientes en el sector de la construcción.</p> <p>La construcción sostenible no aparece como elemento relevante en la página web corporativa.</p>
<p>AMI</p> <p>Sin visibilidad</p>	<p>No se encontró información relacionada con el AMI en el sitio web.</p>

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente

- **Disminución de los residuos:** la empresa sita en Reino Unido se está convirtiendo en un ejemplo a seguir en materia de reducción de residuos y de eficiencia energética. Se trata de uno de los primeros contratistas en ingeniería civil en haber asumido un compromiso formal ante WRAP, lo

que ha redundado en el desarrollo de un Plan de Gestión de Residuos líder en la industria.

Logros en el área de la salud y la seguridad laboral

- En todos los países en los que opera el Grupo BAM, éste ha logrado reducir la frecuencia de incidentes entre un 25 y un 50% con respecto al porcentaje del sector en su conjunto (Informe RC 2008).
- Todas las empresas del Grupo disponen de su propio personal de seguridad a tiempo completo. Desde mediados de los años ochenta, la empresa cuenta con un responsable de seguridad corporativa que desarrolla diversos proyectos, entre ellos la formación.
- La campaña “Beyond Zero”, lanzada en Reino Unido, ha dado como resultado una reducción récord en los accidentes notificados, con una frecuencia de incidentes de tan sólo un 0,17.
- Directrices para la Gestión de la Salud y la Seguridad. El Grupo declara que todas las empresas acatan estas directrices.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos

Objetivos del Grupo Royal Bam

Según el último informe de sostenibilidad, el desafío de los próximos años consiste en traducir los Principios Empresariales en objetivos concretos que puedan ponerse en práctica dentro de la organización.

Existen tres temas prioritarios:

SSL: el número de accidentes graves, particularmente entre el personal subcontratado, sigue siendo demasiado elevado. Aún cuando las cifras referentes a los trabajadores del Grupo BAM, muestran continuamente una ligera tendencia hacia la baja, el número de accidentes entre los subcontratistas (y terceros) va en aumento. En respuesta a ello, la empresa señala que se han reforzado las instrucciones de seguridad impartidas a los subcontratistas y a terceros.

Emisiones de CO₂ y disminución de los residuos: el Grupo señala que está trabajando para incorporar información sobre las emisiones de CO₂ y sobre los residuos en los datos proporcionados por las empresas operadoras. Indica que la principal prioridad es recopilar información sobre estos temas, que podrá después ser utilizada para gestionar activamente el progreso en lo que se refiere a resultados reales. El calculador de huella de carbono y los Indicadores Clave de Desempeño, desarrollados recientemente, están diseñados para medir el progreso alcanzado en todos los objetivos de sostenibilidad corporativa.

Disminución de los residuos

Temas que preocupan a las partes interesadas

Considerando que el Grupo está tomando medidas activas para reducir la producción de emisiones y de residuos, la preocupación de las partes interesadas se centra principalmente en la alta tasa de accidentes entre los subcontratistas y en los resultados mostrados por los nuevos Índices Clave de Desempeño.

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Acuerdos Marco suscritos entre el Grupo Royal BAM y la ICM a objeto de promover y preservar los derechos de los trabajadores.
- Entrevista a Tom van Beek – Director de Responsabilidad Social Corporativa y de Recursos Humanos del Grupo Royal Bam.
- Entrevista a Marion Hellmann – ICM
- Página web corporativa - <http://www.bam.nl/baminternet/baminternet/index.jsp>

- Página web de la filial de Reino Unido: www.bam.co.uk
- Informe de Sostenibilidad 2008.
- Konstantinos Papadakis: "Apéndice" *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT, 2008, pág. 267-288.

Statoil

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas	Principales áreas de actividad
Noruega	Europa, algunos países de Asia y África y Estados Unidos.	656 mil millones de coronas noruegas (2008)	Energía y servicios públicos.
Statoil es una empresa internacional de energía dedicada a la producción, transporte, refinación y comercialización del petróleo, de los derivados del petróleo y de otras formas de energía.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
"Cruzando las fronteras de la energía" se convirtió en 2009 en la nueva filosofía de la empresa.	Aunque no representan los valores de la empresa como tal, la misma se esfuerza por lograr sus objetivos gracias a: (i) el desarrollo de un enfoque global, una mayor diversificación y la adquisición de nuevos conocimientos; (ii) la búsqueda de soluciones tecnológicas; (iii) un esfuerzo continuo para mejorar y estar a la vanguardia en lo que respecta a la salud, la seguridad y el medio ambiente.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
ICEM	29.500 (2008)	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración

hayan especificado)					
29, 87, 98, 100, 105, 111, 138	X	√	X	√	X

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
√	√	√	√

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> En el acuerdo no se hace ninguna mención específica al desarrollo sostenible

Referencias al medio ambiente
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>2. Derechos humanos, relaciones laborales y cuestiones sobre SSL</p> <p><i>StatoilHydro e Industri Energi/ICEM declaran su apoyo a los derechos humanos fundamentales en la comunidad y en el lugar de trabajo. Las Partes reconocen, así mismo, la importancia de preservar la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo y comparten su preocupación por el impacto que pueden provocar en el medio ambiente humano y natural la explotación, la producción, la utilización y la eliminación de residuos. El presente acuerdo tiene por objeto garantizar los mejores estándares de protección para todos los empleados de nuestra empresa.</i></p> <p>3. Temas relativos al medio ambiente</p> <p><i>StatoilHydro e Industri Energi/ICEM cooperarán a fin de garantizar que las actividades de StatoilHydro se lleven a cabo prestando la mayor atención posible al medio ambiente; particularmente a través de las siguientes acciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Brindando su apoyo a una estrategia de precaución destinada a enfrentar los <u>retos que plantea el medio ambiente</u>.</i> <i>Desarrollando acciones para promover una actitud más <u>responsable</u> de cara a los asuntos relativos al <u>medio ambiente</u>.</i> <i>Promoviendo el desarrollo y la difusión de <u>tecnologías respetuosas del medio ambiente</u>.</i> <p>4. Aplicación</p> <p>4.1. Reunión anual</p> <p><i>StatoilHydro e Industri Energi/ICEM se reunirán una vez al año a fin de revisar la puesta en práctica del presente Acuerdo, especialmente en lo que se refiere a los principios allí establecidos y a su seguimiento. [...]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Política corporativa general en materia de empleo, salud laboral, seguridad y <u>temas del medio ambiente</u> que afecten a la empresa a nivel interno y, según proceda, entre la empresa y sus filiales, incluyendo a los proveedores y a los subcontratistas.</i> <p>4.3. Programas de formación</p> <p><i>[...] Esto incluirá una formación adecuada en salud, seguridad y <u>medio ambiente</u>.</i></p>

Referencias a la salud y seguridad laboral
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>2. Derechos humanos, relaciones laborales y cuestiones sobre SSL</p> <p><i>El respeto de los derechos humanos implica:</i></p>

- El compromiso de ofrecer un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante la aplicación de normas comunes sobre "mejores prácticas".
- Garantizar que la empresa practique una política clara y de apoyo en materia de VIH/SIDA, y que StatoilHydro ponga efectivamente en práctica dicha política a través de sus actividades.

4. Aplicación

4.1. Reunión anual

StatoilHydro e Industri Energi/ICEM se reunirán una vez al año a fin de revisar la puesta en práctica del presente Acuerdo, especialmente en lo que se refiere a los principios allí establecidos y a su seguimiento. [...]

- Política corporativa general en materia de empleo, salud laboral, seguridad y temas relativos al medio ambiente que afecten a la empresa a nivel interno y, según proceda, entre la empresa y sus filiales, incluyendo a los proveedores y a los subcontratistas.

4.3. Programas de formación

- [...]Esto incluirá una formación adecuada en salud, seguridad y medio ambiente.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI						
Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
1998	Acuerdo	Mundial	2 años. Renovado en 2001, 2003, 2005	Sí (se promueven)	NOPEF (afiliado a la ICEM; sindicato noruego de trabajadores de la industria petrolera y petroquímica)	

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- Reunión anual conjunta para examinar su puesta en práctica; programa de formación para facilitar su ejecución.
- Statoil y NOPEF/ICEM se reunirán una vez al año con el propósito de analizar la puesta en práctica y el seguimiento del Acuerdo. El objetivo será discutir los temas contemplados en el Acuerdo a fin de concertar acciones conjuntas para el desarrollo ulterior de buenas prácticas laborales.
- Durante dicha reunión, el intercambio de información permite que ambas partes planteen problemas y retos y que cada uno informe al otro sobre las actividades que está llevando a cabo.

Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local

- Las reuniones anuales cuentan por lo general con la participación de unos 4 a 5 altos representantes del NOPEF/ICEM y directivos importantes de Statoil.
- NOPEF/ICEM y Statoil trabajarán en estrecha colaboración a fin de desarrollar planes de formación conjuntos, que englobarán formación adecuada sobre mejores prácticas en el área de la salud, la seguridad y el medio ambiente para los delegados sindicales procedentes de los países en los que opera Statoil. Del mismo modo se incluirán programas de capacitación en el área de la gestión dentro de la empresa Statoil.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios
<i>Información no disponible.</i>
Sindicatos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al principio de las negociaciones, los sindicatos se centraron en los temas sobre salud y seguridad laboral. A medida que el acuerdo fue evolucionando, se fueron incorporando otros asuntos relacionados con los derechos humanos y con el medio ambiente. Los temas medioambientales fueron cobrando cada vez más importancia, dado que los sindicatos se dieron cuenta de que el tema del medio ambiente era fundamental para garantizar el empleo en el futuro. ▪ De las numerosas posibilidades que ofrece un acuerdo global en lo que se refiere a su utilización, destaca la gran ventaja de que el mismo brinda a los sindicatos la posibilidad de ser aceptados como contraparte. Siempre que ello sea posible, ambas partes pueden apoyarse mutuamente. Por ejemplo, si la empresa está desarrollando un nuevo sector o un nuevo mercado, los sindicatos pueden discutir, en el marco del acuerdo, acerca de los posibles desafíos que ello implica y sobre la mejor manera de enfrentar dichos desafíos. ▪ Las actividades de Statoil en Azerbaiyán son un muy buen ejemplo de cómo se pueden mejorar la seguridad y la salud laboral a través de los AMI.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
GRI nivel A+	Índice Dow Jones de Sostenibilidad, Índice de RSC FTSE4Good
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Informe de Sostenibilidad 2008 de StatoilHydro está en conformidad con las directrices de la “Global Reporting Initiative” (GRI). El informe 2008 arroja un resultado de nivel A+ (según autoevaluación y verificación realizada por terceros). ▪ En septiembre del año 2007, Statoil fue catalogada por el Índice de Sostenibilidad Dow Jones, por cuarto año consecutivo, como la mejor empresa petrolera y de gas en materia de sostenibilidad a nivel mundial. ▪ La empresa obtuvo un tercer puesto en la clasificación de Goldman Sachs, basada en su análisis “Environmental, Social and Governance”, ESG (Medio Ambiente, Aspectos Sociales y Gestión), centrado exclusivamente en la industria petrolera y del gas. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible
Política de desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa ha desarrollado un código social definido como “The Statoil Way (La Forma Statoil)”, así como una amplia política de medio ambiente, que puede ser consultada en la página web corporativa. ▪ Statoil ha establecido sus principios estratégicos en materia de salud, seguridad y medio ambiente en el Libro Statoil.
Proyectos y programas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa ha liderado el desarrollo del instrumento de evaluación de riesgos laborales denominado EIF, Environmental Impact Factor (Factor de Impacto Medioambiental), que actualmente es utilizado por las autoridades y por la industria. ▪ “Se están desarrollando de manera exitosa proyectos de captura y confinamiento del carbono; por ejemplo, desde su puesta en marcha en el año 2004, el proyecto In Salah CCS, en el desierto de Argelia, ha logrado capturar e inyectar más de 2,5 millones de toneladas de dióxido de carbono”.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Statoil está aplicando una serie de medidas destinadas a reducir su producción de lluvia ácida que genera emisiones en la atmósfera (principalmente, compuestos de azufre y de nitrógeno). Entre dichas medidas vale mencionar la creación de plantas para la eliminación del azufre en el combustible de algunas refinerías o la instalación de turbinas bajas en NO₂ (una de cada cinco turbinas es de baja emisión de carbono). ▪ Norma cero vertidos: se trata de un proyecto piloto destinado a reducir al mínimo la producción de residuos y a garantizar el transporte seguro y eficiente de las virutas de perforación. El sistema ha sido instalado en la plataforma de perforación Eirik Raude para realizar pruebas de campo. ▪ El Programa de Comportamiento Seguro: programa global destinado a todos los trabajadores de Statoil y a las empresas que colaboran con ella. ▪ En el año 2008, Statoil puso en marcha una estrategia global de preparación y respuesta ante los derrames petroleros producidos por nuestras actividades en la plataforma continental noruega.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI	
Política de desarrollo sostenible	Figura en el menú principal de la página web. Statoil considera que la cobertura de los temas relativos a la SSL y la protección del medio ambiente representa una verdadera ventaja, razón por la cual los incluye en dos apartados que aparecen en su página web (Sostenibilidad y Tecnología e Innovación).
Visibilidad alta	El Informe de Sostenibilidad aparece con los informes precedentes en el capítulo destinado a la Sostenibilidad. El mismo ofrece información detallada acerca del compromiso asumido por la empresa en los temas sociales y de medio ambiente, si bien resulta bastante difícil encontrar y descargar el informe completo a partir de la página web.
AMI Visibilidad baja	La información relativa a los acuerdos suscritos entre la ICEM y Statoil sólo puede encontrarse utilizando la Opción de Búsqueda. La mayor parte de la información aparece dentro de la sección “Comunicados de Prensa”.

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas sobre eficiencia energética, entre ellas, la plataforma Åsgard B, gracias a la cual la empresa logró una reducción del 30 por ciento en su consumo de energía. En las instalaciones de Kvitebjørn, las altas presiones que se producen en su depósito son utilizadas para el proceso de separación del petróleo y el gas y para transportar el gas hasta la costa. Por ello, Kvitebjørn se ha convertido en la planta más eficiente de la región en materia energética. ▪ Energías renovables: Statoil centra sus actividades en la energía eólica, la energía mareomotriz y la energía de las olas, en el gas metano de los vertederos y en la biomasa, al igual que en la producción combinada de energía eléctrica y térmica, también llamada cogeneración. ▪ Gestión de residuos: el Grupo recicla actualmente un 67% del fluido de perforación derivado del petróleo y un 50% del fluido de perforación derivado del agua. ▪ Gestión de los derrames petroleros: el volumen de derrames accidentales pasó de 4.989 metros cúbicos en el año 2007 a 342 metros cúbicos en el 2008. ▪ Impacto en el medio ambiente: como resultado de las medidas adoptadas por cada una de las plataformas de la empresa, el impacto de estas últimas en el medio ambiente, calculado en base al Factor de Impacto Medioambiental, se redujo en más de un 80 por ciento en el período comprendido entre los años 2000 y 2006.

Logros en el área de la salud y seguridad laboral

- Se ha puesto en práctica un nuevo programa para el cumplimiento de las medidas de seguridad.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos	
Desafíos reseñados por Statoil	<p>Algunos de los desafíos que se incluyen en el informe sobre medio ambiente de 2008 son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Cuantificación de los daños que podrían causarse en las aguas costeras como punto de partida para la incorporación de medidas correctivas; dicha cuantificación estará basada principalmente en los efectos causados por los componentes del petróleo y por los aditivos de los productos químicos de proceso (utilizados para mejorar los procesos industriales).▪ El objetivo de Statoil es “cero daños” a las personas, a la sociedad y al medio ambiente aplicando una política corporativa integral y un proceso de gestión de los riesgos laborales de gran alcance.▪ Puesta en práctica de las medidas que han sido definidas en el proyecto “Logística verde”.▪ En lo que concierne a la SSL, la empresa está trabajando en la mejora de las medidas de seguridad: (i) gestión y cumplimiento de las normas de seguridad; (ii) comprensión y gestión de los riesgos en el área de la SSL; (iii) simplificación de los procedimientos y de los procesos laborales; (iii) integridad de las barreras de seguridad. <p>Temas complementarios:</p>
SSL	<p>La tasa total de frecuencia de lesiones registrada (en la que se incluyen tanto a los trabajadores de StatoilHydro como a los contratistas) pasó de un 5,0 en el año 2007 a un 5,4 en el 2008. La razón de ello ha sido un aumento de la tasa de frecuencia de lesiones entre los contratistas.</p>
Residuos	<p>La tasa de recuperación de residuos no peligrosos pasó de un 41% en el año 2007 a un 29% en el 2008. La tasa de recuperación de residuos no peligrosos muestra una tendencia negativa si se compara con la de años anteriores.</p>
Emisiones al aire	<p>Es preciso desarrollar otros métodos que permitan disminuir las emisiones de CO₂, NO₂, SO₂, así como otras emisiones.</p>
Vertido de aguas	<p>La descarga de aguas que contienen componentes peligrosos sigue siendo motivo de preocupación.</p>
Impacto en los ecosistemas	<p>Greenpeace presentó una propuesta en la Reunión General Anual 2009 para que la empresa interrumpiera sus actividades en las arenas bituminosas de Canadá.</p> <p>Los derrames de petróleo y las filtraciones en ecosistemas frágiles (por ejemplo, en el mar de Barents, al norte de Noruega) constituyen un tema de discusión permanente con algunos grupos de interés.</p>

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Página web corporativa - <http://www.statoil.com>
- Informe 2008 sobre Desarrollo Sostenible / Medidas de Sostenibilidad y Resultados en 2008.

Umicore

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Bélgica	Umicore está presente en los cinco continentes, y sus ventas están distribuidas de la siguiente manera (2006): Europa, alrededor de un 70%; el resto, fuera de Europa.	11.692,6	Metales y minería
<p>Umicore es un grupo belga especializado en la tecnología de materiales. Sus actividades se centran en cuatro áreas de negocio: materiales avanzados, productos de metales preciosos y catalizadores, servicios de metales preciosos y especialidades en zinc. Umicore genera aproximadamente el 50% de sus ingresos en el área de las tecnologías limpias, mediante, por ejemplo, la fabricación de catalizadores para el control de emisiones, material para baterías recargables y fotovoltaicas, pilas de combustible o mediante el reciclaje de metales preciosos.</p>			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
<i>"Materiales para una vida mejor"</i>	Umicore defiende como valores cruciales para su éxito la apertura, el respeto, la innovación, el trabajo en equipo y el compromiso.

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
ICEM/FITIM	10.562	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones establecidas en el AMI					
Convenios OIT (y recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración
29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182, Rec. 143	√	X	√	√	√

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
√	√	√	√

Referencias a otros acuerdos multilaterales
<ul style="list-style-type: none"> Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>Prefacio</p> <p><i>Umicore ha asumido el compromiso de adoptar una estrategia sostenible para el desarrollo a objeto de brindar coherencia a sus objetivos económicos, medioambientales y sociales.</i></p> <p><i>Umicore ha querido resumir en el presente este acuerdo todos los aspectos prioritarios de su política social a nivel mundial, con el propósito de confirmar sus principios de <u>desarrollo sostenible</u> en lo que se refiere a los aspectos sociales.</i></p> <p><i>Umicore reconoce que su compromiso de alcanzar el éxito financiero también debe tener en cuenta el gran impacto económico, medioambiental y social de sus actividades. Su política de <u>desarrollo sostenible</u> se centra fundamentalmente, por lo tanto, en las prioridades siguientes: la creación de un medio ambiente de trabajo en condiciones seguras y saludables, la continua mejora de su desempeño en materia medioambiental, la gestión y solución de los problemas relacionados con los riesgos laborales derivados de las actividades realizadas en el pasado, el reciclaje y la eliminación de sus productos y el respeto de todas las normas fundamentales de trabajo de la OIT.</i></p> <p>3. Medio ambiente</p> <p><i>Umicore integra los principios de <u>desarrollo sostenible</u> dentro del proceso corporativo de toma de decisiones. Pone en práctica estrategias de gestión de riesgos laborales basadas en datos válidos y en conocimientos científicos sólidos, y busca la mejora continua de su desempeño en materia medioambiental.</i></p> <p>4. Puesta en práctica del Acuerdo</p>

4.1. El acuerdo de Desarrollo Sostenible se aplica a todas las empresas en las que el Grupo Umicore ejerce un control operacional.

4.4. El acuerdo de Desarrollo Sostenible estará disponible en todos los idiomas habituales de UMICORE [...]

Menciones a Medio Ambiente

Texto actual en el AMI

Prefacio

Umicore ha asumido el compromiso de adoptar una estrategia sostenible para el desarrollo a objeto de brindar coherencia a sus objetivos económicos, medioambientales y sociales.

Umicore reconoce que su compromiso de alcanzar el éxito financiero también debe tener en cuenta el gran impacto económico, medioambiental y social de sus actividades. Su política de desarrollo sostenible se centra fundamentalmente, por lo tanto, en las prioridades siguientes: la creación de un medio ambiente de trabajo en condiciones seguras y saludables, la continua mejora de su desempeño en materia medioambiental, la gestión y solución de los problemas relacionados con los riesgos laborales derivados de las actividades realizadas en el pasado, el reciclaje y la eliminación de sus productos y el respeto de todas las normas fundamentales de trabajo de la OIT.

A fin de aspirar a un equilibrio entre el crecimiento, la rentabilidad económica y el bienestar social y medioambiental, Umicore se compromete a poner en práctica los procedimientos y principios definidos en el presente acuerdo a todos los niveles, tanto nacionales como locales, dentro de un plazo de tiempo razonable.

3. Medio ambiente

Pone en práctica estrategias de gestión de riesgos laborales basadas en datos válidos y en conocimientos científicos sólidos, y busca la mejora continua de su desempeño en materia medioambiental.

Umicore participa activamente en la gestión y solución de los problemas relacionados con los riesgos laborales derivados de las actividades realizadas en el pasado. Facilita y fomenta la actitud responsable en lo que se refiere al diseño, la utilización, la reutilización, el reciclaje y la eliminación de sus productos. A fin de cumplir con las normas internacionales y nacionales o locales relativas al medio ambiente y para poder ponerlas en práctica, Umicore coopera con las instituciones locales competentes. Poniendo énfasis en el reciclado, Umicore también lucha por la utilización eficiente de los recursos naturales y de la energía.

4. Puesta en práctica del Acuerdo

Umicore busca socios comerciales cuyas políticas en materia ética, social y medioambiental sean compatibles con nuestro propio Código de Conducta.

Referencias a la salud y seguridad laboral

Texto actual en el AMI

Prefacio

Su política de desarrollo sostenible se centra fundamentalmente, por lo tanto, en las prioridades siguientes: la creación de un medio ambiente de trabajo en condiciones seguras y saludables, la continua mejora de su desempeño en materia medioambiental, la gestión y solución de los problemas relacionados con los riesgos laborales derivados de las actividades realizadas en el pasado, el reciclaje y la eliminación de sus productos y el respeto de todas las normas fundamentales de trabajo de la OIT.

2.3. Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Umicore no hace concesiones en materia de salud y seguridad para todos sus trabajadores en su entorno laboral, y se compromete, de conformidad con la legislación nacional, a proveer lugares de trabajo seguros y saludables. Busca la mejora continua de su desempeño en materia de salud y de seguridad laboral.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI

Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
-----	--------	--------	----------	--	--	---------------------

2007	Acuerdo Marco	Mundial	4 años	Sí (se promueven)	Presidencia del Comité de Empresa Europeo	
------	---------------	---------	--------	-------------------	---	--

Breve descripción acerca de su aplicación y supervisión

Estructura y reuniones

- La aplicación del AMI es **coordinada por el departamento regional de recursos humanos**, y el acuerdo se traduce en todas los idiomas de los países donde opera la empresa. El departamento regional de recursos humanos es el responsable de comunicarlo a todos los trabajadores, en coordinación con los responsables de la comunicación y de la consulta.
- Existe un **comité conjunto responsable de la supervisión**. En cuanto a la representación de los trabajadores, ésta cuenta con un representante de la FITIM, uno de la ICEM y el Presidente del Comité de Empresa Europeo. El acuerdo prevé como mínimo **una reunión anual del comité de supervisión**.
- Con respecto a la evaluación, la empresa contrata a una consultoría independiente que realiza una auditoría y elabora el **informe anual de evaluación**.
- El acuerdo no contempla ninguna disposición específica relativa a la **asignación de recursos**. Los gastos del comité de supervisión y de las visitas son cubiertos por cada una de las Partes.

Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local

- Los representantes de los trabajadores del comité de supervisión pueden **tener una reunión anual con el representante de los trabajadores de una empresa Umicore** que tenga delegados afiliados a la ICEM y a la FITIM.
- Del mismo modo se realizan **verificaciones y visitas a las instalaciones**. Esto forma parte del procedimiento de seguimiento del acuerdo, que lleva a cabo una delegación mixta formada por representantes sindicales y de Umicore. Éstos realizan visitas de verificación a las instalaciones y comprueban si el acuerdo está siendo aplicado a nivel local.

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos

Empresarios

- El Grupo considera que este AMI es un complemento de otro acuerdo establecido previamente, el Código de Conducta.
- El Grupo estima que la puesta en práctica del mismo es todavía muy reciente, si bien tiene previsto el desarrollo de planes a nivel local.
- El Grupo considera que la salud y la seguridad son temas muy importantes. En tal sentido, señala haberse fijado por objetivo lograr “cero tiempo perdido por accidentes”.
- El Grupo afirma que posee personal responsable en materia de salud y seguridad laboral y medio ambiente en cada una de sus instalaciones.
- El Grupo señala haber decidido tomar en cuenta la exigencia de los sindicatos en cuanto a la política sobre “proveedores y subcontratistas”, reflejada en el AMI y que incluirá: la recepción de cuestionarios, la ejecución de auditorías en las diferentes sedes y la apertura al diálogo para solucionar los problemas que se hayan detectado y, en caso de que no se constaten mejoras, la rescisión del contrato. En este sentido, se presentó como ejemplo el caso del proveedor Kobalt del Congo y la manera en que se abordó el tema (véase informe anual).

Sindicatos

- Los sindicatos estiman que estos acuerdos con la empresa son importantes.
- Los sindicatos consideran importante mejorar la comunicación interna.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de Sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
GRI nivel B+ (basado en el Informe GRI de 2008)	WBCSD, FTSE4good, SRI Best in Class, ISO 14001, SSLAS 18001
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde la publicación del Informe de 2005, la empresa ha estado aplicando los principios de la Global Reporting Initiative⁴¹ (GRI) a su marco de información. ▪ El Informe de 2008 sigue las directrices G3 de la GRI. Umicore señaló que mejoraría su informe de sostenibilidad en el año 2009 y que elevaría el actual índice de clasificación del nivel C+ al nivel B+. ▪ La empresa ha alcanzado y obtenido los siguientes estándares y reconocimientos: Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, por sus siglas en inglés), índice de RSC FTSE4good, SRI Best in Class (Mejor de la Clase en ISR). ▪ También es miembro de Kauri, una red belga de aprendizaje y centro de conocimientos de actores múltiples que se dedica a los temas de la responsabilidad social corporativa y de la responsabilidad de las ONG. ▪ La mayoría de las instalaciones de Umicore han obtenido la certificación ISO 14001. ▪ En el año 2008, Umicore fue seleccionada en la Cumbre Dow Jones sobre Tecnologías Limpias, celebrada en Frankfurt, Alemania, como una de las diez empresas europeas más innovadoras en materia de tecnologías limpias. Dicha nominación incluyó la tecnología utilizada por la empresa belga en el reciclado de las baterías recargables al final de su vida útil. 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible
<p>Política de desarrollo sostenible</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En un documento titulado "The Umicore Way" (La Forma Umicore), Umicore formuló su misión, sus valores y la filosofía sobre la que se basa su organización e incluyó el desarrollo sostenible como un pilar fundamental. Este documento especificó de qué manera considera Umicore sus relaciones con sus clientes, sus accionistas, sus empleados y la sociedad. La Forma Umicore estipula que "no hace concesiones en materia de salud y seguridad para todos sus trabajadores en su entorno laboral y busca la mejora continua de su desempeño en materia de salud y de seguridad laboral". ▪ 1993 simboliza el año en que Umicore se compromete a llevar a cabo una gestión responsable, activa y transparente de los asuntos y problemas relacionados con el medio ambiente. ▪ En el año 2008, Umicore redactó las líneas directrices de un proyecto piloto de adquisiciones sostenibles. ▪ Código de conducta de Umicore.
<p>Proyectos y programas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización de los recursos: en el transcurso de los últimos años, Umicore ha centrado su política I+D en las tecnologías limpias con el propósito de optimizar la utilización de materiales poco comunes y valiosos y de reducir el impacto en el medio ambiente. Cerca de un 80% de sus gastos en I+D está destinado actualmente a proyectos en este campo, proyectos que pueden ser resumidos en tres categorías: el reciclaje, la gestión de riesgos y las energías

⁴¹ La *Global Reporting Initiative* (GRI) es una organización en red pionera en el desarrollo del más amplio marco de referencia a nivel mundial para la elaboración de informes sobre sostenibilidad. Los niveles de evaluación se sitúan entre A y C; en los casos en que se lleva a cabo una verificación externa, las empresas pueden agregar el signo +.

renovables.

- **Iniciativas en materia de reciclaje:** Umicore ha realizado grandes inversiones en tecnología e infraestructuras con el fin de aumentar su eficiencia productiva y la flexibilidad de sus actividades de reciclaje y de refinación.
- **Auditorías de gestión de riesgos:** cada año se realizan auditorías internas para la evaluación de los riesgos comerciales y medioambientales. Existe un equipo de gestión de riesgos laborales que evalúa dichos riesgos, estudia las diversas alternativas y decide en función de ello cuál es la mejor estrategia a seguir.
- **Cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT por parte de los proveedores y subcontratistas de la empresa:** se ha puesto en marcha un nuevo proyecto cuyo objetivo es determinar los riesgos laborales, identificar a aquellos proveedores que corren riesgos y entablar con ellos un diálogo para mejorar la situación. En caso de que después de varios intentos no se logre tal mejora, la empresa declara estar dispuesta a dar el contrato por concluido.
- **Recuperación de antiguos centros de producción contaminados:** en abril de 2004, Umicore firmó un acuerdo con las autoridades regionales encargadas del control de residuos (OVAM) y con el Ministerio Regional del Medio Ambiente de la Región Flamenca en Bélgica mediante el cual se comprometió a invertir 62 millones de euros durante los siguientes 15 años con el fin de tratar la contaminación sufrida por cuatro plantas de producción en años anteriores.
- **SSL:** la empresa Umicore participa en una serie de estudios científicos que desarrolla con asociaciones industriales; por ejemplo, el *Cobalt Development Institute* (Instituto de Desarrollo del Cobalto), el *Nickel Institute* (Instituto del Níquel) y diversas universidades. Como lo establece la política de SSL de Umicore, a medida que la empresa va desarrollando nuevos materiales se procede a la evaluación de nuevos riesgos potenciales para la salud en el lugar de trabajo. Así, por ejemplo, la empresa participa en dos consorcios europeos de nanomateriales (Nanolinteract, NanoSafe2) con el fin de analizar el impacto que producen los nanomateriales en la salud humana y en el medio ambiente.

Visibilidad: política de desarrollo sostenible y AMI

Política de desarrollo sostenible	Figura en el menú principal de la página web. Umicore otorga particular importancia a su estrategia de sostenibilidad; de los siete elementos que aparecen en la página web corporativa, dos están relacionados con el medio ambiente y la sostenibilidad, las tecnologías limpias y la sostenibilidad. Ambas secciones ofrecen información amplia y describen detalladamente las iniciativas de la empresa en dichas áreas.
Visibilidad alta	Su política de sostenibilidad aparece igualmente mencionada como prioridad en la descripción del perfil corporativo de la empresa. También aparece información sobre el Código de Conducta, sección "Inversionistas", subsección "Gobernanza Corporativa".
AMI Sin visibilidad	No se encontró información relacionada con el AMI en el sitio web.

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente

- Iniciativas de reciclaje: creación de Umicore Precious Metals Refining, empresa de gran envergadura dedicada al reciclaje de materiales primas que contienen metales preciosos.

Logros en el área de la salud y seguridad laboral

- La mayoría de los grandes centros de producción de Umicore ha creado un comité de prevención de riesgos laborales que funciona como mecanismo prioritario en materia de salud y seguridad laboral y de medio ambiente. La empresa está ajustando su capacidad interna y

cuenta actualmente con cinco personas que trabajan en el campo de la investigación y el desarrollo en materia de medio ambiente y SSL.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos	
Objetivos de Umicore	<p>Estos son algunos de los retos que Umicore ha identificado:</p> <p>Una mayor mensurabilidad de la ética comercial; comunicación interna – establecimiento de una comunicación en red y entre los sindicatos; una mayor participación de los sindicatos en los debates sobre desarrollo sostenible; planes más específicos para su puesta en práctica y contenidos más especificados.</p> <p>Falta de experiencia en el trabajo con las ONG: se han entablado discusiones con grandes ONG, como, por ejemplo, con WWF, sobre temas bien específicos. En noviembre de 2009, por ejemplo, Umicore organizó un panel de accionistas en el que participaron 18 organizaciones (ONG en su mayoría). Pero este aspecto no ha sido estructurado a nivel del grupo.</p> <p>Contaminación de las aguas: la empresa estudia nuevas tecnologías destinadas al tratamiento de las aguas subterráneas en antiguas zonas de extracción minera y a la disminución de las concentraciones de metal en los vertidos, de manera que pueda reducirse el volumen de los residuos sólidos producidos.</p> <p>Los principales riesgos para la salud a los que se enfrentan los trabajadores de Umicore están relacionados con la exposición a sustancias peligrosas, como las sales de platino, el plomo, el arsénico y el cadmio, así como también la exposición a riesgos físicos, principalmente el ruido.</p>
Gestión de riesgos químicos	La empresa produce sustancias químicas, por lo tanto uno de los principales temas es la gestión de los riesgos laborales.
Accidentes	El primer desafío que se ha impuesto la empresa es el de lograr una tasa cero de accidentes con baja.
Contaminación de las aguas	El vertido de aguas residuales en ciertas instalaciones puede ser motivo de preocupación; por ejemplo, en el año 2006, la empresa recibió una amonestación por verter agua tratada en una planta de aguas residuales situada en Alabama, Estados Unidos, y por contaminarla con bromuro.
Sitios contaminados	La descontaminación de antiguos emplazamientos es una de las principales preocupaciones de las partes interesadas, y ya ha supuesto importantes inversiones por parte de la empresa.
Estrategia para materias primas y minería	La extracción de minerales con cobalto y de otras materias primas en las instalaciones de África se realiza en condiciones sociales y medioambientales extremadamente negativas.

REFERENCIAS

Fuentes consultadas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Página web corporativa - http://www.umicore.com/en/ ▪ Entrevista a Kemal Ozkan, responsable de Productos Químicos de la ICEM. ▪ Entrevista a Mark Dolfyn, representante para diálogo social y negociaciones de Umicore. ▪ AMI Umicore - Acuerdo de Desarrollo Sostenible. ▪ Informe de Sostenibilidad 2008.

- <http://www.sustainabledevelopment.unicore.com>
- Storebrand – Perfil de sostenibilidad de la empresa Umicore.
- Konstantinos Papadakis: "Apéndice" *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT, 2008, pág. 267-288.

WAZ

PERFIL DE LA EMPRESA

Breve descripción de su actividad			
Sede social	Ámbito geográfico	Ventas en 2005 (en millones de US\$)	Principales áreas de actividad
Alemania	Alemania, Austria, Hungría, Bulgaria, Croacia, Rumania, Serbia, Albania, Rusia y Macedonia.	1.681.477,7	Ediciones y medios de comunicación
El Grupo Waz Media es una empresa europea de medios de comunicación que dispone de sus propias instalaciones de impresión y sus redes de distribución. La empresa trabaja en la radiodifusión, los servicios en línea, el marketing directo y los servicios postales. Posee asimismo su propio centro de formación para periodistas.			

Principios de la empresa	
Misión	Valores
El grupo no se ha fijado una misión en el propio sentido de la palabra, pero se define a sí mismo en los siguientes términos: "Sólo son libres los periódicos económicamente independientes".	WAZ defiende el valor de "promover la democracia y la libertad de expresión a través de medios impresos del sector privado e independiente".

FSI firmante del AMI y trabajadores		
Federación Sindical Internacional	Trabajadores	Porcentaje de sindicalización
FIP	16.000	--

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

Visión general de las disposiciones

Principales disposiciones en el AMI					
Convenios OIT (y	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Formación	Reestructuración

recomendaciones, en caso de que se hayan especificado)					
87, 98	X	X	X	X	X

Referencias al desarrollo sostenible en el texto del AMI			
Menciones sobre el medio ambiente	Cláusulas sobre medio ambiente	Menciones sobre la salud y seguridad laboral	Cláusulas sobre salud y seguridad laboral
X	X	√	X

Referencias a otros acuerdos multilaterales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) ▪ Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) ▪ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976) ▪ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000)

Disposiciones relativas al desarrollo sostenible

Referencias al desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el segundo punto del prefacio, el acuerdo hace mención al desarrollo sostenible de una manera vaga, sin extenderse sobre el tema.
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>1. Prefacio</p> <p>1.2. WAZ y la FIP/FEP WAZ dejan constancia de su interés mutuo en el desarrollo y la sostenibilidad de los medios de comunicación y de las empresas editoriales de Europa y el resto del mundo, y en el desarrollo de medios de comunicación y de un periodismo de alta calidad, así como en recursos humanos calificados y una buena práctica en sus relaciones.</p>

Referencias al medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El acuerdo marco suscrito no incluye disposiciones sobre el medio ambiente.

Referencias a la salud y seguridad laboral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con respecto a la SSL, el AMI integra el tema en el punto siete del capítulo titulado “Principios y valores fundamentales”.
<p>Texto actual en el AMI</p> <p>3. Principios y valores fundamentales</p> <p>Las partes respetan los principios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer al personal de los medios de comunicación <u>un medio ambiente de trabajo seguro y saludable</u> aplicando las mejores prácticas en el sector.

Aplicación y supervisión

Disposiciones de procedimiento en el AMI						
Año	Título	Ámbito	Duración	Cláusulas sobre proveedores/ subcontratistas	Participación de los sindicatos (excepto la FSI)	Mediación Arbitraje
2007	Acuerdo Marco	Mundial	Indefinida		FEP, representantes de sindicatos nacionales.	

Observaciones adicionales: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos
<p>Estructura y reuniones</p> <ul style="list-style-type: none"> Tal como se detalla en el AMI, debe establecerse un subcomité para examinar la estructura y el contenido de los foros de discusión del grupo. Este subcomité, que tiene a su cargo la aplicación del acuerdo, está integrado por tres representantes de cada una de las partes, y el mismo deberá igualmente discutir acerca de planes y propuestas que le hayan sido presentados, bien sea por los sindicatos o por la dirección, tras cualquier supuesto incumplimiento de las normas de conducta establecidas que no hubiere podido ser resuelto a nivel local o nacional. Las partes convienen en reunirse tantas veces como sean necesarias, pero al menos una vez al año, con el fin de revisar las prácticas pasadas, considerar planes futuros importantes para sus intereses y discutir las condiciones del acuerdo. Se celebra un foro de discusión anual, que no ha sido habilitado como organismo de toma de decisiones, pero que facilita las discusiones y los intercambios de información que involucran a ambas partes. La puesta en práctica del acuerdo corre por cuenta de tres miembros de la dirección y tres miembros de los sindicatos. En lo que respecta a los gastos, Waz cubre todos los gastos reales, incluidos en ellos los gastos en los que incurren los delegados nacionales, los gastos de organización del foro anual y el coste del premio que se le concede a los periodistas.
<p>Participación y responsabilidad de los sindicatos y de la dirección a nivel local</p> <ul style="list-style-type: none"> La reunión anual deberá consistir en un foro de grupo en el que se reúnen representantes sindicales de cada unidad nacional y dirección local con representantes sindicales y de la empresa a objeto de compartir información y de discutir sobre temas de interés común.

Observaciones en el AMI: ámbito de aplicación, fase de ejecución y logros obtenidos (basadas en entrevistas)
<p>Empresarios</p> <ul style="list-style-type: none"> El Grupo de medios de comunicación considera que la firma del AMI representa un importante logro que ha abierto un canal de diálogo. Desde el punto de vista de la dirección, si bien ésta suscribe políticas ambientales y de salud y seguridad laboral, también conviene en que las mismas no son una prioridad en el sector de los medios de comunicación, ya que éste no enfrenta los mismos retos que las empresas industriales en lo que a medio ambiente se refiere. El Grupo de medios de comunicación tiene previsto iniciar prontamente los informes de sostenibilidad. La dirección está interesada en trabajar con los sindicatos a fin de garantizar la libertad de prensa y de los medios de comunicación. Este punto se considera como el problema de mayor urgencia debido a la ausencia de libertad de expresión e información en algunos países europeos y del Este.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ La dirección considera la lucha contra la corrupción y la libertad política como temas cruciales. La segunda prioridad de la empresa es hacer periodismo de calidad. ▪ La dirección estima que el grupo de trabajo funciona más como una especie de mecanismo de reflexión que como grupo operacional. Es necesaria su activación en el transcurso del año, a fin de facilitar el flujo de información en ambos sentidos. Se está trabajando para hacer que el mismo sea más constante.
<p>Sindicatos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los sindicatos consideran importante contar con un canal abierto al diálogo. ▪ Hasta el presente, las negociaciones en torno al AMI, en lugar de centrarse en las negociaciones sobre asuntos laborales fundamentales, se basan principalmente en temas que preocupan, como la seguridad, la independencia, la calidad, la libertad de prensa, la lucha contra la corrupción y las amenazas. Los sindicatos reclaman un diálogo sobre las normas laborales en materia de contratación, ya que cada día son más numerosos en el sector los contratos a tiempo parcial. ▪ Desde el punto de vista de los sindicatos, aun cuando el acuerdo hace referencia al compromiso del Pacto Mundial, no se brinda una atención particular a estos temas. Los sindicatos tampoco toman en cuenta los temas relacionados con el medio ambiente. ▪ No existe ningún comité específico ni personal encargado de los temas relativos a la salud y seguridad laboral. Los sindicatos sugieren que debería existir un equipo o un representante responsable de la salud y la seguridad en el trabajo. ▪ Según los sindicatos, la cláusula sobre SSL se refiere a un entorno laboral saludable fuera de las oficinas, ya que los periodistas quedan a menudo expuestos a situaciones peligrosas. El acuerdo tiene por objetivo proporcionar al personal una formación y preparación adecuadas. ▪ Partiendo de un acuerdo sumamente básico, es necesario mejorar las normas relativas a la contratación, a las condiciones laborales, al reconocimiento a nivel de la empresa, etc. ▪ Existe una demanda general de más información acerca de la puesta en práctica del AMI. ▪ También existe preocupación por el hecho de que la renegociación no aparezca contemplada en la agenda.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Informe de sostenibilidad	Otros indicadores de RSC/sostenibilidad
No existe informe sobre su desempeño en materia de sostenibilidad	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000) 	

Otras iniciativas en materia de desarrollo sostenible
Política de desarrollo sostenible
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No disponible o inexistente.
Proyectos y programas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyecto del BERD (Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo): una de las únicas fuentes de información ha sido un proyecto del BERD. Este organismo europeo tiene previsto invertir 40 millones de euros en participaciones en una empresa filial totalmente controlada por WAZ Media Group, Ost Holding, la cual administra todas las operaciones del grupo en Europa Central y del Este y en la Comunidad de Estados Independientes (CEI). Antes de comprometer los fondos, el Banco Europeo está llevando a cabo investigaciones en el ámbito medioambiental, entre ellas una evaluación medioambiental corporativa de las actividades de la empresa, así como una visita de la mayor instalación de impresión que posee

WAZ en Alemania (catalogada C/1). Los principales temas que están siendo analizados son los siguientes:

- Fuentes de obtención del papel, silvicultura y reciclaje sostenibles.
- Consumo de energía.
- Emisión de compuestos orgánicos volátiles (COV) en los trabajos de impresión.
- Gestión y reciclaje de residuos.

Según la institución financiera, es poco probable que existan temas importantes de impacto medioambiental negativo asociados con el desarrollo propuesto.

Visibilidad: política corporativa de desarrollo sostenible y AMI

Política de desarrollo sostenible	En la página web no figura ninguna mención ni referencia a la política de sostenibilidad. Es muy difícil evaluar los logros de Waz en materia medioambiental, ya que la empresa no dispone de ningún informe relativo al desarrollo sostenible y ofrece escasa información sobre el tema en su página web.
Visibilidad baja	
AMI	La información relativa a los acuerdos suscritos entre la FIP y WAZ sólo puede consultarse a través de la Opción de Búsqueda. Dicha información aparece en un comunicado de prensa de 2007, año en el que se firmó el AMI.
Visibilidad baja	http://www.waz-mediengruppe.de/fileadmin/template/Inhalte/Downloads/PDF/PI/II_Englisch/PMRahmena_bkommen_eng_.pdf

LOGROS en las diversas iniciativas sobre desarrollo sostenible

Logros alcanzados en temas relativos al medio ambiente

- WAZ maximiza la proporción de fibra reciclada en el papel utilizado (hasta un cien por ciento en la mayoría de los casos). La empresa se ha comprometido igualmente a controlar y minimizar el consumo de energía en todas las actividades operacionales en las que ejerce un control directo sobre su gestión.

Logros en el área de la salud y seguridad laboral

Información no disponible.

RETOS PARA EL FUTURO

Temas críticos

Aun cuando el sector de los medios de comunicación no está sujeto a los mismos desafíos en materia de medio ambiente que enfrentan otros sectores industriales, existen varios factores que deben ser tomados en cuenta: el consumo de energía asociado a las actividades operacionales, el consumo de material, las emisiones provocadas durante el proceso de impresión, la gestión de residuos, etc.

Desarrollo sostenible	Política de sostenibilidad, informes, etc.
-----------------------	--

REFERENCIAS

Fuentes consultadas

- Acuerdo Marco para la defensa y la promoción de la libertad de prensa, un periodismo de calidad y unas relaciones laborales sólidas en las actividades que realiza WAZ Mediengruppe.
- Página web de Waz - <http://www.waz-mediengruppe.de/>
- Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo (BERD).
- Entrevista a Knut Pries (Director responsable del AMI, oficina de Bruselas de Waz).
- Entrevista a Mark Gruber - FIP
- Konstantinos Papadakis: "Apéndice" *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT, 2008, pág. 267-288.