



**REDLAT
Proyecto Subcontratación**

**ESTRATEGIAS SOBRE TERCERIZACION EN
LOS AMI DE LAS FSI**

**Matteo Dean, CILAS
Alvaro Orsatti, CSA/SPEDS**

Febrero 2011

Presentación

Las federaciones sindicales internacionales (en adelante, FSI)¹, en tanto estructuras “verticales”, es decir, centradas en los sectores o ramas de actividad, tienen una clara ventaja en el trabajo ante las empresas multi/transnacionales, comparativamente con las estructuras “horizontales” sustentadas en las centrales y confederaciones nacionales. A fines de los años noventa, las FSI definieron una estrategia común en esta dirección, AL al aprobar el Código Básico de Prácticas Laborales, basada a su vez en un proceso iniciado diez años antes (en Europa) de firma de acuerdos de dialogo social y de creación de comités de empresa, para la participación informativa y consultiva¹. El modelo de instrumento resultante se denomina acuerdos marco globales/internacionales (en adelante, AM), con una práctica que tomó un rápido desarrollo desde el año 2000, que se acercan a las cien experiencias².

Existe una clara valorización positiva sobre los AM, en tanto trascienden la forma de códigos de conducta unilaterales de las empresas, existiendo un debate sobre su alcance

¹ Las actuales FSI son diez: FITIM/IMF (minero-metalúrgicos), ICEM (química, petróleo y vinculados), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (alimentación), ISP (servicios públicos), FITTVC/ITGLWF (textiles y vestimenta), UNI (comercio y servicios), IT/IFT (transporte), FIP/IFJ (periodistas) IE/EI (educación).

² El Código fue consensuado en 1997, en el marco del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, creado en 1990 junto a la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). Posteriormente, algunas FSI (FITIM, ICM, FITTVC) han definido sus propios modelos sectoriales. La doble opción terminológica para los AM destaca que existen acuerdos marco efectivamente mundiales y otros que, siendo internacionales, no alcanzan esa cobertura geográfica, por ejemplo aquellos que se limitan a una región. De esta última variante existen ejemplos europeos, africanos y latinoamericanos. El sitio web de Global Unions contiene una estadística agregada de los AM de las FSI, la cual en una consulta en enero 2011 registraba 88 acuerdos. Este número puede ajustarse hacia abajo si se tiene en cuenta que: AM firmados conjuntamente por dos o más FSI están citados en paralelo, existen AM absorbidos por otros cuando se producen fusiones, se incluyen AM firmados por asociados nacionales de una FSI, y en un caso (el AM UNI-CIETT) se ha optado por desglosar los seis miembros integrantes de la entidad corporativa. Pero el número puede subir si se incluyen otros AM que presentan características diferenciadas. Hay que tener también en cuenta que las web propias de las FSI incluyen información complementaria, no recogida en Global Unions (a veces por falta de actualización)

en términos de la la responsabilidad jurídica que comprometen y a si son asimilables a una negociación colectiva internacional¹.

Los AM tienen una dimensión complementaria de gran importancia para el tratamiento de uno de los temas identificados por el proyecto sobre subcontratación de Redlat es el de las cadenas (o sistemas) mundiales de producción (o suministro) ya que, aún cuando su aplicación directa es respecto de la planta permanente de la casa matriz y filiales/sucursales de la multi/transnacional firmante, muy frecuentemente se proyectan hacia sus “empresas vinculadas”, mediante la incorporación de cláusulas específicas para sus “empresas vinculadas”. Por lo demás, en cuanto a la región geográfica en que focaliza el estudio de Redlat, prácticamente todos estos AM son aplicables, por la existencia de filiales/sucursales de aquellas empresas, como por la difuminación de sus empresas vinculadas².

Como parte del trabajo conjunto entre CILAS y CSA, en los últimos años se han producido varios informes sobre la temática de los AM en general y sobre la tercerización en particular, los que dan un marco general para el estudio que aquí se presenta, centrado en las mencionadas cláusulas³.

Este artículo retoma estos antecedentes, centrándose en el aspecto ya mencionado de las cláusulas de los AM sobre las “empresas vinculadas” de las multinacionales firmantes, lo que incluye la subcontratación y el suministro de mano de obra por agencias de trabajo temporario, que es otro formato característico de tercerización.

¹ Desde mediados de la década pasada, OIT inició un proceso de valorización de los AM, diferenciándolos claramente de los códigos de conducta unilaterales, considerándolos instrumentos de diálogo social internacional, e incluso discutiendo sobre su condición de antecedente para una negociación colectiva transnacional, en el marco de las iniciativas ya existentes desde las propias FSI (el acuerdo de ITF sobre el sector marítimo del 2003, al que ya se considera un convenio de este tipo, convenios sectoriales en el marco europeo). Desde el ILS (Instituto Internacional de Estudios Laborales) ha comenzado a estudiar los AMG de manera sistemática, a partir de un workshop (en Ginebra, diciembre 2006). Los primeros documentos publicados son “Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?” (K.Papadakis editor, ILS, 2008), y “Signing International Framework Agreements: case studies from Sudáfrica, Rusia and Japan (K. Papadakis, Dialogue, 2009). Posteriormente, con coordinación de OIT-ACTRAV, se ha realizado el Simposio internacional “Celebración del 60 aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI” (Ginebra, octubre 2009), donde fue presentado un documento de base y se llegó a conclusiones sindicales que implican un paso más avanzado, al considerar que los AM son un antecedente para la negociación colectiva transnacional. Existe, además, una interpretación jurídicolaboral (por autores como el español Antonio Baylos y el argentino Guillermo Gianibelli) según la cual los AM tienen, en sí mismos, fuerza vinculante suficiente para crear responsabilidad jurídica.

² No hay casi ejemplos sobre AM que incluyan un listado de las filiales/sucursales, aunque las FSI, en sus notas de difusión, a veces incorporan datos en esta dirección.

³ CILAS/ORIT/Redlat “Instrumentos ante Empresas Transnacionales: Acuerdo Marco y Directrices OCDE”, por Luis Bueno Rodríguez, Alvaro Orsatti e Hilda Sánchez, México, 2007; CILAS: “Outsourcing - tercerización-, Respuesta desde los Trabajadores, coordinadores Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean, México, Cuadernos de Investigación 8, México, 2009). En esta segunda publicación, un artículo (“Enfoque de las FSI”, por Alvaro Orsatti) ya había realizado una primera aproximación al tema de este informe. También CILAS ha participado en este tema del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) de CSA: “Estrategia Sindicales ante el Outsourcing en México”, por Matteo Dean, presentado a la III Reunión, octubre 2010). CILAS y CSA tienen otras publicaciones a título individual, incluyendo el informe de CILAS presentado al proyecto Redlat respecto del caso mexicano. CSA trabaja en el tema tercerización desde la SPEDS (Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible), desde el GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales), que se aplica a la alianza entre CSA y FSI (Global Unions Américas).

II. LAS “EMPRESAS VINCULADAS” EN EL CÓDIGO BÁSICO

Como se adelantó, los AM se refieren fundamentalmente a los trabajadores directamente empleados por las multinacionales firmantes. El Código de 1997 no hacía referencia directa sino que establecía el siguiente contenido: “las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación”. Además, el Código introdujo una definición sobre “empresas o personas vinculadas” a la multi/transnacional firmante del AM, distinguiendo cuatro: “Contratista”, “Subcontratista”, “Proveedor o abastecedor principal”, y “Concesionario o titular de licencia o franquicia”:

- Contratista: cualquier persona física o legal contratada por determinada empresa para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa.
- Subcontratista: cualquier persona física o legal contratada por un contratista, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa.
- Proveedor o abastecedor principal: cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa: material o componentes utilizados en los productos finales; productos finales comercializados por la empresa; servicios cuando estos servicios son considerados parte del producto final suministrado por la empresa
- Concesionario o titular de licencia o franquicia: cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con determinada empresa, emplea para cualquier fin: el nombre de la empresa, sus marcas e imágenes (logotipo) registrados y reconocidos¹.

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

¹ A esta tipología, el modelo sectorial de la FITTVC agregó el “Trabajador a domicilio”:: “cualquier persona que lleve a cabo un trabajo mediante un contrato directo o indirecto, aparte del realizado en los locales del empleador, a cambio de una remuneración, que resulta en la provisión de un producto o servicio tal como especifique el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, material u otros medios empleados”. Sin embargo, como se verá más adelante, en la práctica no ha hecho utilización de este concepto en su propio AM.

II. LAS “EMPRESAS VINCULADAS” EN LOS ACUERDOS MARCO

Para analizar la efectiva proyección del enfoque del Código respecto de las “empresas vinculadas” en la práctica de las FSI, se ha considerado un universo de 81 AM, concentrados en UNI, FITIM, ICEM e ICEM. También se incluyen AM de UIT, FITTVC y FIP, así como otros firmados por ICEM con socios (ISP, FITIM e ICM) (Anexo II). Como resultado, se han encontrado 57 AM que incluyen contenidos sobre el tema, lo que equivale entonces al 76% del total del universo relevante¹.

En el marco general establecido por el Código, la práctica concreta de las FSI en materia de AM incluye una frecuente aplicación de las propuestas sobre “empresas vinculadas”. En algunos casos también se efectúan señalamientos explícitos sobre la importancia del “trabajo permanente/estable”, aunque en algunos casos se encuentra un reconocimiento de la importancia de “otro tipo de trabajo”, como el “subcontratado/temporario”, y de la conveniencia de promocionar la movilidad internacional a lo interno de la empresa².

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

El Cuadro II analiza el alcance de las cláusulas, considerando tres situaciones: una básica, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AM⁴. La segunda fórmula, de carácter intermedio, se concentra en establecer la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato. La tercera tiene un carácter extremo, al implicar un compromiso de la empresa firmante de extender las condiciones del AM a sus

¹ La única FSI con la totalidad de sus AM con cláusulas sobre empresas vinculadas es FITIM. Los FSI con AM que las excluyen son, sobre todo, UNI (HyM, NAG, Metro, Colatingraf, Icomon Tel, Ability, Antara, Nampak, Colatingraf y System), seguida de ICEM (Rag, Endesa, Freudenberg, Anglogold; ICM (Faber Castell y Skanska), UITA (Accor) y FIP (Wazz). Barclays (UNI) y Club Mediterranee (UITA) no corresponden, porque son claramente extrarregionales. No se incluyeron los casos en que solo se hacen referencias generales sobre los stakeholders. CICA (ICM), CIETT (UNI), y UPU (UNI) son analizados por separado, por sus características diferenciadas. Para Takashimaya (UNI) no se dispuso de información. Hay que tener en cuenta. Solo IE e ITF no han firmado AM de este tipo, aunque la segunda dispone de, como se ha dicho, el primer convenio colectivo internacional.

² Un AM aclara en el capítulo sobre condiciones de empleo que la base es el empleo permanente, pero que el “temporario y part-time podría recibir igual tratamiento” (Norskse/ICEM). Otros dos AM explicitan que los firmantes promueven la movilidad internacional del trabajo (BS/UITA EDF/ICEM-ISP), y un tercero está directamente dedicado al tema, en cuanto a los desplazamientos de personal temporario de unas sucursales a otras (Club Mediterranee/UITA).

³ Existe un caso único (Skanska/ICM) en que, aún cuando el AM no tiene referencias, la FSI comenta, al presentarlo, que “por supuesto también elevará el estándar de miles de subcontratistas”

⁴ Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará los mayores esfuerzos”.. En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

empresas vinculadas, desde el momento de su selección. Para ello se utilizan las expresiones “criterio de selección”, “prerrequisito”, “elemento crucial”. Se entiende o explícita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior.

El primer modelo es el elegido en más de la mitad de los casos, con el resto repartido entre los otros dos, principalmente el tercero. A su vez, en el primero predomina FITIM y UNI, en el segundo FITIM y en el tercero¹. Un caso especial es el único acuerdo de FITTVC, aplicado a la empresa de diseño industrial española Inditex, que se dedica exclusivamente a la cadena de producción, destacando las fábricas y talleres externos.

Se encuentran además situaciones particulares: en los tres modelos, una autolimitación sobre el alcance del compromiso en relación a los derechos, al referirse solo a trabajo infantil y forzoso y/o a la salud y seguridad en el trabajo; la combinación de más de un formato, al diferenciar el alcance según el tipo de empresa vinculada; la delegación en los sindicatos de la responsabilidad de denunciar los casos de violación (en el análisis estos casos se han clasificado según el criterio mayor).

Para dimensionar el alcance del tercer formato en sus mejores expresiones, el Anexo III presenta la parte relevante del contenido de tres AM: EDF, Suez y el ya mencionado Inditex.

Existen también dos AM particulares: el de ICM, firmado con la cámara empresaria internacional de la construcción (en 2001) que está también directamente centrado en la relación entre el contratista con el dueño de la empresa demandante (introduciendo además la figura del “ingeniero”). En este acuerdo se tiende a enfatizar en la responsabilidad de los dueños y empleados de alto rango de la empresa demandante, para equiparar la situación con los contratistas (ver Anexo III)²; y el de UNI firmado con UPU, cuyo comité consultivo ya incluye a UNI pero además a proveedores de bienes y servicios de distribución que trabajan para el sector, por lo que en su funcionamiento ya incluye a las empresas vinculadas.

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

OIT ha comenzado a analizar la relevancia y aplicabilidad de estas cláusulas, en su nueva línea sobre cadenas productivas¹

¹ A lo interno del tercer modelo, algunos casos son de características ambiguas (todos de UNI: Telefónica, Portugal Telecom y Elanders).

² En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: “en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras, muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas en los mercados, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva”.

¹ El Taller de OIT “Sistemas mundiales de producción y el papel de los sindicatos” (Ginebra, mayo 2006, con el auspicio de Global Unions) produjo documentos sobre los sectores textil/vestido, alimentación, forestal, metalúrgico, electrónica de consumo, que han sido recogidos en el primer número del Boletín Internacional de Investigación Sindical “Estrategias sindicales frente a los sistemas mundiales de producción” (2009, vol 12, número 1). OIT está preparando una discusión general sobre “El trabajo

Cuadro I. Conceptos sobre Empresas Vinculadas en AM

I. Eje en Proveedores, Contratistas/Subcontratistas y Licenciarios

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

decente en las cadenas mundiales de suministro” (sujeta todavía a decisión del Consejo de Administración), la cual cuenta con el apoyo del Grupo de Trabajadores. El documento preliminar para el debate vincula de forma natural con la temática ETN, al reconocer que ha habido un desplazamiento de aquellas desde los propios países desarrollados a los países en desarrollo, ya que las decisiones de subcontratar implican a menudo la deslocalización al extranjero. También destaca que los códigos de conducta aplicables a los proveedores plantean muchas dificultades, y que existe falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos, por ejemplo en cuanto a los mecanismos que necesitan las empresas proveedoras para controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores y a la forma en que deberían abordar la falta de observancia. También hay incertidumbre en cuanto a la capacidad de las empresas para aplicar eficazmente los códigos, y a la forma de hacerlo, habida cuenta de que estos códigos se remiten a menudo a normas internacionales de trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas. En particular, recuerda que las organizaciones de trabajadores expresan preocupación porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus obligaciones como empleadores en lo que respecta a la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo, y que sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras puede afectar negativamente a las posibilidades de proteger a los trabajadores mediante la negociación colectiva, al negar a los trabajadores situados en el extremo inferior de la cadena el acceso a los verdaderos responsables de la adopción de decisiones que determinan efectivamente sus condiciones de trabajo.

I. Eje en socios, terceros y redes

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

Cuadro II. Alcance sobre Empresas Vinculadas en AM

I. Fórmula básica	Para las empresas vinculadas actuales y futuras, se intentará que respeten el contenido del AM, como base para buenas relaciones recíprocas	Bmw/FITIM; Gea/FITIM; D-Chrysler/FITIM; Leoni/FITIM; Prym/FITIM, Reinmetal/FITIM; Rochling/FITIM, skf/FITIM, Volkswagen/FITIM; Umicore/FITIM-ICEM; Lukoil/ICEM, Norkse/ICEM, Eni/ICEM; Statoil/ICEM, Ballast Nedam/ICM; Schwan Stabilo/ICM, Ikea/ICM, Veidekke/ICM; Hotchief/ICM; Danske Bank/UNI, Euradius/UNI; Shopitre/UNI; G4S/UNI; OTE/UNI, Portugal Telecom/UNI; Fonterra/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Carrefour/UNI
II. Fórmula Intermedia	Para las mismas empresas que en el modelo anterior, se sancionará a quienes no cumplan con los contenidos del AM, incluyendo la terminación de la relación contractual.	Aker/FITIM; Brunel/FITIM; Bosch/FITIM; Quebecor/UNI; Chiquita/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Indesit/FITIM, Sca/ICEM. Solo salud y seguridad en el trabajo: Arcelor/FITIM; Rhodia/ICEM.

<p>III. Formula máxima</p>	<p>Los contratos con empresas vinculadas incluirán en su contenido la obligación de cumplir con el AM.</p> <p>Se mantiene el criterio de las sanciones, aplicado a los anteriores y los futuros.</p>	<p>Renault/FITIM; Peugeot-Citroen/FITIM; Vallourec/FITIM; Eads/FITIM; Lafarge/ICEM-ICM, Edf/ICEM-ISP (especialmente en salud y seguridad en el trabajo), Suez/ICEM-ICM-ISP Pflaederer/ICM, Impregilo/ICM. Italcementi/ICM, Staedler/ICM; Royal Bam/ICM; Volker Wessels/ICM; Wilkhlan/ICM; Telefónica/UNI; Inditex/UNI; FranceTelecom/UNI; Iss/UNI; Elanders/UNI; PortugalTelecom/Uni; Inditex/FITTVIC;</p>
----------------------------	--	--

IV. EL TRABAJO TEMPORAL EN LOS ACUERDOS MARCO

Como se ha visto, el foco de los AM ha estado colocado en la subcontratación, pero recientemente ha comenzado una experiencia referida a la segunda gran vía de tercerización: el trabajo cedido desde agencias privadas de trabajo temporal (en adelante, ATT). Es el caso de UNI en 2008, cuando firmó un AM con CIETT, un corporativo integrado por seis empresas que están en los primeros lugares del ranking internacional (Adecco, Kelly Services, Manpower, Olympia Flexgroup AG, Randstad, USG People). A partir de este acuerdo, UNI creó una nueva sección encargada del tema, que publica un boletín periódico.

Este hecho está vinculado a un proceso más amplio comenzado a mediados de la década pasada, con las directrices del Consejo Europeo sobre crecimiento y empleo, que reorientaba sus prioridades en la materia, promoviendo la flexiseguridad. Como resultado, también en 2008 el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Directiva relativa al Trabajo a través de Empresas de Trabajo Tempora, que introduce varios nuevos elementos, principalmente la revisión de los obstáculos de carácter legal o administrativo a la promoción de las ATT, que en aquella directamente implica la obligación de que, a fines del 2011, los Estados miembro informen al Consejo sobre los posibles cambios, incluyendo excepciones en cuanto a la remuneración, y desvíos del principio de igualdad de trabajo, con límites y siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado. Además de establecer que estos informes deben ser concretados en consulta con los interlocutores sociales, la Directiva también promueve que los cambios sean alcanzados mediante acuerdos entre ellos mismos, incluyendo la revisión de los convenios colectivos existentes, e incluso la firma de nuevos acuerdos específicos¹.

En relación con las normas internacionales de trabajo, este proceso se centra en la promoción del convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas, que desde su

¹ A su vez, la Directiva implicaba retomar iniciativas de diez años antes sobre flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores, que solo habían concretado, en 1999, un acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, estancándose lo referido a duración máxima del trabajo, el trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, trabajo de temporada y cesión temporal de trabajadores, y la cesión temporal de trabajadores.

aprobación en 1997 presenta un escaso número de ratificaciones. A fin del 2011 habrá una conferencia internacional para reinstalar el tema².

El Memorando (en el Anexo V se presenta su texto completo) considera que las agencias complementan otras formas de empleo, y contribuyen así a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y satisfacer necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores. También reconoce la posible competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias y, con ello, el abuso potencial en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, mediante prácticas ilegales que pueden llevar al tráfico de seres humanos.

Se busca entonces combinar la promoción del desempeño de las ETT con la garantía de adecuada protección para los trabajadores, y se valoriza el Convenio 181, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a los trabajadores, el principio de no discriminación, el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, el diálogo social sectorial a nivel nacional y de empresa, y la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga

En general, el Memorando retoma entonces los principales elementos de la Directiva, aunque sin los énfasis de ésta en cuanto a la flexiseguridad y a la propia revisión de restricciones, aun cuando se compromete a acompañar este proceso.

A mediados del 2010, Global Unions presentó una serie de principios para proteger los derechos laborales en esas empresas, en un contexto analítico que considera que la crisis convirtió en una de sus primeras víctimas a los trabajadores contratados por ATT. Su contenido toma distancia relativa de la Directiva e incluso del AM de UNI, al plantear que: existe una identificación entre el trabajo mediante ATT y la promoción que realiza el Banco Mundial, FMI, y OCDE como forma de flexibilidad del mercado de trabajo; la principal forma de empleo debe ser permanente y directa, por lo que el trabajo vía ATT no debe ser utilizado para eliminar estas formas ni para debilitar la organización y negociación colectiva; los trabajadores de ATT deben ser amparados por el mismo convenio colectivo que los demás trabajadores de la empresa usuaria, recibiendo igual trato y respeto, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo; no deben aumentar las brechas de género, continuar el abuso de los trabajadores migrantes; se necesita una legislación que defina la relación de trabajo y asegure que la contratación triangular no lleve a la pérdida de derechos y protecciones sociales³.

² OIT también ha destacado el tema de la vinculación entre agencias y trabajo precario, al incluir, como parte de la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo, del 2006, el siguiente párrafo: “cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo”. De todas formas, aclaraba que esto no supone la revisión del Convenio 181.

³ Dos acontecimientos del 2010 en relación a este tema son: la FITIM, junto a la IG Metall y los sindicatos indoneses del sector, vincularon la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente de Global Unions con el tema de ATT, desarrollando las Campañas “A trabajo igual, salario igual” y “Juntos por una vida mejor”; la CIETT realizó en Sao Paulo, Brasil el Primer Foro sobre Relación de Trabajo, Tercerización y Trabajo Temporal en Brasil.

ANEXOS

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

Código Básico	<p>1. Contenidos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios, se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados. - Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos. <p>2. Compromisos de las empresas vinculadas</p> <p>Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones; - permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados; - manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren; - informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este Código; - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código. <p>3. Otras cláusulas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. - Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.
ICM	<ul style="list-style-type: none"> - A las empresas vinculadas se les requerirá que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad. - La empresa y los subcontratistas deberán, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo y pagarán la seguridad social y las contribuciones a la pensión de jubilación de sus trabajadores.
FITIM	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa, antes de hacer acuerdos con otras empresas, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Acuerdo y utilizará toda su influencia para asegurarse de que las empresas vinculadas firmen acuerdos similares con sus respectivos sindicatos. - La empresa pedirá a las empresas vinculadas que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión del Acuerdo, proporcionando a un grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente. - Las empresas vinculadas que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y de no hacerlo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.

<p>FITTV</p>	<p>1. Contenidos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa reconoce que sus obligaciones se extienden a todos los trabajadores que producen bienes o servicios para la compañía sean o no empleados directos. Para ello, exigirá a las empresas vinculadas que respeten las prácticas laborales basadas en la normativa reconocida internacionalmente tal como figuran en el presente acuerdo. - La intención del Acuerdo es facilitar la negociación de convenios colectivos detallados entre afiliados de la FITTV y la empresa y sus empresas vinculadas. Deberá por tanto servir como una importante base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena de suministros. - Los requisitos que establece este Acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio. <p>2. Compromisos de las empresas vinculadas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa estipulará y exigirá a sus empresas vinculadas que se adhieran a las normas reconocidas internacionalmente que figuran en el Acuerdo. - Antes de realizar sus pedidos, la empresa evaluará si pueden cumplirse las disposiciones del Acuerdo y hará que sea una obligación contractual que se respete de forma continua. - La empresa no utilizará ni permitirá que las empresas vinculadas utilicen estos estándares mínimos y condiciones como el máximo alcanzable, o como las únicas condiciones permitidas por la empresa, o que sirvan como base para cualquier reclamación relativa a las normas o condiciones de empleo que deben aplicarse. - Cuando se haya firmado un acuerdo con otra empresa vinculada, es de esperar que las negociaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo y seguridad e higiene se inicien durante el primer año de aplicación de dicho acuerdo. - La empresa se asegurará contractualmente de que sus empresas vinculadas comprendan bien los términos del Acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo; - El objetivo del Acuerdo es permitir una gestión local adecuada entro de las fábricas de la cadena de suministros de la empresa. Esto sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y sus empresas vinculadas. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio. - La empresa convertirá en obligación contractual para sus empresas vinculadas el que respeten los términos del Acuerdo y se asegurará de que todos los contratos estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos. - La empresa establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar sus empresas vinculadas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del Acuerdo. - La empresa mantendrá un registro apropiado del compromiso de sus proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el A acuerdo; b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera;
---------------------	---

	<p>c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otras empresas vinculadas; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa exigirá a sus empresas vinculadas que presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del Acuerdo. - La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de una empresa vinculada. <p>3. Otras cláusulas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El compromiso de la empresa vinculada de cumplir con este procedimiento permitirá la continuación de su contrato con la empresa, - En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del Acuerdo por parte de una determinada empresa vinculada, el contrato se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos similares en dos ocasiones. - La empresa vinculada podrá autorizar a sus propias empresas vinculadas para que instituyan procedimientos similares. - De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del Acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes firmantes del acuerdo. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del presente acuerdo. - La empresa deberá incorporar como requisito en sus contratos que sus empresas vinculadas faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del Acuerdo.
--	--

ANEXO li. ACUERDOS MARCO VIGENTES AL 2010

UNI

Multinacional	País sede	Año
----------------------	------------------	------------

Barclays	Francia	1999 Aplicado a las sucursales africanas
Carrefour	Francia	2001
Telefónica	España	2001. Actualizado en 2007
OTE	Grecia	2002
ISS Facility Services	Dinamarca	2003. Actualizado en 2008
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2004
Metro	Alemania	2004
UPU, Union Postal Universal	Suiza	2005
COLATINGRAF	Sudamerica	2005
Portugal Telecom	Portugal	2006
NAG	Australia	2006
France Telecom	Francia	2006
Quebecor	Canadá	2006
Euradius	Holanda	2006
G4S	Reino Unido	2008
Danske Bank	Alemania	2008
CIETT	EEUU	2008 Es una alianza que representa a las empresas multinacionales de trabajo temporario Adecco, Manpower, Kelly Services, Olimpia Flexgroup. Randstad, y USG People
Icomon Tecnología	Brasil	2008
Takashimaya	Japón	2008
Tel Telecomuni	Brasil	2009

Cacoes		
Nampak	Sudáfrica	2008
Ability	Brasil	2009
Elanders	Suecia	2009
Inditex	España	2009 Es un grupo de sociedades dedicadas a fabricación, distribución, venta de prendas de vestir, calzado y complementos. Este AM se refiere a la parte de servicios. Ver FITTVC.
Shopitre Checkers	Suiza	2010
System Televisyen Malasia Berhad	Malasia	2010
Antara	Suecia	2010

Comentarios: en sus registros, UNI 1. incluye tres “acuerdos negociados por afiliadas cubriendo principios fundamentales y procesos de acuerdos globales” (Allianz, Nordea y Skandia), de los cuales no proporciona los textos; 2. contabiliza por separado el acuerdo CIETT para cada uno de sus firmantes; 3. mantiene en su registro los AM con Falck y Securitas, aún cuando fueron absorbidos posteriormente por el AM con G4S; 4. no incluye al AM con COLATINGRAF; 5. no incluye el texto del AM Takashimaya.

Indesit (ex Merloni Elettrodomestici)	Italia	2002
Volkswagen	Alemania	2002
Daimler Chrysler	Alemania y EEUU	2002
Leoni	Alemania	2003
GEA	Alemania	2003
SKF	Suecia	2006
Rheinmetall	Alemania	2003
Bosch	Alemania	2004
Prym	Alemania-Francia	2004
Renault	Francia	2004
BMW	Alemania	2005
EADS, European Aeronautic Defense and Space Company	Francia	2005. Embraer de Brasil es miembro.
Rochling	Alemania	2005
Arcelor Desde el 2006 Arcelor es parte de Mittal, con sede en Holanda (con presencia en México)	Luxemburgo	2005
PSA Peugeot Citroen	Francia	2006
Brunel	Holanda	2008
Vallourec	Francia	2008
Aker	Noruega	2008

Comentarios: 1. FITIM también ha firmado un acuerdo con General Motors para sus plantas Opel en Europa, con la Federación Europea de la Metalurgia (EMF)

ICM

Faber-Castell	Alemania	2000
Hochtief	Alemania	2000
Skanska	Suecia	2001
CICA, Cámara Internacional de la Construcción	Mundial	2001
Ikea	Suecia	2001, Con un antecedente en 1998
Ballast Nedam	Holanda	2002
Impregilo	Italia	2004
Veidekke	Noruega	2005
Schwan-Stabilo	Alemania	2005
Staedtler	Alemania	2006
Royal BAM Group	Holanda	2006

Volker Wessels	Holanda	2007
Italcementi	Italia	2008
Wilkham	Alemania	2008
Pfleiderer	Alemania	2009. Según aclara el AM, es un grupo de 125 compañías operacionales que negocian como entidades independientes con sus propias ganancias y responsabilidad en el mercado.

Comentarios: ICM no incluye en sus registros el acuerdo con CICA.

ICEM

Statoil	Noruega	1998. Renovado en 2008, en el contexto de la nueva empresa Statoil/Hydro
Freudenberg	Alemania	2000 y 2002
Norkse Skog	Noruega	2002

AngloGold	Sudáfrica	2002
Endesa	España	2002
ENI	Italia	2002
RAG Group También se la conoce por Evonik	Alemania	2003
SCA, Svenska Cellulosa Aktiebolaget	Suecia	2004
Lukoil	Rusia	2004
Rhodia	Francia	2005

UITA

BSN (ExDanone, 1994)	Suiza	1989, 1992, 1994, 1997, 1999 y 2005
Accor	Francia	1996.
Chiquita	EEUU	2001. Firmado por COLSIBA, para su aplicación en América Latina
Fonterra	Nueva Zelanda	2002
Club Mediterranee	Francia	2003 (con vigencia hasta 2006). De aplicación en UE, otros países europeos y africanos.

Comentarios: 1. se ha mantenido el acuerdo con el Club Mediterranee, aunque perdió vigencia.

FITVC

Inditex	España	2007. Ver UNI. Este AM se refiere a la parte productiva.
---------	--------	---

FIP

WAZ Mediengruppe	Alemania	2007
------------------	----------	------

Comentario: no aparece en los registros de Global Unions

ICEM-ISP

EDF, Electricité de France	Francia	2004
----------------------------	---------	------

ICEM-ICM

Lafarge	Francia	2005
---------	---------	------

ICEM-FITIM

Umicore	Bélgica	2007
---------	---------	------

ICEM-ISP-ICM

Grupo Suez	Francia	2010
------------	---------	------

ANEXO III: ACUERDOS EDF/ICEM/ISP e INDITEX/FITTV

I. Acuerdo ICEM-ISP CON EDF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Empleo estable y sostenible. GDF SUEZ reconoce la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido. GDF SUEZ y todos los subcontratistas son enteramente responsables de que todo el trabajo se efectúe dentro del marco legal apropiado y, en especial, no buscarán evadir las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado. GDF SUEZ y todos sus subcontratistas cumplirán las obligaciones legales y contractuales hacia todos los trabajadores de acuerdo con la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos laborales y de seguridad social (*Convenio 102 de OIT*). GDF SUEZ y todos los subcontratistas pagarán las contribuciones de seguridad social y de pensiones de sus trabajadores dondequiera existan tales disposiciones. Las empresas se cerciorarán que los trabajadores no estén clasificados como profesionales independientes cuando se encuentren trabajando en condiciones de empleo directo (auto-empleo disfrazado). GDF SUEZ espera que sus asociados apliquen principios comparables y considera que ésta es una base importante para una relación de negocios duradera. Todos los empleados tendrán contrato de trabajo escrito o su equivalente.

III. Acuerdo INDITEX-FITTV, 2007. Acuerdan establecer un marco de colaboración con el que se contribuya a la implantación efectiva de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en su “cadena de producción” para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por INDITEX, o por sus Proveedores, Subcontratistas, o Fabricantes o/y Talleres Externos, (centros de producción ajenos a la propiedad de INDITEX) incluyendo aquellos centros de producción en los que ITGLW no tenga representación sindical.

Los compromisos son: 1. verificar la implantación de los Derechos de Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva en la “cadena de producción” de INDITEX. Caso de surgir algún problema, INDITEX e ITGLWF cooperarán en la búsqueda de soluciones, incluyendo la colaboración en programas de

formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas. 2. facilitar a ITGLWF información suficiente relacionada con los procesos de implantación de los Derechos de Asociación y de Negociación Colectiva en su cadena de producción. 3. informar del contenido del presente Acuerdo a sus proveedores y talleres externos y a sus sindicatos afiliados y aquellos otros no federados, respectivamente. 4. desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación de este Acuerdo en la “cadena de producción”.

El Grupo Inditex se compromete a que todos sus Fabricantes y Talleres Externos se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el Código.

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

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas: 1. autorizarán a Inditex y/ o a terceras partes designadas por Inditex, a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitarán a los inspectores y/ o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación; 2. mantendrán un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse; 3. No deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de Inditex que contravengan lo convenido en la “Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal del Grupo Inditex”; 4. no manipularán ni influirán a sus trabajadores ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento de este Código; 5. no podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por Inditex para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del presente Código; 6. asumen la responsabilidad de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de Inditex en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a Inditex.

Anexo IV. Acuerdo ICM-CICA sobre RSME, 2001

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

distingan de los costos de suministrar la construcción de las obras permanentes para las que se ha contratado al contratista.

Las partes en este Acuerdo:

1. Recomiendan que se incluyan los elementos siguientes en las especificaciones y los documentos de licitación de futuros contratos de construcción: todos los detalles completos de los requisitos sociales: 1. inclusión, en la medida de lo posible, de tales requisitos como partidas mensurables y con precios del presupuesto, 2. compromiso de que el propietario paga al contratista en plazos mensuales, los servicios efectivamente llevados a cabo por el contratista. Esta provisión se hace para asegurar que el propietario controla los requisitos enumerados en el contrato, y el contratista cumple con ellos, como es estipulado arriba. 3. compromiso que, bajo ningún concepto, estos artículos se pagarán con una "cantidad a tanto alzado" o estimada ser incluida en los gastos generales de los precios de unidad, que harían la implementación de estos requisitos imposibles de controlar por el propietario y el ingeniero.

2. Sugieren de manera no limitativa como ejemplos de los requisitos sociales mencionados en el § 1 arriba, los elementos siguientes: transporte de los trabajadores, equipamiento sanitario y servicio sanitario en la construcción o cerca de ella, alojamiento de los trabajadores y servicios relacionales, viviendas para la familia del personal permanente en la construcción y/o organización de turnos para permitir a los trabajadores una vida de familia decente volviendo a caso a intervalos razonables, formación, prevención y equipo para salud y seguridad ocupacionales, reconocimiento de la construcción de andamiajes como trabajo sujeto a especificaciones técnicas en lo concerniente a la seguridad de los trabajadores.

3. Acuerdan que estas medidas tienen que ser y pueden ser perfectamente compatibles con la productividad y la innovación

4. Reconocen que este enfoque tiene que adaptarse a las especificidades del proyecto, entre las cuales su tamaño, su ubicación y su duración, así como al entorno humano y social en el que se tendrá que llevar la obra y en conformidad con la economía del proyecto.

5. Coinciden en pensar que la mayor participación de los propietarios y de los ingenieros al lado de los principios definidos arriba podrían mejorar en gran medida las condiciones de los trabajadores del sector de la construcción.

6. Instan a las Organizaciones Internacionales a que se pongan a la cabeza de esta iniciativa, con el fin de crear el impulso que, en una segunda etapa, podría tener consecuencias benéficas para los proyectos locales financiados y administrados por los sectores privado y público de los países prestatarios.

Anexo V. Memorando de Entendimiento entre CIETT y UNI Global Union en Empresas de Trabajo Temporal, 2008

Objetivos y fines. El presente Memorandum de Entendimiento aspira a crear una asociación entre UNI y las empresas miembros de CIETT corporativa con el fin de obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de empresas de trabajo temporal (ETT, en adelante) a través del diálogo social global. Los firmantes reconocen que:

- El Convenio 181 y la Recomendación 188 de OIT ofrecen un marco que permite la mejora del funcionamiento de las ETT.
- La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es el medio para asegurar condiciones de trabajo decente a los trabajadores de ETT.
- El trabajo a través de ETT contribuye a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y satisface necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores y busca complementar otras formas de empleo.
- Más discusión y elaboración son necesarias con respecto a un importante número de cuestiones. Se esforzarán por desarrollar acciones conjuntas dentro del marco de sus áreas de responsabilidad respectivas.

1. UNI y las empresas miembros de la CIETT reconocen que el trabajo de las ETT puede contribuir en grados diversos a:

- Facilitar las fluctuaciones en el mercado laboral, por ejemplo, la adecuación entre la oferta y la demanda.
- Aplicar políticas de mercado laboral activas y crear puentes entre el empleo y el desempleo al: ayudar a los que buscan trabajo a entrar o a volver a entrar en el mercado laboral; ayudar a las personas desfavorecidas a entrar en el mercado laboral; ofrecer más oportunidades de trabajo a más gente.

- Facilitar la transición de los estudios al trabajo, por ejemplo proporcionando a los estudiantes y a los jóvenes trabajadores su primer acceso a la vida profesional y una oportunidad de adquirir experiencia de trabajo.
- Facilitar la transición entre las asignaciones y los empleos, proporcionando formación profesional a los trabajadores de ETT.
- Promover la conversión entre diferentes tipos de contratos laborales, por ejemplo, asistiendo en la transición de un contrato de ETT a contratos de duración determinada o contratos indefinidos.
- Mejorar el equilibrio vida-trabajo, por ejemplo proporcionando acuerdos de horario laboral flexibles tales como trabajo a tiempo parcial y horas de trabajo flexibles.
- Ayudar a combatir el trabajo no declarado.

2. UNI y las empresas miembros de la CIETT convienen en que un marco normativo apropiado desarrollado para la explotación de las ETT tiene que:

- Garantizar que las ETT no compiten en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- Aclarar el papel, las obligaciones y los derechos de la ETT en su calidad de empleador de los trabajadores de ETT.
- Combinar protección adecuada, condiciones de trabajo y de empleo decentes para los trabajadores de empresas de ETT y condiciones apropiadas para la explotación de ETT en un mercado laboral en buen funcionamiento.
- Asegurar que la legislación que regula el uso de trabajo a través de ETT sea proporcional, no discriminatoria y objetiva, que promueva formas decentes de trabajo a través de agencias y que prevenga eficazmente abusos potenciales, tales como el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores.
- Promover normas de calidad en el sector, prevenir la competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias, contrarrestar abusos y prácticas ilegales, y combatir el tráfico de seres humanos.

3. UNI y las empresas miembros de la CIETT convienen en que un marco normativo para empresas de trabajo temporal debe incluir y promover:

- los principios garantizados por el Convenio 181 y la Recomendación 188, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a aquellos que busquen asignaciones temporales y servicios de colocación permanente proporcionados por la ETT.
- el trato igualitario para trabajadores de ETT con respecto a sus condiciones de trabajo y empleo fundamentales basado en el principio de no discriminación (por ejemplo, principios igualitarios, objetivos y transparentes para el cálculo de los salarios y prestaciones de los trabajadores temporales de agencia, considerando la legislación y la práctica nacionales).
- el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva garantizados por los Convenios 87 y 98 de la OIT.
- el diálogo social sectorial a nivel nacional y a nivel de empresa para el cual la negociación es el medio apropiado.
- la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga por trabajadores temporales de agencia sin perjuicio de la legislación o prácticas nacionales.
- la atención a la transparencia de los beneficios para los trabajadores (es decir, salario, seguro social, pensión, formación profesional).

4. Acciones que tomarán conjuntamente los firmantes:

A nivel nacional:

- Identificar y revisar los obstáculos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo del trabajo temporal de agencia y, donde sea apropiado, colaborar con los gobiernos nacionales para eliminarlos.
- Revisar la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección y, cuando corresponda, colaborar con los gobiernos nacionales con miras a la introducción de estos sistemas (que pueden incluir garantías financieras), que contribuirán al desarrollo de buenas normas para el sector, siempre y cuando estos sistemas sean proporcionales, no discriminatorios y objetivos y no tengan por objetivo entorpecer el desarrollo de trabajo a través de ETT.
- Colaborar con los gobiernos nacionales para proporcionar protección social adecuada y continua a los trabajadores de ETT, así como prestaciones de subsistencia estipuladas por redes de seguridad.
- Promover el diálogo social sectorial como la plataforma apropiada para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de ETT, así como las condiciones de uso de trabajo a través de ETT.

A nivel global:

- Colaborar con la OIT para promover la ratificación del Convenio de la OIT 181 y la aplicación de la Recomendación 188

- Cooperar con la OIT, la OIM y otras organizaciones para promover instrumentos internacionales y acciones para eliminar el tráfico de seres humanos (por ejemplo, los convenios de la OIT pertinentes sobre el trabajo forzoso y la migración, los Principios Éticos de Atenas, UN/GIFT, etc).
- Seguir investigando el sector y detallando percepciones y condiciones para los trabajadores y para los empleadores (por ejemplo, sobre creación de empleo, trabajo precario, etc).
- Promover la creación de un foro de diálogo sectorial global sobre el trabajo a través de ATT.

5. Aplicación del presente Memorando por UNI y las empresas miembros de CIETT:

- Se comprometen a dar a conocer este Memorando a sus efectivos y a sus estructuras corporativas, respectivamente.
- Se reunirán dos veces al año, con el fin de evaluar la aplicación y abordar todo conflicto que pueda surgir en lo concerniente a la aplicación del Memorando, así como revisar el respeto mutuo y su implementación.
- Los secretariados de ambas organizaciones se mantendrán en comunicación permanente entre estas reuniones.