

Casos de estudio en Italia

Bosch. Empresa del sector manufacturero activa en distintos sectores productivos, como los componentes para vehículos y electrodomésticos.

AMI:

- *Título: Principios básicos de Responsabilidad Social en Bosch.*
- *Número: primer Acuerdo firmado. Ningún acuerdo anterior ni renovación. Ninguna mención escrita sobre el vencimiento del Acuerdo entre las partes.*
- *Fechas: marzo de 2004.*
- *Ámbito de aplicación: todos los establecimientos mundiales, incluso los proveedores.*
- *Iniciativa conjunta por iniciativa del CEE Bosch.*

Contenidos principales del Acuerdo

Referencia a los principios contenidos en los convenios fundamentales de la OIT.

Respeto y reconocimiento de los derechos humanos; igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación; políticas de integración de los trabajadores con discapacidad; libertad de elección del empleo; abolición del trabajo infantil; condiciones de trabajo equitativas; respeto de los derechos de salud y seguridad en el lugar de trabajo; formación profesional; protección del medio ambiente.

1

Medidas de seguimiento e implementación

El Acuerdo no menciona explícitamente la presencia de un organismo de seguimiento ni un sistema específico de informes de evaluación. Sin embargo, los actores indicados para la actuación del Acuerdo son los máximos directivos de la empresa, en sus respectivos sectores, sedes regionales y empresariales. Seguidamente a la acción de control de la aplicación efectiva del Acuerdo, la dirección de la empresa informa al CEE (Europa Committee) sobre la necesidad de discutir las medidas a adoptar. El encuentro anual del CEE y el encuentro cada cuatro años del Comité de Empresa Global (*Global Committee* instituido en manera informal después del Acuerdo) son las plataformas en las que se discuten el seguimiento y la actuación del Acuerdo.

Por lo que concierne a la presentación de informes, el anual sobre la responsabilidad social de empresa representa la herramienta principal de información.

ENEL. Empresa del sector energía. Presencia geográfica en escala mundial, con prevalencia en Europa, América Latina y Norteamérica.

AMI:

- *Título: Enel Global Framework Agreement.*
- *Números: primer Acuerdo Internacional, a la espera de la renovación. Protocolo de responsabilidad social corporativa firmado anteriormente en 2009 entre la dirección de la empresa y las representaciones sindicales italianas en el sector de la energía.*
- *Fechas: 14 de junio de 2013*
- *Ámbito de aplicación: todos los establecimientos mundiales, incluso los proveedores.*

Contenidos principales del Acuerdo

Amplias referencias a los convenios fundamentales de la OIT y a los estándares principales de relaciones industriales basados en el diálogo social. Respeto de la salud y la seguridad de los trabajadores y del trabajo digno, prohibición del trabajo infantil, prohibición de discriminación y violencia en el lugar de trabajo, soporte a la formación profesional; protección del medio ambiente. Enfoque en la exigencia de compartir estos principios en las sedes del grupo, los proveedores y la cadena de suministro.

Medidas de seguimiento e implementación

El Comité de Empresa Global (que constituye el mismo Acuerdo en 2013) y la dirección de la empresa tienen la función de supervisar la aplicación de los principios establecidos por el Acuerdo. Las Federaciones Europeas EPSU e IndustriAll Europe, las Federaciones Sindicales Globales IndustriaALL Global Union y PSI y el coordinador del CEE hacen parte del Comité de Empresa Global. A estas presencias se añaden los miembros designados por los sindicatos nacionales de Italia, España, América Latina, Rusia, Eslovaquia y Rumania, y una representación

a rotación de los países con menor número de trabajadores. La composición del Comité de Empresa Global, durante la fase de seguimiento, apuesta por garantizar la coherencia con los estándares definidos por el Acuerdo en todo el ámbito territorial de la empresa. El Acuerdo contempla también la institución de Comisiones Multilaterales, órganos encargados de producir recomendaciones conjuntas sobre temas como la igualdad de oportunidades, salud y seguridad en el lugar de trabajo y formación. Para garantizar una efectiva comunicación entre las partes se instituyeron una Comisión de Coordinación Sindical (*Coordinating Union Committee, CUC*) y una Comisión de Coordinación Empresarial (*Coordinating Management Committee, CMC*).

Salini-Impregilo. Empresa del sector de la construcción con 35.000 trabajadores que desarrollan su actividad en un ámbito geográfico de 50 países. Son numerosos los trabajadores contratados por agencias externas en régimen de subcontratación.

AMI:

- *Título: International Framework Agreement entre SALINI-IMPREGILO S.p.A. y Building and Wood Worker's International (BWI), FENEAL UIL, FILCA CISL y FILLEA CGIL.*
- *Números: primer Acuerdo firmado por el Grupo Salini-Impregilo. Antes de la fusión, en 2004 Impregilo S.p.A. había firmado un Acuerdo internacional que perdió validez al momento de la fusión. Las partes no hacen mención a renovación alguna del Acuerdo ni a un vencimiento escrito.*
- *Fechas: 13 de octubre de 2014*
- *Ámbito de aplicación: todos los establecimientos mundiales, incluso los proveedores.*

Contenidos principales del Acuerdo

El Acuerdo se remite a los principios clave de los convenios de la OIT citados en el anterior Acuerdo firmado por Impregilo S.p.A. en 2004, optando por extender la relevancia de algunos temas, en primer lugar, la necesidad de proteger a los trabajadores inmigrantes asumidos por sociedades en régimen de subcontratación. El Acuerdo ampara también la eliminación de la

discriminación, la prohibición del trabajo infantil, el derecho a la negociación colectiva y a la libre asociación sindical, así como la salvaguardia de las condiciones salariales y de trabajo. Se hace mención también al tema del respeto del medio ambiente y el derecho a la formación profesional. A diferencia de otros Acuerdos, se cita expresamente el derecho para los trabajadores a los aportes para la previsión social y jubilación.

Medidas de seguimiento e implementación

Institución de un grupo de seguimiento compuesto por la dirección de la empresa, los representantes de los Recursos Humanos y los delegados de las Federaciones signatarias (la Federación Sindical Global BWI y la federaciones sindicales italianas del sector de la construcción FILLEA CGIL, FILCA CISL y FENEAL UIL). El grupo se reúne anualmente para evaluar la correcta actuación del Acuerdo y el respeto de los principios establecidos. La dirección de la empresa se encarga de redactar los informes sobre la actividad y compartirlos durante las reuniones. La Federación Sindical Global BWI cumple una función importante: hacer llegar los requerimientos de las representaciones sindicales locales a las federaciones sindicales italianas y a la dirección de la empresa. Las visitas en la empresa del grupo de seguimiento contribuyen a establecer contactos con las representaciones locales.

4

ENI: Empresa del sector energía.

AMI:

- *Título:* Acuerdo sobre las Relaciones Industriales Transnacionales y sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (2002); Acuerdo Global sobre las Relaciones Industriales y la Responsabilidad Social de las Empresas (2016).
- *Números (renovaciones incluidas):* 2 principales + 2 renovaciones (+2 AME sobre salud y seguridad).
- *Fechas:* 2002, 2004, 2009, 2016
- *Ámbito de aplicación:* todos los establecimientos mundiales, incluso los proveedores.

Contenidos principales del Acuerdo

2002: profundo respeto de los principios y de los derechos humanos y de los derechos en el trabajo, ratificados por las Cartas y los Convenios de la Organización de las Naciones Unidas y la OIT; Responsabilidad Social de las Empresas. Código ético y de sostenibilidad con accionistas y partes interesadas: transparencia y honradez. Respeto de las personas. Atención por los temas medioambientales y de la salud y seguridad, de la igualdad de oportunidades; respeto de las diferencias culturales y religiosas.

2016: profundo respeto de los principios y de los derechos humanos y de los derechos en el trabajo, ratificados por las Cartas y en los Convenios de la Organización de las Naciones Unidas y la OIT; Responsabilidad Social de las Empresas. Código ético y de sostenibilidad con accionistas y partes interesadas: transparencia y honradez. Respeto de las personas. Ambiente, salud y seguridad, maternidad (estándares occidentales), promoción de la igualdad de oportunidades, respeto de las diferencias culturales y religiosas y modelo participativo en las relaciones industriales. Coordinador sindical.

Medidas de seguimiento e implementación

Reunión anual, con la participación de los organismos signatarios, 5 representantes a rotación de los numerosos países donde el Grupo está presente y 5 representantes del comité restringido del CEE.

Coordinador designado de las organizaciones sindicales.

Electrolux. Empresa del sector metalmeccánico con 22 plantas de producción en Europa.

AMI:

- *Título: International Framework Agreement entre AB Electrolux y los representantes de los trabajadores de IF Metall, Unionen, IMF y KFD del AB Electrolux Board.*
- *Números: 1*
- *Fechas 2010. La duración del Acuerdo es indeterminada, pero en caso de “cambios sustanciales” del código de conducta, los representantes KFD “tienen derecho a dar inicio a las negociaciones relacionadas con el Acuerdo”.*
- *Ámbito de aplicación: “aplicable a todas las unidades en el interior del Grupo” incluso a los proveedores y subcontratistas.*

Contenidos principales del Acuerdo

Solo dos páginas relativas a la actuación, bajo forma de AMI, del anterior código de conducta, con una lista de referencias a las normas fundamentales del trabajo y a los convenios de la OIT y a las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. Salud y seguridad en el trabajo. Prohibición de discriminación y molestias en todas las formas. Resalto de los temas del medio ambiente (“preocupación clave para Electrolux”). Marco legislativo aplicable. Además del AMI, las partes firmaron un Acuerdo por separado que compromete a la empresa a no organizar o financiar sindicatos de empresa o sindicatos “de cómodo”, a no poner en práctica ni sostener actividades antisindicales y a no adoptar iniciativas que puedan desalentar a los trabajadores a constituir sindicatos efectivos.

6

Medidas de seguimiento e implementación

Último párrafo del Acuerdo. 1) “La dirección es responsable de la información de los trabajadores y de la actuación de los respectivos derechos, deberes y responsabilidades en virtud del presente Acuerdo Marco Internacional y del Código de conducta en el puesto de trabajo de Electrolux”. 2) “Los resultados en materia de actuación y respeto de estas disposiciones serán

presentados y discutidos una vez al año con los representantes de los trabajadores (KFD) del Consejo de administración de AB Electrolux”. De conformidad con la legislación sueca, la participación de los trabajadores cumple un rol en la gestión del AMI. “Un representante LO y uno de PTK serán parte del comité de seguimiento de la conformidad del AMI y del código de conducta”. Por este motivo se ha previsto la institución de un “comité de seguimiento”. En cumplimiento de los acuerdos, la conformidad con el código de conducta se examina y discute con los representantes de los trabajadores durante una reunión específica celebrada una vez al año. El diálogo examina los resultados de las evaluaciones y las comprobaciones internas del código de conducta, proporciona una visión panorámica de los casos denunciados a través de la *Ethics Helpline* y analiza ámbitos generales para la mejora.