



## **Eje Democratización de las Relaciones Laborales Empresas Multinacionales: RSE e Inversión regulada**

### **GLOBAL**

#### **Nota 2**

### **GRUPO DE TRABAJO CIOSL-FSI SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES**

### **CODIGO BÁSICO DE PRACTICAS LABORALES PARA EMN 1997**

#### ***Presentación***

*En agosto de 1997, el Grupo de Trabajo CIOSL-SPI (Secretariados Profesionales Internacionales) terminó un trabajo de varios años dirigido a la aprobación de un Código Básico de Prácticas Laborales para Empresas Multinacionales.*

*El Código incluye:*

- responsabilidades hacia los trabajadores en materia de condiciones de producción y de salario justo y condiciones de trabajo decentes.*
- garantías, con base en los convenios de la OIT, tanto los que luego formarían parte de la Declaración de 1998, junto a los principios referidos a salud y seguridad en el trabajo, salario justo, horas de trabajo no excesivas, representación. También se menciona la relación de empleo, para contemplar las situaciones en que son evitadas a través del uso de subcontratación o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones.*

*Se aclara que los códigos:*

- *no son un sustituto de la cooperación intergubernamental internacional, y de los acuerdos negociados multilateralmente.*
- *no reemplazan el accionar de los propios trabajadores.*
- *pueden ser también incorporados por asociaciones de industria, mediante una declaración formal.*
- *se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios para la empresa, sean o no empleados de ésta (contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios)*
- *la responsabilidad de su implementación debería recaer en la sección apropiada de la organización y en cada lugar de trabajo.*
- *debe haber una supervisión independiente de las empresas, en la cual los sindicatos deberían cumplir una función, con su costo debe estar a cargo de las empresas.*

## **VERSIÓN COMPLETA**

### **Preámbulo**

1. (Nombre de la empresa) reconoce sus responsabilidades para con los trabajadores/as respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios para (nombre de la empresa) sean o no empleados de (nombre de la empresa).

2. Todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por (nombre de la empresa) debe recibir un salario justo y condiciones de trabajo decentes y debe disfrutar de las normas de trabajo internacionales establecidas por los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. (Nombre de la empresa) requerirá que sus contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios (titulares de licencias) respeten estas condiciones y observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos de (nombre de la empresa) o cuando suministren servicios vendidos por (nombre de la empresa), antes de hacer encargos a abastecedores principales, arreglar con contratistas y subcontratistas, o conceder licencias, (nombre de la empresa) evaluará si se pueden implementar las disposiciones de este Código.

5. A los efectos de este código, el término contratista cubre cualquier persona física o legal que contrata a (nombre de la empresa) para llevar a cabo trabajos o prestar servicios. El término "subcontratista" cubre a cualquier persona física o legal que contrata a un contratista, tal como se define más arriba, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con (nombre de la empresa). El término "abastecedor principal" cubre a cualquier persona física o legal que proporciona a (nombre de la empresa)

material o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, comercializados por (nombre de la empresa). Un abastecedor principal puede ser alguien que provee servicios cuando estos servicios son considerados parte del producto final suministrado por (nombre de la empresa) Los términos “concesionario” y “titular de licencia” cubre a cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con (nombre de la empresa), emplea para cualquier fin el nombre de (nombre de la empresa) o sus marcas o logotipo registrados y reconocidos.

## **Disposiciones**

5. (Nombre de la empresa) y sus contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios involucrados en la producción y/o distribución de bienes para (nombre de la empresa) garantizarán que:

### **EL EMPLEO ES LIBREMENTE ELEGIDO**

No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario (Convenios de la OIT 29 y 105). Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen “depósitos” o sus papeles de identidad en manos del empleador.

### **NO HAY DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO**

Se velará por que se respeta la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas (Convenios de la OIT 100 y 111).

### **NO SE USA EL TRABAJO INFANTIL**

No se utilizará el trabajo infantil. Sólo se contratará a trabajadores y trabajadoras de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria (Convenio 138 de la OIT). Se proporcionará asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo.

### **SE RESPETAN LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El derecho de los trabajadores/as a formar sindicatos y a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente será reconocido (Convenios 87 y 98 de la OIT). Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los lugares de trabajo para permitirles realizar sus funciones de representación. (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT). Los empleadores deben adoptar un enfoque positivo para con las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades de organización.

### **SE PAGAN SALARIOS JUSTOS**

Los salarios y subsidios que se pagan por un trabajo estándar cumplirán por lo menos con las normas mínimas legales o industriales y ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y representar un ingreso discrecional. No se permitirán deducciones de los salarios por motivos disciplinarios, ni se realizarán deducciones de los salarios no previstos por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador. Todos los trabajadores deben recibir

información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de ser contratados y sobre detalles particulares de sus salarios para el período que se les paga cada vez que reciban un salario.

#### **HORAS DE TRABAJO NO EXCESIVAS**

Las horas de trabajo corresponderán con la legislación vigente y las normas de la industria. En cualquier caso, no se pedirá a los trabajadores/as que trabajen regularmente más de 48 horas por semana y se les dará por lo menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras deben ser voluntarias y en ningún caso exceder 12 horas al día, no podrán pedirse de forma regular y siempre deberán ser compensadas de forma extraordinaria.

#### **CONDICIONES DE TRABAJO DECENTES**

Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro e higiénico y se propiciarán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación por parte del empleador.

#### **SE ESTABLECE LA RELACIÓN DE EMPLEO**

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 o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones o suministrar empleo regular. Se debe brindar a los trabajadores/as jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y formación.

#### **(Conclusión)**

6. Contratistas, subcontratistas, principales abastecedores y concesionarios (titulares de licencias) se comprometerán a apoyar y cooperar en la implementación y supervisión de este código, de la siguiente manera:

- facilitando a (nombre de 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/as concernidos sobre las disposiciones de este código;
- evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un/a trabajador/a por suministrar información respecto a la observancia de este Código.

7. Los contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios (titulares de licencias) encontrados culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción

de bienes para (nombre de la empresa) o a proveer servicios a (nombre de la empresa).

8. Cualquier duda con respecto a la interpretación del significado de las disposiciones del Código se resolverá conforme al procedimiento establecido en el Memorándum de Acuerdo en (nombre del acuerdo de implementación y supervisión entre la empresa y el sindicato y cualquier otra organización).

9. Las disposiciones de este código constituyen sólo normas mínimas. (nombre de la empresa) no pretende, no utilizará, y no permitirá que ningún contratista, subcontratista, abastecedor principal o concesionario utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por (nombre de la empresa) o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.