

European Federation
of Building
and Woodworkers



CONTROL Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

Una caja de herramientas para apoyar a los
representantes de los comités de empresa
europeos

Mayo 2021



Cofinanciado por
la Unión Europea



Contribuyeron a este estudio

Syndex : Nordine Aït Larbi, Olivier Chabrol, Fabrice Warneck

WMP : Stefan Stracke

Diseño de la página

Syndex

Créditos de las fotos: Olivier Aubert (portada). Unsplash

PRÓLOGO

Estimado miembro del CEE,

La Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM) apoya a los comités de empresa europeos (CEE) como foros que permiten a los representantes de los sindicatos y los trabajadores expresar y defender los intereses de los trabajadores a través de las fronteras dentro de las empresas multinacionales (EMN), y que también sirven como plataforma para alentar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato. Nuestra política consiste en hacer uso del marco jurídico europeo único, basado en la Directiva 2009/38/CE sobre CEE, para defender los derechos de los trabajadores. El marco jurídico dista mucho de ser perfecto, pero da a los trabajadores de las multinacionales la oportunidad de participar en el diálogo social de la empresa sobre varios temas, desde la salud y la seguridad hasta el control y la aplicación de los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación.

Las grandes empresas constructoras y de materiales de construcción, con sus decenas de miles de subcontratistas y proveedores, subcontratan su mano de obra no sólo para obtener mayores grados de especialización, sino sobre todo para ahorrar costes. La presión de los costes que se transmite a lo largo de la cadena de suministro y subcontratación da lugar a malas condiciones de trabajo, a la explotación o al desconocimiento del derecho a organizarse en sindicatos.

Los CEE, con su derecho de información y consulta, pueden ser un instrumento estratégico para que los representantes de los trabajadores y los sindicatos controlen las prácticas de suministro y subcontratación en una multinacional.

Esta caja de herramientas está diseñada para ayudar a los CEE en este sentido.

La FETCM, junto con su red de coordinadores de CEE y sus sindicatos nacionales afiliados, está dispuesta a prestar todo el apoyo posible para supervisar y hacer cumplir los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro. Esperamos que ustedes, como representantes del CEE, hagan un buen uso de esta caja de herramientas prácticas.

Agradezco sinceramente a todos los colegas y organizaciones afiliadas que han participado en la creación de esta caja de herramientas, especialmente a los representantes y coordinadores de los CEE de LafargeHolcim, Royal BAM y Vinci, a los responsables de RRHH de las empresas que han colaborado y a los investigadores de Syndex que han redactado el texto.

Saludos solidarios,

*Tom Deleu
Secretario General
Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera
(FETCM)*

INDICE DE CONTENIDOS

PARTE 1

CONSIDERACIÓN DEL RIESGO SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR : RETOS PARA LOS TRABAJADORES, BUENAS PRÁCTICAS Y HERRAMIENTAS PARA LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS **7**

- #1 Riesgo de dumping social entre los subcontratistas y proveedores 8
- #2 Una cadena de valor muy fragmentada 9
- #3 Conocer y actuar sobre las políticas de compras de las empresas : un gran reto para los comités de empresa europeos 10
- #4 Obstáculos a la intervención de los CEE y herramientas existentes 11
- #5 Un reto muy actual 15

PARTE 2

LAS HERRAMIENTAS Y CÓMO APLICARLAS **17**

- #1 ¿ Cual es la mejor estrategia para los sindicatos y los CEE ? 18
- #2 La información completa es un punto de partida 20
- #3 « Tenemos información fiable y queremos actuar » 24

PARTE 3

FICHAS ILUSTRATIVAS : PRESENTACIÓN DETALLADA DE LAS HERRAMIENTAS Y LAS LEGISLACIONES **33**

PARTE 4

CONOCER LA POLÍTICA DE COMPRAS Y SUBCONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA ACTUAR COMO MIEMBRO DEL CEE **45**

- #1 El conocimiento concreto de la política de compras responsables de su empresa es un requisito esencial para la actuación de los miembros del CEE 46
- #2 El marco de intervención de las multinacionales en su cadena de valor es la política de compras responsables 49

PARTE 5

ESTUDIOS DE CASO **53**

- #1 Vinci 54
- #2 LafargeHolcim 63
- #3 Royal BAM 71

Nota metodológica

Esta caja de herramientas se ha elaborado a petición de la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera, a partir de una investigación teórica "en sala" y de estudios de casos de tres empresas multinacionales: Royal BAM (Países Bajos), LafargeHolcim (Suiza) y Vinci (Francia).



PARTE 1

**RETOS PARA LOS TRABAJADORES,
BUENAS PRÁCTICAS Y HERRAMIENTAS
PARA LOS COMITÉS DE EMPRESA
EUROPEOS**

#1 RIESGO DE DUMPING SOCIAL ENTRE LOS SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES

El uso de la subcontratación permite a las grandes empresas constructoras cubrir una necesidad de competencias especializadas que no tienen en su plantilla o que no están disponibles en el lugar donde se lleva a cabo una obra. Desde esta perspectiva, la subcontratación no es necesariamente un problema. La subcontratación -y en particular la subcontratación técnica- es una parte integral del negocio de las grandes empresas. Sin ella, sus principales logros no serían posibles.

Esto hace aún más necesario tener en cuenta el riesgo social y medioambiental en toda la cadena de valor. El reto de los CEE es saber posicionarse para prevenir estos riesgos, en beneficio de los trabajadores (y también de los trabajadores, de los subcontratistas y proveedores) y, en última instancia, de la empresa y sus logros.

Porque la subcontratación tiene a veces un aspecto negativo: la empresa subcontrata en ciertos casos para asegurarse el coste de un lote y asegurarlo a un precio bajo. El dumping social que puede producirse tiene consecuencias dramáticas: todo el mundo recuerda algún escándalo social o sanitario que ilustra este dumping, donde está en juego la relación entre una empresa cliente importante y su subcontratista o su cascada de subcontratistas.

Es difícil saber si la situación se ha deteriorado con el desarrollo del mercado único europeo, escasamente regulado (libertad de circulación de servicios y desplazamiento de trabajadores), o con la mayor apertura de las fronteras en ausencia de una inspección laboral con prerrogativas adecuadas. Pero el ecosistema del sector de la construcción parece ser un caldo de cultivo para el dumping social a lo largo de la cadena de valor.

Los proveedores de materiales y servicios podrían ser objeto del mismo análisis. Y algunas empresas multinacionales identifican los tipos de servicios que están más expuestos en términos de incumplimiento

LOS RIESGOS DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CADENA DE SUBCONTRATACIÓN

- > Los problemas más frecuentes en la cadena de valor de la construcción: condiciones de trabajo indignas, largas jornadas de trabajo, retraso en los pagos por parte de los subcontratistas, que conlleva el retraso en los pagos de los empleados y otros participantes en la cadena de valor, condiciones de alojamiento degradantes para los trabajadores desplazados (por ejemplo, algunos abusos tienen lugar fuera de la obra), etc. Se descuidan sectores enteros, alejados de la actividad principal: subcontratistas de seguridad o de limpieza.
- > Algunas empresas han identificado factores de riesgo: el trabajo no declarado o el desplazamiento ilegal, el préstamo ilegal de mano de obra y el delito de regateo, el incumplimiento del subcontratista 
- > También hay que tener en cuenta que, incluso cuando la externalización de servicios se lleva a cabo de acuerdo con la ley, las ventajas económicas de la subcontratación a menudo conducen a un empeoramiento de las condiciones de trabajo. Los empleados de las empresas subcontratadas no siempre se benefician de los convenios colectivos más ventajosos (salarios mínimos, primas, horarios de trabajo, vacaciones, etc.) ni de los planes de ahorro o participación en los beneficios de los empleados, negociados en las empresas más grandes.

de los derechos humanos, el trabajo y la salud/seguridad de los trabajadores (por ejemplo, la subcontratación en la minería, en los servicios generales, en el mantenimiento, etc. - [LafargeHolcim](#)).

#2 UNA CADENA DE VALOR MUY FRAGMENTADA

La cadena de valor está formada por todos los protagonistas que intervienen en la producción de un producto. En el sector de la construcción, va desde el cliente hasta los proveedores de materiales, pasando por las obras estructurales y todos los oficios y servicios a empresas (seguridad, limpieza). El cliente es el comitente, el director del proyecto es el orquestador de la obra y el que la diseña. Dependiendo del país y del subsector, las grandes empresas combinan las funciones de director de proyecto y contratista, y subcontratan materiales y servicios en mayor o menor medida.

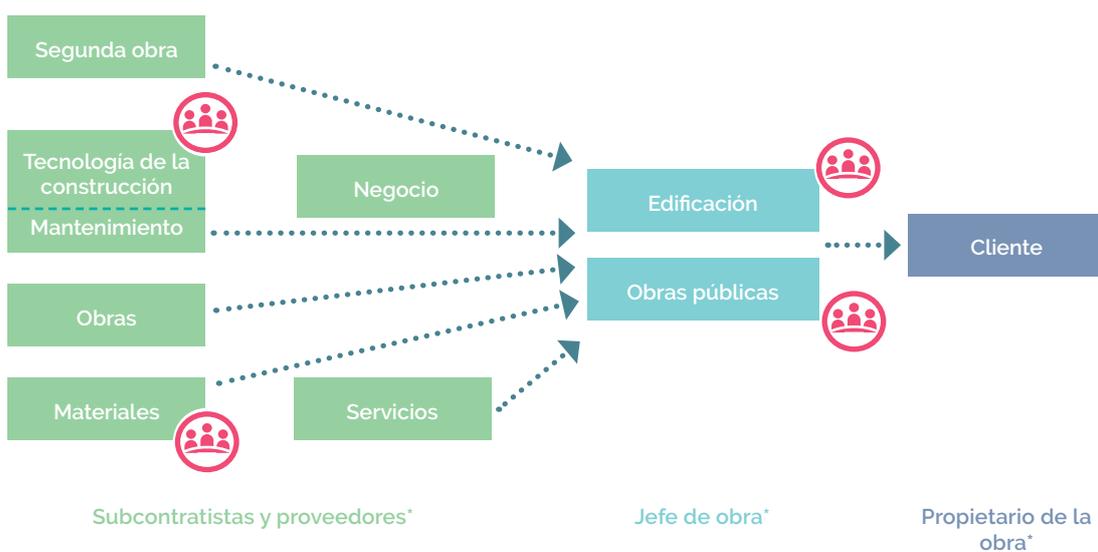
Por ejemplo, en contratistas generales europeos como Vinci o BAM, la subcontratación y las compras

representan más del 50% del volumen de negocio. En el caso de los fabricantes de materiales, como LafargeHolcim o Saint-Gobain, entre el 30 y el 40% de la mano de obra se subcontrata a proveedores y subcontratistas; el importe de las compras puede representar dos tercios del volumen de negocio !

El tamaño de los proveedores y subcontratistas varía (las filiales de las multinacionales son a veces ellas mismas subcontratistas). El número de proveedores es muy elevado: pensemos en los 110.000 proveedores de bienes y servicios de LafargeHolcim [Estudio de caso](#), los 35.000 de Royal BAM [Estudio de caso](#), las decenas de proveedores de muchas de las 290.000 obras de Vinci [Estudio de caso](#).

Los comités de empresa europeos (CEE) se crean en empresas multinacionales que operan en los sectores de la ingeniería, los materiales de construcción y la edificación.

Cadena de valor del sector de la construcción



Leyenda: presencia de un CEE « vende a »

* Posicionamiento en la cadena de valor:

#3 CONOCER Y ACTUAR SOBRE LAS POLÍTICAS DE COMPRAS DE LAS EMPRESAS : UN GRAN RETO PARA LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

En respuesta a las controversias que corren el riesgo de empañar su imagen, pero también bajo la presión de ciertas legislaciones nacionales (Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015, ley francesa sobre el deber de vigilancia de 2017, por ejemplo), las empresas se han dotado de herramientas para tomar en consideración el destino de los empleados de los subcontratistas y proveedores que participan en su cadena de valor.

DEBER DE DILIGENCIA

 [El deber de diligencia o diligencia debida: el surgimiento de limitaciones para las multinacionales en sus relaciones con los proveedores y subcontratistas](#)



Políticas empresariales de compras y subcontratación responsables

Códigos de conducta

Evaluaciones registradas en una herramienta informática : calificaciones externas y auditorías sociales

Normas y procedimientos estándar

Mapeo de los riesgos sociales entre los proveedores y subcontratistas

Planes de acción
Plan de vigilancia

Acuerdos: con federaciones sectoriales mundiales, europeas o nacionales

Funciones que cumplirá el CEE :
conocer, asociarse, influenciar, verificar, difundir

#4 OBSTÁCULOS A LA INTERVENCIÓN DEL CEE Y HERRAMIENTAS EXISTENTES

A los comités de empresa europeos les resulta difícil ocuparse de este tema. Es necesario destacar las herramientas de que disponen.

Obstáculos y retos

Comprender su papel como miembro del CEE		
<i>Reto : articular su papel de miembro del CEE con su papel de representante de los trabajadores en las filiales.</i>		
Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
<p>Conocer las guías sindicales nacionales sobre el respeto de los derechos sociales en la subcontratación</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Federaciones sindicales nacionales y confederaciones nacionales 	<p>Ejemplo alemán <i>guía de la DGB sobre la movilidad justa</i> (📄 « el proyecto "fair mobility" »).</p> <p>Ejemplo francés <i>guía de demandas de la CGT, guía de la CFDT sobre la subcontratación responsable</i> (📄 « ejemplos de cajas de herramientas sindicales francesas »).</p>

Falta de información sobre los aspectos transnacionales de la política de compras		
Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
<p>Obtener la información correcta</p> <p><i>Solicite a la dirección de la empresa los indicadores pertinentes, basándose en un buen análisis de las herramientas informáticas de su política de compras.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> > El CEE > Los comités de empresa de las filiales nacionales > Por consejo o recomendación de un experto, si es necesario 	<p>Las empresas realizan un seguimiento de los indicadores sin informar al CEE: número de alertas registradas, número de proveedores incluidos en la lista negra, planes de progreso firmados con subcontratistas y proveedores, clasificación de los servicios adquiridos en función de los riesgos sociales, medioambientales y de salud y seguridad, etc. Potencialmente, estos datos pueden presentarse por país.</p> <p>📄 Una herramienta para conocer las bases de datos de compras, incluyendo una evaluación de proveedores/subcontratistas</p>

Desconocimiento de la política de compras de la empresa

Reto 1 : ¿ Son suficientes los principios de estas políticas ?

Reto 2 : ¿ Estas políticas, interesantes en teoría, se ponen realmente en práctica en el día a día ?

¿ Quién mejor que los representantes de los trabajadores formados para garantizar que los compromisos de las políticas de compras se apliquen en la realidad diaria ?

Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
<p>Formación sobre la política de compras, las herramientas internas de la empresa, sus principios rectores y compromisos</p> <p><i>¿ Quién es el responsable de las contrataciones ? ¿ Quién garantiza que los proveedores y subcontratistas respeten las condiciones de trabajo ? ¿ Cómo se evalúan ? ¿ Qué herramientas informáticas se utilizan para registrar estas evaluaciones ?</i></p>	<p>> La dirección de su empresa (departamento de RSC...)</p>	<p>Ejemplos en  LafargeHolcim y  BAM</p> <p><i>La política de compras y las relaciones con los proveedores están centralizadas, por país o globalmente, y las evaluaciones de los subcontratistas y proveedores en cuanto a su impacto en la salud/seguridad, los derechos sociales y humanos y el medio ambiente están centralizadas en herramientas informáticas únicas.</i></p>
<p>Análisis de la política de compras de la empresa</p> <p>Análisis de las innovaciones y buenas prácticas</p>	<p>> Une firma externa como Syndex</p>	<p>Ejemplos en  Royal BAM :</p> <p><i>Al momento de seleccionar un subcontratista, en teoría, un precio demasiado bajo puede considerarse un factor de riesgo y el análisis se centra en los costes del subcontratista.</i></p> <p>Ejemplos en  Vinci : <i>una asociación público-privada de Vinci con la oficina de Qatar de la OIT para crear condiciones de contratación responsables en Bangladesh (contra la práctica del pago de tasas de contratación por parte del trabajador).</i></p>

Desconocimiento de los acuerdos existentes y sus implicaciones

Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
<p>Formación sobre los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) existentes, firmados por las federaciones sindicales internacionales o europeas</p> <p><i>Con el objetivo de verificar su aplicación y mejorarla. Un acuerdo global sobre derechos fundamentales contempla, por ejemplo, el derecho a la expresión colectiva de intereses. Este derecho está amenazado en algunas empresas.</i></p> <p>Formación sobre los mecanismos de reclamación por incumplimiento de acuerdos</p>	<p>> FETCM e ICM</p>	<p>Aunque las federaciones sindicales internacionales lo firmen, los acuerdos marco internacionales pueden reservar un papel al CEE. Por ejemplo, antes de la fusión con Holcim, en el Acuerdo Marco Internacional (AMI) de Lafarge: presencia en el grupo de referencia del secretario del CEE de Lafarge.</p> <p>(Sistema de mediación de los acuerdos marco internacionales (AMI) de la ICM)</p> <p>Estos acuerdos pueden incluir compromisos supervisados por un grupo de referencia.</p> <p>> <i>Lafarge : posibilidad de suspender la relación con el subcontratista en caso de que las violaciones de los derechos a la salud y la seguridad, de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores o el medio ambiente no se corrigieran tras la advertencia.</i></p> <p>> <i>Vinci : el AMI de alcance geográfico limitado de 2017 (Qatar) abarca los compromisos sobre las condiciones de contratación (incluida la ausencia de costes para los trabajadores), las condiciones de trabajo, la representación de los empleados en Qatar y un mecanismo de denuncia de irregularidades.</i></p>

Desconocimiento de las obligaciones legales de la empresa		
En varios países (Francia, Países Bajos, Gran Bretaña, Alemania, etc.) se crea un cuerpo legislativo que se está desarrollando a nivel europeo		
Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
<p>Formación sobre el deber de vigilancia Los trabajadores no están bien informados sobre esta legislación implementada desde 2017 en Francia, que tiene un alcance extraterritorial y, por lo tanto, puede ser utilizada fuera de Francia. Otras leyes similares, e incluso una directiva europea, están en proyecto.</p>	<p>> Una firma externa como Syndex</p>	<p>Ejemplo 1 Cuando existe, no se conoce el plan de vigilancia. Verbatim de un empleado: "Nadie en mi empresa conoce el plan de vigilancia de Vinci. Lo descubrí durante un curso de formación organizado por mi sindicato con carácter experimental."</p> <p>Ejemplo 2 Combinar las particularidades de la legislación nacional y los convenios colectivos Una empresa multinacional que no tenga su sede en Francia puede estar sujeta a la ley francesa del deber de vigilancia, por sus operaciones en filiales francesas o dependientes de una filial francesa. En el sector del transporte, XPO Logistics Europe, con sede en Francia, se vio obligada a aplicar un plan de vigilancia a raíz de una notificación formal de una coalición de sindicatos interesados, sin tener en cuenta que su empresa matriz tiene su sede en Estados Unidos. Superar el umbral de 10.000 empleados en las filiales francesas y en las dependientes es una de las condiciones de aplicación de la ley.</p>
<p>Formación sobre el deber de diligencia (o diligencia debida) Directrices de la OCDE para evitar y abordar los riesgos de impacto adverso en la cadena de suministro y las relaciones comerciales.</p>	<p>> TUAC > Un sindicato del país donde se aprobó la ley</p>	

Voluntad de la empresa de descartar al CEE		
Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
Hacer valer sus derechos	> Un bufete de abogados	
Dirección de la política de compras por parte de la dirección de la multinacional		
Derecho a la información-consulta del CEE sobre la política de la empresa		Este derecho se establece en la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos empresariales de dimensión comunitaria o en el convenio de empresa por el que se constituye el comité de empresa europeo.
Elaboración y aplicación de una política de diligencia debida sin la participación de los representantes de los trabajadores, que a menudo se enfrentan con hechos consumados y desempeñan el papel de auxiliares y coartadas		
La política, el análisis de riesgos, las modalidades de aplicación, el sistema de alerta y el seguimiento deben establecerse en colaboración con los representantes del personal (en lo que respecta al mecanismo de alerta y notificación)		Ejemplo de buena práctica a realizar en Vinci "La participación del CEE es tanto más eficaz en la medida en que el CEE esté formado en el deber de vigilancia" : el plan de vigilancia se presenta regularmente al CEE, que puede hacer comentarios y transmitir información a los diferentes países

Falta de participación del CEE		
Herramientas	Protagonistas	Ejemplos
<p>Elaborar una hoja de ruta para el CEE</p> <p>Elaborar demandas de alcance europeo y transnacional.</p> <p>Asegurar que se siga esta hoja de ruta.</p> <p>Iniciativas, encuestas, etc. del CEE</p>	<ul style="list-style-type: none"> > FETCM > Una asesoría externa como Syndex > ETUI 	<p>Iniciativas del CEE de Lafarge (Una iniciativa apoyada por el CEE para la mejora de las normas de seguridad en todos los centros europeos del grupo Lafarge): el grupo de seguridad y salud del CEE tomó la iniciativa de realizar una encuesta para verificar el cumplimiento de la Carta de seguridad y salud en los centros europeos del grupo empresarial. Las deficiencias detectadas permitieron mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de los subcontratistas en 2005.</p>

#5 UN RETO MUY ACTUAL

Las empresas multinacionales del sector de la construcción ya están integrando los aspectos sociales en sus sistemas de gestión, al igual que la calidad, la salud y la seguridad y el medio ambiente. Están invirtiendo en este tema mediante la creación de puestos dedicados en su sede (desarrollo sostenible, sostenibilidad, departamento de compras), utilizando los servicios de proveedores de servicios (en particular para el análisis de riesgos, las auditorías y la implantación de un sistema de alerta). También están surgiendo buenas prácticas.

En el panel de nuestros estudios de caso, podemos observar la elaboración de políticas de compras a nivel del grupo empresarial y ya no a nivel del sitio, con la creación de bases de datos más o menos centralizadas y más o menos abiertas al personal interno (y por lo tanto a los representantes del personal) que permiten la evaluación de los subcontratistas y proveedores desde el punto de vista del respeto de los derechos de los trabajadores (de su salud, su seguridad y del medio ambiente). Están surgiendo innova-

ciones (véase más abajo).

Pero aún queda mucho por hacer, sobre todo en el ámbito de la auditoría de los subcontratistas o, más en general, el de la evaluación independiente de las políticas llevadas a cabo por las empresas. En general, los representantes de los trabajadores a nivel nacional y europeo parecen estar demasiado poco o nada integrados en los procedimientos establecidos por las empresas.

La consideración del riesgo social en la cadena de valor de la industria de la construcción está en sus inicios. Algunos dirían: "Veinte años a la zaga de otros sectores, como el textil". ¿Y si este retraso fuera una oportunidad para el sector de la construcción y sus trabajadores ?

Los CEE deberán ser proactivos para garantizar que estos enfoques den resultados concretos y se traduzcan en un progreso real de las condiciones de empleo y trabajo para todos los trabajadores de la cadena de valor. Las herramientas puestas a disposición de los miembros del CEE se basan en : véase la página siguiente.

INNOVACIONES EN LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN SOSTENIBLE QUE HAY QUE CONOCER

- > Mapeo de los riesgos sociales y medioambientales por tipo de servicio y por país (LafargeHolcim, Vinci).
- > Consideración de los costes de los proveedores como medio para analizar los factores de riesgo: por ejemplo, una oferta anormalmente baja puede basarse en el incumplimiento de los convenios colectivos o en el trabajo no declarado (Royal BAM).
- > Proporcionar herramientas para que los encargados controlen y mejoren a sus subcontratistas, restringiendo la subcontratación al nivel 2, prohibiendo el préstamo de personal entre subcontratistas, etc. (Vinci Construction Francia). Limitar el número de subcontratistas al nivel 1 sería deseable y parece ser el límite del control efectivo del subcontratista por parte de los contratantes.
- > Buscar el compromiso de los clientes y su concienciación sobre los riesgos sociales que conllevan los precios demasiado bajos.
- > Intercambios regulares de opiniones entre la dirección y el CEE sobre los planes de acción (sobre el plan de vigilancia en Vinci)

LAS HERRAMIENTAS DEL CEE RESUMIDAS EN 4 PRINCIPIOS

1

LA FORMACIÓN SOBRE SUS DERECHOS

para que se respeten mejor sus prerrogativas; formación sobre las iniciativas y políticas de su empresa, para que sean un reflejo (crítico), ayudarles a progresar y difundir las buenas prácticas en la empresa y en el sector.

2

LA MOVILIZACIÓN

mediante hojas de ruta -en el marco de las directrices de la FETCM- en torno a objetivos como : el respeto de los derechos sindicales, la prohibición de la responsabilidad en cascada, la modificación de la legislación nacional y europea en coordinación con las federaciones sindicales europeas como la FETCM, la responsabilización de los clientes, etc.

3

INFORMACIÓN

de las filiales y los conocimientos adquiridos por los miembros del CEE sobre las políticas de la empresa.

4

INFORMACIÓN SOBRE LOS INDICADORES PERTINENTES

contribuyendo tal vez a la elaboración de nuevos indicadores, gracias a su conocimiento del sector.



PARTE 2

LAS HERRAMIENTAS Y CÓMO APLICARLAS

PARTE ORIENTADA A LA ACCIÓN : PARA LOS QUE ESTÁN INFORMADAS Y DESEAN INICIAR ACCIONES (CONSEJOS PRÁCTICOS)



#1 CUÁL ES LA MEJOR ESTRATEGIA PARA LOS SINDICATOS Y LOS CEE ?

Queremos obtener resultados tangibles cuando haya un impacto negativo real o inminente relacionado con las operaciones de la empresa y sus socios comerciales de la cadena de suministro.

¿Cuál es el mejor enfoque o combinación de herramientas para conseguir los mejores resultados ?

Para conseguir resultados concretos que mejoren el impacto social, societario y medioambiental – de las operaciones y asociaciones comerciales de su empresa, es necesario diseñar una estrategia adaptada a cada situación. La mejor estrategia es la que se ha diseñado para responder a las siguientes preguntas :

- > ¿ Cuáles son sus resortes jurídicos: cuál es su capacidad de actuación ?
- > ¿ Tiene su CEE o sindicato puntos de apoyo internos y externos ?
- > ¿ Cuáles son sus objetivos? ¿Prevención, castigo, desarrollo de capacidades ?
- > ¿Cuál es la cultura de la empresa respecto al diálogo social ?
- > ¿ De cuánto tiempo dispone para alcanzar su objetivo (por ejemplo, cuestiones de derechos humanos, riesgos importantes para la salud y la seguridad o el medio ambiente, etc.) ?

Estos parámetros le ayudarán a desarrollar una estrategia eficaz. Fuera de una situación de emergencia (por ejemplo, una violación de los derechos fundamentales), el enfoque más común es adoptar una estrategia de escalada progresiva para hacer el mejor uso de todas las herramientas a su disposición, aunque las estrategias más radicales también han demostrado ser eficaces.

EJEMPLO DE ESTRATEGIA DE HERRAMIENTAS A DESARROLLAR

**Necesitamos información más fiable antes de poder actuar.
Por ej.: expertos externos.**

Por ej. : coordinación de los comités de empresa y los sindicatos

Disponemos de información, identificamos los objetivos y las acciones relacionadas que se deben realizar.

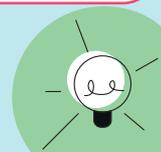
por ej.: hoja de ruta anual de las actividades del CEE

Influimos en las políticas de la empresa y creamos las herramientas pertinentes.

*Por ej.: grupo de trabajo sobre las condiciones de empleo en la cadena de suministro
Por ej.: sistema de alarma*

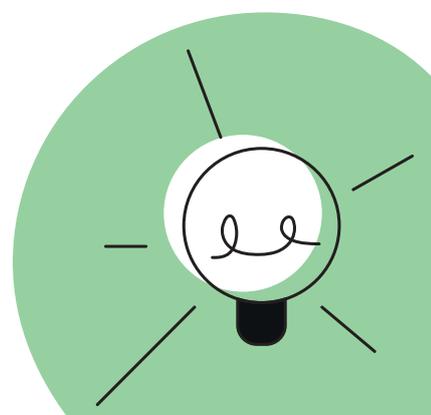
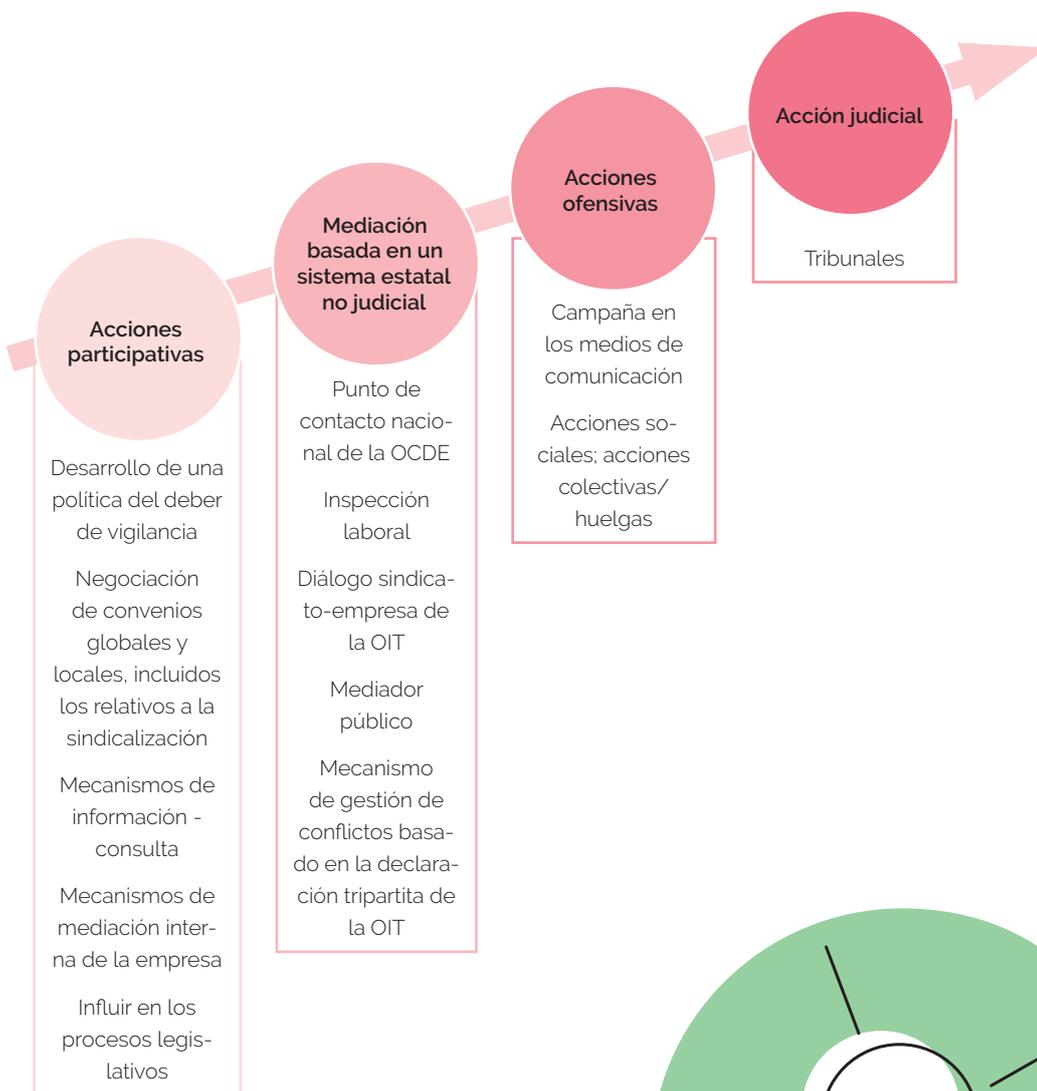
Controlamos el cumplimiento de las políticas y solicitamos ajustes si es necesario.

*Por ej.: sistema de mediación
Por ej.: estudios de caso*



EJEMPLO DE ESTRATEGIA DE ESCALADA PROGRESIVA

El objetivo es adoptar un plan de acción progresivo y aumentar la presión sobre la empresa si el resultado de un procedimiento o acción no es satisfactorio o no produce resultados. Esta estrategia parte del diálogo social y de un intercambio constructivo de opiniones y, si esto fracasa, acaba en conflictos laborales y/o procedimientos judiciales.

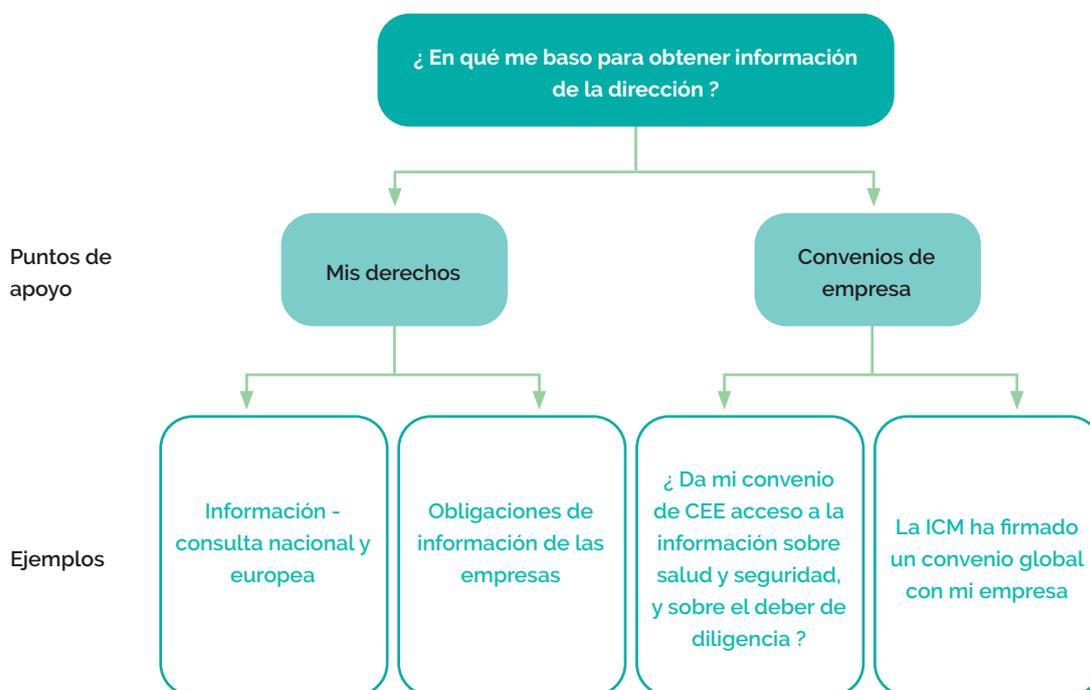


#2 LA INFORMACIÓN COMPLETA ES UN PUNTO DE PARTIDA

A menudo, los CEE no reciben información o reciben información irrelevante de la dirección. Los CEE no deben basarse únicamente en la información proporcionada por la dirección. Tienen la ca-

pacidad de coordinar el intercambio de información con las instituciones nacionales representativas de los trabajadores, como los comités de empresa y los sindicatos. Los comités de empresa europeos también pueden recurrir a expertos externos para analizar la información de que disponen. Esta experiencia puede ser sindical (FETCM) o técnica (por ej.: Syndex y bufete de abogados).

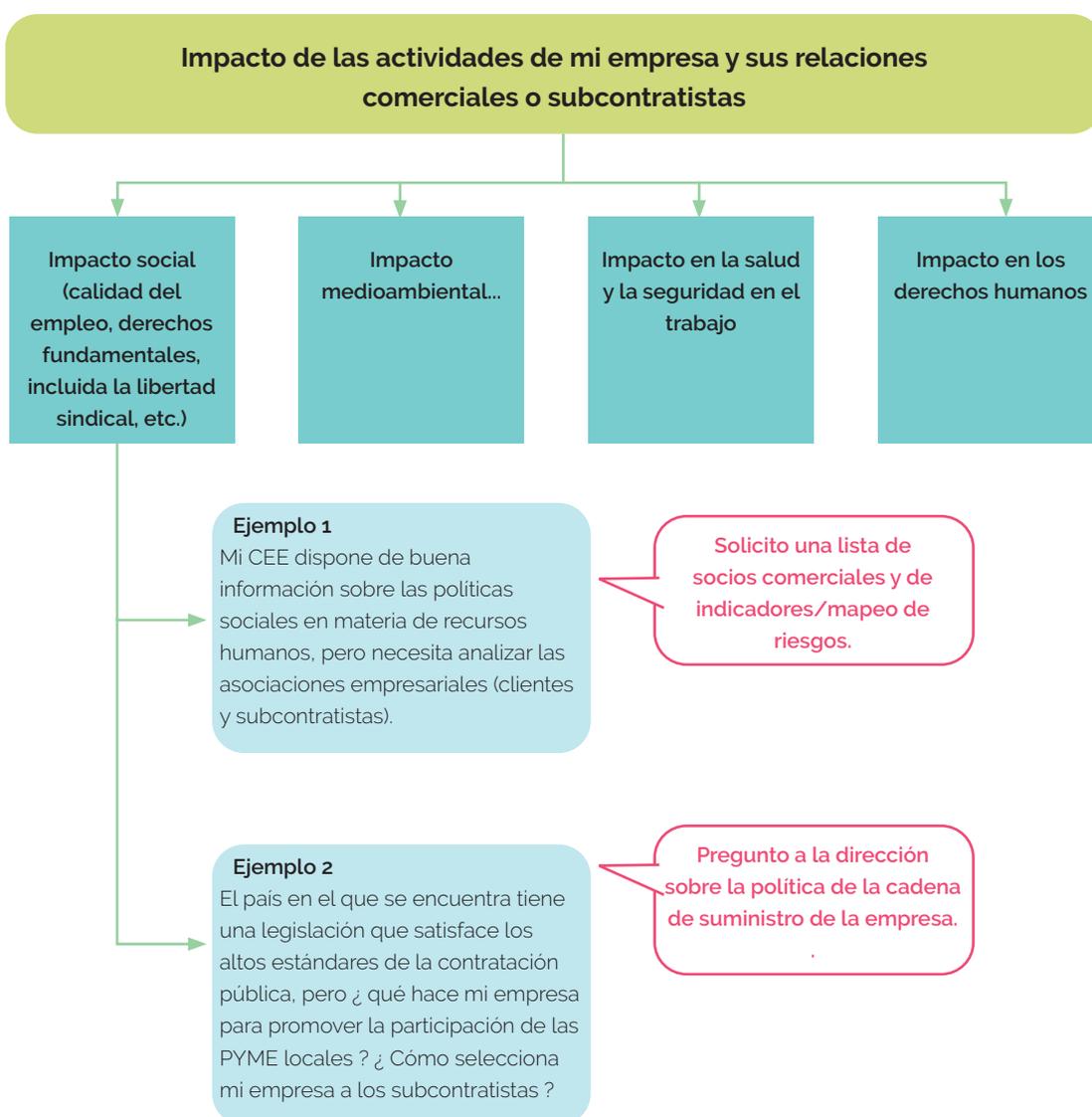
OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE UNA BASE JURÍDICA O CONTRACTUAL



#2.1 ¿ QUÉ INFORMACIÓN SE NECESITA Y PARA QUÉ ?



Me informo de la política de mi empresa con respecto a los subcontratistas y socios comerciales. El CEE debe ser capaz de identificar las empresas implicadas y sus obligaciones con mi propia empresa.



#2.2 ¿ CÓMO PUEDO ENTENDER LA POLÍTICA DE MI EMPRESA CON RESPECTO A LA CADENA DE VALOR Y QUIZÁS CUESTIONARLA ?

MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL DERE- CHO EUROPEO

- 🔗 [La directiva sobre el CEE](#)
- 🔗 [La directiva europea sobre información no financiera](#)



Haga su propio análisis basado en elementos externos, recopile su propia información. Los empresarios tienen la obligación legal de facilitar la información pertinente a los CEE.

Recurra a expertos externos



Syndex
FETCM
Bufete de abogados

Utilice los comités de empresa nacionales y la experiencia sin- dical, la coordinación transna- cional con el CEE, la red sindical europea o internacional, la FETCM y la ICM



¿ Qué hace el comité de empresa nacional para garantizar la sostenibilidad de la cadena de suministro ? ¿ Tienen alguna buena o mala práctica que comunicar ?

Forme un grupo de trabajo ad hoc con el apoyo de la ICM y la FETCM



Examinar la experiencia de otros sectores

#2.3 INDICADORES : ¿ CUÁLES SON LAS PISTAS ?



¿ QUÉ VALOR TIENEN LOS INDICADORES DE ANÁLISIS DE MI EMPRESA ?

¿ Puedo influir en ellos o proponer indicadores alternativos y/o complementarios ?

Un comité de empresa europeo podría complementar el intercambio de información con su dirección utilizando otros indicadores además de la información disponible públicamente. Los indicadores sintéticos que considere más relevantes para su diálogo social transnacional podrán basarse entonces en los indicadores internos existentes en el grupo empresarial, o incluso en nuevos indicadores que se desarrollarán conjuntamente con el tiempo.

Así, el CEE puede elegir de 4 a 8 indicadores, agruparlos en un tablero de indicadores de subcontratación para utilizarlos en el diálogo social, e incluirlos en el orden del día de las consultas recurrentes, posiblemente ampliadas a algunos representantes del personal de los subcontratistas clave. Se trata de un objetivo metodológico que podría acompañar a una buena práctica sobre este tema.

EJEMPLOS DE INDICADORES

Accidentabilidad

Tasa de subcontratación

Número de reuniones anuales de los representantes de los trabajadores de la empresa contratante con los de los subcontratistas

Criterios de selección de las licitaciones y justificación de la subcontratación



VER MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS INDICADORES

 [El uso de indicadores para las compras y la subcontratación](#)



#3 « TENEMOS INFORMACIÓN FIABLE Y QUEREMOS ACTUAR »»

CUATRO MECANISMOS DE ACCIÓN QUE LOS CEE Y LOS SINDICATOS DEBEN IDENTIFICAR ANTES DE ESTABLECER UNA ESTRATEGIA



#3.1 COORDINACIÓN INTERNA Y ENFOQUE COLECTIVO

📌 Adoptar una hoja de ruta para el CEE

Un buen CEE es un CEE proactivo, que no se limita a reaccionar ante las consultas de la dirección. Un CEE puede sugerir temas y cuestiones de interés común a sus miembros para su discusión con la dirección. Para ello, los miembros del CEE pueden identificar conjuntamente sus preocupaciones comunes y elaborar una lista de prioridades y actividades para un período de uno o dos años.

Ejemplo 1 : *A menudo se necesita un día de formación/coaching para elaborar un proyecto de la hoja de ruta del CEE. Otra forma puede ser la de distribuir cuestionarios antes del coaching.*

Ejemplo 2 : *Se puede crear un grupo de trabajo para asegurar el trabajo continuo.*

📌 Coordinación entre los representantes europeos y nacionales/locales, con la FETCM

La coordinación es fundamental porque fortalece a los representantes de los trabajadores y también porque se evita que los intereses de los trabajadores se enfrenten entre sí.

He aquí algunas pistas :

- > **El intercambio de información sobre la base de un objetivo específico adoptado por el CEE:** Las decisiones de iniciar intercambios de información general entre los miembros del CEE rara vez funcionan. Una red se hace efectiva cuando sus miembros quieren alcanzar un objetivo común y especial ;
- > **Implicar a los comités de empresa nacionales:** Los comités de empresa nacionales tienen diferentes niveles de información. También tienen diferentes prerrogativas. La combinación de estos organismos puede mejorar el nivel de información del CEE y su capacidad de actuación

- > **implicar a los comités de empresa o a los sindicatos de los proveedores o a los clientes:** Muchos sindicatos nacionales han comenzado a desarrollar actividades coherentes a lo largo de la cadena de suministro, incluso en el sector de la construcción. Este enfoque también puede adoptarse desde una perspectiva europea. Los representantes de los trabajadores y los sindicatos de las PYME, cuando existen, suelen estar aislados y carecen de capacidad para presionar a sus empleadores. Para ellos, conseguir el apoyo de los representantes de los trabajadores en las grandes empresas asociadas es una verdadera ventaja para avanzar en sus reivindicaciones.

También en Alemania, la DGB (confederación sindical alemana) ha establecido una cooperación con los sindicatos de los países de Europa del Este para ayudar a los inmigrantes a conocer mejor sus derechos para defenderse mejor de los abusos y la explotación.  [Véase Movilidad justa, el proyecto federal alemán "Fair mobility"](#)

EL EJEMPLO SUECO

En Suecia, sobre la base de la ley de cogestión, los sindicatos pueden vetar a los empresarios. Sobre la base de su propia evaluación, el empresario elabora una lista de contratistas que utilizará en el futuro. Si el sindicato no está en desacuerdo, el empresario es libre de contratar a las empresas de su lista. En el caso de los contratos públicos, el veto sólo se aplica si la empresa ha firmado un convenio colectivo que cubra el trabajo realizado y sólo al cliente y a su primer subcontratista.

#3.2 DIÁLOGO SOCIAL Y MECANISMO DE RECLAMACIÓN NO ESTATAL

EL ENFOQUE DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA EMPRESA

Algunas empresas tienen una cultura de diálogo abierto con los trabajadores y sus representantes. Este es el caso cuando, más allá de las obligaciones legales de información-consulta, la dirección acoge las opiniones de los representantes de los trabajadores para mejorar sus políticas o prácticas, en interés de la empresa y de los trabajadores.

Los compromisos de las empresas a través de iniciativas sectoriales o multisectoriales (códigos de conducta, normas de rendimiento, acuerdos marco globales entre empresas multinacionales y sindicatos) deben considerarse 'legítimos' siempre que incluyan mecanismos que garanticen que los sindicatos (o las partes interesadas legítimas) puedan plantear sus preocupaciones cuando consideren que la empresa ha incumplido sus compromisos.

Estos mecanismos no son un sustituto de la negociación colectiva y no deben utilizarse para socavar el papel de los sindicatos legítimos a la hora de abordar los conflictos laborales, ni para impedir el acceso a los mecanismos de reclamación judiciales o no judiciales.

EJEMPLOS DE CAJAS DE HERRAMIENTAS

Véanse ejemplos de cajas de herramientas sindicales francesas que proponen estrategias nacionales vinculadas a soluciones globales e interempresariales:

 [Ficha #G](#)

 [« Repères revendicatifs – fiche n° 10 : droit des salariés des entreprises sous-traitantes », CGT](#)

 [« Pour une sous-traitance responsable », CFDT](#)

 [Un ejemplo alemán de herramientas sindicales para comités de empresa nacionales \(por wmp Consult\)](#)

Ver ejemplos de acuerdos firmados entre un sindicato y el cliente y/o el empresario :  ["Social considerations in Public Procurement, A political choice!"](#) FETCM, Septiembre 2015.



VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN NO ESTATALES (ACUERDOS GLOBALES, CÓDIGOS DE CONDUCTA, ETC.)

+	-
<p>Acceso rápido</p> <p>Bajo coste</p> <p>Alcance transnacional</p> <p>Contribuir al enfoque de "diligencia debida" proporcionando canales adicionales para plantear preocupaciones, evitando así consecuencias más graves y la escalada del conflicto.</p>	<p>Falta de recursos internos, de sistema de apelación y sistemas de aplicación</p> <p>Necesidad de otros mecanismos entre los mecanismos estatales para las decisiones vinculantes.</p>

Acuerdos marco globales

Un acuerdo marco internacional (o global) es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical internacional (FSI) para establecer una relación permanente entre las partes y garantizar que la empresa cumpla las mismas normas en todos los países en los que opera.

En la actualidad, estos acuerdos tienden a evolucionar hacia una mayor cobertura de los trabajadores: los negociadores suelen añadir cláusulas sobre la responsabilidad de la cadena de suministro y las relaciones con los socios comerciales para cumplir las normas internacionales.

Sin embargo, estas cláusulas no deben limitarse a responsabilizar a las empresas de sus actividades. Las empresas multinacionales no sólo deben adoptar un sistema eficaz de evaluación comparativa y de presentación de informes; dado que los socios comerciales suelen ser agentes pequeños, las empresas multinacionales también deben considerar qué tipo de apoyo deben prestar a estos socios comerciales para garantizar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.

La ICM ha firmado acuerdos con una veintena de multinacionales como Royal Bam, Lafarge e IKEA.

Por ejemplo: el CEE puede apoyar a la ICM enviando participantes sindicales al equipo negociador.

[Véase el sistema de mediación de la ICM.](#)

[Vea ejemplos de empresas que han firmado un acuerdo global específico o un acuerdo que cubre la responsabilidad de la cadena de suministro con las federaciones sindicales internacionales](#)

UTILIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL NACIONAL Y EUROPEO (de arriba abajo y de abajo arriba)

En la mayoría de los países de la UE, la negociación colectiva desempeña un papel importante en la regulación de las condiciones de trabajo. Los convenios colectivos pueden ser objeto de identificación de buenas prácticas entre países; es útil el intercambio sobre estos temas para progresar.

[Ejemplos de acuerdos firmados entre un sindicato y el cliente y/o el empresario](#)

El comité europeo de diálogo social sectorial de la construcción (CDSSE Construcción) es uno de los más antiguos de la UE. Desde mediados de los años 80 se celebran reuniones con la Federación de Empresarios (FIEC). Desde el principio, la FETCM consideró al CDSSE de la construcción como un resorte muy importante para desarrollar un mercado laboral

EL EJEMPLO ESPAÑOL

En general, cada trabajador está registrado en la administración, pero en algunos casos se imponen requisitos adicionales a los trabajadores y empresarios del sector de la construcción.

En España, la *tarjeta profesional de la construcción* ("TPC") **se introdujo mediante un acuerdo entre los interlocutores sociales**, que incluye una formación básica en materia de prevención de riesgos laborales y también exige una formación específica para cualquier trabajo del sector de la construcción, además de las competencias básicas. La Fundación Laboral de la Construcción (FLC) es el organismo encargado de emitir las tarjetas.

européo socialmente sostenible para la industria de la construcción.

El nuevo programa de diálogo social (2020-2023) abarca una serie de temas relevantes que atañen a la cuestión de la cadena de suministro, como son: la formación en las PYME, la ecologización del sector, el desarrollo de la representatividad de las organizaciones de trabajadores (desarrollo de capacidades), la lucha contra el fraude social transfronterizo, la competencia desleal y el trabajo no declarado.

Los CEE tienen muchas experiencias que compartir en el marco de un debate sectorial para reforzar el diálogo social europeo y así luchar contra el dumping social y promover las buenas prácticas para todas las empresas, sea cual sea su tamaño. A la inversa, los CEE también pueden inspirarse en las buenas prácticas identificadas por el comité europeo de diálogo social sectorial.

- > **Por ejemplo**, en el sector de la electricidad, todos los años algunos representantes del CEE (presidente/secretario) participan en el comité de diálogo social sectorial.
- > Utilización de los resultados del diálogo social. *Ejemplo* : *Los interlocutores sociales de la industria alimentaria presionan al Parlamento Europeo para que prohíba las prácticas comerciales desleales* ([🇪🇺 Prohibición de la subcontratación y el trabajo temporal en la industria cárnica en Alemania. Ficha #1](#)).
- > Impulsar soluciones sectoriales en lugar de empresariales. *Ejemplo* : *Acordar los criterios de evaluación*.

#3.3 MECANISMOS ESTATALES NO JUDICIALES

Éstos adoptan la forma de inspecciones laborales, mecanismos de resolución de conflictos medioambientales, organismos nacionales de protección del consumidor, servicios de mediación gubernamen-

tales y mecanismos de reclamación establecidos en virtud de regimenes normativos específicos o sectoriales (por ejemplo, salud pública y seguridad o puntos de contacto nacionales de la OCDE).

[Vea un ejemplo de mecanismo de reclamación en el sector de la construcción del Reino Unido](#)

Ventajas y desventajas de los mecanismos estatales no judiciales

+	-
<ul style="list-style-type: none"> Fácil acceso No necesita asesoramiento jurídico Procedimientos rápidos Posibles recursos preventivos y correctivos, compensatorios y punitivos Fomentar las reformas legislativas A veces se pueden presentar recursos de apelación Un enfoque jurisprudencial de la prevención y el aprendizaje entre pares 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de recursos presupuestarios y humanos Falta de poderes de investigación fuertes Mandato limitado o poco claro de la organización Falta de "cobertura" legal o política para entrar en investigaciones complejas Posible falta de independencia, especialmente en los casos en los que intervienen organismos gubernamentales Alcance geográfico limitado a nivel nacional (con algunas excepciones, como los puntos nacionales de contacto de la OCDE)

PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC) DE LA OCDE

La función de los PNC es asistir a las partes (generalmente sindicatos y empresas multinacionales, así como ONG y gobiernos en algunos casos) en la resolución de una cuestión planteada en forma de reclamo relacionada con una violación de las directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Las empresas multinacionales no están obligadas a participar en el proceso, aunque no pueden obstaculizarlo. Varios PNC pueden intervenir simultáneamente en un caso multinacional. Cuando la violación de las directrices se produzca en un país que las haya firmado, el PNC anfitrión se encargará del caso, pero deberá cooperar con el PNC del país de origen.

En 2016, los sindicatos habían presentado 184 reclamaciones según el Consejo Asesor Sindical (TUAC) ¹.

Aunque la experiencia de los sindicatos en el uso de las directrices ha sido desigual, los PNC ofrecen un foro de resolución de problemas que ha contribuido a fortalecer las organizaciones sindicales y la negociación colectiva.

Algunos PNC son más activos que otros, y algunos tienden a apoyar más que otros los puntos de vista de los sindicatos. En la medida de lo posible, los sindicatos, junto con la TUAC y las federaciones sindicales internacionales (FSI), pueden analizar cómo activar los PNC pertinentes en función de la naturaleza de la reclamación y del ámbito geográfico de la empresa multinacional, incluyendo su cadena de suministro.

¹ Véase "Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en un contexto global - una guía sindical", 2016: <https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/tradeunionguidecompressed/>

#3.4 MECANISMOS JUDICIALES ESTATALES

Se trata de recurrir a los tribunales. En muchos países los CEE tienen personalidad jurídica, pueden acudir a los tribunales a costa de la empresa. Este no es el caso en todos los países. Asimismo, la capacidad de los sindicatos para representar al CEE o a los representantes de los trabajadores no es la misma en todos los países. Por lo tanto, es necesario analizar la ley y la jurisprudencia aplicables a cada CEE.

Para más información, véase el sitio web del Instituto Sindical Europeo (ETUI), que ha creado una base de datos de la jurisprudencia de los CEE y elabora sus análisis, útiles para los miembros de los CEE que se plantean emprender acciones legales¹.

Ventajas e inconvenientes de los mecanismos judiciales

+	-
<p>Ejecución de las decisiones</p> <p>Es posible el recurso</p> <p>Posibilidad de que los sindicatos se apoyen en una jurisprudencia positiva (cobertura mediática, jurisprudencia, etc.)</p>	<p>Ejecución limitada al país de la jurisdicción</p> <p>Duración del procedimiento</p> <p>Coste del asesoramiento y a veces también del procedimiento</p> <p>Incertidumbre en cuanto a los resultados</p> <p>Sólo asuntos internos, sin extraterritorialidad (salvo la ley francesa de 2017 sobre el deber de vigilancia).</p>

COMBINAR LAS PARTICULARIDADES DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La ley "dura" y los convenios colectivos otorgan a los representantes de los trabajadores la capacidad de defender sus derechos colectivos a través del sistema judicial.

La legislación francesa de 2017 sobre el deber de vigilancia es una gran oportunidad para que el movimiento sindical global influya y verifique las políticas de la cadena de suministro de las empresas. Para más información sobre la legislación extraterritorial francesa, véase el capítulo 3.

Por ejemplo: La federación sindical internacional UNI Global Union envía un aviso formal a Teleperformance para que cumpla con la legislación francesa sobre el deber de vigilancia en sus operaciones internacionales (México, India, Filipinas, etc.).

Por ejemplo: La federación sindical internacional ITF utiliza la legislación francesa contra XPO en materia de derechos fundamentales.

¹ <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/EWC-court-cases-jurisprudence>

**Instrumentos jurídicos : recapitulación de su carácter vinculante
y sanciones**

	Vinculante	Sanción	Referencias
Directiva 2009/38/CE relativa a la creación de un órgano transnacional de información y consulta o comité de empresa europeo	Sí	Sí La jurisprudencia nacional es decisiva	> Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (refundición) (Texto de relevancia para el EEE) : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex:32009L0038
Acuerdos de creación de un CEE	Sí, son vinculantes para las partes que los firman	Sí, en principio. Sin embargo, hay muchas diferencias entre los países en cuanto a la capacidad para emprender acciones legales y la jurisprudencia.	> ETUI : https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
La directiva sobre información no financiera	Sí	No, pero la directiva está siendo revisada. Los Estados miembros de la UE y del EEE pueden prever sanciones.	> Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera y sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos empresariales (Texto de relevancia para el EEE) : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095 > Directrices para su aplicación : https://ec.europa.eu/info/publications/non-financial-reporting-guidelines_en

Instrumentos jurídicos : recapitulación de su carácter vinculante y sanciones

	Vinculante	Sanción	Referencias
Leyes nacionales de diligencia debida	Sí, en general.	Depende del país. Francia (deber de vigilancia): sí, pero la sanción no está definida y, por tanto, depende del juez. Reino Unido (Modern Slavery Act): no. Países Bajos (diligencia debida contra el trabajo infantil): sí, pero sólo sanciones penales.	> Véase el capítulo 4
Los Principios Rectores de la OCDE para Empresas Multinacionales	Sí, para los Estados miembros de la OCDE o que se han adherido a los principios	Las sanciones dependen de cada país: son escasas y débiles, como una declaración del gobierno condenando la actuación de una empresa. Es más bien una herramienta de mediación, arbitraje y conciliación.	> OCDE : https://mneguidelines.oecd.org/mne-guidelines/ > TUAC : https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/
Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	No	No, pero es un importante documento de referencia que aclara con precisión el alcance de la responsabilidad empresarial	> ONU : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf > https://www.ohchr.org/fr/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx > CSI : https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-11-22_ituc-industrialall-ccc-uni_paper_on_due_diligence_and_foaf-2.pdf

**Instrumentos jurídicos : recapitulación de su carácter vinculante
y sanciones**

	Vinculante	Sanción	Referencias
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social	No, pero los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de promoverlos	No. La nueva versión de 2017 prevé en su anexo un mecanismo de conciliación y apoyo técnico para la resolución de conflictos	> OIT : https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm
El Pacto Mundial de la ONU	No, es un instrumento voluntario basado en la autodeclaración	No. Es posible que las empresas dejen de figurar en el sitio web.	> Pacto Mundial: https://www.unglobalcompact.org
Convenios colectivos	Sí, dependiendo del país	Sí, dependiendo del país. La jurisprudencia es importante.	
Códigos de conducta y estatutos empresariales	No. Se trata de instrumentos voluntarios, a menudo adoptados unilateralmente por las empresas	En principio, no. Sin embargo, cada vez más estatutos de proveedores y subcontratistas indican que es posible imponer sanciones (terminación de la relación comercial, sanciones, etc.).	
Acuerdos marco internacionales	Sí, pero sólo obligan a quienes los firman.	No, se trata de instrumentos voluntarios de conciliación, arbitraje o mediación en general.	> ICM : https://www.bwint.org/fr_FR/cms/campagnes-70/multinationales-90



PARTE 3

**FICHAS ILUSTRATIVAS :
PRESENTACIÓN DETALLADA DE LAS
HERRAMIENTAS Y LAS LEGISLACIONES**

FICHA #A

MÁS SOBRE EL DERECHO EUROPEO : LOS EMPRESARIOS TIENEN LA OBLIGACIÓN LEGAL DE PROPORCIONAR INFORMACIÓN RELEVANTE A LOS CEE

La directiva sobre los CEE

Los comités de empresa europeos tienen acceso a información clave sobre las estrategias de gestión y la situación económica de las empresas de un grupo. Sin embargo, la Directiva 94/45/CE y la Directiva (refundida) 2009/38/CE no prevén una obligación específica de información-consulta sobre los impactos extra-financieros de la actividad de una empresa, aparte del empleo. Sin embargo, la directiva sobre los CEE es el soporte pertinente para que los representantes de los trabajadores investiguen las asociaciones empresariales y las políticas de compras de la dirección. **Además, se puede intentar negociar un acuerdo de CEE que vaya más allá de la legislación y que, por tanto, establezca que la política social y medioambiental, los derechos humanos y la salud y seguridad laboral, incluidas las relaciones empresariales, son cuestiones que entran en el ámbito de la información-consulta transnacional**

El artículo 1.a) del anexo de la Directiva 2009/38/CE define los temas en los que debe centrarse la consulta informativa transnacional: *"La información y la consulta del comité de empresa europeo se referirán, en particular, a la situación y a la evolución probable del empleo, a las inversiones, a los cambios sustanciales relativos a la organización, a la introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción, a los traslados de producción, a las fusiones, a la reducción del tamaño o al cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de éstos y a los despidos colectivos."*

La externalización forma parte de la política de la empresa en lo que respecta a la organización de la producción, los traslados de la producción, la organización del trabajo y puede implicar la reducción de personal o incluso el cierre en el caso de la externalización.

La directiva europea sobre información no financiera

La Directiva 2014/95/UE establece las normas para la divulgación de información no financiera y sobre diversidad por parte de las grandes empresas. Las normas de la UE sobre información no financiera sólo se aplican a las empresas con más de 500 empleados, pero no tienen que ser de "origen europeo". Esto afecta a unas 6.000 grandes empresas y grupos empresariales de toda la UE.

Según el artículo 1 de la Directiva de 2014, las empresas están obligadas a publicar la siguiente información:

- una breve descripción del modelo de negocio de la empresa;
- una descripción de las políticas de la empresa con respecto a estas cuestiones, incluidos los procedimientos de diligencia debida aplicados;
- los resultados de estas políticas;
- los principales riesgos asociados a estas cuestiones en relación con las actividades de la empresa, incluidos, cuando sea pertinente y proporcionado, las relaciones comerciales, los productos o los servicios de la empresa, que puedan tener repercusiones negativas en estos ámbitos, y la forma en que la empresa gestiona estos riesgos;
- los indicadores clave de rendimiento de carácter no financiero relacionados con las actividades en cuestión.

Cuando la empresa no tenga una política con respecto a uno o más de estos temas, la declaración no financiera incluirá una explicación clara y argumentada de las razones para ello.

Por último, en el artículo 1.2, la Directiva exige una declaración sobre la política de diversidad.

Las grandes empresas están obligadas por ley a publicar informes sobre sus políticas en los siguientes ámbitos :

- > protección del medio ambiente ;
- > responsabilidad social y trato a los empleados ;
- > respeto de los derechos humanos ;
- > lucha contra la corrupción y el soborno ;
- > diversidad en los consejos de administración de las empresas (en términos de edad, género, educación y experiencia profesional).

pueden basarse en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP BHR), la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT EMN), las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la norma ISO 26000.

Según la Comisión Europea, las empresas pueden utilizar directrices internacionales, europeas o nacionales para elaborar sus declaraciones; por ejemplo,

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA ORIENTACIONES SOBRE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

(Metodología de la información no financiera) (2017/C 215/01)

« Las declaraciones, cuando sean pertinentes y proporcionadas, deben incluir información importante sobre las cadenas de suministro y subcontratación. (...) »

En estas declaraciones, una empresa puede explicar las responsabilidades y decisiones de su dirección y consejo de administración, y cómo la asignación de recursos está vinculada a los objetivos, la gestión de riesgos y los resultados previstos. Por ejemplo, una empresa puede explicar aspectos relevantes de la gobernanza (como las condiciones de empleo), incluyendo la supervisión del consejo de administración. (...) »

Una empresa puede considerar la divulgación de la siguiente información sobre salud y seguridad :

- > *políticas del lugar de trabajo ;*
- > *obligaciones contractuales negociadas con proveedores y subcontratistas ;*
- > *recursos asignados a la gestión de riesgos, la información, la formación, el control, la auditoría y la cooperación con las autoridades locales y los interlocutores sociales. »*

FICHA #B

EL USO DE INDICADORES PARA LAS COMPRAS Y LA SUBCONTRATACIÓN

La política de compras responsables suele ser diseñada y supervisada conjuntamente por el departamento de responsabilidad social empresarial y el departamento de compras.

Estos textos, a menudo denominados "mapeo", también pueden dar lugar a compromisos mutuos de las partes, formalizados mediante sus firmas.

Dicha política se describe en el informe anual de la empresa, en el apartado de información no financiera. También puede incluir indicadores para medir el nivel de despliegue de esta política. Lo ideal sería detallar también los objetivos a corto, medio y largo plazo, así como las cifras de los años anteriores.

Esta política está en constante evolución y puede mejorarse mediante el diálogo con las partes interesadas, en particular con los representantes de los trabajadores y con los representantes de los subcontratistas y proveedores.

La consulta a nivel europeo sobre este tema tiene sentido para evaluar la pertinencia de los indicadores elegidos por la empresa, el nivel de ambición perseguido y los recursos asignados para lograrlo.

Un comité de empresa europeo también podrá complementar el intercambio de información con su dirección utilizando otros indicadores además de la información disponible públicamente. Los indicadores sintéticos que considere más relevantes para su diálogo social transnacional podrán basarse entonces en los indicadores internos existentes en el grupo empresarial, o incluso en nuevos indicadores que se desarrollarán conjuntamente con el tiempo.

A continuación se presentan algunas sugerencias de indicadores adicionales que podrían enriquecer el diálogo social sobre el tema de la subcontratación :

a. Índice de la tasa de subcontratación

Facturaciones anuales en subcontratación /
Facturación anual de obras

b. Homogeneidad de la accidentabilidad

Número de días perdidos por los empleados de los subcontratistas / Número de días perdidos por los empleados del grupo

c. Representación de los trabajadores para el diálogo social

Número de representantes de los trabajadores que participan en al menos un órgano de diálogo social / Plantilla total de los subcontratistas.

EJEMPLO DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL GRUPO VINCI PARA EL AÑO 2018

En su informe anual de 2018 (página 223), Vinci ofrece una evaluación de su enfoque de compras responsables a través de 5 indicadores cuantificados :

- > la proporción de contratos que incorporan compromisos éticos de referencia ;
- > la proporción de contratos que incluyen explícitamente cláusulas sociales, medioambientales o societarias ;
- > la proporción de contratos que se han sometido a un cuestionario de compras responsables ;
- > la proporción de contratos que incluyen un plan de progreso ;
- > el número de auditorías de compras responsables realizadas en los últimos cinco años.

Este tipo de información sobre los subcontratistas puede recogerse con cada nuevo contrato. Es interesante compararlo con la misma proporción calculada en la parte contratante.

d. Interfaces formales del grupo empresarial con la representación de los trabajadores de los subcontratistas

Número de reuniones del comité de empresa en el año en las que se escuchó a un representante de los trabajadores de un subcontratista / Número de reuniones del comité de empresa del grupo empresarial en el año.

Esta proporción es probablemente muy baja en la mayoría de los grandes grupos de empresas de construcción, pero podría ser interesante que un comité transnacional discutiera los objetivos para mejorarla.

Estos indicadores y la evolución de sus resultados pueden estructurar el diálogo social sobre el tema de la subcontratación.

No deben ser demasiado numerosos y deben elegirse en función de los temas que más preocupan a los sindicatos establecidos y a los representantes del personal del grupo. Deben ser una ayuda para abordar este complejo tema de forma recurrente en el grupo. Normalmente una vez al año.

Elegir entre cuatro y ocho indicadores, agruparlos en un tablero de indicadores de subcontratación para utilizarlos en el diálogo social, e incluirlos en el orden del día de las consultas recurrentes, posiblemente ampliadas a algunos representantes del personal de los subcontratistas clave, es un objetivo metodológico que podría acompañar a una buena práctica en esta materia.

FICHA #C

SISTEMA DE MEDIACIÓN DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES (AMI) DE LA ICM

En caso de reclamación o incumplimiento del acuerdo, se aplicará normalmente el siguiente procedimiento :

- a. En primer lugar, la reclamación debe ponerse en conocimiento de la dirección de la obra ;
- b. Cualquier infracción que no pueda ser resuelta a través de la discusión en el lugar de trabajo o a nivel nacional, será tratada por el coordinador de la ICM en estrecha cooperación con los afiliados de la ICM en el país de origen y se informará al gerente responsable ;
- c. Si la cuestión no se resuelve, el grupo de referencia abordará el asunto con vistas a ofrecer recomendaciones a las partes implicadas para resolver el conflicto.

Grupo de referencia: compuesto por representantes de la empresa y de los sindicatos afiliados a la ICM en el país de origen de la empresa y un coordinador de la ICM. Corresponde a los sindicatos del país de origen de la empresa designar a sus representantes, que también pueden ser representantes sindicales de la empresa. El coordinador de la ICM puede ser un miembro del personal de la ICM o un representante de un sindicato afiliado en el país de origen de la empresa.

Según el acuerdo ICM/Lafarge firmado en 2013 (antes de la fusión con Holcim), el secretario del comité europeo asistirá a las reuniones anuales del grupo de referencia encargado de supervisar la aplicación de este acuerdo; tiene condición de observador.

FICHA #D

EJEMPLOS DE EMPRESAS QUE HAN FIRMADO UN ACUERDO GLOBAL ESPECÍFICO O UN ACUERDO QUE CUBRE LA RESPONSABILIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO CON LAS FEDERACIONES SINDICALES MUNDIALES

En la construcción

BESIX e ICM han firmado un acuerdo marco global que cubre los derechos fundamentales. El CEE es responsable de las reclamaciones con base en Europa. La ICM y el CEE tendrán acceso a todos los informes, actividades y seguimiento de la aplicación del acuerdo global. Todos los proveedores y suministradores directos deben cumplir el acuerdo global. Los sindicatos locales tienen acceso a los centros de trabajo para supervisar su aplicación.

Dragados S.A. también promueve y fomenta la adopción de un elaborado sistema de prácticas de seguridad y salud y de respeto a los derechos de los trabajadores por parte de sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras en general. Compromisos similares han sido firmados por FCC Construcción, Ferrovial, Skanska, Stabilo, Staedler y Veidekke.

El objetivo de Faber-Castell es cooperar únicamente con contratistas, subcontratistas y proveedores que reconozcan y apliquen las normas y recomendaciones de su carta social. El acuerdo estipula que "al establecer un contrato con un proveedor, Faber-Castell incluirá en la calificación del proveedor una autoevaluación del mismo. Además, el personal responsable del departamento de compras debe recibir formación adicional en este sentido. A largo plazo, la empresa pretende aplicar su "procedimiento de control interno por etapas" también a los proveedores.

En Wilkhahn, cada empresa, todos los proveedores y socios de licencias deben rellenar un "cuestionario de confidencialidad para proveedores" que abarca todos los puntos del acuerdo general. Esta declaración de los datos personales de los proveedores debe repetirse al menos una vez cada tres años.

Además, la empresa está comprometida con un proceso transparente de auditorías externas: "Cada tres años se llevará a cabo una auditoría con una empresa, socio de licencias o proveedor de Wilkhahn. La ICM puede permitir que los sindicatos del centro en cuestión participen en las reuniones del comité de supervisión. Los participantes recibirán toda la información necesaria para la ejecución de su mandato. Wilkhahn cubre los costes de la auditoría externa.»

Al igual que Salini Impregilo, Royal BAM Group se compromete a "trabajar por la justicia social y el desarrollo sostenible en sus actividades y en los compromisos adquiridos con sus socios comerciales, subcontratistas y proveedores" y se abstendrá de hacer negocios con ellos si no respetan el acuerdo global.

En otros sectores

Acceso de los sindicatos locales a los proveedores de Inditex: Inditex se compromete a proporcionar a IndustriALL Global información razonable sobre su cadena de suministro, para facilitar el acceso de los sindicatos a los centros de trabajo y poder verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y del acuerdo marco. Esta información del proveedor debe incluir todos los datos necesarios que contribuyan a un mejor conocimiento de las características de las plantas. IndustriALL Global se compromete a mantener la confidencialidad de la información proporcionada por Inditex y se asegurará de que los sindicatos afiliados la utilicen adecuadamente.

Umicore se compromete a comunicar los principios y disposiciones del acuerdo global a todos sus proveedores y subcontratistas y espera que éstos

promuevan sus principios a lo largo de su propia cadena de suministro. Además, "el incumplimiento de las normas laborales básicas y de las reglas de seguridad y salud que no se corrija tras reiteradas advertencias, observadas mediante evaluaciones objetivas, dará lugar a la rescisión del contrato". Un capítulo del acuerdo está dedicado a los proveedores de cobalto en particular.

Para aplicar y supervisar los compromisos de condiciones laborales dignas en toda su cadena de suministro, el acuerdo establece un sofisticado sistema de comités a diferentes niveles :

- > entre la dirección y los representantes de los trabajadores a nivel de planta,

- > a nivel nacional, la dirección e IndustriAll designarán representantes para aplicar las estrategias nacionales de despliegue del acuerdo, o para apoyar a los sindicatos locales y a los proveedores en sus esfuerzos por mejorar las relaciones laborales, o para intervenir en caso de conflicto,
- > un comité de desarrollo de las relaciones laborales que se encargará de la supervisión a nivel internacional. Los primeros comités nacionales se establecerán en Camboya, Myanmar y Turquía.

FICHA #E

EJEMPLOS DE ACUERDOS FIRMADOS ENTRE UN SINDICATO Y EL CLIENTE Y/O EL EMPRESARIO

En los Países Bajos, un sindicato inicia las negociaciones en la fase preparatoria del proyecto con el objetivo de alcanzar acuerdos en materia social. Por ejemplo: la ciudad de Rotterdam, un aeropuerto, la compañía nacional de ferrocarriles. Por lo general, los empresarios participan en las negociaciones o en la firma del convenio.

Temas tratados :

- > el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales, incluidas las disposiciones salariales a lo largo de la cadena de (sub)contratación, y de la legislación laboral general, incluida la relativa a la salud y la seguridad y otras leyes pertinentes ;
- > la lucha contra las falsas prácticas de autoempleo o el uso de falsos subcontratistas ;
- > seguimiento y control de las ofertas anormalmente bajas ;
- > restricciones al empleo de trabajadores temporales; por ejemplo, sólo a través de agencias de contratación ;

- > mayor atención a la inclusión de los grupos vulnerables en el mercado laboral, centrándose en la (re)formación

Los acuerdos también establecen las normas de control a favor de los representantes sindicales o de la TBB (Technisch Bureau Bouwnijverheid, oficina técnica de construcción, establecida por los interlocutores sociales) que tienen acceso a las obras de los contratistas.

En España existen acuerdos similares, generalmente tripartitos. En este país, estos acuerdos son firmados por los sindicatos con las asociaciones de empresarios y las autoridades públicas, con el fin de organizar un seguimiento conjunto de la salud y la seguridad en la obra.

FICHA #F

UN EJEMPLO ALEMÁN DE HERRAMIENTAS SINDICALES PARA COMITÉS DE EMPRESA NACIONALES (POR WMP CONSULT)

Cómo puede entrar en acción el comité de empresa nacional - 7 áreas de actuación en un vistazo :

- > Área 1 : Evaluación crítica de los contratos de servicios y verificación de su seguridad jurídica
- > Área 2 : Apoyo a la creación de comités y grupos de trabajo conjuntos
- > Área 3 : Análisis económico y de riesgos
- > Área 4 : Definición de normas vinculantes y fomento de acuerdos voluntarios entre empresas
- > Área 5 : Salud y seguridad - Análisis de los déficits de los proveedores de servicios

- > Área 6 : Control del cumplimiento de las normas sociales y de comportamiento por parte de los contratistas y sanciones por infracciones
- > Área 7 : Apoyo a los trabajadores contratados en la organización de la afiliación sindical, la creación de comités de empresa y la creación de redes

https://www.boeckler.de/pdf/p_imu_praxis_2018_19.pdf

FICHA #G

EJEMPLOS DE HERRAMIENTAS SINDICALES FRANCESAS QUE OFRECEN ESTRATEGIAS NACIONALES VINCULADAS A SOLUCIONES GLOBALES E INTEREMPRESARIALES

Las herramientas desarrolladas por estos sindicatos franceses señalan los males de la subcontratación excesiva (dilución de las responsabilidades en la subcontratación en cascada) y proponen las nociones de empresa ampliada o de comunidad de trabajo en la obra entre los empleados de los contratantes y los subcontratistas. Entre las herramientas que se recuerdan a los representantes de los trabajadores se encuentran :

- > la necesidad de exigir asociarse al plan de acción obligatorio en el contexto del deber de vigilancia, la importancia de comprometerse con acuerdos de subcontratación responsables, acuerdos marco internacionales y su seguimiento y calidad de la información (cantidad y número de empleados, tipo de servicios, etc.);
- > la coordinación de los equipos sindicales de los contratantes y subcontratistas en las obras, o incluso la representación conjunta del personal :
 - > en los grandes proyectos, creación de un comité de diálogo social presidido por el cliente, como en 2008 en el proyecto EPR,
 - > A veces la ley lo exige : CISSCT o Collegio interempresariales de seguridad, de salud y condiciones de trabajo.

FICHA #H

EJEMPLO DE MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DEL REINO UNIDO

En 2012, los sindicatos y los representantes de la patronal concluyeron el Acuerdo Nacional para la Industria de la Ingeniería (NAECI).

Puntos clave :

- a. el acuerdo se basa en el principio de empleo directo ;
- b. el establecimiento de dos mecanismos de seguimiento: los delegados sindicales y los representantes sindicales responsables de la salud

y la seguridad en las obras pueden solicitar información detallada sobre los temas cubiertos por el acuerdo y tener acceso a las obras. Sobre esta base, existe :

- > la resolución de conflictos mediante un procedimiento de reclamación formal y por escrito (resolución interna),
- > una reunión in situ y un panel de arbitraje para los litigios (resolución externa).

FICHA #I

PROHIBICIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN Y EL TRABAJO TEMPORAL EN LA INDUSTRIA CÁRNICA EN ALEMANIA

En algunas partes de la industria cárnica en Alemania, se han observado graves deficiencias durante muchos años. En varias ocasiones se constataron deficiencias en las condiciones de trabajo y alojamiento de los empleados. En abril y mayo de 2020, se informó de que en algunos mataderos de Alemania, muchos empleados de subcontratistas y trabajadores temporales estaban infectados con Covid-19. La mayoría de los trabajadores afectados procedían de países de Europa del Este. El gobierno federal ha identificado la falta de medidas de seguridad e higiene laboral en estas empresas como una de las principales causas del elevado número de infecciones.

Para combatir los continuos abusos en la industria cárnica, el Gabinete Federal acordó los puntos clave de una nueva ley en mayo de 2020. La "Ley de Control de la Seguridad y la Salud en el Trabajo" fue aproba-

da por el Bundestag y el Bundesrat en diciembre de 2020 para que pudiera entrar en vigor el 1 de enero de 2021. Prevé principalmente la modificación de la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Ley de Salvaguarda de los Derechos de los Trabajadores de la Industria Cárnica (GSA Fleisch):

- > Según estos, se prohíben los contratos de subcontratación y de servicios en los ámbitos fundamentales de la industria cárnica (sacrificio, despiece, transformación) desde el 1 de enero de 2021, y el trabajo temporal desde el 1 de abril de 2021 (con la excepción de las empresas del sector de la carnicería con menos de 50 empleados, de las que se excluirán los vendedores y los aprendices en las sucursales).
- > Para comprobar eficazmente el cumplimiento de la normativa sobre el salario mínimo, se aplicará la obligación de registrar digitalmente las horas de trabajo.

- > Se duplica el marco de las multas por infracción de la Ley de Horas de Trabajo, pasando de 15.000 euros a 30.000 euros.
- > Se establecen normas mínimas para el alojamiento, incluido el alojamiento fuera del recinto. Las inspecciones de las autoridades aduaneras y de salud y seguridad en el trabajo, así como de las autoridades municipales de supervisión, se ampliarán mediante cuotas de inspección fijas.
- > La base legal y financiera del proyecto "Movilidad Justa" de la DGB estará permanentemente asegurada. Esto permitiría a los trabajadores extranjeros, que en su mayoría sólo permanecen temporalmente en Alemania, ser informados en su lengua materna sobre sus derechos y las normas que se aplican en Alemania.
- > Para el sector de la transformación de la carne existe la posibilidad de recurrir al trabajo temporal hasta una cuota del 8%. El requisito previo es un convenio colectivo. El periodo máximo de empleo temporal por trabajador temporal es de cuatro meses. Los trabajadores temporales deben recibir el mismo salario que los empleados fijos desde el primer día, y deben aplicarse las mismas condiciones de trabajo.

FICHA #J

MOVILIDAD JUSTA, EL PROYECTO "FAIR MOBILITY" DE LA CONFEDERACIÓN ALEMANA DE SINDICATOS (DGB)

Movilidad Justa es un proyecto de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) que apoya a los empleados de los países de Europa Central y Oriental en el mercado laboral alemán para hacer valer unos salarios y unas condiciones de trabajo y de vida justos. El proyecto está financiado por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio Federal de Economía y Energía y la DGB.

El proyecto se basa en la cooperación con los socios de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y los consejos sindicales internacionales. Un consejo consultivo internacional, que incluye a delegados de los sindicatos alemanes, polacos y búlgaros, así como a miembros de los Ministerios Federales de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania y Polonia, proporciona apoyo y asesoramiento profesional a Movilidad Justa.

En el centro del proyecto hay siete centros de asesoramiento en toda Alemania, que ofrecen a los trabajadores inmigrantes asesoramiento en sus

respectivas lenguas maternas sobre cuestiones sociales y laborales y asistencia en los conflictos con los empleadores. Los centros de asesoramiento forman parte de una red nacional y cooperan con instituciones similares a nivel local. Se asesora a los empleados de todos los sectores. Cada centro de asesoramiento tiene un área específica de experiencia. Por ejemplo, el centro de asesoramiento de Fráncfort del Meno se centra en la industria de la construcción y la limpieza de plantas.

Además, Movilidad Justa ofrece cursos de formación, seminarios y material didáctico para que los representantes de los centros de trabajo apoyen a los empleados de Europa Central y del Este, y organiza conferencias internacionales sobre la libre circulación de trabajadores. Los talleres y conferencias deberán intensificar las relaciones sindicales transnacionales y proporcionar una plataforma para el intercambio de conocimientos y experiencias sobre el impacto social y económico de la libre circulación de trabajadores.

FICHA #K

UN PROYECTO DE LEY ALEMÁN SOBRE LAS CADENAS DE SUMINISTRO ("LIEFERKETTENGESSETZ")

En febrero de 2021, el gobierno federal alemán llegó a un acuerdo sobre los puntos básicos de una ley que obligará a las empresas alemanas a ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente en las cadenas de suministro globales a partir de 2023 (tras la crisis de Covid-19). A mediados de marzo de 2021 se presentará un proyecto de ley al gobierno federal. Si la ley se discute con celeridad en el parlamento federal, podría aprobarse antes de que finalice la actual legislatura en otoño de 2021.

El objetivo de la ley es prevenir -o al menos reducir- el trabajo forzado y el trabajo infantil, así como combatir los salarios de miseria y la destrucción masiva del medio ambiente. La responsabilidad de las empresas ya no debe 'detenerse en la puerta de la planta', sino extenderse a toda la cadena de suministro. La experiencia demuestra que los compromisos voluntarios de la industria no han dado hasta ahora el resultado deseado.

Inicialmente, sólo las grandes empresas se verán afectadas por la ley. La ley de la cadena de suministro se aplicará a las empresas con más de 3.000 empleados en Alemania, y a partir de 2024 a las empresas con más de 1.000 empleados. Así, más de

600 empresas se verán afectadas inicialmente, y casi 2.900 en una segunda fase.

Aunque no se ampliará la responsabilidad civil por los agravios a la cadena de suministro, las empresas tendrán que contar con multas por el incumplimiento del deber de diligencia. Además, quedarán excluidos de las licitaciones públicas por un periodo de hasta tres años. Los detalles exactos de la normativa sobre multas aún están abiertos a debate. Sin embargo, está claro que las grandes empresas sólo pueden ser demandadas si tienen conocimiento de un agravio.

La DGB y los sindicatos acogen con satisfacción la ley prevista. Como afirmaron sus representantes, es importante que se incluya toda la cadena de valor. Sólo así la ley podría tener un impacto en profundidad. A largo plazo, la DGB sugiere que las empresas con más de 500 empleados también estén comprendidas por la ley.



PARTE 4

**CONOCER LA POLÍTICA DE COMPRAS Y
SUBCONTRATACIÓN DE SU EMPRESA
PARA ACTUAR COMO MIEMBRO DEL
CEE**

#1 UN REQUISITO ESENCIAL PARA LA ACTUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CEE: EL CONOCIMIENTO CONCRETO DE LA POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES DE SU EMPRESA

#1.1 CONOCER LAS SITUACIONES CONCRETAS DE UTILIZACIÓN DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS PARA ACTUAR CON EFICACIA

Diferencias en la estructura de la cadena de valor entre las actividades del sector

Las políticas empresariales destinadas a reducir el riesgo social de la subcontratación difieren de una actividad a otra y deben adaptarse a las particularidades locales.

Los sectores cubiertos por la FETCM están relacionados con el sector de la construcción, pero se refieren a actividades diferentes. Estas actividades suelen tener su propia organización y, por tanto, las relaciones con sus subcontratistas son diferentes: un grupo industrial de producción de materiales

tiene relaciones más estables y regulares con sus subcontratistas que una empresa de construcción general, que trabaja en "modo proyecto"; lo mismo ocurre con una empresa de obras públicas o una red comercial, un consorcio de amoblamientos o incluso un grupo empresarial de instalación/mantenimiento multitécnico.

Una cadena de valor fragmentada : una miríada de protagonistas para un producto final = mucha subcontratación y adquisiciones en la facturación de las grandes empresas

El uso de proveedores externos por parte de las grandes empresas suele representar más de la mitad de su facturación. Pero el grado de externalización puede ser diferente para dos empresas competidoras de una misma actividad, según la región o el país al que pertenezcan. La cadena de valor del sector de la construcción y las obras públicas se encuentra más fragmentada en Gran Bretaña que en Francia, por ejemplo. Por último, el grado de externalización cambia con el tiempo: en la construcción, algunos grupos empresariales externalizan cada vez más. Por otro lado, un proveedor de ventanas francés quiere reinternalizar parte de los trabajos de instalación.

Las grandes empresas también recurren a proveedores de servicios de distintos tamaños; algunas de sus filiales también pueden ser subcontratistas de otros grandes grupos empresariales.

- > **LafargeHolcim** : la subcontratación se estimó en un 35% del total de la plantilla (informe de RSE de Lafarge de 2014), sobre todo en producción, mantenimiento y limpieza y transporte (en menor medida seguridad y vigilancia, informática y contabilidad). Aunque los servicios subcontratados no son los mismos en las tres principales líneas de productos (cemento, áridos y hormigón), las relaciones con los subcontratistas suelen ser permanentes. Tanto si pensamos en las operaciones de cantera subcontratadas como en algunos de los servicios de mantenimiento prestados en las instalaciones industriales.
- > **Vinci** : en el sector de obras conocido como Contracting (obras viales, construcción de edificios y estructuras y obras eléctricas), el porcentaje de la subcontratación varía según la región, el país y la división. El grupo estima que las compras representan el 55% de su facturación (2019), y la subcontratación el 35% (estimación no contable). De un sitio a otro y para el mismo lote, incluso dentro de la misma unidad de negocio, el proveedor de servicios puede variar.
- > **Royal BAM** : Las compras en sentido amplio representan el 70% de la facturación y la subcontratación el 60% de estas compras. El espectro de compras y subcontrataciones abarca desde trabajos de instalación hasta ingeniería mecánica y eléctrica, trabajos de hormigón, construcción de acero, fachadas y tejados, equipamiento, flota de vehículos, servicios de instalaciones e informática.

El número de proveedores de las grandes empresas es muy elevado. Vinci, por ejemplo, trabaja en más de 200.000 obras al año.

#1.2 ENTENDER BIEN CÓMO SE REALIZAN LAS SUBCONTRATACIONES PARA CONOCER LOS PUNTOS DE INFLUENCIA DEL CEE EN LAS POLÍTICAS DE COMPRA Y SUBCONTRATACIÓN RESPONSABLES DE LA EMPRESA

El CEE (y los representantes de los trabajadores): asegurarse de que el riesgo social en los proveedores esté realmente integrado en el trabajo diario

La realidad de las obras de construcción (numerosos riesgos, organización en modo proyecto) y la descentralización de las decisiones en materia de subcontratación e incluso de compra, hacen que el cumplimiento de los procedimientos y normas de compra responsable sea más complejo que en una organización permanente. Por ello, es importante adoptar procedimientos que tengan en cuenta las dificultades y prever mecanismos de control de estos procedimientos.

Los representantes del personal tienen sin duda un papel fundamental a la hora de garantizar el cumplimiento de estos procedimientos, ya que son independientes, están protegidos. Para ello, deben conocer la política de compras responsables de su empresa y los procedimientos concretos que los responsables operativos de todos los niveles deben aplicar en sus relaciones con sus proveedores.

El departamento de compras desempeña un papel importante

Los departamentos de compras definen la política de compras responsables en la mayoría de las em-

presas: en las empresas industriales (LafargeHolcim) y en las empresas de construcción que avanzan hacia la centralización (Royal BAM).

En todos los casos, los encargados de la cadena de compras negocian los contratos marco, que incluyen las condiciones de compra (precio, etc.) y las condiciones sociales. Sin embargo, estos contratos marco no siempre se aplican a los subcontratos. Algunas empresas quieren que sea obligatorio que el proveedor de servicios sea evaluado y presente documentos administrativos que demuestren el respeto de los derechos humanos y sociales (entre otras cosas) antes de entablar una relación comercial con él. Este es el caso de LafargeHolcim, que pretende evaluar a todos sus proveedores de "alto riesgo de RSE" para 2022.

El jefe de obra es un eslabón esencial en la cadena de valor para la consideración del riesgo social

En el caso de los grupos de empresas de construcción, es el personal operativo de las obras el que firma los contratos directamente con los subcontratistas, posiblemente al margen de los contratos marco. Este personal operativo no es experto en compras. Además, suele tener una formación en ingeniería, con una orientación más técnica y menos en temas jurídicos o de derecho laboral.

El riesgo social también debe integrarse en los procedimientos de los directivos locales, en el "sistema de gestión", del mismo modo que la salud y la seguridad, por ejemplo. La integración de los subcontratistas en el sistema de gestión de la salud y la seguridad está bastante lograda y consolidada.

La aplicación de procedimientos estándar (por ejemplo, normas de seguridad) o normas del grupo (por ejemplo, la prohibición de subcontratar más allá del nivel 2) es posible en todos los casos.

Más allá de los procedimientos de control de la empresa, un papel a desempeñar para los representantes de los trabajadores

Para ser coherentes, debemos velar por el respeto de estas normas y reglas. Esto puede hacerse mediante auditorías in situ. El análisis y el control son quizás más fáciles en los sitios industriales que en los de construcción.

El papel de los representantes de los trabajadores es ciertamente esencial para poner de manifiesto las violaciones de los derechos de los trabajadores y la falta de respeto a la salud y la seguridad humanas, como han demostrado los ejemplos de LafargeHolcim o Vinci.

Una herramienta para conocer : las bases de datos de compras, incluyendo una evaluación de proveedores/subcontratistas

Cada vez es más frecuente que las evaluaciones de los subcontratistas en cuanto a su respeto de los derechos de los trabajadores se centralicen en una

herramienta informática, a menudo el programa de compras. En teoría, estas herramientas informáticas permiten identificar o clasificar a los subcontratistas que no han cumplido la legislación. Esto puede hacerse con el objetivo de hacerlos progresar hacia mejores prácticas o sancionarlos excluyéndolos de la lista de proveedores (exclusión de la lista) o incluso rescindiendo los contratos actuales.

Si la empresa contratante considera que debe hacerlos progresar, proporciona a sus proveedores una guía de buenas prácticas (LafargeHolcim) o se compromete con ellos a un "plan de progreso". El número de proveedores con los que se ha iniciado un plan de progreso es también un indicador potencialmente interesante (véase Vinci).

BUENAS PRÁCTICAS DE NUESTROS ESTUDIOS DE CASO

- > *Disponer de una base de datos centralizada de proveedores y subcontratistas, que se actualiza periódicamente para compartir la evaluación de estos servicios en cuanto a su respeto de los derechos sociales y la salud y seguridad de las personas (LafargeHolcim, Royal BAM). Hacerla accesible a los representantes del personal (Royal BAM).*
- > *Limitar el uso de la subcontratación al nivel 1, ya que no hay medios serios para que el contratante controle el riesgo social más allá del primer nivel.*
- > *El compromiso del jefe de obra o de proyecto es esencial; requiere formación y herramientas que le ayuden en el trabajo diario, lo que significa que el riesgo social debe integrarse en sus procedimientos de relación con sus proveedores.*
- > *El papel de los representantes de los trabajadores es importante para informar a la dirección de la unidad de negocio de los casos de incumplimiento de la ley y de las desviaciones de los principios y procedimientos.*
- > *El coste de la subcontratación debe integrarse como un factor de riesgo social, y el estudio de la estructura de los costes salariales es clave para identificar las ofertas anormalmente bajas que no respetan los convenios colectivos aplicables (Royal BAM y algunas filiales de Vinci).*
- > *La presión sobre los precios no debe ser demasiado grande. El compromiso de los clientes y su conciencia de los riesgos sociales de los precios anormalmente bajos son fundamentales.*
- > *De manera más general, un reto importante reside en el compromiso de los competidores y las organizaciones profesionales del sector de la construcción para combatir los riesgos sociales.*

#2 EL MARCO DE INTERVENCIÓN DE LAS MULTINACIONALES EN SU CADENA DE VALOR ES LA POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

La política de compras responsables debe formar parte de la política de responsabilidad social empresarial (RSE) de la empresa¹ y del desarrollo sostenible. Los gobiernos de los países miembros de la OCDE y la Comisión Europea han emitido recomendaciones a las empresas multinacionales².

Los principios de la RSE en general, y más concretamente en el ámbito de las compras responsables son, por un lado, valores u objetivos que hay que respetar y promover y, por otro, técnicas o sistemas de gestión que hay que aplicar.

#2.1 LOS VALORES U OBJETIVOS DE LA RSE APLICADOS A LA CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

Los principales principios generales de la RSE

En cuanto a los valores, las recomendaciones de la OCDE, las Naciones Unidas y la OIT, que han sido asumidas por la Comisión Europea, consisten en respetar los principales textos internacionales. Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de 2010 incluyen, por ejemplo, **el respeto de los derechos humanos** en su sentido más amplio: derechos humanos, **libertad de asociación y reco-**

nocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación, así como los compromisos de protección del medio ambiente y de lucha contra la corrupción.

También existe la idea de que las multinacionales deben contribuir "al progreso económico, medioambiental y social hacia el desarrollo sostenible" (OCDE, 2011, Directrices para empresas multinacionales). Deben abstenerse de influir en la legislación local a su favor y deben ser conscientes del impacto de sus actividades en las empresas con las que hacen negocios. En general, **se alienta a las empresas multinacionales a utilizar su influencia sobre sus subcontratistas o cadenas de suministro para progresar**.

El **trabajo decente** es un objetivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT: Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT) desde 1999.

Su respeto en la cadena de valor también es fundamental para los objetivos de desarrollo sostenible de varias organizaciones internacionales, incluida la Unión Europea. El trabajo decente es la oportunidad de realizar un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, con condiciones laborales seguras y protección social para la familia del trabajador. El trabajo decente da a las personas la oportunidad de desarrollarse y participar en la sociedad, así como la libertad de expresar sus preocupaciones, organizarse y participar en las decisiones que afectarán a sus vidas. Implica la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT son la crea-

1 La Comisión Europea (3ª Comunicación sobre la RSE, de 25 de octubre de 2011) define la RSE como "la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad" y "un proceso de integración de las consideraciones sociales, medioambientales, éticas, de derechos humanos y de los consumidores en sus operaciones comerciales y en su estrategia central [llevada a cabo] en estrecha colaboración con sus partes interesadas respetando la legislación vigente y los convenios colectivos entre los interlocutores sociales ».

2 Para la Comisión Europea, los principios autorizados en materia de RSE proceden de cinco fuentes: las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los diez principios establecidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad social, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

ción de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social.

Pero estos principios generales se complementan con códigos de conducta emitidos por las multinacionales

Las empresas multinacionales suelen reafirmar su adhesión a estas referencias internacionales mediante códigos de conducta o cartas que rigen sus relaciones con sus proveedores. ¿ Pero qué pasa en la práctica ?

Puede ser útil que el miembro del CEE esté familiarizado con estos textos internacionales e internos de la empresa para poder utilizarlos en caso necesario.

#2.2 TÉCNICAS DE RSE APLICADAS A LAS COMPRAS RESPONSABLES: IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LOS RIESGOS SOCIALES, PUBLICACIÓN DE LAS ACCIONES Y DEBER DE DILIGENCIA

Identificación y priorización de los riesgos sociales en los subcontratistas y proveedores

Según los principios de la RSE reconocidos internacionalmente, las empresas deben **evaluar los riesgos y clasificarlos según su criticidad** : esta técnica es utilizada por grandes empresas (Vinci, LafargeHolcim), especialmente en el ámbito de las compras responsables; los servicios y bienes adquiridos se clasifican según el riesgo que representan para los derechos humanos y sociales, el medio ambiente y la salud en particular.

El término "mapeo de riesgos" se utiliza para describir la identificación y priorización de los riesgos.

Rendición de cuentas : publicación de análisis y planes de acción

El principio de **responsabilidad (accountability)** es uno de los principios clave de la RSE (norma ISO 26000). En cuanto a la política de compras, la empresa debe ser responsable de sus propios impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente, así como de lo que ocurre en sus cadenas de suministro, teniendo en cuenta el ciclo de vida de los productos y servicios. **Una empresa responsable es aquella que elabora y publica indicadores sobre lo que hace para defender los derechos sociales, pero también los derechos humanos y el medio ambiente en su cadena de valor.**

La calidad de los informes es un aspecto importante de una política de compras responsable. Permite a las partes interesadas, incluido el CEE, supervisar y evaluar los planes de acción aplicados por la dirección. Puede haber un desfase entre las intenciones expresadas y su traducción en la realidad cotidiana de la gestión y las relaciones con los proveedores y subcontratistas.

Deber de vigilancia o diligencia debida

El deber de diligencia es un enfoque global y proactivo de **identificación de riesgos**, destinado a **evitar o mitigar los impactos sociales**, medioambientales y económicos **negativos**, reales o potenciales, resultantes de las actividades de una organización o de sus relaciones comerciales establecidas (proveedores, subcontratistas, empresas conjuntas, etc.). La diligencia debida es uno de los instrumentos clave de la ONU, la OIT y la OCDE.

³ En particular, según la norma ISO 26000 de 2010, que es una guía para implantar un sistema de gestión de riesgos de la RSE.

Por ello, las empresas deben establecer procedimientos para evitar o mitigar los posibles impactos negativos de sus actividades o de sus socios comerciales. También deben **dar cuenta** de cómo responden a esos impactos⁴ y reparar eventuales daños ocasionados.

Identificación de riesgos, medidas adoptadas para evitarlos o mitigarlos, rendición de cuentas: la obligación de las grandes empresas europeas de publicar información no financiera de forma recurrente en su informe de gestión anual podría ser una oportunidad para que comuniquen públicamente el cumplimiento de su deber de diligencia.

#2.3 EL DEBER DE DILIGENCIA O DILIGENCIA DEBIDA: EL SURGIMIENTO DE LIMITACIONES PARA LAS MULTINACIONALES EN SUS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

El carácter no vinculante de la RSE es su principal debilidad

Los compromisos de RSE de una empresa no están sujetos a sanciones si no se cumplen.

Además, la empresa es juez y parte, debe demostrar ella misma su "responsabilidad" social y publicar sus acciones. Es la empresa la que decide cuánta información hará pública o no. Este es también el caso de algunos instrumentos como el Pacto Mundial, muy criticado por el movimiento sindical internacional y basado en la autodeclaración.

Sin embargo, muchos líderes empresariales han comprendido que los escándalos que se publican con frecuencia en los medios de comunicación pue-

den realmente empañar la imagen de una empresa y repercutir significativamente en el comportamiento de los inversores, las agencias de calificación y los consumidores,

El surgimiento de restricciones legales

La diligencia debida es objeto de una ley en Francia desde 2017 "sobre el deber de vigilancia de las empresas matrices y de las empresas contratantes". Esta ley de dimensión extraterritorial prevé que las empresas sujetas a ella estén obligadas a establecer, publicar y aplicar efectivamente un plan de vigilancia que abarque sus actividades y las de sus filiales, pero también las de sus subcontratistas y proveedores "con los que exista una relación comercial establecida", es decir, relaciones directas y estables.

Se trata de "toda empresa que, al término de dos ejercicios consecutivos, emplee al menos a cinco mil trabajadores en la empresa y en sus filiales directas o indirectas cuya sede social esté situada en territorio francés, o al menos a diez mil trabajadores en la empresa y en sus filiales directas o indirectas cuya sede social esté situada en territorio francés o en el extranjero".

En cuanto a las empresas con sede social fuera de Francia, sólo están sujetas a estas disposiciones si, y en la medida en que, una filial francesa cumpla estos criterios en cuanto al número de empleados en ella y en sus propias filiales.

Una misión de evaluación de la ley de 2017 estima que el número de empresas realmente afectadas "es del orden de 170"⁴.

Según esta misión, "la ley francesa se cita a menudo como un ejemplo a seguir a nivel internacional". Sin embargo, una de sus carencias es que ningún

⁴ Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies. « Évaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », enero de 2020

departamento gubernamental se encarga expresamente de promoverla o de ayudar a las empresas en su aplicación, que no está muy normalizada.

Al evaluar su esfera de influencia y determinar sus responsabilidades, la empresa multinacional debe ejercer su deber de vigilancia para evitar contribuir a los impactos negativos a través de sus relaciones.

No hacerlo podría incluso dar lugar a acusaciones de complicidad con prácticas reprobables. Cabe señalar que una organización también puede ser considerada cómplice cuando oculta o se beneficia de actos que tienen importantes repercusiones negativas sociales, económicas o medioambientales de las que tiene conocimiento.

La ley de 2017 es un resorte para las "organizaciones laborales representativas"

Es de interés para los representantes de los trabajadores porque otorga **un derecho explícito a las organizaciones sindicales representativas.** El sistema de alerta e información debe establecerse "en consulta" con ellas. Esta consulta suele realizarse en el seno del comité de empresa europeo.

Más allá de este punto, la responsabilidad de una empresa multinacional hacia su cadena de valor puede considerarse actualmente como un tema de consulta que ocupa su lugar en un comité de empresa europeo. Es el caso, por ejemplo, del grupo Vinci: varias reuniones del comité de empresa europeo se dedicaron al plan de vigilancia en 2020, especialmente en lo que respecta a los derechos sociales de los subcontratistas.

Una restricción legal aún más fuerte: la prohibición de la subcontratación y el trabajo temporal en la industria cárnica en Alemania

En Alemania, la legislación sobre las condiciones de trabajo en los mataderos ha prohibido la subcontratación y el leasing de trabajadores. A partir de enero de 2021, **el sacrificio y la transformación de la carne sólo podrán ser realizados por empleados de la propia empresa.**

Esta legislación va mucho más allá de la RSE, pero su alcance se limita a una sola industria que experimentó abusos agravados durante la crisis de Covid-19.



PARTE 5

ESTUDIO DE CASO

#1 VINCI

RESUMEN

Vinci es un grupo empresarial muy grande que ha optado por permanecer muy descentralizado. Su política de compras y subcontratación responsable está dirigida por un departamento central, pero es aplicada por las divisiones y no se apoya en herramientas informáticas centralizadas, como una base de datos única de subcontratistas, ni para el grupo ni por países.

El análisis de los riesgos del grupo se basa en un análisis detallado y realista de su influencia en la cadena de valor, la realidad de sus actividades laborales (trabajo por proyectos) y su descentralización. La política de Vinci destaca el papel del jefe de obra, del director de proyecto o del supervisor de obra y la importancia de integrar el riesgo social en el proceso de la obra, de la misma manera que la seguridad y la salud. Podemos extraer algunas lecciones de la política de subcontratación responsable que el grupo está desarrollando actualmente a través de filiales piloto: la dificultad de controlar los riesgos más allá del nivel 1 de subcontratación, la importancia de estudiar los costes salariales de los subcontratistas, la importancia del precio pagado por el cliente final.

El grupo no tiene un enfoque estandarizado, sino que se basa en la responsabilidad de cada unidad de negocio y en el compromiso del personal operativo, en el marco de la coordinación llevada a cabo centralmente por la dirección de responsabilidad empresarial. Este sesgo requerirá un esfuerzo continuo para difundir y mantener el enfoque. No obstante, se considera fundamental para una buena comprensión y control de los retos, más allá de un mero enfoque de cumplimiento.

La práctica del diálogo social reconoce un papel a los representantes de los trabajadores y a las federaciones sindicales, sobre todo en el tratamiento de las controversias sociales y los riesgos de imagen (acuerdo global con alcance geográfico limitado a raíz de las denuncias presentadas en Qatar). El CEE desempeña un papel proactivo, apoyándose en particular en una hoja de ruta, que es anual desde hace dos años, en herramientas de comunicación y en un programa de formación que incluye la cuestión de sus derechos de información-consulta y el plan de vigilancia. Por lo tanto, hay intercambios regulares de opiniones sobre el plan de vigilancia, además de consultas sobre el mecanismo de alerta y la recepción de alertas.

PRINCIPALES INDICADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL VINCI *Cifras del informe anual de 2020*

217.000 empleados, 3.200 unidades de negocio, 270.000 sitios de obras, 43.000 millones de euros de facturación en todo el mundo. Las compras, el trabajo temporal y la subcontratación representan algo menos de la mitad de la facturación del grupo.

Vinci está presente en tres tipos de actividades :

- > la explotación de concesiones, principalmente autopistas de peaje en Francia y aeropuertos (contratos muy largos) ;
- > actividades de obras, hasta hace poco divididas en tres divisiones: obras de carreteras (Eurovia), construcción de edificios y estructuras de ingeniería (Vinci Construction) y obras relacionadas con las infraestructuras energéticas y la transformación digital (Vinci Energies) ;
- > un negocio de desarrollo inmobiliario más pequeño, principalmente en Francia.

Aunque una gran parte de su clientela es privada, la relación con las autoridades públicas es esencial para el modelo económico del grupo, a través de contratos de concesión o de obras de infraestructura o edificios públicos.

El 53% de las facturaciones se generan en Francia, el 23% en otros países de Europa Occidental, el 5% en Europa Central y Oriental, el 8% en América del Norte, el 5% en Asia y Oceanía, el 3% en África y el 2% en América Latina.

Sede central en Francia (Rueil-Malmaison).

Vinci ha tenido que enfrentarse a varias polémicas que cuestionan el respeto de los derechos sociales e incluso humanos en sus obras, sobre todo a causa de sus subcontratistas: en las obras más destacadas de París (metro de París) o en Qatar (denuncia presentada por una ONG ante un tribunal francés). El grupo ha aprovechado la entrada en vigor de la Ley del Deber de Vigilancia de 2017 para reforzar su política de gestión de sus riesgos en materia de derechos humanos, sociales, de salud y seguridad y medioambientales en su cadena de valor.

#1.1 LA POLÍTICA DEL GRUPO PARA GESTIONAR LOS RIESGOS SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y DE SALUD Y SEGURIDAD EN SU CADENA DE VALOR

Los principios de la política de compras responsables y los medios de esta política

El grupo ya ha establecido los principios que deben respetarse en varios documentos marco de referencia (el Manifiesto, la Carta de Relaciones con los Subcontratistas y la Carta de Ética), ampliamente difundidos en sus sitios web y traducidos a los idiomas de sus principales centros europeos. El presidente y director general de Vinci y el secretario del comité de empresa europeo firmaron en 2017 una declara-

ción conjunta sobre las acciones ineludibles y fundamentales en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. También se elaboró en 2017 una guía Vinci sobre derechos humanos y desde 2019 se distribuye en la intranet del grupo una guía práctica sobre compras responsables.

Inicialmente se crearon puestos en el departamento de recursos humanos para dirigir el proceso. El grupo también ha confiado los servicios de consultoría a consultores externos (BSR, BlueQuest).

La gestión del riesgo social en las compras está más centralizada en determinadas líneas que en la subcontratación, que se realiza a nivel de proyecto

Un importante volumen de compras se realiza con contratos marco del grupo. En Francia, una unidad de "Coordinación de Compras" está estableciendo contratos marco de referencia de proveedores para los compradores locales, que rigen el uso de una quincena de servicios (a partir de 2020): compras de vehículos (turismos y obras), personal temporal, comercio, "gastos generales", equipos de protección personal, viajes, etc. Los criterios medioambientales y sociales se integran en los pliegos de condiciones y en los contratos marco, sobre el principio del "respeto de los derechos humanos y las normas laborales internacionales en su cadena de suministro".

ALGUNAS CONTROVERSIAS

En una obra del metro de París, en 2017, se desencadenó un conflicto social por parte de una treintena de trabajadores de una subcontrata de Vinci, que llevaban varios meses sin cobrar de su empleador. Su queja fue transmitida por el sindicato francés CGT. El conflicto se saldó con el pago de las cantidades adeudadas a los trabajadores de esta subcontrata y la contratación de algunos de ellos por una filial de Vinci.

En cuanto a Qatar, la ONG Sherpa ha acusado a Vinci de no respetar los derechos humanos. En 2015 se presentó una primera denuncia por trabajos forzados y reducción a la servidumbre ante un tribunal francés; se está investigando una segunda denuncia después de que la primera fuera desestimada. Aunque por el momento no se ha pronunciado ninguna sentencia que incrimine al grupo, éste ha invertido mucho en el control de su cadena de valor con motivo de esta polémica: recurso a consultores externos, creación de puestos, identificación de riesgos, un plan de acción relativamente innovador en Qatar (acuerdo global de alcance geográfico limitado con la ICM, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, elecciones de representantes de los trabajadores, una primicia en el país, asociación con la Organización Internacional del Trabajo para la contratación en Bangladesh, India y Nepal, visitas de delegaciones sindicales extranjeras in situ). El estallido de este asunto coincidió con los debates sobre la ley francesa sobre el deber de vigilancia y la adjudicación del mundial de fútbol a Qatar.

La red de compras se ha reforzado, aunque todavía no está totalmente centralizada, con una Dirección de Compras del grupo que organiza diferentes niveles de cooperación entre las divisiones y en los territorios.

En su informe anual (2018, 2019, 2020), Vinci ofrece una evaluación de su enfoque de compras responsables a través de indicadores cuantitativos :

- > la proporción de contratos que incluyen una o más cláusulas sobre cuestiones sociales, societarias o medioambientales (99% en 2019 y 2020);
- > la proporción de contratos cubiertos por un cuestionario de compras responsables (80% en 2019, 83% en 2020) ;
- > la proporción de contratos que incorporan un plan de progreso de compras responsables (50% en 2019, 35% en 2020) ;
- > el número de auditorías presenciales de compras responsables realizadas en los últimos seis años (690 en 2019, 690 en 2020).

Las compras representan el 22% de la facturación del grupo, y el trabajo temporal el 3%. Sin embargo, la subcontratación, que representa el 20% de la facturación (datos contables), se adquiere localmente, en las filiales del grupo y en las obras. Vinci está muy descentralizada, por elección pero también por la naturaleza de su actividad de construcción. Trabajar en "modo proyecto" en obras puntuales no ofrece la misma regularidad en las relaciones con sus socios que la organización industrial de las plantas. En la mayoría de las otras grandes empresas del sector, las decisiones sobre la subcontratación también están descentralizadas a nivel de filial o de proyecto. De hecho, el grupo indica que tiene unas 270.000 obras en marcha

El papel central de los jefes de obra y de proyecto para abordar el riesgo social en la subcontratación

Los responsables operativos de los proyectos aplican la política de compras. La consideración del riesgo social depende de su compromiso. Por tanto,

los representantes de los trabajadores de las filiales tienen un papel que desempeñar para garantizar el compromiso efectivo de sus directivos. Y, por supuesto, para alertarles de cualquier desviación que se observe.

El riesgo social también debe integrarse en los procesos de los gestores locales, en el "sistema de gestión", del mismo modo que la salud y la seguridad, por ejemplo.

La integración de los subcontratistas en el sistema de gestión de la salud y la seguridad está bastante bien lograda y se considera consolidada. La comunicación entre los responsables de calidad/prevenición/medio ambiente de la filial contratante y sus homólogos subcontratistas se considera fluida y aceptada, basada en objetivos compartidos. El reto es alcanzar el mismo consenso sobre el riesgo social.

Los informes no financieros y el plan de cumplimiento proporcionan datos e información sobre proveedores, subcontratistas y trabajadores temporales que pueden ser utilizados por el CEE.

El grupo divulga públicamente su informe de rendimiento no financiero y su plan de vigilancia, que también se incluyen en su informe anual.

En 2019, además, se trabajó en un análisis de la impronta del grupo y se describió su impacto socioeconómico en Francia. En particular, muestra que "la cadena de suministro se concentra en los proveedores directos del nivel 1. Así, el 57% de los proveedores de Vinci son del nivel 1, incluyendo todo tipo de compras, y si nos centramos en los proveedores del sector de la construcción, esta cifra se eleva al 82%".

Los indicadores no financieros detallan la importancia de las compras en su conjunto (55% del volumen de negocio) y su desglose entre compras de materiales (22%), subcontratación (20%) y personal temporal (3%), que puede compararse con los gastos de personal (25%).

El plan de vigilancia se presentaba anualmente a los miembros del CEE. En 2020, en las condiciones restrictivas de la crisis sanitaria, este tema también fue objeto de una sesión de formación para los miembros del CEE. En esta ocasión se consolidó un intercambio entre los miembros presentes y la dirección. A raíz de este intercambio, el plan de vigilancia se tradujo a 10 idiomas europeos.

EL CONTENIDO DEL PLAN DE VIGILANCIA

El plan de vigilancia ofrece un análisis de los riesgos para el medio ambiente, la salud y la seguridad de las personas y los derechos humanos. Enumera los temas clave para el grupo, las medidas adoptadas, los indicadores de seguimiento, y repasa las principales controversias y su resolución. Por ejemplo, con respecto a las acusaciones presentadas contra Vinci en Qatar, detalla las medidas que se han tomado: un acuerdo global con un alcance geográfico limitado a Qatar, auditorías externas, organización de la representación de los trabajadores que va más allá de los derechos reconocidos a los trabajadores por la legislación de Qatar.

Un reto más por resolver: la descentralización del grupo empresarial

La descentralización del grupo es un reto a resolver, para poder difundir políticas de compra y subcontratación responsables. Por ejemplo, no existe una base de datos centralizada para evaluar a los subcontratistas y proveedores en todo el grupo.

Para su política de subcontratación responsable, el Departamento de Responsabilidad Social Empresarial del grupo promueve y ha desarrollado un enfoque de diligencia debida específico para cada línea de negocio, que se detalla a continuación.

El enfoque, que se ha desarrollado en las filiales piloto de Vinci Construction France, está previsto que se difunda a todas las filiales de esta división de Vinci y, además, a las demás líneas de negocio del grupo (Vinci Immobilier, Vinci Energies, Vinci Airports y otras divisiones de Vinci Construction).

#1.2 LA SUBCONTRATACIÓN RESPONSABLE : UN ENFOQUE INNOVADOR EN VINCI CONSTRUCTION FRANCE (VCF) QUE ESTÁ DESTINADO A DESARROLLARSE DENTRO DEL GRUPO

El enfoque de subcontratación responsable se desarrolló por primera vez en las filiales de Île-de-France de la división Vinci Construction France (5,900 millones de euros de facturación). La unidad de negocio piloto es aquella en la que estalló el conflicto social en el metro de París, en el que estaba implicado un subcontratista que no había declarado ni pagado a sus empleados, y que dio lugar al pago de las cantidades debidas a los trabajadores y a la contratación de algunos de ellos por parte de Vinci.

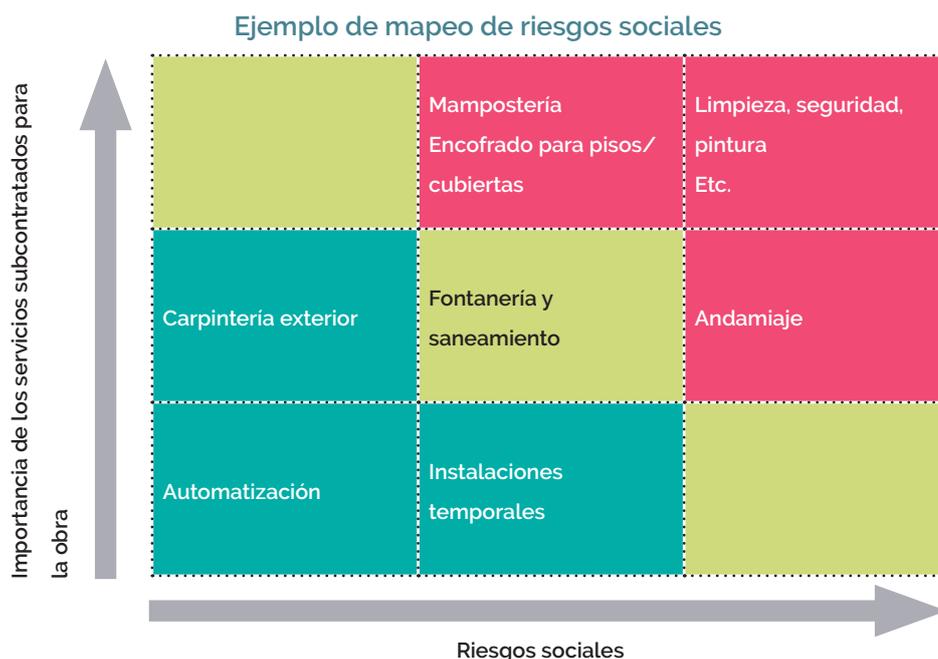
El proceso se desarrolló con el apoyo del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa del grupo y un proveedor de servicios externo (BlueQuest).

Se basa en un enfoque de diligencia debida, identificación y tratamiento de los riesgos :

- > Mapeo del riesgo social en la relación con los subcontratistas: para orientar los servicios más críticos en función de las actividades de la filial y de su territorio de actuación. El mapa que figura a continuación se ofrece a título ilustrativo ;
- > Elaborar un plan de acción, tras una revisión crítica de los procedimientos existentes.

Se elaboró un plan de acción del que se pueden retener los siguientes elementos de una política de subcontratación responsable :

- > verificación administrativa periódica, evaluación, consolidación y difusión de la información ;
- > se prevén diferentes grados de controles administrativos, ya sea en la fase de consulta o en la de contratación con el subcontratista. Además de los documentos administrativos sobre los empleados, se realizan controles específicos para las empresas extranjeras,



Lectura del mapa : los servicios con mayor riesgo e importancia estratégica para el éxito del proyecto deben tratarse de forma prioritaria a corto plazo. El tratamiento de los riesgos requiere un plan de acción, con medidas que van más allá de las normas preventivas básicas de la división para las líneas de mayor riesgo.

- se calcula la relación entre la nómina y el número de trabajadores para garantizar que el subcontratista no realiza ahorros fraudulentos en los salarios o las cotizaciones sociales de sus trabajadores.
- > las obras de construcción deben establecer para cada subcontratista una ficha de información con una validez de 3 meses.
- > se creó una base de datos en el programa informático de compras (Easypics) para difundir la evaluación de los subcontratistas según un código de colores basado en el cumplimiento de una serie de criterios, incluido el riesgo social (verde, naranja, rojo y negro - relación rota). Esta base se extiende a cualquier filial VCF.
- > en la filial piloto, estos documentos y esta base de datos integran un cuadro administrativo de seguimiento de los subcontratistas que lleva el departamento financiero y que se envía al personal operativo cada dos meses.
- > integración del riesgo social para comparar las puntuaciones de los subcontratistas consultados hasta el 30% de la puntuación ;
- > evaluación del subcontratista en el momento de la declaración general de cuentas final, en particular sobre la dimensión social, para integrarse en la base de datos de subcontratistas de cualquier filial VCF ;
- > establecimiento de normas : prohibición de la subcontratación más allá del nivel 2, tolerancia cero con el fraude social, establecimiento de una lista de incumplimientos críticos. Acciones hacia los clientes sobre el riesgo vinculado a los precios, intentos de tratar con las organizaciones profesionales ;
- > aumento de la competencia de la organización :
 - > "se crean recursos, pero no necesariamente puestos de trabajo": se designa un responsable de "compras" de subcontratación en el departamento de compras de la dirección delegada,
 - > participación del departamento de compras en las reuniones con los subcontratistas para el lanzamiento de las obras,
 - > sesiones de formación sobre los riesgos para equipos y directivos.
- > se llevaron a cabo controles y auditorías sociales en determinados centros de la región de Île-de-France sobre servicios de alto riesgo por parte de una empresa auditora independiente,

basándose en la normativa y los reglamentos del VCF, con un seguimiento por parte del Departamento de RSE: una serie de auditorías iniciales en 2019 en seis grandes sitios de obras de la región de Île-de-France, todos los cuales se volverán a auditar en 2020 para hacer un seguimiento de los planes de acción y ampliar el panel de subcontratistas auditados. Se realizaron entrevistas con los empleados de los subcontratistas y se llevaron a cabo comprobaciones documentales (sobre la mano de obra desplazada, los contratos, las nóminas, las hojas de asistencia, el cumplimiento de los convenios colectivos, etc.);

- > se está desarrollando un módulo para formar a un equipo de auditores internos ;
- > Reflexión estratégica :
 - > el objetivo es reinternalizar ciertos servicios directamente o mediante la creación de empresas conjuntas. Esto se ha hecho en los servicios de alojamiento y seguridad,

- > creación de un panel de subcontratistas fiables para hacerlos "progresar" y estimular a los subcontratistas dominantes pero no socialmente responsables,
- > plan de progreso para ayudar a los subcontratistas a alcanzar el nivel requerido.

El valor de este enfoque para los miembros del CEE reside en conocer los éxitos y los obstáculos de este proceso con el fin de elaborar sus demandas y una hoja de ruta. Hasta ahora, el papel de los representantes de los trabajadores ha sido reconocido sobre todo como centinela, informando de leves señales de incumplimiento de las normas desde el lugar de trabajo.

ALGUNAS CONCLUSIONES

El planteamiento de Vinci consistió en abordar la cuestión de los riesgos sociales en la subcontratación mediante un enfoque operativo, adaptado al modo de la organización. En lugar de abordar la cuestión únicamente desde el punto de vista jurídico, todos los niveles de la organización y las funciones participaron en el trabajo de mapeo, lo que permitió priorizar las líneas de compras en las que era necesario reforzar las medidas, así como en la aplicación de los planes de acción.

Es conveniente limitar el uso de la subcontratación al nivel 1, dada la dificultad de controlar el riesgo social más allá del primer nivel. Otra observación, surgida de las auditorías sociales, por ejemplo, muestra la necesidad de una mayor visibilidad de las empresas de trabajo temporal empleadas por los subcontratistas.

El compromiso del jefe de obra o de proyecto es esencial; requiere formación y herramientas que le ayuden en el trabajo diario, lo que significa que el riesgo social debe integrarse en sus procedimientos de relación con sus proveedores.

El papel de los representantes de los trabajadores es esencial, ya que pueden informar a la dirección de la unidad de negocio de los casos de incumplimiento de la legislación y de las desviaciones de los principios y procedimientos.

La presión sobre los precios no debe ser demasiado grande. El compromiso de los clientes y su conciencia de los riesgos sociales de los precios anormalmente bajos son esenciales.

De manera más general, un reto importante reside en el compromiso de los competidores y las organizaciones profesionales del sector de la construcción para combatir los riesgos sociales.

El estudio de los costes salariales de las empresas de subcontratación es clave.

El conocimiento de determinados procesos y planes de acción permite a los miembros del CEE conocer los indicadores pertinentes que deben solicitar y seguir su evolución :

- > las evaluaciones de los subcontratistas están centralizadas en un software de compras para Vinci Construction France (una división del negocio de Vinci Construction) ;
- > la entidad se esfuerza por implicar a los subcontratistas proponiéndoles planes de progreso a cambio de visibilidad sobre su carga de trabajo a largo plazo.

#1.3 SOLUCIONES ADOPTADAS ANTE LA SITUACIÓN EN QATAR

Vinci ha sido acusada por una ONG de graves abusos contra los derechos humanos debido a las supuestas prácticas de su filial (propiedad al 49%) en Qatar, Qatari Diar Vinci Construction (QDVC). La respuesta del grupo incluyó una auditoría independiente de terceros, un acuerdo marco internacional con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y una asociación con la OIT para hacer más responsables las prácticas de contratación en Bangladesh.

Vinci encargó por primera vez una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en Qatar, que fue realizada por un tercero independiente, Business for Social Responsibility (BSR), en 2015.

El acuerdo marco entre Vinci, su filial QDVC y la ICM en noviembre de 2017 estableció un sistema de seguimiento, información, control, inspección y auditoría bajo la autoridad de un grupo de referencia compuesto por representantes de las tres partes firmantes. El acuerdo abarca los derechos humanos en el lugar de trabajo, la vivienda, las condiciones equitativas de contratación y los derechos de los trabajadores, e incluye un mecanismo de denuncia del incumplimiento de los términos del acuerdo. Abarca a los trabajadores de QDVC e incluye el enfoque de diligencia debida promovido por el grupo empresarial para sus subcontratistas. En cuanto a sus subcontratistas, según el informe anual de 2019, QDVC realizó 527 auditorías de las condiciones de trabajo y alojamiento en sus subcontratistas en 2018-2019. El [informe final conjunto](#) de los firmantes del acuerdo, tras la realización de una auditoría conjunta en enero de 2019 (y en presencia de los representantes sindicales del grupo), se ha completado y está disponible en línea.

En 2014 se creó un órgano de representación del personal, el Comité de Bienestar de los Trabajadores, con elecciones inaugurales en 2016 y otras en 2019 y

2021. Además, un mecanismo de reclamación independiente permite a los trabajadores de QDVC o a los subcontratistas remitir un conflicto a la ICM, que a su vez lo remite a QDVC o a Vinci para facilitar su resolución.

En 2015 se pusieron en marcha los procedimientos de contratación más estrictos. Una parte importante de los trabajadores inmigrantes en Qatar tuvo que pagar sus propias tasas de contratación a los intermediarios, a pesar de la estricta política de contratación sin tasas de QDVC. Para pagar la deuda contraída en esta ocasión, algunos trabajadores inmigrantes podrían encontrarse endeudados de hecho durante varios meses. QDVC se comprometió con sus agencias de contratación locales a analizar sus costes y márgenes, de modo que el grupo pueda garantizar de pagar a sus socios habituales un precio que cubra todos sus costes, incluidos sus márgenes y el coste de las contingencias (por ejemplo, las renunciaciones). Un [estudio del Stern Center for Business and Human Rights](#) (Universidad de Nueva York) da cifras concretas: por un coste que oscila entre 440 y 494 dólares por contratación, QDVC paga a sus socios 687 dólares. Además, el grupo envió a sus propios empleados para que comprobaran el cumplimiento de los procedimientos por parte de estas agencias y para que se comunicaran directamente con los candidatos sobre la base de que no implicaba ningún coste.

Para ir más allá en el tema de la contratación, especialmente dentro de la subcontratación, en 2018 se formó una asociación pública/privada con la oficina de proyectos de la OIT en Qatar, con el objetivo de desarrollar un corredor migratorio entre Qatar y Bangladesh, sin tasas de contratación para los trabajadores de las agencias temporales de QDVC. Las acciones llevadas a cabo por la asociación se basan en una auditoría inicial, un programa de desarrollo de capacidades para las agencias de contratación y un estudio de impacto, cuyos resultados muestran el impacto positivo de QDVC y la OIT en las prácticas de las agencias que participan en el proyecto: el número de trabajadores que tenían que pagar tasas de contratación, del 55% antes del piloto, se redujo al

7% después de la intervención. Además, los importes pagados se redujeron considerablemente, pasando de una media de más de 3.400 dólares por trabajador a 266 dólares tras la aplicación de las medidas piloto

#1.4 DIÁLOGO SOCIAL SOBRE EL RIESGO SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR

El CEE, un canal de difusión de la política de compras y subcontratación responsable

El plan de vigilancia y las etapas del enfoque de subcontratación responsable se presentaron regularmente al CEE. El método de mapeo de riesgos, sobre todo por países, y el mecanismo de alerta y notificación se presentaron al CEE antes de su aplicación

El CEE puede entonces difundir esta información lo más ampliamente posible en las filiales.

La participación del CEE es tanto más eficaz en la medida en que el CEE esté formado en el deber de vigilancia

La asimilación del plan de vigilancia por parte de los miembros del CEE se vio favorecida por la organización de una sesión de formación dedicada a su método y contenido en 2020. La formación permitió un análisis colectivo por parte de los miembros del CEE, que identificó, por ejemplo, los siguientes elementos:

- > el plan de vigilancia sólo estaba disponible en inglés y francés en el informe anual del grupo empresarial, que tiene casi 400 páginas ;
- > el CEE señala un punto débil en las herramientas del grupo, que no dispone de una base de datos centralizada de evaluaciones de proveedores y subcontratistas, lo que dificulta el intercambio entre las unidades de negocio ;
- > el mecanismo de alerta ética, la plataforma Vinci Integrity, se utiliza poco. Sería útil entender por qué ;

FUENTES

- > **Entrevistas**
 - > Sarah Tesei, Directora de Responsabilidad Social Empresarial de Vinci, dentro del Departamento de Recursos Humanos
 - > Ali Tolu y Frantzy Somenzi, delegados sindicales y representantes de los trabajadores en las filiales de obras públicas de la región de Île-de-France
 - > Frédéric Bernadet y Karim Rabhani, Director Operativo y Director Adjunto, FVC TP IDF
 - > Jean-Baptiste Andrieu, Director Asociado, BSR
- > Elementos de la caja de herramientas desarrollada por el Departamento de Responsabilidad Social Empresarial de Vinci para sus filiales
- > Planes de vigilancia 2019 y 2020 : <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/plan-vigilance.htm>
- > Manifiesto : <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/manifeste/pages/index.htm> ;
- > Carta ética : <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/ethique-et-vigilance-documentation.htm> ;
- > Carta de relaciones con subcontratistas: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/cst-fr.pdf> ;
- > Guía de Derechos Humanos de Vinci : https://www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf ;
- > Informes anuales : <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/finances-documentation-rapports-annuels/pages/index.htm> ;
- > Declaración conjunta sobre acciones fundamentales e imprescindibles en materia de salud y seguridad en el trabajo : <https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf>

- > en materia de salud y seguridad, una iniciativa de Vinci Construction France, denominada PASI (pasaporte de formación en seguridad para trabajadores temporales), es de interés para los miembros del CEE, que constata, sin embargo, que no está difundida en todas las filiales de Vinci Construction ni en las demás divisiones de Vinci (Energies, Eurovia, Concesiones)
- > el CEE no está familiarizado con la contratación sostenible y tendría que recibir formación sobre cómo se integran los derechos humanos, las libertades fundamentales y los derechos sociales en las cláusulas estándar, los criterios, etc.

Algunos de los comentarios se tuvieron en cuenta rápidamente, ya que el plan de vigilancia se tradujo a 10 idiomas y se puso a disposición para su consulta gratuita en el sitio web del grupo empresarial.

#2 LAFARGEHOLCIM

RESUMEN

Las iniciativas de la dirección del grupo empresarial en materia de compras responsables y diligencia debida merecen ser conocidas: integración de los derechos humanos, los derechos sociales y laborales y la dimensión medioambiental en el proceso de compra, mapeo de los riesgos por tipo de servicio, plan de acción, auditorías in situ, establecimiento de una gobernanza específica con la creación del cargo de Director de Sostenibilidad (CSO, Chief Sustainability Officer). Esta política se apoya en herramientas informáticas (plataformas de compras, bases de datos reales por países sobre proveedores y subcontratistas, evaluados por su conformidad con el código de conducta emitido por el grupo). Una infraestructura informática centralizada permite elaborar informes sobre los trabajadores a lo largo de la cadena de valor (accidentabilidad y riesgos medioambientales, pero también potencialmente derechos sociales, etc.)

La política dinámica del grupo proporciona el marco para que el CEE pueda actuar y ejercer influencia. Algunas herramientas podrían activarse. El reto del CEE es contribuir a la prevención de los riesgos sociales en la cadena de valor, en beneficio de la empresa y de sus trabajadores. Por el momento, el acuerdo marco internacional de Lafarge ya no se aplica, el deber de vigilancia en Francia (con la posible consulta sobre el mecanismo de alerta e información) no se aplica y, en los informes del grupo, no se publica el seguimiento de los planes de acción y su eficacia.

La contribución del CEE a la prevención de riesgos entre los proveedores y subcontratistas puede ser poderosa, como lo demuestra una acción iniciada con respecto a la seguridad de los subcontratistas a escala europea en Lafarge, mencionada en este estudio de caso.

PRINCIPALES INDICADORES DEL GRUPO LAFARGE HOLCIM (datos de 2019)

72.000 empleados en más de 80 países del mundo

4 líneas de productos (cemento, áridos, hormigón premezclado y productos y soluciones) con 264 plantas de cemento o estaciones de molienda, 649 canteras de áridos y 1.402 plantas de hormigón, para las 3 líneas más importantes.

Volumen de negocio de 27.000 millones de francos suizos: entre 6.000 y 8.000 millones de francos suizos en Europa, Asia y América del Norte, y entre 2.000 y 3.000 millones de francos suizos en África y América Latina.

Sede central en Suiza (Zug).

Cadena de valor: adquisiciones (bienes y servicios) por valor de 18.000 millones de francos, es decir, 2/3 de la facturación del grupo. 110.000 proveedores de bienes y servicios identificados. Los proveedores son en un 90% locales o nacionales. La subcontratación se estimó en un 35% del total de la plantilla en el informe de RSC de Lafarge de 2014, sobre todo en producción, mantenimiento, limpieza y transporte (en menor medida seguridad y vigilancia, informática y contabilidad).

ALGUNAS CONTROVERSIAS

La acusación de financiar organizaciones terroristas en Siria es posiblemente una de las polémicas más graves a las que se ha enfrentado el grupo (2013). También están presentes otras controversias, especialmente sobre el medio ambiente (contaminación del Sena en 2020). Un movimiento social en la India, desencadenado por una denuncia de trato injusto a trabajadores temporales y subcontratistas, se estancó durante varios años, y se resolvió en 2016, tras remitirse al Punto Nacional de Contacto (PNC) suizo de la OCDE y la intervención de las federaciones sindicales internacionales. En general, el grupo está sometido al escrutinio de partes interesadas externas, como las ONG (véase el Informe sobre Holcim realizado por Greenpeace Suiza, que señala 122 casos problemáticos en 34 países; octubre de 2020).

#2.1 INTRODUCCIÓN : PRESENTACIÓN DEL GRUPO EMPRESARIAL Y SUS CONTROVERSIAS

Desde la fusión de las cementeras francesas Lafarge y suiza Holcim en 2015, LafargeHolcim ha tenido que enfrentarse a varias controversias. No todas ellas estaban relacionados con el riesgo social y las violaciones de la legislación laboral, pero estos hechos influyeron indirectamente en la política de compras del grupo y debieron contribuir a una mejor consideración de los riesgos y responsabilidades del grupo en su cadena de valor.

El objetivo de este estudio de caso es doble :

- > presentar la política del grupo y dar sugerencias de acción y de demandas ;
- > mostrar cómo las iniciativas del CEE han contribuido en el pasado a la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud y seguridad de los subcontratistas.

El principal reto para el CEE podría resumirse así: a la vista de las controversias que han afectado al grupo, ¿cómo podría el CEE controlar los riesgos en la cadena de valor en sentido inverso para contribuir a prevenir estas controversias, en beneficio de los trabajadores, los proveedores y subcontratistas, el medio ambiente y la empresa ?

#2.2 LA POLÍTICA DEL GRUPO PARA GESTIONAR LOS RIESGOS SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y DE SALUD Y SEGURIDAD EN SU CADENA DE VALOR

Los principios de la política de compras del grupo

La relación del grupo empresarial con sus proveedores se basa en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en las recomendaciones de la

OCDE sobre la diligencia debida para una conducta empresarial responsable. Los principios que deben respetarse en el acto de compra, por parte del grupo y de sus proveedores, se especifican en el código de conducta empresarial para proveedores.

DOS COMPROMISOS QUE DEBEN RESPETAR LOS PROVEEDORES

Entre los compromisos que deben respetar los proveedores enumerados en el código de conducta se encuentran los dos siguientes :

- > **Salud y seguridad** : « *Los proveedores identificados como estando expuestos a riesgos de moderados a altos para la salud y la seguridad deben tomar las medidas necesarias y aportar pruebas de su progreso continuo hacia la implantación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad reconocido. En los sitios de LafargeHolcim, los proveedores deben cumplir con todas las políticas y lineamientos vigentes en LafargeHolcim.* »
- > **Libertad de asociación y ausencia de represalias** : "Los representantes de los trabajadores no sufrirán discriminación ni despido por ejercer sus derechos como empleados, plantear quejas, participar en actividades sindicales o denunciar actividades que puedan ser ilegales."
- > En la versión inglesa del documento se detallan las condiciones de trabajo (jornada laboral máxima y periodos de descanso), la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
 - *"El proveedor deberá respetar la jornada laboral de acuerdo con las normas mínimas internacionalmente reconocidas de 48 horas regulares de trabajo por semana, un período de descanso de al menos 24 horas cada siete días y un máximo de 12 horas extras voluntarias por semana"*
 - *"La libertad de asociación y la negociación colectiva en situaciones en las que estén restringidas por la legislación local seguirán estando garantizadas a través de otros mecanismos descritos por la OIT (por ejemplo, los comités de empresa)."*

La gobernanza

La política del grupo está definida por el comité ejecutivo y, en particular, por un Director de Sostenibilidad desde 2019 (Magali Anderson, a principios de 2021).

La función de "compra" es clave para la aplicación del respeto de los derechos sociales en la cadena de valor. Esta función gestiona las herramientas que

centralizan las relaciones con los proveedores, su selección y su evaluación. En cada país, esta función garantiza la integración de los compromisos sociales y medioambientales en la adquisición de bienes y la subcontratación.

Está en marcha un programa de evaluación de proveedores hasta 2022

El riesgo de incumplimiento de los derechos sociales es mayor para algunas prestaciones. Estos se clasifican en una matriz de riesgos de RSE para la compra responsable según tres áreas: derechos humanos y laborales, salud y seguridad, y medio ambiente.

Estas evaluaciones son objeto de revisiones anuales a nivel global y nacional

El objetivo del grupo es que todos los proveedores identificados como potencialmente de 'alto riesgo de RSC' sean evaluados en 2022 'por un tercero'.

A nivel global, los proveedores de 'alto riesgo de RSE' representan el 59% del total de las compras: El 39% para los subcontratistas y el 20% para los proveedores de materiales, energía, equipos y envases (que son protagonistas más grandes en promedio que los subcontratistas).

En España, estos proveedores representan el 35% del total de proveedores, pero el 83% del importe de las compras. De los 913 proveedores implicados,

RIESGOS DE LA RSE POR SERVICIOS ADQUIRIDOS EN ESPAÑA

Por ejemplo, en este documento facilitado por el Departamento de Compras español, los servicios de mantenimiento, ingeniería y gestión de instalaciones presentan altos riesgos de incumplimiento de los derechos humanos, la legislación laboral y la normativa de seguridad y salud. La compra de gasolina, combustible, gasóleo y lubricantes presenta el mismo nivel de riesgo para estos criterios.

The following "Category SD risks Matrix" illustrates the specific SD risks related to each product and service category (following the Procurement Category Management structure).

Procurement Cluster	Product/ Service category	Human Rights / Labor	Health & Safety	Environment	Greatest Risk
Energy	Electricity	L	L	H	H
	Gas	H	H	H	H
	Fuels	H	H	H	H
Equipment and Consumables <small>MH depends on the risk of sources of origin of the product or service</small>	Mechanical Equipment	M/H	L	M	M/H
	Thermal Equipment	M/H	L	M	M/H
	Electrical Equipment	M/H	L	M	M/H
Packaging & Diesel	Packaging	L	L	H	H
	Diesel & Lubricants	H	H	H	H
Raw material	Chemicals	M	H	H	H
	Cementitious Materials	M	H	H	H
	Bulk Goods	M	H	H	H
Mining	Mining Equipment	M/H	L	M	M/H
	Mining Consumables	L	H	H	H
	Mining Subcontracting	H	H	M	H
Production Services	Maintenance Services	H	H	L	H
	Engineering Services	H	H	L	H
Logistics Services	Logistics	M	H	H	H
	Trucks (On-Road)	M/H	L	M	M/H
Corporate Services	Travel and Events	L	L	L	L
	Finance & Insurance Services	L	L	L	L
	Company Cars	L	L	M	M
General Services	IT	L	L	L	L
	Consulting	L	L	L	L
	Personnel Management	H	H	L	H
	Marketing	L	L	L	L
Facility Services	Facility Management	H	H	L	H
Cement & Clinker	Cement & Clinker (purchased)	M	H	H	H

Key: H=High, M=Medium, L=Low

Category SD risks Matrix

2019
VS 2018

SUPPLIER PRIORITIZATION		
Number of active suppliers	2'585	-6%
High ESG impact suppliers	35 %	36%
Spend covered by high ESG impact suppliers	83 %	10%

SUPPLIER QUALIFICATION		
Number of suppliers to be qualified by 2022	913	26 %
Number of qualified suppliers	439	146 %
Gap to target	474	-14 %
Additional suppliers to qualify yearly to reach 2022 target	158	

439 habían sido 'calificados' a finales de 2019 (casi la mitad).

En Francia, según el informe de sostenibilidad 2019 de LH Ciments France, 'en julio de 2019, se realizó una primera fase de precalificación de 135 proveedores (es decir, 1/3 del total de las compras) en Francia. Estos proveedores tuvieron que responder a nuestro cuestionario Avetta, que constaba de más de 50 preguntas y abarcaban una amplia gama de temas: derechos humanos, condiciones de trabajo, medio ambiente y medidas anticorrupción. Así, 20 proveedores resultaron cumplir la normativa y unos 30 están en fase de mejora.

Cabe señalar que la evaluación por terceros se refiere a una lógica de autoevaluación y recopilación de documentos administrativos (fact-findings) a través de una plataforma en línea - Avetta en Francia, Metacontratas en España (véase más adelante).

Los planes de acción están previstos, pero no se detallan

Se han previsto acciones, en particular para ayudar a determinados proveedores a 'progresar'.

Por ejemplo, el encargado de compras en España se reúne trimestralmente en Levante (Comunidad Valenciana) con los transportistas para mejorar las normas de seguridad e higiene.

Asimismo, en Francia, para la treintena de proveedores en fase de mejora, 'LafargeHolcim apoya a sus proveedores en sus acciones correctivas'.

Existe una guía de recomendaciones en línea para que los proveedores puedan acceder al código de conducta empresarial para proveedores.

No vimos una presentación de los planes de acción y su eficacia para mejorar el cumplimiento de las tres áreas de la RSE de la matriz de LafargeHolcim.

Una base de datos sobre todos los proveedores, accesible desde todos los sitios de la empresa. Los proveedores y sus empleados clasificados en rojo o verde

Un proveedor sólo puede solicitar un contrato si se compromete a cumplir el código de conducta y a seguir un proceso denominado de "precalificación", durante el cual se evalúa a sí mismo con respecto a las normas de RSE del grupo, y debe aportar pruebas de que cumple la legislación laboral para el conjunto de su empresa y para cada uno de sus trabajadores: documentos administrativos, certificados de formación,

UN MÍNIMO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

LafargeHolcim en Francia cumple con sus obligaciones de publicar indicadores no financieros de forma mínima. De sus tres divisiones en Francia, sólo LafargeHolcim Ciments, que es una sociedad anónima, publica una declaración de resultados no financieros, de acuerdo con sus obligaciones legales (artículo L. 225-102-1 del Código de Comercio francés); LH Granulat y LH Bétons no publican ninguna declaración porque no están obligadas a hacerlo como sociedades anónimas simplificadas (SAS).

The screenshot shows a web interface for 'LafargeHolcim' with a 'metacontratas' logo. The main content is a table titled 'Lista de Empleados de CONTENEDORES'. The table has columns for 'NIF', 'Nombre', 'Apellidos', 'Puesto Trabajo', 'Días Restantes de Vigencia', 'Req. %', 'Ok %', 'Fond. Val. %', 'Exp. %', 'Estado Empresa', and 'Estado Empleado'. The table contains several rows of employee data. Three callout boxes are present: a yellow one pointing to the 'Subcontratista' column, another yellow one pointing to red text in the 'Estado Empleado' column with the note 'Documentos caducados Trabajador no autorizado en LH (rojo)', and a green one pointing to green text in the 'Estado Empleado' column with the note 'Trabajador autorizado en LH (verde)'. A black box with the text '(*)' is also visible in the table.

NIF	Nombre	Apellidos	Puesto Trabajo	Días Restantes de Vigencia	Req. %	Ok %	Fond. Val. %	Exp. %	Estado Empresa	Estado Empleado
127	MIGUEL ANGE		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	18	11	9	7	OK	Dis. España	
127	DIEGO		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	24	24	9	9	OK	OK
127	MIGUEL ANGE		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	39	23	9	2	OK	Dis. España	
127	ABEL		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	46	23	23	9	9	OK	OK
127	MANUEL		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	46	25	25	9	9	OK	OK
127	JOSE LUIS		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	43	15	15	9	9	OK	OK
127	DIEGO FERNANDO		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	46	27	27	9	9	OK	OK
127	CARLOS		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	46	27	27	9	9	OK	OK
127	JUAN LUIS		SERVICIO DE LIMPIEZA	46	27	27	9	9	OK	OK
127	JORGE		SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	46	27	27	9	9	OK	OK

(*) Data Protection Black Box

certificados de seguridad social, etc. En España, la aplicación web Metacontratas permite al proveedor descargar estos datos. Esta aplicación también proporciona una base de datos centralizada de todos los proveedores de LafargeHolcim.

Las personas autorizadas del grupo - es decir, los responsables de seguridad y salud, los encargados de operaciones industriales, los empleados de la sede central, etc. - pueden verificar con un simple código de colores (verde o rojo) si los proveedores y los empleados de los proveedores están aprobados o no aprobados y autorizados a trabajar con LafargeHolcim España. Si un proveedor, o uno de sus empleados, aparece en rojo en la base de datos, no se le permite acceder a los sitios de LafargeHolcim.

Una vez establecida la relación comercial con un proveedor, se siguen llevando a cabo acciones: auditorías in situ por parte de los responsables de salud y seguridad; reuniones trimestrales entre compradores y transportistas para mejorar las condiciones de seguridad in situ, etc.

Los proveedores se someten a una evaluación anual de rendimiento por parte de sus usuarios (encargados de operaciones industriales), con la participación de los equipos del departamento de RSE.

Otra categoría de auditorías in situ parece estar reservada para los casos en los que se sospecha que se ha infringido el código de conducta durante el proceso

de autoevaluación y recopilación de información, en particular para las materias primas extractivas y para determinadas empresas de alto riesgo, enumeradas en un anexo (Annex 7 of the Supplier Sustainability Management Standard), al que no tuvimos acceso.

#2.3 ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE LA POLÍTICA DEL GRUPO

Informes que plantean dudas sobre el criterio de responsabilidad

Hasta hace poco, el grupo tenía una política de información bastante restrictiva.

Desde la fusión, ya no se publica el importe de la subcontratación ni el correspondiente número de empleados, al contrario de lo que hacía Lafarge.

Los principios y procesos de compra responsable se presentan en las páginas web del grupo. Pero, al menos en algunos países, el grupo se limita a las obligaciones estrictamente legales de publicar sus acciones de 'diligencia debida'. No aplica plenamente el principio de responsabilidad (accountability), previsto por la doctrina de la RSE, que alienta a las empresas a mostrar sus acciones y proporcionar indicadores.

Un desarrollo reciente : ampliación de la información y refuerzo de la gobernanza de la RSE

Por primera vez en 2020 para 2019, se publicó un "informe anual integrado", que va más allá de los datos financieros, con más análisis de riesgos relacionados con el negocio y la estrategia del grupo. Este informe incluye, por ejemplo, parte de los "principales indicadores de rendimiento no financiero", que se publican en un "informe de rendimiento no financiero" aparte. Este es el caso del indicador de la proporción de proveedores de "alto riesgo de RSE" que han sido evaluados. Algunos indicadores sobre la accidentabilidad de los trabajadores del grupo y de sus subcontratistas se publican en el informe integrado, los demás están en el informe de resultados no financieros.

Del mismo modo, la creación de un puesto de Director de Sostenibilidad, dependiente del Comité Ejecutivo, que coordina la política de RSE del grupo empresarial, se presenta como la intención de ayudar al grupo a convertirse en un líder en sostenibilidad, es decir, descarbonización, economía circular, salud y seguridad, y RSE. "El compromiso con la sostenibilidad comienza con el CO2" (Informe de desempeño de sostenibilidad, 2019). Los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores están sujetos a procedimientos normalizados (Norma del sistema de gestión de la salud y la seguridad).

El grupo no aplica la ley sobre el deber de vigilancia en Francia

Lafarge SA tiene filiales francesas con menos de 5.000 empleados (pero varios miles) y también filiales extranjeras: Estados Unidos, Singapur, Egipto, Argelia, etc. Los activos netos a largo plazo de la empresa francesa Lafarge SA superaban los 16.000 millones de euros a finales de 2019. Es probable que Lafarge SA esté sujeta a las obligaciones de la Ley del Deber de Vigilancia de 2017.

Sin embargo, hay que reconocer que el grupo ya está realizando el análisis de riesgos y publicando sus acciones, inherentes al deber de vigilancia. La matriz de análisis de riesgos para cada tipo de servicio subcontratado evalúa las posibles violaciones de los derechos humanos/leyes laborales, la salud y la seguridad, y el medio ambiente. Estos son también los tres ámbitos de la ley francesa sobre el deber de vigilancia.

Algunos aspectos del deber de vigilancia no se aplican: información global sobre las acciones de diligencia debida, consulta con los sindicatos representativos (el CEE en general) sobre los mecanismos de alerta y recopilación de información, seguimiento de las medidas y evaluación de la eficacia de los planes de acción.

EMPRESAS SUJETAS A LA LEY DE 2017 SOBRE EL DEBER DE VIGILAN- CIA

Se trata de "toda empresa que, al término de dos ejercicios consecutivos, emplee al menos a cinco mil trabajadores en la empresa y en sus filiales directas o indirectas cuya sede social esté situada en territorio francés, o al menos a diez mil trabajadores en la empresa y en sus filiales directas o indirectas cuya sede social esté situada en territorio francés o en el extranjero".

En cuanto a las empresas con sede social fuera de Francia sólo están sujetas a estas disposiciones si, y en la medida en que, una filial francesa cumpla estos criterios en cuanto al número de empleados en ella y en sus propias filiales.

#2.4 EL CEE Y OTROS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN LA CADENA DE VALOR

Una iniciativa apoyada por el CEE para la mejora de las normas de seguridad en todos los centros europeos del grupo Lafarge

En cuanto a la formación en seguridad de todos los trabajadores de los subcontratistas, el procedimiento del grupo empresarial se mejoró después de que el CEE propusiera ampliar el sistema introducido en el Reino Unido a todos los subcontratistas de Europa.

"Este enfoque se originó en 2005, tras una investigación del comité de empresa europeo. En aquella época, la legislación francesa obligaba a la empresa receptora a informar al director de la empresa subcontratista de los riesgos de seguridad, que a su vez debía informar a sus trabajadores (lo que rara vez se hacía, si es que se hacía)

*El CEE realizó entonces una investigación que reveló el incumplimiento de la normativa de salud y seguridad. A raíz de esta iniciativa del CEE, se adoptó la práctica de mostrar el cumplimiento de la seguridad para todos los trabajadores internos y subcontratados, con el distintivo en el casco del año en curso*à cette initiative du CEE. »*



Un acuerdo marco internacional

El grupo se negó finalmente a firmar un acuerdo marco internacional, a pesar de que ya había sido negociado y aprobado en principio por la

junta de accionistas en 2017. La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) contaba con este acuerdo, con la esperanza de establecer una referencia mundial para el diálogo social en la industria de los materiales de construcción. El contenido incluía 'los principales convenios de la OIT, la noción de neutralidad con respecto a los sindicatos, un ámbito de aplicación que abarca todos los centros de actividad de la empresa, el acceso a todos los centros, la conferencia anual de LafargeHolcim (CALH) como plataforma de diálogo a nivel mundial y un procedimiento de resolución de conflictos' (página web de IndustriALL <http://www.industrialall-union.org/fr/lafargeholcim-derriere-etape-en-vue-dun-accord-cadre-mondial>).

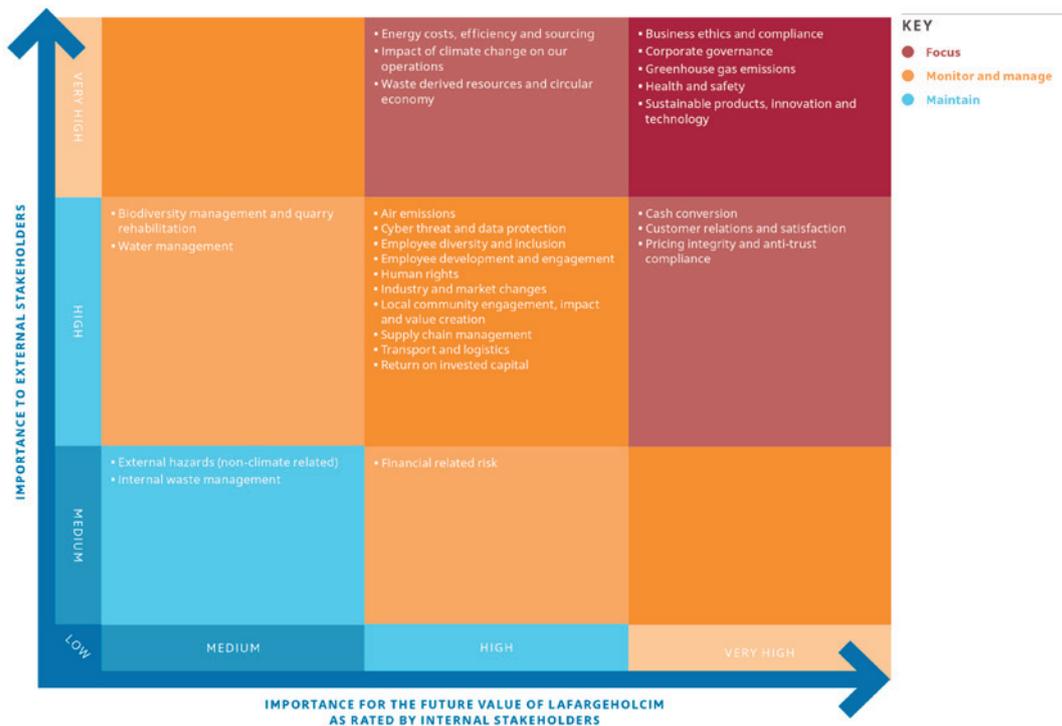
El acuerdo anterior ('Acuerdo Global sobre la RSE y Relaciones Sociales'), firmado en 2013, antes de la fusión, por Lafarge, IndustriALL y la ICM contenía algunos avances, entre ellos las dos disposiciones siguientes :

- > En cuanto a las relaciones con los subcontratistas, prevé la posibilidad de suspender esta relación en caso de que no se corrijan, previo aviso, los incumplimientos en materia de salud, seguridad, derechos sociales fundamentales de los trabajadores o el medio ambiente.
- > El grupo de referencia encargado de supervisar y revisar el acuerdo cuenta con el secretario del CEE como observador junto a sus miembros de oficio, los firmantes del acuerdo; se realiza una revisión anual que se incluye en el informe del grupo.

El acuerdo, firmado por tiempo indefinido, no parece haberse aplicado desde la fusión.

Otros temas son el trabajo infantil forzoso, la discriminación en el empleo, el fomento de la diversidad, la protección de los trabajadores inmigrantes, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, los salarios mínimos, la jornada laboral, la salud y la seguridad, y el desarrollo de competencias.

CONTROL Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN



LafargeHolcim Integrated Annual Report 2019

Una clasificación de los principales retos del grupo en colaboración con las partes interesadas... pero sin el CEE

El grupo ha clasificado los temas de interés más importantes en los próximos 3 a 5 años, basándose en un panel de partes interesadas internas y externas. Los representantes de los trabajadores no formaron parte de este panel.

Posibilidades para una mayor participación del CEE de LH

Se podría pensar en la creación de una base para un intercambio de opiniones entre la dirección y el CEE sobre la política de diligencia debida del grupo: un documento de síntesis que presente los riesgos, las medidas adoptadas, y su evaluación.

Desempeñar un papel en la denuncia de "señales débiles" de violaciones de los derechos humanos, la salud y la seguridad de los trabajadores o el medio ambiente.

Los representantes de los trabajadores y el CEE podrían participar en el análisis del grupo sobre los principales retos a los que se enfrentará el grupo en los próximos tres a cinco años. .

FUENTES PRINCIPALES

- > "Adquisición - principios y procesos de integración de la sostenibilidad en la gestión de adquisiciones y contratistas", abril de 2020 https://www.lafargeholcim.com/sites/lafargeholcim.com/files/atoms/files/lafargeholcim_sustainable_procurement_principles_and_processes.pdf
- > "Informe anual integrado" 2019 <https://www.lafargeholcim.com/annual-interim-reports>
- > "Código de conducta empresarial para proveedores" <https://www.lafarge.fr/regles-de-concurrence>
- > "Norma del sistema de gestión de la salud y la seguridad" https://www.lafargeholcim.com/sites/lafargeholcim.com/files/atoms/files/lafargeholcim_health_safety_management_system_standard.pdf
- > Entrevista con el encargado de compras en España
- > Reunión de trabajo con los miembros del CEE

#3 ROYAL BAM GROUP NV

Nota: Este borrador de estudio de caso se ha redactado sobre la base de un análisis de la documentación empresarial (incluidos los informes anuales/informes integrados, comunicados de prensa, presentaciones, información del sitio web, condiciones generales de compra, código de conducta, declaraciones políticas, artículos de prensa) y entrevistas con la dirección y los representantes del CEE.

RESUMEN

BAM utiliza varios elementos de un programa de cumplimiento de la cadena de suministro para analizar, gestionar y controlar los riesgos sociales, económicos y medioambientales, esforzándose por garantizar que todos los socios en la cadena de suministro compartan los valores de la empresa. Una particularidad es el reciente cambio en las adquisiciones hacia una práctica de gestión denominada "One Procurement" (Una sola adquisición), es decir, las adquisiciones son una función centralizada dentro de BAM y todos los equipos de adquisiciones dependen del Oficial Jefe de Adquisiciones (Chief Procurement Officer). El objetivo es que todos los procedimientos de adquisición en la cadena de suministro se lleven a cabo de forma coherente.

La evaluación y selección de proveedores está coordinada por los equipos de adquisiciones, que recopilan toda la información necesaria en el intercambio con los proveedores, que son evaluados en cinco temas diferentes (seguridad, calidad, coste total (precio), logística e ingeniería y proceso). BAM solicita información sobre los costes de los proveedores, tratando de identificar gastos inusualmente bajos en costes sociales que puedan estar relacionados con la externalización en cascada a través de subcontratistas. De este modo, todos los proveedores están obligados a garantizar que sus subcontratistas también se adhieran a las normas de BAM.

El CEE no participa directamente en el proceso de evaluación y selección, pero la dirección de BAM le revela la política de adquisiciones. Sus miembros están informados sobre todos los elementos de la diligencia debida y existen acuerdos marco sobre derechos humanos.

La política de BAM en materia de reducción de accidentes e incidentes, así como las auditorías e informes de seguridad abarcan no sólo a los empleados de la empresa, sino también a los subcontratistas, trabajadores temporales y terceros presentes en el sitio de trabajo de los proyectos.

#3.1 PROVEEDORES Y GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Dado que BAM participa en varias fases de la cadena de valor de la construcción (desarrollo, ingeniería y construcción, mantenimiento y explotación), los subcontratistas, suministradores de materiales y proveedores de servicios son esenciales para BAM. Más del 70% del volumen de negocio del grupo procede de fuentes externas, es decir, de socios. Los subcontratistas, que actúan en las obras con sus propios empleados, constituyen aproximadamente el 60% de todos los proveedores.

En total, BAM cuenta con más de 35.000 proveedores que apoyan a las distintas empresas operadoras en 5 países. El espectro de categorías de suministro abarca desde trabajos de instalación, ingeniería mecánica y eléctrica, trabajos de hormigón, construcción de acero, fachadas y cubiertas, equipamiento, flota, servicios de instalaciones y TI. La dirección afirma que la mayor parte de las categorías se abastece localmente.

Según la dirección de BAM, la estrecha colaboración con los proveedores y subcontratistas durante la fase de licitación es la clave para ganar proyectos, ya que el rendimiento de BAM depende directamente de los proveedores. Por ello, BAM parece hacer un esfuerzo especial para elegir a los socios "adecuados" y

mantener y mejorar la relación con ellos a largo plazo. Para BAM, es importante que la cooperación esté en consonancia con los valores, principios y objetivos del grupo. Una buena gestión de la cadena de suministro resulta esencial, lo que significa también medir el rendimiento de los proveedores y subcontratistas. Por lo tanto, cada año se realizan miles de evaluaciones de proveedores para elegir a los más adecuados y ayudar a la mejora continua.

En forma de pirámide y basándose en las evaluaciones, los proveedores de BAM se clasifican en tres grupos. En la parte superior, están los "proveedores clave" (enfoque centralizado y personalizado que se centra en el valor de la relación en todo BAM), seguidos de los "proveedores preferidos" (utilización de proyectos cruzados, oportunidades y compromiso entre proyectos), y los "proveedores aprobados" (que cumplen los criterios mínimos para la incorporación, compromiso a nivel de proyecto). Cuanto más alto sea el ranking de un proveedor, más se ajusta a las especificaciones de la licitación y a las normas exigidas por BAM. En función de las evaluaciones y del cumplimiento de los criterios, los proveedores pueden ascender en la pirámide. A la inversa, los proveedores que no cumplen ciertos criterios o infringen las normas también pueden bajar de categoría. Sin embargo, sobre la base de un plan de mejora acordado con BAM, también pueden volver a ascender en la pirámide.

PERFIL DE LA EMPRESA

- Empresa de construcción con sede en Bunnik (Países Bajos)
- Principales líneas de negocio: Proyectos de construcción e inmobiliarios, de ingeniería civil y de colaboración público-privada
- Diez empresas operadoras en cinco países europeos (Países Bajos, Bélgica, Reino Unido, Irlanda y Alemania), que también realizan proyectos en Luxemburgo, Suiza y Dinamarca.
- Ingresos: 6.800 millones de euros (2020), 7.200 millones de euros (2019)
- Resultado ajustado antes de impuestos: 34,3 millones de euros (2020), 74,1 millones de euros (2019).
- Empleados: unos 19.000
- CEE: creado en 2004, compuesto por 12 miembros (Países Bajos 5, Bélgica 2, Alemania 2, Irlanda 1, Reino Unido 2), se reúne una vez al año durante varios días; la relación con la dirección de BAM se califica de profesional, la información y la consulta se consideran satisfactorias y abiertas.

ACTIVIDADES RECIENTES

- Programa de reducción de costes anunciado en septiembre de 2020, con el que se prevé alcanzar un ahorro de 100 millones de euros anuales (la mayor parte del ahorro deberá proceder de la reducción de plantilla, por lo que la parte del programa que se aplicará en el primer semestre incluye unos 1.000 recortes de puestos de trabajo en todas las áreas de la empresa).
- Nueva estrategia 2021-2023: Reestructuración de la cartera (empresa más pequeña), aumento de la rentabilidad y creación de una plataforma sostenible para el crecimiento futuro.

Source : BAM



1 El precio está siendo sustituido por el coste anunciado por los subcontratistas, proveedores y suministradores. Permite a BAM seleccionar los gastos estratégicos, aunque no todos los proveedores aceptan proporcionar tal nivel de información.

El proceso de evaluación y selección está coordinado por los equipos de adquisiciones, que recopilan toda la información necesaria en el intercambio con los proveedores (BAM no utiliza sistemas de plataforma para gestionar la cadena de suministro como 'Avetta' o 'EcoVadis'). Los proveedores y subcontratistas son evaluados en cinco temas diferentes :

- > seguridad ;
- > calidad ;
- > coste total (precio) ;
- > logística ;
- > e ingeniería y procesos.

Según los entrevistados, el coste (precio) parece ser el factor decisivo para la selección. Si la puntuación total de un proveedor o subcontratista está por debajo del nivel requerido, BAM inicia un diálogo para mejorar su rendimiento. Si el proveedor no puede o no quiere mejorar, BAM lo excluirá de futuros proyectos. Un ejemplo concreto es que BAM, en los Países Bajos, rescindió el contrato con una empresa de construcción de andamios porque, tras varias advertencias, no cumplía las normas de seguridad de BAM.

En los Países Bajos, BAM desarrolló hace 10 años un concepto de construcción de viviendas por el que la empresa trabaja siempre con los mismos proveedores y subcontratistas. El sistema se denomina "construcción conceptual de viviendas" y tiene la ventaja de que los proveedores y subcontratistas se ayudan mutuamente para contribuir a una mejor calidad y un mayor beneficio, mientras trabajan juntos en la obra. Ahora el sistema se utiliza como base para la implantación en otros tipos de edificios.

#3.2 ESTRATEGIA Y ORGANIZACIÓN DE LAS ADQUISICIONES – HACIA UNA NUEVA PRÁCTICA: "UNA SOLA ADQUISICIÓN"

Debido al elevado volumen de negocio que se obtiene de fuentes externas, las adquisiciones de BAM en toda la cadena de suministro se consideran una función clave para la realización de los proyectos. El proceso de adquisición se divide en seis pasos :



Los pasos que abarcan a todos los proveedores son aplicables tanto a los gastos directos como a los indirectos, a los acuerdos de proyecto y a los acuerdos marco de adquisición.

En los últimos años, las adquisiciones de BAM han estado en un proceso de transición, siguiendo la estrategia de "One Procurement" (Una sola adquisición). En consecuencia, la adquisición es una función centralizada dentro de BAM, dirigida por el Oficial Jefe de Adquisiciones (CPO). Los diferentes equipos de adquisiciones trabajan tanto a nivel del Grupo BAM como en las diferentes empresas operadoras. Todos los equipos de adquisiciones dependen del CPO, que se encuentra en la sede central de Holanda. El sistema proporciona una organización central europea con presencia local, lo que debería ser clave para

formar parte de los equipos de licitación y proyectos, donde la adquisición es una parte esencial. La mayor parte del personal de adquisiciones trabaja en las licitaciones y en la contratación de proyectos en las empresas operadoras. Los equipos locales de adquisiciones colaboran con los equipos centrales de gestión de categorías (responsables de los contratos marco y la gestión de proveedores), compras indirectas (que contratan todos los gastos indirectos, por ejemplo, TI, flota, viajes) y excelencia en las compras (sistemas, procesos, análisis).

La ambición de todas las adquisiciones de BAM en la cadena de suministro es que se lleven a cabo de una manera coherente, basada en datos y habilitada digitalmente. El objetivo es dejar de centrarse en los proyectos para centrarse más en los procesos. Esto significa, por ejemplo, que un encargado de adquisiciones en general ya no compra todo exclusivamente para un proyecto, sino que los puestos de adquisiciones pueden ser funciones combinadas (por ejemplo, socios comerciales que establecen la agenda de compras para la empresa, o servicios compartidos y gestores de categorías).

Con esta estrategia de adquisiciones, BAM persigue diferentes objetivos: Aparte de la mejora de los procesos, la empresa quiere fortalecer las asociaciones con los proveedores y subcontratistas, aumentar la participación temprana en las adquisiciones y aprovechar la escala y la experiencia de BAM en el ciclo de vida del proyecto. La gestión proactiva, la cooperación y el intercambio de conocimientos están destinados a impulsar mayores márgenes y mejorar la gestión de riesgos de la empresa en relación con la cadena de suministro.

En caso de desacuerdo entre el jefe de adquisiciones central y un jefe de equipo, la alta dirección central se encargará de la decisión final. Es importante que los representantes de los trabajadores comprendan claramente los procesos de toma de decisiones y quiénes son los responsables.

El CEE no participa directamente en el proceso de evaluación y selección de proveedores y subcontratistas, pero la dirección comunica al CEE toda la política de adquisiciones. Además, los representantes de los trabajadores tienen acceso a las herramientas y sistemas pertinentes, como "Bravo".

EL SISTEMA BRAVO

Para apoyar las actividades de adquisición, el departamento de compras del Grupo BAM utiliza un sistema llamado "Bravo", que funciona como una base de datos de todo BAM para la gestión de gastos, control y contratos. Bravo permite a la empresa tener una visión global de todos los proveedores que están clasificados en el sistema piramidal. La principal ventaja es que todas las facturas (y por tanto los gastos) y los acuerdos marco se agrupan en el mismo sistema.

Para agrupar todos los datos de gastos, se realizan conexiones desde el sistema ERP (por ejemplo, SAP) a Bravo. Mensualmente, todos los datos relacionados con las facturas se envían automáticamente desde esos sistemas a Bravo. El conjunto de datos proporciona información desde la perspectiva operativa de la empresa, así como desde el punto de vista del proveedor o de la categoría.

Dentro de Bravo, se indica el rendimiento de los proveedores y subcontratistas, basándose en preguntas que se agrupan en temas como la calidad, la sostenibilidad, el negocio comercial y los negocios futuros. Los evaluadores puntúan según una escala predefinida y también pueden dejar comentarios. El resultado final es una puntuación por proveedor o subcontratista por proyecto. Esta puntuación sirve de indicador para averiguar si es necesario tomar medidas con respecto al proveedor o subcontratista. Un panel de control muestra el resultado de las evaluaciones de rendimiento. En 2019, se realizaron un total de unas 1.400 evaluaciones de desempeño de proveedores y subcontratistas, en 2018 casi 900.

Bravo es un sistema abierto, es decir, todos los empleados de BAM tienen acceso a la herramienta y a los datos (sólo hay poca información que esté bloqueada o a la que sólo pueda acceder el equipo de adquisiciones, por ejemplo, el precio). Por lo tanto, el sistema Bravo también ofrece la oportunidad a los miembros del CEE y a otros representantes de los trabajadores de obtener una visión general de los proveedores y subcontratistas así como de su rendimiento y cumplimiento de las normas de BAM.

En los últimos años, el CEE ha participado en varios procesos transnacionales de toma de decisiones también en relación con las adquisiciones de BAM. En 2019, tuvo lugar una reunión del CEE y la dirección sobre la consulta de las decisiones de 'One BAM governance' para las funciones de personal de RRHH, TI, Finanzas y Compras. Según los entrevistados, la dirección proporcionó al CEE gran cantidad de información y las recomendaciones del CEE se tuvieron en cuenta en la toma de decisiones. Sin embargo, el intercambio versó más sobre la reorganización de las estructuras y las consecuencias sociales para el personal resultantes de la transformación en "Una sola adquisición" y menos sobre los procesos de evaluación y selección en sí.

#3.3 CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

El tema central del Código de Conducta de BAM es la ambición de 'Hacer las cosas bien' (Doing things right), lo que significa que la empresa pretende operar de forma segura, sostenible y ética. Del mismo modo, BAM espera que sus proveedores no sólo cumplan las leyes y reglamentos, sino que también den prioridad a la salud y la seguridad, la sostenibilidad y la integridad. El Código del Proveedor de BAM resume las conductas que se esperan de todos los proveedores. BAM exige a los proveedores que se adhieran al Código del Proveedor, que es una parte fundamental de la relación contractual entre BAM y el proveedor. Los proveedores y subcontratistas deben garantizar que

los principios y prácticas definidos en el Código del Proveedor se comuniquen a sus empleados a lo largo de su cadena de suministro.

BAM tiene derecho a verificar el cumplimiento del Código del Proveedor por parte de un proveedor (leyes, normas y reglamentos) en el curso de una auditoría. Los proveedores están obligados a cooperar y a proporcionar la información pertinente solicitada por BAM o a ponerla a su disposición. El incumplimiento del Código del Proveedor dará lugar a la adopción de las medidas correctivas oportunas; en el caso más extremo, se pondrá fin a la relación comercial.

En concreto, se espera una conducta conforme en las siguientes áreas: proporcionar un entorno de trabajo seguro, respetar y promover los derechos humanos (incluyendo no tolerar el trabajo infantil, forzado, obligatorio o en condiciones de esclavitud), respetar y proporcionar a los empleados salarios y beneficios que al menos cumplan con la cantidad mínima requerida por las leyes/reglamentos locales aplicables, impulsar la sostenibilidad ecológica y ayudar a las comunidades, prevenir el soborno y la corrupción, evitar los conflictos de intereses (incluyendo no proporcionar apoyo financiero a los partidos políticos para influir en las transacciones), cumplir con los controles comerciales, proteger los activos, la propiedad y el equipo, así como proteger los datos (personales) y la privacidad.

ACUERDO MARCO CON LA ICM SOBRE DERECHOS HUMANOS

En 2006, BAM y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) firmaron un acuerdo marco para promover y proteger los derechos de los empleados. De este modo, BAM se comprometió a respetar los principios fundamentales de los derechos humanos definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, los Convenios vigentes de la OIT, así como las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Mediante el acuerdo, BAM confirma la necesidad de llevar a cabo negociaciones justas con los sindicatos nacionales y aprueba que no se toleren los sobornos, la corrupción y las conductas anticompetitivas.

Desde 2006, se celebraron reuniones periódicas entre la dirección de BAM y las organizaciones sindicales para supervisar la aplicación del acuerdo. BAM también permitió a la ICM visitar proyectos para auditar las condiciones de trabajo locales en términos de prácticas de derechos humanos. BAM se fijó el objetivo de realizar una auditoría social de un proyecto internacional cada año. En 2019, se inició el debate sobre un nuevo acuerdo marco.

Es muy difícil comprobar si los subcontratistas también cumplen las normas exigidas, especialmente más allá del "nivel 1". Esta es una de las principales razones por las que BAM solicita información sobre los costes de los proveedores: ayuda a identificar los gastos anormalmente bajos en costes sociales que pueden estar relacionados con la externalización en cascada. Los subcontratistas de BAM están obligados a garantizar el cumplimiento de sus propios subcontratistas. De no ser así, puede llevar a la suspensión en el caso extremo. Sin embargo, existe una "zona gris" en la que los subcontratistas pueden jugar con las normas (por ejemplo, las agencias de contratación pueden pagar salarios normales pero cobrar de más a los trabajadores por la prestación de servicios, como el alojamiento de los trabajadores extranjeros).

Los Principios Empresariales de BAM, el Código de Conducta y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos también se recogen en las condiciones generales de compra (CGC) de BAM, que establecen un marco de requisitos mínimos. Por lo tanto, los subcontratistas deben cumplir con todas las condiciones laborales establecidas en las CGC. Por ejemplo, los subcontratistas están obligados a cumplir con las leyes nacionales de empleo, a establecer todos los acuerdos con sus empleados por escrito, a dar a BAM acceso a los acuerdos con los empleados (previa solicitud), así como a cooperar con los controles, las auditorías y las validaciones salariales.

#3.4 REQUISITOS DE SOSTENIBILIDAD PARA PROVEEDORES

En el contexto de la creciente importancia del desarrollo sostenible en la sociedad, pero también de la creciente importancia de la sostenibilidad entre los accionistas, BAM lleva varios años impulsando el tema. La intención pública de la empresa es aumentar la concienciación, la conducta y el rendimiento en materia de sostenibilidad tanto de BAM como de sus proveedores y subcontratistas. De este modo, BAM informa de sus esfuerzos para garantizar que los socios operen de forma segura, eficiente en cuanto a

recursos y respetuosa con el medio ambiente. Esto se lleva a cabo principalmente a través de la adquisición a nivel de grupo y de proyecto local, en lo que respecta a la licitación y las operaciones diarias.

Antes de trabajar con BAM, los proveedores tienen que aceptar varias normas de sostenibilidad. BAM Construct UK, por ejemplo, ha elaborado un resumen para proveedores y subcontratistas centrado únicamente en los requisitos de sostenibilidad. Por el mismo, se les exige que contribuyan a la estrategia "Net positive" de BAM, que significa tener un impacto neto positivo sobre el cambio climático, los recursos y las personas para el año 2050, por ejemplo a través de instalaciones y maquinaria energéticamente eficientes, soluciones de cero residuos, apoyo a la educación o salud/bienestar/reconocimiento de los empleados. En cualquier fase de un proyecto, desde la licitación hasta la fase posterior a la construcción, los proveedores y subcontratistas están obligados a aportar las pruebas y la información que el equipo del proyecto requiera para cumplir las condiciones contractuales definidas.

#3.5 SALUD Y SEGURIDAD

Un punto de partida específico para los representantes de los trabajadores que quieran influenciar activamente las condiciones de trabajo de los empleados de los subcontratistas es la salud y la seguridad. Las normas de seguridad se aplican a todos los empleados y, por tanto, a los trabajadores de los subcontratistas que se desempeñan en las obras de BAM.

BAM considera que la salud y la seguridad son de máxima importancia para el grupo, más allá de las actuales medidas de protección de Covid-19. En consonancia con el Código de Conducta, existe un firme compromiso de mejora continua de los resultados de la empresa en materia de salud y seguridad con respecto a todas las personas que participan en las actividades operativas, incluidos los empleados de los subcontratistas. Por lo tanto, es esencial crear un entorno de trabajo seguro en toda la cadena de

suministro de BAM. Para ello, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos :

- > Fortalecimiento de las empresas operadoras mediante la realización de auditorías de la conducta en materia de seguridad ;
- > Fomentar la cultura de seguridad de BAM, con el apoyo de la campaña de comunicación "Tu seguridad es mi seguridad" ;
- > Mejorar los resultados en materia de seguridad, medidos por el índice de frecuencia de incidentes (IF) de la empresa (véase información más detallada a continuación).

Auditoría de la conducta en materia de seguridad

Se establece que cada empresa operadora tiene que organizar al menos una auditoría de la conducta en materia de seguridad (SBA) al año, con el objetivo de evaluar los programas y las prácticas de seguridad. El número de SBA por empresa operadora se basa en la facturación (una por cada 350 millones de euros) y el rendimiento. En 2019, se realizaron quince auditorías en todo el grupo BAM.

Una SBA consta de los siguientes pasos :

- > Evaluación (auditoría) ;
- > Entrevista, evaluación de los registros y análisis del cumplimiento in situ ;
- > Cierre y puntuación final ;
- > Informe ;
- > Plan de mejora con acciones y temas que requieran especial atención (incluyendo el desarrollo del liderazgo y la conducta) ;
- > Evaluación comparativa y puesta en común de los resultados.

Los responsables de seguridad de la empresa operadora son los encargados de organizar las entrevistas de la auditoría y de elegir los proyectos dentro de la planificación general, teniendo en cuenta la di-

versidad de áreas, unidades de negocio, así como el tipo y la fase de los proyectos.

A través de las auditorías, BAM aspira a hacer valer la excelencia en materia de seguridad y premiar las innovaciones en este ámbito. Al divulgar los resultados a través del portal de seguridad, la empresa quiere estimular la competencia entre las empresas operadoras en lo que respecta a los resultados de seguridad. De este modo, la excelencia en seguridad se hace visible para otras empresas operadoras con un enfoque de mejora continua dentro de las organizaciones y en todo el Grupo. Cuanto peor sea el resultado del índice de frecuencia de incidentes (IF) de la empresa como indicador de rezago (véase más adelante), más control se necesita y más auditorías deberán planificarse.

Las puntuaciones de las auditorías se concentran en tres áreas :

- > Entorno seguro / clima de seguridad (la ambición de la dirección, el liderazgo y el compromiso de mantener a los empleados seguros se visualizan a través de las palabras y las acciones) ;
- > Sistema de gestión (políticas, procesos y procedimientos de seguridad utilizados para pedir requisitos específicos con el fin de alcanzar sus objetivos de seguridad mediante la gestión de riesgos, la gestión de la cadena de suministro y la mejora continua, además del cumplimiento de la ley y de la normativa de seguridad, incluida la Directiva de Seguridad de BAM) ;
- > Condiciones de la obra (configuración de la obra, logística de la obra, medidas personales y colectivas para mitigar los riesgos específicos de la tarea, incluido el entorno físico de trabajo y los equipos seguros).

Cada sección se puntúa de forma independiente, y todos los elementos se combinan en una puntuación global. Se pueden añadir puntos adicionales por

² BAM International está presente en África, Australia, Asia, Oriente Medio/Estados del Golfo y América en los sectores de la ingeniería civil, la industria y la construcción no residencial. La empresa emplea directamente a 2.000 trabajadores, principalmente para realizar proyectos de ingeniería civil y marítima.

prácticas de seguridad innovadoras y se pueden deducir puntos en las áreas de problemas. La puntuación de las distintas secciones se califica de :

- > 1 : Sin evidencia de compromiso - deficiente (0 - 40%)
- > 2 : Ligera evidencia de compromiso - regular (41 - 60%)
- > 3 : Compromiso evidente, pero mejorable - bueno (61 - 80%)
- > 4 : Buen compromiso demostrado - muy bueno (81 - 90%)
- > 5 : Compromiso demostrado - excelente (91 - 100%)

En 2019, la actuación global de acuerdo a las auditorías ascendió al 73% como media de las puntuaciones de todas las empresas operadoras, por lo que se situó aproximadamente en el nivel del año anterior (72%).

Según los entrevistados, la puntuación de las empresas operadoras abarca también a los proveedores y subcontratistas. Si estos últimos presentan una actuación deficiente en materia de salud y seguridad, deben temer las consecuencias, incluida la retirada de la obra y la pérdida del contrato. Desde el punto de vista del CEE, las sanciones (amenazantes) son una palanca esencial para presionar a los subcontratistas a que mejoren sus condiciones de trabajo. Sin embargo, los entrevistados tuvieron que constatar que es muy difícil controlar de forma total y precisa el cumplimiento de las normas sociales y de salud y seguridad de BAM por parte de todos los proveedores y subcontratistas, por ejemplo, debido al gran número de proveedores y al sistema de subcontratación. Un enfoque importante es no anunciar con antelación las inspecciones de las obras para evitar la manipulación de las respuestas.

Campaña de seguridad "Su seguridad es mi seguridad"

BAM comunica su intención de fomentar una sólida cultura (de liderazgo) en materia de seguridad y mejorar la concienciación sobre la seguridad en ge-

neral, para seguir consolidando la responsabilidad compartida. Por ello, se está llevando a cabo una campaña de seguridad global y uniforme "Su seguridad es mi seguridad" para todos los empleados, iniciada en 2018 y cuyo objetivo es conseguir cero accidentes. Según la dirección, este objetivo sólo puede alcanzarse mediante un enfoque conjunto, apoyado por procesos, métodos y canales de comunicación de seguridad uniformes. La campaña debe estimular las conversaciones sobre seguridad entre los empleados y alentarlos a hacer más seguro su propio lugar de trabajo.

En todas las obras hay directrices de seguridad que muestran las normas de seguridad de BAM traducidas a varios idiomas. Sin embargo, el idioma es un gran problema para entrar en contacto con los trabajadores de los subcontratistas, para comprobar cómo entienden las normas de salud y seguridad y cómo las cumplen.

Con el objetivo de reflexionar conjuntamente sobre la importancia de un entorno de trabajo seguro y aumentar la concienciación de los empleados sobre el tema, BAM también organiza anualmente un "Día de la Seguridad BAM" a nivel mundial. En 2019, tuvo lugar por décima vez.

Índice de frecuencia de incidentes (IF) e informes de seguridad

Una medida importante de los resultados en materia de seguridad es el índice de frecuencia de incidentes (IF) de la empresa, que se define como el número de empleados de BAM implicados en incidentes laborales que provocan la ausencia del trabajo por cada millón de horas trabajadas en las obras. Para todas las empresas operadoras, BAM sólo tiene en cuenta los accidentes y las horas de trabajo relacionados con los empleados (excepto para BAM International). Los incidentes notificables se basan en sucesos reales y nunca se estiman o extrapolan, según BAM. Sin embargo, siempre existe el riesgo inherente de que la notificación de accidentes sea incompleta. Un

punto conflictivo es que BAM depende en parte de la información proporcionada por la persona implicada en un accidente. Después de 4,2 en 2018, el índice IF de BAM subió al 4,8 en 2019, por encima del objetivo de 3,8 para 2019. En 2020, el índice IF aumentó a 5,3, por encima del objetivo de 3,5 para 2020.

Además, el número de accidentes graves en 2020 fue de 112 (2019: 143). El accidente mortal se incluye en el número de accidentes graves. Un accidente se clasifica como grave cuando un empleado es ingresado en un hospital durante más de 24 horas o cuando se produce una electrocución (con marca de entrada y salida en el cuerpo), una amputación o una fractura con y sin pérdida de tiempo de trabajo.

Es importante señalar que el número absoluto de accidentes graves notificados incluye a todos los empleados de BAM, subcontratistas, empleados contratados (trabajadores temporales) y terceros en los proyectos propios de BAM, así como a los empleados de BAM, subcontratistas y empleados contratados directamente en empresas conjuntas.

Los representantes de los trabajadores de BAM están bien informados en materia de seguridad. Cada mes o al menos cada trimestre tienen una reunión con la empresa en la que se informa de todos los accidentes. Los representantes de los trabajadores no están incluidos en la comunicación regular entre los directores de proyecto y los subcontratistas en la parte de la construcción, sin embargo, los coordinadores de seguridad comparten las cifras relevantes sobre seguridad y accidentes con los representantes de los trabajadores. Esto es así en los Países Bajos, en Alemania y en Bélgica, mientras que en el Reino Unido e Irlanda no hemos podido encontrar ninguna información.

Para poder acceder a la información correcta, es esencial que los informes de seguridad sean coherentes y uniformes en todas las empresas operadoras. Según la dirección de BAM, la empresa está mejorando el proceso de notificación de las horas trabajadas por los subcontratistas, que proporciona

una base esencial para evaluar el rendimiento en materia de seguridad de los mismos. Por supuesto, no es fácil obtener la información pertinente de los subcontratistas. Para obtener información fiable, BAM está estudiando la implantación de sistemas automatizados de acceso in situ, así como el uso de torniquetes, lectores de huellas dactilares, escáneres de iris y sistemas de tarjetas.



SYNDEX ADVISES AND SUPPORTS EMPLOYEE REPRESENTATIVES

CONTACT

Fabrice Warneck : f.warneck@syndex.eu
+32.2.219.25.41
+32.4.77.77.23.59



European Federation
of Building
and Woodworkers



SYNDEX EUROPE ET INTERNATIONAL
Boulevard Roi Albert II, n°5 - 1210 Bruxelles - Belgium - www.syndex.eu