

# **Acuerdo Marco Internacional**

Entre

**Siemens AG, el Comité Central de Empresa de Siemens AG,**

**IG Metall y el sindicato IndustriAll**

## 1. Preámbulo

Siemens tiene una larga y exitosa historia de más de 165 años. Nuestros logros en todo el mundo son consecuencia de nuestro buen hacer: experiencia tecnológica y capacidad, innovación, calidad, fiabilidad, responsabilidad social y la honestidad así como la integridad de nuestros empleados y empleadas y de su dirección. Es nuestra intención que la Empresa siga basándose en estos valores para el futuro así como es en el contexto de este compromiso que los siguientes principios de carácter global se han tenido en cuenta para el presente acuerdo.

Nuestro objetivo es el crecimiento rentable a largo plazo y en todo el mundo. Crecimiento que solo mediante la creación de un valor responsable están nuestras posibilidades de lograrlo. La creación de este valor es una responsabilidad en la práctica en Siemens, que significa establecer y mantener un enfoque responsable, orientada a la diversidad de gestión y una cultura corporativa y de acuerdo con los principios de la responsabilidad social, la salud y la seguridad en el trabajo. Por otra parte, tenemos que exigir a nuestros proveedores el cumplimiento de nuestros propios estándares e insistiendo en el cumplimiento inflexible de la ley.

En el año 2003, Siemens firmó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y tiene la intención de continuar conscientemente en el futuro con la aplicación de estos mismos principios. El poder que ejercen a través de sus actividades de innovación y de inversión proporciona a las empresas comerciales, en particular, una gran responsabilidad para un desarrollo global sostenible y para el empleo. Siemens apoya explícitamente y reconoce los diez principios del Pacto Mundial: fundamentalmente para los trabajadores y las trabajadoras y los derechos humanos, protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. El Pacto Mundial se basa en la Declaración Universal de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Estos principios elementales también se reflejan en las Pautas de conducta de los negocios de Siemens.

Con estos antecedentes, Siemens reconoce consecuentemente los principios de responsabilidad social a los que se hacen referencia y reconoce explícitamente los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras definidos en las convenciones internacionales pertinentes, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

- (2.1) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

- (2.2) Igualdad y prohibición de la discriminación.
- (2.3) Prohibición del trabajo infantil y definición de una edad mínima para el empleo.
- (2.4) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

Estos principios mencionados anteriormente, son nuestro acuerdo común.

El diálogo global tiene que respetar igualmente la diversidad y la presencia mundial de Siemens, así como las especificidades de las condiciones sociales y legales que se han desarrollado en los distintos países.

En caso de desacuerdo, se buscarán soluciones junto con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y con una gestión responsable por parte de la empresa a nivel regional.

## 2.1 Libre elección del empleo

Nadie debe ser contratado u obligado a trabajar en contra de su voluntad (véanse los principios de los Convenios 29 y 105). Se prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso (véase también los criterios contemplados por la OIT<sup>1</sup>).

## 2.2 Sin discriminación o intimidación en el empleo

Los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato se aplican independientemente del color de la piel, origen étnico o social, la religión, la edad, la discapacidad, la identidad sexual, la visión del mundo y de género. En consonancia con nuestras Pautas de conducta de los negocios y las leyes del empleo en los países en los que operamos, no se toleran ningún tipo de discriminación sobre la base de cualquiera de estas características, ni toleramos el acoso sexual o cualquier otra forma de ataque personal sobre los individuos. Los trabajadores y las trabajadoras siempre serán seleccionados, contratados, promovidos y recompensados de acuerdo con sus calificaciones y habilidades (véanse los principios de los Convenios 100 y 111). Si el nivel de protección otorgado a los trabajadores y trabajadoras en un país en el que opera principalmente Siemens, no refleja estos principios, Siemens, sin embargo, los aplicará como estándares más altos para sus trabajadores y sus trabajadoras.

Nota:

<sup>1</sup> En el "Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", 2005, p.6

## 2.3 Prohibición del trabajo infantil

Está absolutamente prohibido el trabajo infantil. Siemens reconoce las disposiciones relativas a la edad mínima a la que se puede permitir a una persona para el trabajo según consta definido en el Convenio 138 de la OIT y en consecuencia, se abstendrá de contratar a una persona que no pueda demostrar que tiene al menos 15 años de edad. La edad mínima podrá reducirse a 14 años en los países sujetos a la excepción como países en desarrollo según consta en el Convenio 138 de la OIT.

Si las leyes estatutarias dentro de un país o de los convenios colectivos pertinentes establecen límites más altos para la edad mínima para el empleo, se aplicarán estas normas más estrictas.

Las regulaciones definidas en el Convenio 182 de la OIT deben aplicarse en la medida en que son viables para una empresa comercial.

#### 2.4 Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Se reconoce la aplicación legislativa de los trabajadores y las trabajadoras a formar sindicatos, a afiliarse a sindicatos y a llevar a cabo negociaciones colectivas. Los miembros de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras o sindicatos no tendrán ventajas ni desventajas a causa de su pertenencia a los mismos (véanse los principios de los Convenios 87 y 98).

Se mantendrá siempre un enfoque constructivo y de cooperación con los trabajadores y las trabajadoras, con los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras y de los sindicatos. Incluso en los litigios contenciosos, el objetivo será continuo para mantener una cooperación constructiva y eficaz para buscar soluciones con el objetivo de equilibrar nuestros intereses comerciales y el interés de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Si el nivel de protección otorgado a los trabajadores y trabajadoras en un país en el que Siemens opera no tuviera reflejados estos principios, Siemens, sin embargo, aplicará estos estándares más altos para sus trabajadores y sus trabajadoras.

Los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras deben ser protegidos contra cualquier forma de trato perjudicial.

#### 2.5 Remuneración adecuada

Se garantizará una compensación apropiada (requisito básico) al menos tal como se especifica en la legislación nacional de aplicación en cuanto al salario mínimo.

En Siemens se aplica el principio de "igual remuneración para un igual trabajo", por ejemplo, para los hombres y las mujeres, de acuerdo con las disposiciones nacionales.

#### 2.6 Tiempo de trabajo

Se respetará el tiempo de trabajo máximo legalmente establecido en cada país, al igual que los acuerdos correspondientes. Se cumplirá con las disposiciones legales establecidas en los casos en los que no existan acuerdos de negociación colectiva en materia de regulación del tiempo de trabajo, horas extraordinarias y vacaciones pagadas.

Las horas extraordinarias no serán utilizadas para compensar la insuficiente remuneración básica y cumplirán con las normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Como regla general, el tiempo de trabajo es voluntario. Sin embargo, los trabajadores y las trabajadoras pueden ser requeridos para trabajar horas extraordinarias siempre que

ello no contravenga la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, los acuerdos o los contratos individuales de trabajo.

## 2.7 Seguridad y Salud en el trabajo

El nivel mínimo de seguridad y salud laboral será por lo menos el que se especifique en las disposiciones legales aplicables. La responsabilidad de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras se asumen, y los riesgos deben de ser contrarrestados así como han de tomarse las mejores medidas de prevención posibles para prevenir y evitar tanto los accidentes como las enfermedades profesionales.

Siemens apoya el desarrollo continuo de la salud y la seguridad en el trabajo con el fin de mejorar el entorno de trabajo.

## 2.8 Cualificación

Siemens apoya la cualificación de los trabajadores y las trabajadoras en la medida en que las medidas adoptadas proporcionan a los empleados oportunidades para ampliar y profundizar sus conocimientos y habilidades de una manera orientada al futuro.

## 2.9 Proveedores

Los principios de este convenio se reflejan en el Código de Conducta para los Proveedores de Siemens. Con ello, Siemens también se esforzará activamente para tener estos principios incorporados en la política comercial de sus proveedores. Siemens se refiere a la aplicación de estos principios a las empresas proveedoras y contratistas como requisito positivo previo para las mutuas relaciones comerciales.

## 2.10 Seguimiento del cumplimiento

2.10.1 Los empleados y empleadas serán informados verbalmente o por escrito de este acuerdo, de conformidad con las disposiciones legales aplicables y/o costumbres locales. La gestión responsable de las empresas regionales debe asegurar que el acuerdo también sea traducido a los idiomas correspondientes según sea necesario para una adecuada comprensión.

2.10.2 Los informes de posibles infracciones de estas reglas pueden ser enviados a través de los canales de comunicación interno de la empresa (por ejemplo, "Tell-us"). Las personas que realicen este tipo de informes, no podrán estar, de ningún modo, en desventaja como consecuencia de la elaboración del mismo.

2.10.3 La responsabilidad de cumplir con los principios anteriormente mencionados recae en los directivos responsables de las empresas regionales de Siemens. El cumplimiento consistente con las obligaciones y los principios de responsabilidad social en Siemens se controla a través de mecanismos de control internos de la empresa, tales como autoevaluaciones.

2.10.4 En el caso de las quejas, los empleados y las empleadas así como los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras deberán primero agotar las instancias de quejas y arbitraje internos y de niveles locales / nacionales.

2.10.5 El "Verhandlungsdelegation" (equipo negociador del Comité Central de Empresa) tiene la tarea de apoyar la implementación en todo el mundo del presente acuerdo y asesorar sobre las distintas medidas a adoptar. Esta tarea incluye la búsqueda de informes y quejas graves que no puedan ser resueltas a través de las instancias de quejas y arbitraje a nivel local y nacional con el fin de evitar disputas externas legales.

Para ello, el "Verhandlungsdelegation " se reunirá con los trabajadores y trabajadoras o sus representantes, una vez al año y en coordinación con la empresa y de manera alterna entre las distintas agrupaciones del Metal.

El momento y la ubicación de estas reuniones estarán conforme a consulta con la empresa y el Comité Central de Empresa. El encuentro estará organizado por la empresa y se realizará en inglés. El representante de IG Metall para Siemens podrá asistir y se permitirá la consulta de expertos externos.

2.10.6 La empresa se hará cargo de los costes correspondientes como consecuencia del apoyo a este acuerdo.

### 3. Fecha de vigencia

Esta declaración entrará en vigor a la firma del mismo. Nadie individualmente o terceras partes podrán basarse en las cláusulas de la presente declaración. Sólo la versión alemana de esta declaración tiene un efecto vinculante.

Múnich, 25 de julio 2012

Siemens AG

Peter Löscher                      Brigitte Ederer

Central Works Council of Siemens AG

Lothar Adler                      Birgit Steinborn

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber ASC              Jürgen Kerner