



ACUERDO MARCO ENTRE OBRASCON HUARTE LAIN, S.A., LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CONSTRUCCIÓN Y MADERA, FECOMA Y MCA

La ICM es la Federación Sindical Internacional que agrupa sindicatos libres y democráticos con miembros en los sectores de la Construcción, Material de Construcción, Madera, Silvicultura y afines. La ICM agrupa alrededor de 350 sindicatos y representa alrededor de 12 millones de miembros en 135 países. La misión de ICM es promover el desarrollo de los sindicatos en las industrias de la construcción y la madera en todo el mundo y promover y reforzar los derechos de los trabajadores.

FECOMA-CCOO, es la Federación De Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras de España, afiliada a ICM

MCA-UGT, es la Federación del Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores de España, afiliada a la ICM.

OBRASCON HUARTE LAIN, S.A., en adelante OHL, S.A., es uno de los primeros grupos mundiales de Concesiones y Construcción. Sus actividades se desarrollan bajo un absoluto respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas.

OHL, S.A. y la ICM junto a las federaciones MCA-UGT y FECOMA-CCOO:

Reconocen que el desarrollo sostenible de la industria de la construcción es de interés tanto de la compañía como de los trabajadores.

Reconocen la importancia de relaciones laborales abiertas y democráticas, así como de los procedimientos leales de negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los de la empresa.



Este acuerdo está basado en el compromiso conjunto de los firmantes de respetar y promover los principios definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Asimismo, OHL, S.A. pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, y asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde opera, y promueve y estimula ese mismo reconocimiento y respeto entre los contratistas, subcontratistas y proveedores. El cumplimiento de la ley es siempre el punto de partida de la conducta ética en el Grupo.

En OHL, S.A. la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre las personas parten siempre del respeto escrupuloso a su dignidad, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuos. OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

La compañía reconoce que la corrupción, el soborno y las acciones anticompetitivas injustas tergiversan los mercados y obstaculizan el desarrollo económico, social y democrático

OHL, S.A. de ninguna manera deberá reducir o socavar los derechos sindicales para cualquier afiliado de la ICM o grupo de afiliados o cualquier otro sindicato dentro de OHL, S.A.

Con este espíritu OHL, S.A. y la ICM trabajarán juntas para comprobar la efectiva aplicación en OHL, S.A., en el ámbito exclusivo de su actividad de Construcción, de las siguientes condiciones, cuya aplicación deberá realizarse siempre conforme a lo que establezca en cada caso el marco legal vigente nacional de referencia y las prácticas y las costumbres siempre que éstas no supongan menoscabo o contradicción alguna con la misma.



1. Se respeta la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Todos los trabajadores tendrán el derecho de constituir y de afiliarse a sindicatos según su propia elección. Estos sindicatos deberán tener el derecho a ser reconocidos con el propósito de negociar colectivamente conforme a los principios de los Convenios de la OIT 87 y 98, en cada uno de los países, de acuerdo a sus propias legislaciones. En la misma forma y condiciones, los representantes legales de los trabajadores no serán objeto de ninguna discriminación, y tendrán acceso a visitar los centros de trabajo necesarios para llevar a cabo sus funciones en el ámbito de su representación, previo aviso y comunicación a los responsables de la empresa en cada centro, en coordinación con estos y sin alteración de la actividad productiva.

OHL, S.A. no interferirá en la posibilidad de sus trabajadores para afiliarse de manera libre y voluntaria a las organizaciones sindicales y evitará dentro de la organización cualquier discriminación que pudiera producirse con motivo de dicha afiliación.

OHL, S.A. adoptará un comportamiento positivo respecto de las actividades sindicales y una actitud abierta hacia las actividades organizativas de los sindicatos.

2. El empleo es elegido libremente.

No será utilizado trabajo forzado ni obligatorio, incluyendo la servidumbre por deudas ("bonded labour"). No se obligará a los trabajadores que entreguen pasaportes, documentos de identidad u objetos de valor (OIT Convenios 29 y 105).

3. No discriminación en el empleo

Todos los trabajadores tendrán igualdad de oportunidades y de trato sin consideración de su origen étnico, género, religión, opinión política, nacionalidad, y origen social.

4. Protección de los trabajadores migrantes

Los trabajadores emigrantes y desplazados gozarán del amparo y condiciones que establezca la legislación nacional vigente. No se obligará a los trabajadores a que paguen depósitos, visados ni otros honorarios relacionados con la



inmigración, costos de transporte u honorarios de reclutamiento o contratación. En el caso de agencias que envíen a trabajadores a otros países, se exigirá a estas agencias que repatrien a los trabajadores en caso de que su empleo termine. Los trabajadores emigrantes temporales gozarán de los plenos derechos de compensación legal en el país donde trabajan y tendrán todos los derechos que la ley les otorgue en ese país, incluido el de afiliación sindical. Los trabajadores migrantes recibirán detalles sobre sus condiciones de vida y de trabajo en un idioma que entiendan antes de dejar su país de origen.

5. No se utiliza trabajo infantil

No se utilizará trabajo infantil. Sólo podrán emplearse trabajadores con más de 15 años, o que tengan una edad más elevada que la establecida para la enseñanza obligatoria, si ésta fuera mayor (Convenio OIT 138). Los niños menores de 18 años no podrán efectuar trabajos que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se ejecuta, puedan provocar daños a la salud, a la seguridad o a la moralidad de los niños (Convenio OIT 182).

6. Se pagan salarios suficientes para vivir (salario vital)

Los trabajadores recibirán salarios y beneficios que deberán estar, al menos, al nivel de la legislación nacional o los convenios colectivos de aplicación a la industria o sector en que se incluyan. A todos los trabajadores se les debe proveer clara información verbal y escrita sobre las condiciones salariales

7. Las horas de trabajo no son excesivas

Las horas de trabajo tienen que estar de acuerdo a la ley nacional, los convenios nacionales y los estándares de la industria. Todos los trabajadores recibirán como mínimo un día de descanso semanal o su equivalente conforme a la distribución irregular en su caso, permitida por la legislación vigente en cada país.

8. Salud y seguridad de los trabajadores

Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro y sano. Se promoverán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional para prevenir lesiones y enfermedades de conformidad con el convenio de la OIT 155 sobre Seguridad y Salud Ocupacional y el 167 (1988) sobre Seguridad y Salud Ocupacional.



A todos los trabajadores se les otorgará Equipamiento de Protección Individual, sin cargo para ellos, y cursos de formación sobre los riesgos ocupacionales y su prevención. Se establecerán Comités de Salud y Seguridad en los lugares de trabajo y los trabajadores tendrán derecho a elegir a sus Representantes en Salud y Seguridad, entre los representantes legales de los trabajadores elegidos y conforme a la legislación de cada país.

Asimismo, OHL, S.A. se compromete a mantener el principio de mejora continua en materia de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en todo su ámbito de actuación.

OHL, S.A. promueve y estimula también la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, empresas colaboradoras.

9. Bienestar de los trabajadores

En todo lugar de trabajo se promoverá la dotación de unas instalaciones adecuadas para la prestación del trabajo, de acuerdo a las normas vigentes de cada país y a los usos y costumbres que sin contradecir éstos sean de aplicación.

10. Formación especializada.

OHL, S.A. se compromete también a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a los clientes, a los accionistas y a la sociedad en general.

11. Relación de trabajo.

OHL, S.A. respetará las obligaciones hacia los trabajadores establecidas por las leyes y normas del trabajo y de la seguridad social, así como la reglamentación correspondiente a los contratos de trabajo.

OHL, S.A. considera el respeto de los derechos de los trabajadores un elemento fundamental en el desarrollo sostenible, y promueve y estimula ese mismo reconocimiento y respeto entre los contratistas, subcontratistas y proveedores.



IMPLEMENTACIÓN

OHL, S.A. facilitará información verbal o escrita en relación a este acuerdo al conjunto de la organización.

La ICM reconoce que este acuerdo constituye un compromiso voluntario de OHL, S.A. Ambas organizaciones apoyarán de forma activa este compromiso voluntario y se declaran dispuestas a cooperar activamente en la supresión de las violaciones del mismo para así evitar cualquier infracción futura.

Se constituirá un grupo de referencia compuesto por miembros de la dirección de OHL, S.A., de ICM, FECOMA-CCOO y MCA-UGT que se reunirá al menos una vez al año para hacer el seguimiento de la implementación del presente acuerdo, ofreciendo la compañía el soporte preciso para la celebración de la reunión. La ICM, MCA-UGT y FECOMA-CCOO participarán en las reuniones del grupo de referencia sufragando sus propios gastos, excepto aquellas actividades que se realicen a requerimiento de la compañía, en cuyo caso ésta asumirá dichos gastos.

Ambas partes reconocen que el conocimiento local efectivo de este acuerdo debe incluir a la directiva local, los trabajadores y sus representantes legales y de salud y seguridad y los sindicatos locales. Para permitir a los representantes locales y nacionales de sindicatos afiliados a la ICM jugar un rol en el proceso de supervisión, la compañía asegurará que tengan acceso a los trabajadores y derechos de información necesarios.

El informe anual sobre el presente acuerdo se podrá incorporar a la memoria de OHL, S.A. con la aprobación de ambas partes.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan que cualquier divergencia sobre la interpretación o el cumplimiento de este acuerdo será examinada conjuntamente, con el objetivo de dar recomendaciones a las partes implicadas.

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

- a) Primero, la reclamación se tratará con la directiva local del lugar de trabajo.



b) Cualquier infracción que no pueda ser resuelta a través de discusiones en el lugar de trabajo, será abordado con el coordinador de la ICM en estrecha colaboración con los afiliados de la ICM en el país de origen y se presentará al directivo responsable.

c) Si no se resuelve el asunto, el grupo de consulta tratará el asunto con el objetivo de dar recomendaciones a las partes implicadas tendentes a solucionar la controversia.

DURACIÓN

Este acuerdo es válido desde el día de la fecha con aviso de terminación de tres meses de anticipación para ambas partes.

En Madrid, a diecinueve de septiembre de dos mil doce.

Carmelo Ferrández Bueno
Director de RR.HH Corporativo OHL

Ambet Yuson
Secretario General ICM

Fernando Serrano Pernas
Secretario General FECOMA – CC.OO

Manuel Fernández López "LITO"
Secretario General MCA – UGT