

## **Acuerdo marco global**

entre

**TK Elevator GmbH**

**Comité de empresa de TK Elevator**

**IG Metall**

e

**IndustriALL Global Union**

### **Preámbulo**

Como proveedor global de servicios de movilidad, el consorcio TK Elevator («*consorcio TKE*») depende especialmente de la capacidad innovadora de sus empleados para mantener su competitividad y éxito internacionales en una economía global. Para lograr este objetivo, es necesario fijar e incluso ampliar posiciones estratégicamente importantes en la competencia internacional, particularmente en las regiones del mundo en crecimiento.

El aseguramiento y desarrollo de la competitividad y capacidad de innovación es, en última instancia, la condición imprescindible y decisiva para asegurar la capacidad de continuidad en el futuro a largo plazo de TKE y sus empleados. Así, TKE y sus empleados se enfrentan juntos a los desafíos de la globalización. El esfuerzo por lograr el éxito de la empresa a largo plazo está marcado por la atención mutua y la colaboración, así como por la aceptación de la responsabilidad social.

TKE reconoce su responsabilidad frente a accionistas, clientes y empleados, además de frente a la sociedad y el medio ambiente.

TKE acepta los objetivos del desarrollo sostenible, entendido como un proceso continuo que, además de la capacidad económica de la empresa, también incluye los servicios sociales, el uso de recursos, los puestos de trabajo y la formación.

Más allá de sus actividades comerciales TKE se identifica como ciudadano corporativo responsable y comprometido. En el marco de su responsabilidad sociopolítica, TKE apoya a instituciones, proyectos y actividades de utilidad pública, ante todo en sus propios centros, ya sea en los ámbitos de la cultura, la formación y el deporte como en el marco del compromiso social, caritativo y humanitario.

En los países en que operan las empresas de TKE, el consorcio trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas. Esto incluye también la colaboración con las distintas instituciones responsables.

Este acuerdo marco se basa en la obligación general de todos los agentes económicos de aceptar y respetar los derechos fundamentales establecidos en la Declaración General de Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, TKE realiza un esfuerzo por apoyar decididamente esos principios y, en este sentido, prevé incorporarse al Pacto Mundial de Naciones Unidas tras su salida del consorcio thyssenkrupp.

Sobre esta base, la directiva de TKE, el comité de empresa del consorcio, IG Metall e IndustriALL Global Union documentan los objetivos y principios fundamentales de su colaboración dentro del espíritu de la responsabilidad social. En interés de todos los participantes, TKE debe mantener el éxito competitivo, innovador y económico a corto, medio y largo plazo, en armonía con su responsabilidad social. Los socios sociales desean obtener la base para ello.

### **1. Principios básicos y normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo**

Los siguientes principios se basan en los fundamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las convenciones de la OIT n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de las denominadas «normas internacionales del trabajo».

Si los reglamentos nacionales, las directrices internacionales, las normas en este sector y la directiva afectan al mismo tema, se aplicarán las disposiciones más estrictas al respecto.

### **2. No discriminación o intimidación en el lugar de trabajo**

Los principios de la igualdad de oportunidades y de trato se deben garantizar independientemente del sexo, la edad, la raza, el origen étnico o social, la orientación sexual, la discapacidad, la religión o ideología o credo político (véanse los principios fundamentales de la convención n.º 111 de la OIT).

No se debe producir ningún tipo de discriminación basada en estos aspectos. No se debe tolerar el acoso sexual ni ningún otro tipo de ataque personal. En principio, los empleados se contratan, emplean, promueven y gratifican sobre la base de su cualificación y capacidad (véanse los principios fundamentales de las convenciones n.º 100 y 111 de la OIT).

La promoción, la integración y el respeto hacia las personas con discapacidades son elementos fundamentales de la cultura empresarial.

### **3. La jornada laboral**

Deben respetarse la máxima jornada laboral establecida en el país en cuestión, así como los convenios colectivos y otros convenios colectivos aplicables existentes. Las jornadas laborales regulares, las horas extra y las vacaciones retribuidas también deben cumplir, como mínimo, las disposiciones legales locales en ausencia de convenios colectivos.

Las horas extra no se deben realizar para compensar un salario insuficiente y deben estar armonizadas con la legislación local relativa a salarios, salud y seguridad en el lugar de trabajo.

#### **4. Remuneración adecuada**

Se reconoce el derecho de todos los empleados a una remuneración adecuada. Todos los empleados deben recibir información clara, oral y escrita sobre las condiciones salariales y la organización temporal de su remuneración, en un idioma que puedan comprender. Los empleados recibirán información, con cada pago de su salario, de la cuantía del salario y los posibles descuentos del mismo.

#### **5. Salud, seguridad y condiciones de trabajo**

La salud y la seguridad de los empleados en su trabajo son de gran importancia y contribuyen en gran medida al éxito de la empresa. Por tanto, representan un objetivo empresarial que tiene el mismo valor que la calidad de nuestros productos y el éxito comercial.

Es cometido de la dirección de la empresa procurar una política preventiva para la salud, además de la seguridad en la obra y condiciones de trabajo seguras en TK Elevator. Por tanto, TK Elevator se compromete a cumplir siempre la legislación local aplicable relativa a un entorno de trabajo seguro e higiénico. La seguridad laboral y la protección de la salud también deben ser componentes integrantes de todos los procesos de la empresa e integrarse desde el principio - ya desde la fase de planificación- en las consideraciones tecnológicas, económicas y sociales. Los empleados también asumen su responsabilidad propia en la consecución de los objetivos de protección laboral y de la salud.

Deben fomentarse las prácticas de salud y seguridad para prevenir lesiones y enfermedades. Los empleados reciben ropa y equipos de protección gratuitos conforme a las instrucciones de seguridad vinculantes aplicables a su puesto de trabajo, además de las indicaciones necesarias que les permitan evitar riesgos en su puesto de trabajo correspondiente.

Por la presente, las partes se comprometen con el objetivo común de realizar mejoras continuas en el ámbito de la seguridad y la protección de la salud en el puesto de trabajo.

Con el fin de garantizar la mejor protección laboral y de la salud posible, los empleados deben participar activamente. TK Elevator garantiza a los empleados en sus sedes el derecho de constituir comités de protección laboral y de la salud comunes junto con los responsables pertinentes de la empresa, en los que delegan a representantes de los trabajadores y/o a representantes sindicales de su elección.

#### **6. Fomento de la formación profesional**

TK Elevator apoya la formación y capacitación de sus empleados en gran medida y seguirá impulsando la formación profesional de alto nivel para reforzar la competencia de sus empleados y permitir un elevado nivel de rendimiento de cara al futuro.

TK Elevator considera que su amplia cultura formativa empresarial interna es un elemento clave para asegurar el desarrollo futuro, la competencia y la innovación.

## **7. Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva y salarial**

El derecho de todos los empleados a fundar sindicatos y representaciones de los trabajadores con base democrática, a participar en estas asociaciones y llevar a cabo negociaciones salariales está reconocido en los principios fundamentales de las convenciones n.º 87 y 98 de la OIT.

TK Elevator y los representantes de los trabajadores y sindicatos se rigen por los principios democráticos fundamentales para garantizar que los empleados tengan la posibilidad libre y justa de decidir si desean fundar un órgano de representación de los trabajadores o participar en dicho órgano y, de ser así, optar por una representación de su elección. La empresa y la dirección deben permanecer neutrales y no afectar a la libre elección de los trabajadores mediante el ejercicio de presiones ni intervenciones inadmisibles.

Esto no afecta a los derechos de la empresa en relación con la dirección o la operación de la empresa (p. ej., la regulación de las condiciones de trabajo), siempre y cuando las medidas de la empresa como tales no persigan obstaculizar la organización sindical.

Siempre que los representantes de los trabajadores estén democráticamente legitimados, se les proporcionará acceso a todos los centros de trabajo que representen, siempre que sea necesario para que los representantes sindicales ejerzan su función de representación.

TK Elevator y los representantes de los trabajadores y sindicales trabajan de forma transparente y en el espíritu de la resolución constructiva y cooperativa de conflictos en beneficio de la empresa y sus empleados.

No se debe perjudicar ni favorecer a los representantes de los trabajadores debido a su función.

## **8. Libre elección del empleo**

Nadie debe ser empleado contra su voluntad ni obligado a realizar un trabajo (véanse los principios fundamentales de las convenciones n.º 29 y 105 de la OIT). Se prohíbe cualquier tipo de trabajo forzado.

## **9. Prohibición del trabajo infantil**

En general, el trabajo infantil está prohibido. Deben respetarse las disposiciones de la convención n.º 138 de la OIT sobre la edad mínima para el empleo legal.

En consecuencia, TK Elevator no empleará a ningún trabajador que no haya alcanzado la edad mínima de 15 años. En los países en que la convención n.º 138 de la OIT se aplique como excepción para los países en desarrollo, la edad mínima se puede reducir hasta los 14 años.

Siempre que las disposiciones legales nacionales o los acuerdos salariales aplicables prevean una edad mínima superior para los trabajadores, se aplicarán dichas disposiciones.

Las estipulaciones de la convención n.º 182 de la OIT se aplican de manera estándar para TK Elevator en todo el mundo.

## **10. Proveedores**

TK Elevator se asegura de que sus proveedores estén adecuadamente informados sobre estos principios fundamentales. TKE obliga a sus proveedores a respetar estos principios en sus políticas empresariales correspondientes. TKE y sus proveedores respetarán las leyes futuras sobre la cadena de suministro.

## **11. Ejecución y aplicación**

Los principios acordados en el presente acuerdo marco se aplicarán en todo el mundo para todas las sociedades del consorcio. TKE se asegura de que estos principios sean adecuadamente accesibles para todos los empleados y sus representantes.

La responsabilidad por la aplicación corresponde a la gerencia central y las direcciones de las filiales. Se refuerza la conciencia de la responsabilidad y se incluye a los representantes de los trabajadores en este proceso. TKE se asegura de que este acuerdo marco se traduzca a los ocho idiomas más hablados.

En caso de conflicto, los afectados se dirigirán, en primer lugar, a la persona responsable in situ (particularmente, directivos, representantes del departamento de personal, representantes de los trabajadores competentes o, si procede, director de cumplimiento de la normativa). Los afectados pueden denunciar posibles infracciones de las disposiciones del presente acuerdo marco, en caso de conducta no aclarada, a través de los interlocutores localmente responsables por medio de un canal de comunicación interno de la empresa y estrictamente confidencial. Las personas que denuncien infracciones no deben sufrir ningún perjuicio.

Para todas las denuncias que no se esclarezcan a escala local, así como para las infracciones contra el presente acuerdo, se iniciará un proceso de denuncia que tratará exclusivamente y de forma estrictamente confidencial el departamento corporativo legal, de cumplimiento de la normativa y relaciones laborales. En el Anexo 1 a este acuerdo se incluye una descripción aparte del proceso de este sistema de comunicación.

Las denuncias justificadas se dirigirán a los directores o gerentes responsables; si procede, se implicará a la persona responsable en la central regional para que emprenda los pasos necesarios para su resolución. Tanto los empleados como los representantes de los trabajadores deben agotar todas las posibilidades de resolución de conflictos.

En caso de denuncias o informaciones que no se puedan resolver a través de las posibilidades de arbitraje locales, TK Elevator GmbH tramitará dichas informaciones con la participación de la dirección central y del Comité Internacional.

## **12. Comité internacional**

A modo de control adicional y para el diálogo regular sobre el cumplimiento y la aplicación del presente acuerdo se constituye el denominado Comité internacional.

Dicho comité se compone del presidente del comité de empresa del consorcio y sus dos representantes, el presidente del Comité de Empresa Europeo de TKE, el responsable para TKE de IG Metall y un representante de IndustriALL Global Union. En caso necesario, el Comité internacional, de común acuerdo con TK Elevator GmbH, puede incorporar a otros participantes en calidad de invitados.

El Comité internacional se reúne con la participación del miembro de la dirección central responsable del personal y/o un miembro del departamento corporativo legal, de cumplimiento de la normativa y relaciones laborales como entidad responsable, con una frecuencia no inferior a tres veces al año, pudiendo añadirse una cuarta reunión en caso necesario.

El miembro de la dirección central responsable del personal y/o el miembro responsable del departamento corporativo legal, de cumplimiento de la normativa y relaciones laborales de TK Elevator GmbH informan regularmente al Comité internacional en sus reuniones, sobre la base de documentos adecuados, sobre el estado de la aplicación y el cumplimiento del acuerdo marco.

El miembro responsable del departamento corporativo legal, de cumplimiento de la normativa y relaciones laborales de TK Elevator GmbH, informa, en calidad de órgano de conexión, al comité internacional sobre las denuncias presentadas que no se hubieran podido solucionar a escala local. El Comité internacional puede proponer medidas adecuadas para la resolución de tales infracciones, siempre que las posibilidades de arbitraje locales o nacionales se hayan agotado sin éxito. También puede presentar propuestas de medidas preventivas. Una vez aclarada con éxito la situación, el miembro responsable del departamento corporativo legal, de cumplimiento de la normativa y relaciones laborales de TK Elevator GmbH recibe asesoramiento de la dirección local responsable, con participación del miembro de la dirección central responsable del personal con el Comité internacional, sobre las propuestas con el objetivo de solucionar las infracciones y evitar futuras infracciones.

Además, los representantes del Comité internacional tienen la libertad, de acuerdo con el miembro de la dirección central responsable del personal, de visitar anualmente, en casos concretos de necesidad, los centros de producción/las sedes de una o varias sociedades del consorcio en una región o un país. TK Elevator GmbH garantiza al los representantes del Comité internacional el acceso a estos centros de producción/sedes.

Los costes originados en relación con los cometidos del Comité internacional por viajes, reuniones, etc., se presentarán al miembro responsable del departamento corporativo legal, de cumplimiento de la normativa y relaciones laborales a su debido tiempo para su aprobación. TK Elevator GmbH correrá con los gastos una vez haya comprobado que se han originado en relación con el desempeño concreto de los cometidos del Comité internacional.

Los miembros del Comité internacional recibirán toda la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus cometidos.

### **13. Disposiciones finales**

Las partes firmantes acuerdan por la presente que todas las diferencias derivadas de la interpretación y ejecución del presente acuerdo marco se examinarán conjuntamente con el objetivo de solucionarlas.

El presente acuerdo marco mantendrá su vigencia hasta que una de las partes del acuerdo marco lo resuelva mediante comunicación por escrito a la otra parte, manteniendo una antelación de tres meses antes del final de un mes.

El presente acuerdo marco no implica derecho a presentar reclamaciones por parte de particulares o terceros. Lo mismo es aplicable a las partes firmantes del acuerdo marco, es decir, el acuerdo marco carece de efectos jurídicos entre las partes firmantes del acuerdo marco.

\_\_\_\_\_  
Fecha de la firma

\_\_\_\_\_  
Dr. Detlef Hunsdiek  
Para la dirección de  
TK Elevator GmbH

\_\_\_\_\_  
Susanne Herberger  
Comité de empresa del consorcio  
TK Elevator

\_\_\_\_\_  
Jürgen Groß  
IG Metall

\_\_\_\_\_  
Dr. Philipp Voet van Vormizeele  
Para la dirección de  
TK Elevator GmbH

\_\_\_\_\_  
Wolfgang Krause  
Comité de empresa del consorcio  
TK Elevator

\_\_\_\_\_  
Jörg Hofmann  
IndustriALL Global Union

\_\_\_\_\_  
Georgios Triantafillidis  
Comité de empresa del consorcio  
TK Elevator

## Anexo 1

Proceso actual de denuncia para los casos acaecidos en el marco del Acuerdo marco global (AMG)