

Acuerdo marco global

entre

Norsk Hydro ASA

y

IMF/ICEM

Fellesforbundet e IndustriEnergi

para

**el desarrollo de buenas relaciones laborales
en las operaciones que Norsk Hydro ASA desarrolla en todo el
mundo.**

1. PRELIMINARES

Las partes de este Acuerdo son Norsk Hydro ASA, en adelante Hydro, Fellesforbundet (la Federación noruega unida de Sindicatos) e IndustriEnergi, en adelante los Socios de la Unión Noruega, IMF (Sindicato Internacional de Trabajadores del Metal, siglas en inglés) e ICEM (Federación Internacional del Sindicato de Trabajadores de Industria química, energía, minería y obreros en general, siglas en inglés), en adelante IMF/ICEM. En adelante, se hará referencia a todas las partes de este Acuerdo como las Partes.

El objetivo de este Acuerdo es crear un canal de información abierto entre las Partes sobre problemas de relaciones laborales para la mejora y desarrollo continuado de buenas prácticas laborales dentro de las operaciones que Hydro desarrolla a nivel mundial.

Los principios que se describen en este Acuerdo tienen en cuenta, aunque a título no limitativo, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ciertas Convenciones y Recomendaciones de la ILO, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OECD para empresas multinacionales, así como las propias normas de Hydro derivadas de su iniciativa de responsabilidad social corporativa.

Hydro está comprometida con la creación de valor sostenible para sus accionistas, resto de titulares de participaciones y las comunidades en las que opera Hydro. Como empresa internacional de recursos industriales y naturales, las operaciones de Hydro ejercen impacto en las vidas de un gran número de personas en todo el mundo. Hydro busca oportunidades a la vez que gestiona riesgos teniendo en cuenta el impacto social de sus operaciones empresariales. Para

cumplir este compromiso, Hydro dispone de un programa global de responsabilidad social corporativa que ha producido diversas normas que incorporan los valores de la empresa en todo el mundo. Hydro se esfuerza por cumplir los principios expuestos en dichas normas y por mejorar de forma continuada desarrollando buenas prácticas de trabajo.

Este acuerdo cubre todas las actividades en las que Hydro tiene control directo, la realización de las mismas debe cumplir las leyes y practicas locales del correspondiente país en el que se ubique Hydro. Cuando Hydro no tenga control general, deberá hacer todo lo posible para asegurar el cumplimiento de las normas que se exponen en este acuerdo. Hydro pondrá este acuerdo a disposición de todas las empresas, socios y contratistas de Hydro.

2. PRINCIPIOS BÁSICOS

Las Partes dan su apoyo a los derechos humanos fundamentales en la comunidad y lugar de trabajo. Las partes también reconocen la importancia de proteger la seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

En la medida en que los principios básicos descritos en este documento no se correspondan con la ley nacional y las prácticas del país en el que Hydro ubique sus operaciones, Hydro tratará de encontrar soluciones a nivel local que cumplan la legislación nacional pertinente y las propias normas de CSR de Hydro.

Entre los derechos humanos fundamentales se incluyen:

a) Libertad de asociación y negociación colectiva;

respetar el derecho de los empleados a ser representados por un sindicato elegido libremente y los derechos básicos de los sindicatos definidos por la Convención de la ILO 87 y 98, dedicados a la libertad de asociación y los derechos de organización y participación en negociación colectiva.

Los representantes locales de los trabajadores no deben sufrir discriminación alguna, debiendo poder acceder a todos los lugares de trabajo necesarios para llevar a cabo sus obligaciones como representantes según la recomendación 135 y 143 de la convención de la ILO.

Según el anterior punto 2a: Ambas partes aceptan la aplicación del protocolo correspondiente al 17 de diciembre de 2010.

Hydro valora su capacidad para comunicarse con sus empleados y dialogar con ellos de forma individual y a través de sus representantes.

b) Discriminación;

ofrecer igualdad de oportunidades y tratamiento en la selección, empleo, formación y desarrollo profesional independientemente de la raza, color, sexo, pertenencia o afiliación a un sindicato, religión, convicción política, nacionalidad u origen cultural, según lo exigido en las Convenciones de la ILO 100 y 111, respectivamente. Esto incluye igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

- c) Trabajo forzado;**
no emplear trabajo forzado u obligado según lo establecido por las Convenciones de la ILO 29 y 105 u otras estipulaciones.

Tampoco se obligará a los empleados a pagar depósitos, o dejar sus documentos de identidad, a no ser que lo exijan las autoridades nacionales o regionales.

- d) Trabajo infantil;**
no emplear mano de obra infantil según las prohibiciones de la Convención de la ILO 138 y 182.

- e) Salud y seguridad;**
proporcionar a los empleados un entorno de trabajo saludable y seguro reconociendo la importancia de la participación y colaboración con sus empleados, sus representantes y sindicatos, para mejorar de forma continuada el rendimiento en materia de salud y seguridad, según la Convención de la ILO 155.

Ambas partes reconocen que todos los empleados tienen responsabilidades relativas a su propia salud y seguridad y se comprometen a mantener el lugar de trabajo libre de sustancias tóxicas. Hydro se compromete a dar a los trabajadores tanto permanentes como temporales formación en prevención de riesgos laborales. A través de este compromiso, Hydro aspira a eliminar accidentes y lesiones en todas sus operaciones.

- f) Remuneraciones;**
el principio de pago de salarios y prestaciones justas según buenas normas del sector del país en cuestión ajustándose a las necesidades básicas del trabajador.

Todos los empleados deben recibir información sobre salarios y deducciones, una vez que son contratados y de forma regular durante su contrato de trabajo. No se deben realizar deducciones del salario como medida disciplinar. La nómina debe reflejar las deducciones.

- g) Horario de trabajo;**
cumplir la correspondiente legislación y práctica nacional aplicable, así como los acuerdos colectivos y normas del sector a nivel nacional.

- h) Condiciones laborales;**
Hydro reconoce que el contrato permanente es preferible, por lo que no empleará personal provisional ni contratos temporales o a tiempo parcial para socavar los salarios y las condiciones laborales.

Ambas Partes reconocen que los trabajadores provisionales, temporales y a tiempo parcial son en ocasiones necesarios por lo que el uso eficaz de los mismos permite a Hydro adaptarse con rapidez a situaciones cambiantes, aumentando por tanto la seguridad y previsibilidad del trabajo y el empleo permanente.

Los empleados temporales y a tiempo parcial deben recibir la misma formación, seguimiento y equipos necesarios para llevar a cabo sus funciones de forma segura.

3. CAPACITACIÓN

Hydro aspira a dar a todos los trabajadores la oportunidad de participar en programas de educación y formación que incluyan formación para mejorar las habilidades de los trabajadores para utilizar nuevas tecnologías y equipos.

4. HIV/SIDA

Hydro aspira a mejorar la concienciación del problema del HIV/SIDA y del programa de prevención cumpliendo el código de prácticas relacionadas con HIV/SIDA de la ILO.

5. CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES

Hydro reconoce la importancia de llevar a cabo actividades y operaciones respetando debidamente el medioambiente, incluyendo asumir un modelo preventivo relacionado con retos de carácter medioambiental. Hydro cumplirá la legislación medioambiental nacional, trabajando para reducir al mínimo las emisiones y vertidos peligrosos, así como la producción de residuos.

6. IMPLANTACIÓN

- a) Los Socios de la Unión Noruega e IMF/ICEM van a distribuir copias de este acuerdo a todos los sindicatos miembros que organizan a los empleados de las empresas que Hydro tiene en todo el mundo. Hydro pondrá este acuerdo a disposición de todas las empresas, socios y contratistas de Hydro.
- b) Las Partes reconocen que en el seguimiento de este Acuerdo participarán la dirección y los trabajadores locales, sus representantes, representantes en salud y seguridad y los sindicatos locales.
- c) En el contexto de las operaciones de Hydro a nivel local y de legislación y práctica nacional, los sindicatos o los representantes de los empleados tienen derecho a informar a sus respectivos miembros del personal acerca de las disposiciones de este Acuerdo.
- d) Hydro apoya y anima a sus contratistas, proveedores y clientes a considerar los principios establecidos en este Acuerdo a la hora de desarrollar o implantar sus propias políticas corporativas.

7. INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO

En caso de que surjan quejas relativas a este Acuerdo, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) La queja debe ser transmitida a la dirección del emplazamiento local. Ambas partes deben animar y promover una resolución local según la legislación y prácticas nacionales.

- b) Si la dirección local no resuelve la queja, ésta puede ser remitida al correspondiente sindicato del país, el cual planteará el problema a Hydro a nivel nacional o regional.
- c) Si sigue sin resolverse, la queja será presentada a las oficinas principales de IMF/ICEM, la cual presentará el problema a la Dirección corporativa de la empresa. Las Partes aceptan establecer un diálogo relacionado con dicha queja y, si fuese necesario, llegar a un acuerdo sobre medidas adecuadas.
- d) Tras apurar todo este proceso, si no se llega a un consenso se producirá la rescisión de este acuerdo.
- e) Las Partes aceptan que ni éstas ni terceros pueden derivar o ejecutar derechos legales a partir de este acuerdo.

8. REVISIÓN PERIÓDICA

Las Partes aceptan reunirse con periodicidad anual en un momento y ubicación convenientes para ambas para revisar los principios, práctica, efectividad e impacto del acuerdo. El objetivo debe ser intercambiar opiniones relacionadas con la situación actual y desarrollar de forma conjunta buenas relaciones de trabajo posteriores en Hydro. Ninguna parte debe estar obligada a dar informes periódicos u obligada a celebrar más de una reunión al año relacionada con este Acuerdo.

Las Partes deben nombrar a sus propios representantes para que participen en dicha reunión.

La versión original en inglés de este acuerdo debe ser la oficial del mismo.

9. DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN

Este Acuerdo debe ser válido durante un periodo de 2 años, tras el cual éste se podrá prolongar o volver a negociar. Cada parte puede rescindir este Acuerdo o todo acuerdo que le suceda notificando a la otra parte por escrito con treinta (30) días de antelación su intención de rescindir este Acuerdo.

Oslo, 15 de marzo de 2011

.....
Wenche Agerup
Norsk Hydro ASA

.....
Jyrki Raina
IMF

.....
Manfred Warda
ICEM

.....
Arve Bakke
Fellesforbundet

.....
Leif Sande
IndustriEnergi