

1 de diciembre de 2010

Introducción

1. La Norma de Desempeño 2 reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe balancearse con la protección de los derechos básicos de los trabajadores. Para cualquier empresa, la fuerza laboral es un activo valioso y las buenas relaciones entre los trabajadores y la administración son un ingrediente esencial para la sostenibilidad de la empresa. No establecer y fomentar buenas relaciones entre trabajadores y administración puede disminuir el compromiso de los trabajadores y dificultar su retención en la empresa y, además, poner en peligro un proyecto. Por el contrario, la existencia de relaciones constructivas entre los trabajadores y la administración, el trato justo y la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores, puede redundar en beneficios tangibles para los clientes, como el mejoramiento de la eficiencia y productividad de sus operaciones.
2. Los requisitos estipulados en la presente Norma de Desempeño han sido orientados, en parte, por una serie de convenciones internacionales e instrumentos, que incluye los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU)¹.

Objetivos

- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores
- Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y la gerencia
- Promover el cumplimiento de la legislación nacional sobre trabajo y relaciones laborales
- Promover la evaluación debida en situaciones y áreas en las que existan riesgos laborales, como el caso de trabajadores migrantes, los trabajadores contratados por terceras partes y los trabajadores en la cadena de suministro del cliente
- Proteger la fuerza laboral por medio de medidas para afrontar el trabajo infantil y el trabajo forzoso
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, y proteger y fomentar la salud de los trabajadores

Alcance de aplicación

3. La aplicabilidad de esta Norma de Desempeño se establece durante el proceso de identificación

¹ Estas convenciones son:

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical

Convenio 98 de la OIT sobre el derecho sindical y de negociación colectiva

Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso

Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso

Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima (de empleo)

Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración

Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Artículo 32.1 de la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño

1 de diciembre de 2010

de los riesgos e impactos sociales y ambientales, mientras que la ejecución de las acciones necesarias para cumplir con los requisitos de esta Norma de Desempeño se maneja a través del sistema de gestión social y ambiental del cliente. Los requisitos se explican en la Norma de Desempeño 1.

4. El alcance de aplicación de esta Norma de Desempeño depende del tipo de relación entre el cliente y el trabajador². Se aplica a los trabajadores³ directamente contratados por el cliente, contratados a través de terceras partes para realizar trabajos en las propiedades del cliente directamente relacionados con funciones centrales que son esenciales para el proyecto durante un tiempo considerable, y a los trabajadores en la cadena de suministro principal⁴.

5. En el caso de los trabajadores contratados directamente por el cliente, éste aplicará los requisitos de los párrafos 8 a 23 de esta Norma de Desempeño.

6. En el caso de los trabajadores contratados por terceras partes para realizar trabajos durante un tiempo considerable en las propiedades del cliente directamente relacionados con funciones centrales que son esenciales para el proyecto, el cliente seguirá los pasos señalados en los párrafos 24 a 26 de esta Norma de Desempeño.

7. En el caso de los trabajadores de proveedores principales, el cliente solo aplicará los requisitos de los párrafos 27 y 28 de esta Norma de Desempeño.

Requisitos

Condiciones de trabajo y manejo de las relaciones laborales

Políticas y procedimientos de recursos humanos

8. El cliente adoptará y ejecutará políticas y procedimientos de recursos humanos apropiados a su tamaño y fuerza laboral, que estipule el enfoque a utilizar para el manejo de los trabajadores en cumplimiento con los requisitos de esta Norma de Desempeño y la legislación nacional.

9. El cliente pondrá en conocimiento de los trabajadores información clara y comprensible relativa a sus derechos de acuerdo a la legislación nacional laboral y de empleo y cualquier acuerdo colectivo aplicable, que incluye sus derechos con respecto a las horas de trabajo, los salarios, las

² Los requisitos pertinentes de esta Norma de Desempeño se aplican a los clientes intermediarios financieros.

³ En toda esta Norma de Desempeño, el término “trabajador” se utiliza para describir a una persona que ofrece su trabajo bajo una relación de empleo con un cliente, una tercera parte o un proveedor principal. Las relaciones de empleo pueden ser temporales o permanentes. Los trabajadores contratados directamente por el cliente incluyen a las personas empleadas por el cliente y las personas contratadas por el cliente durante un tiempo considerable.

⁴ Los proveedores principales (que componen las cadenas de suministro principales del cliente) son los proveedores que proveen bienes o materiales esenciales para la función central de la empresa en las operaciones actuales.

1 de diciembre de 2010

horas extras, la compensación y los beneficios desde el comienzo de la relación laboral y cuando ocurra cualquier cambio sustancial.

Condiciones de trabajo y términos de empleo

10. En el caso de que el cliente sea parte de un acuerdo de negociación colectiva con una organización laboral, ese acuerdo se respetará. De no existir dicho acuerdo, o cuando no aborde las condiciones laborales y los términos de empleo⁵, el cliente proporcionará condiciones de trabajo y términos de empleo razonables que, como mínimo, cumplan con la legislación nacional.

11. El cliente identificará a los trabajadores migrantes y se asegurará de que estén contratados en condiciones y términos considerablemente equivalentes a las de los trabajadores no migrantes cuando realizan labores similares.

12. Cuando se ofrezcan servicios de alojamiento⁶ a los trabajadores objeto de esta Norma de Desempeño, el cliente pondrá en práctica y ejecutará políticas sobre la calidad y la gestión de dicho alojamiento y la provisión de servicios básicos⁷. Los servicios se prestarán de manera compatible con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Los acuerdos de alojamiento de los trabajadores no deben restringir la libertad sindical y de circulación de los trabajadores.

Organizaciones laborales

13. En los países donde la legislación nacional reconoce los derechos de los trabajadores a formar organizaciones laborales y a asociarse a aquellas que sean de su elección sin interferencia y a negociar contratos colectivos de trabajo, el cliente deberá cumplir con la legislación nacional. En el caso que la legislación nacional restrinja significativamente a las organizaciones laborales, el cliente no pondrá obstáculos a los trabajadores para que estos puedan desarrollar medios alternativos para expresar sus quejas y proteger sus derechos en cuanto a las condiciones de trabajo y de empleo. El cliente no debe intentar influir o controlar indebidamente estos medios.

14. En cualquiera de los casos que se describen en el párrafo 13 de esta Norma de Desempeño y cuando la legislación nacional no se pronuncie al respecto, el cliente no deberá desalentar a los trabajadores que deseen elegir a representantes de los trabajadores, formar organizaciones laborales o asociarse a aquellas de su elección o negociar contratos colectivos, y no discriminará ni tomará represalias contra los trabajadores que participen o intenten participar en dichas organizaciones y negociaciones colectivas. El cliente estará en contacto regular con dichos representantes de los trabajadores y organizaciones laborales de conformidad con la legislación nacional, y les facilitará puntualmente la información necesaria para una negociación significativa.

⁵ Algunos ejemplos de las condiciones de trabajo y de empleo son salarios y beneficios, deducciones salariales, jornada laboral, arreglos para horas extras y compensación por tiempo extra, descansos, días libres y permisos por enfermedad, maternidad, vacaciones o feriados.

⁶ Estos servicios pueden ser ofrecidos directamente por el cliente o por terceras partes.

⁷ Los requisitos de servicios básicos se refieren al espacio mínimo, suministro de agua, sistemas de alcantarillado y eliminación de desechos, protección adecuada contra el calor, el frío, la humedad, el ruido, incendios y animales portadores de enfermedades, instalaciones adecuadas sanitarias y de lavado, ventilación, instalaciones de almacenamiento y cocina, iluminación natural y artificial, y en algunos casos, atención médica.

1 de diciembre de 2010

Se espera que las organizaciones laborales representen con justicia a los trabajadores que componen la fuerza laboral.

No discriminación e igualdad de oportunidades

15. El cliente no tomará decisiones de empleo sobre la base de características personales⁸ ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo. El cliente basará las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discriminará con respecto a los aspectos de la relación de empleo, que incluye el reclutamiento y la contratación, compensación (salarios y beneficios), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias. El cliente adoptará medidas para prevenir y abordar el hostigamiento, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres. Los principios de no discriminación se aplican a los trabajadores migrantes.

16. En los países donde la legislación nacional dispone la no discriminación en el empleo, el cliente cumplirá con la legislación nacional. En el caso de que la legislación nacional no se pronuncie respecto de la no discriminación en el empleo, el cliente cumplirá con la presente Norma de Desempeño. En las circunstancias en que la legislación nacional sea incompatible con esta Norma de Desempeño, se alienta al cliente a que lleve a cabo sus operaciones acorde con la intención del anterior párrafo 15, sin contravenir las leyes nacionales aplicables.

17. No se considerará discriminación la adopción de medidas especiales de protección o asistencia para remediar discriminaciones anteriores o la selección para un cargo basada en los requisitos inherentes al cargo, siempre que sean compatibles con la legislación nacional.

Reducción del tamaño de la fuerza laboral

18. Antes de ejecutar despidos colectivos⁹, el cliente realizará un análisis de alternativas a la reducción del tamaño de la fuerza laboral¹⁰. Si el análisis no identifica alternativas viables a la reducción de la fuerza laboral, se desarrollará e implementará un plan de reducción de la fuerza laboral para mitigar los impactos adversos de dicha reducción en los trabajadores. Este plan se basará en el principio de no discriminación y reflejará las consultas del cliente con los trabajadores, sus organizaciones y, en los casos en que sea apropiado, con el Gobierno. El cliente cumplirá todos los requisitos legales y contractuales relativos a la notificación a las autoridades, el suministro de información y la consulta con los trabajadores y sus organizaciones.

19. El cliente debe garantizar que todos los trabajadores reciban puntualmente el aviso de despido y los pagos por cese en el servicio dispuestos por la legislación y los acuerdos colectivos. Todos los

⁸ Como género, raza, nacionalidad, origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

⁹ Los despidos colectivos abarcan todos los despidos múltiples derivados de razones económicas, técnicas u organizativas, u otras razones no relacionadas con el desempeño u otros motivos personales.

¹⁰ Algunos ejemplos de alternativas incluyen programas de reducción de la jornada de trabajo, programas de desarrollo de las capacidades del empleado, trabajos de mantenimiento a largo plazo durante un período de baja producción, etc.

1 de diciembre de 2010

pagos atrasados de salarios, beneficios de la seguridad social, contribuciones para pensiones y beneficios se efectuarán i) en el momento o antes del cese de la relación laboral a los trabajadores ii) cuando corresponda, en beneficio de los trabajadores, o iii) se efectuará el pago de conformidad con un cronograma acordado mediante un acuerdo colectivo. En el caso de que los pagos se efectúen en beneficio de los trabajadores, se les proveerán pruebas de esos pagos a los trabajadores.

Mecanismos de queja

20. El cliente establecerá un mecanismo de queja para que los trabajadores (y sus organizaciones, donde existan) puedan formular sus inquietudes y quejas razonables respecto del lugar de trabajo. El cliente informará a todos los trabajadores acerca del mecanismo de quejas en el momento de ser contratados y lo hará fácilmente accesible para ellos. El mecanismo debe contar con la participación de personal de la empresa de un nivel apropiado y atender las quejas rápidamente, empleando un proceso comprensible y transparente que brinde retroalimentación oportuna a los interesados, sin represalia alguna. El mecanismo también debe permitir que se planteen y se traten quejas anónimas. El mecanismo no debe impedir el acceso a otros recursos judiciales o administrativos de los cuales se pueda disponer conforme a la ley o por medio de procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituir los mecanismos de queja dispuestos por acuerdos colectivos.

Protección de la fuerza laboral

Trabajo infantil

21. El cliente no empleará niños en ninguna forma que constituya una explotación económica, o que pueda ser peligrosa, o que interfiera con la educación del niño, o que sea nociva para la salud del niño o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. El cliente identificará la presencia de todas las personas menores de 18 años. Cuando las leyes nacionales contengan disposiciones respecto del empleo de menores, el cliente cumplirá con las leyes que le resulten aplicables. No se emplearán menores de 18 años para trabajos peligrosos¹¹. Todo trabajo de personas menores de 18 años se someterá a una evaluación adecuada de los riesgos y a controles periódicos de la salud, las condiciones de trabajo y la jornada laboral.

Trabajo forzoso

22. El cliente no empleará mano de obra forzosa, que consista en cualquier tipo de trabajo o servicio que no se realice de manera voluntaria y que se exija a un individuo bajo amenaza de fuerza o castigo. Esto abarca todo tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, en condiciones de servidumbre o arreglos contractuales laborales

¹¹ Algunos ejemplos de actividades laborales peligrosas incluyen trabajo i) con exposición a abuso físico, psicológico o sexual; ii) bajo tierra, bajo agua, en alturas peligrosas o en espacios reducidos; iii) con maquinaria, equipos o herramientas peligrosos, o en los que haya que manejar cargas pesadas; iv) en entornos no saludables que expongan al niño a sustancias peligrosas, agentes, procesos, temperaturas, ruidos o vibraciones que sean dañinos para la salud; o v) en condiciones difíciles, como largas jornadas, trabajo nocturno o reclusión por parte del empleador.

1 de diciembre de 2010

similares. El cliente no empleará conscientemente a personas traficadas¹².

Salud y seguridad en el trabajo

23. El cliente proporcionará a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a su sector particular y las clases específicas de riesgos en las áreas de trabajo del cliente, incluyendo los peligros físicos, químicos, biológicos y radiológicos, y peligros específicos para mujeres. El cliente tomará medidas para evitar accidentes, lesiones y enfermedades que puedan surgir, se relacionen u ocurran en el curso del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que resulte práctico, las causas de los peligros. De manera consistente con las buenas prácticas internacionales de la industria¹³, (como se refleja en varias fuentes internacionalmente reconocidas como las directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial), el cliente abordará las diversas áreas, incluyendo i) la identificación de peligros posibles para los trabajadores, en especial los que puedan constituir una amenaza para su vida; ii) el establecimiento de medidas de prevención y de protección, incluyendo la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; iii) la capacitación para los trabajadores; iv) la documentación y rendición de informes sobre accidentes, enfermedades e incidentes ocupacionales; y v) arreglos para la prevención, preparación y respuesta en casos de emergencia. Para obtener más información relacionada con la preparación y la respuesta para emergencias puede consultar la Norma de Desempeño 1.

Trabajadores contratados por terceras partes

24. En el caso de los trabajadores contratados por terceras partes para realizar trabajos en las propiedades del cliente directamente relacionados con las funciones centrales que son esenciales para el proyecto durante un tiempo considerable, el cliente hará los esfuerzos comercialmente razonables para asegurarse de que las terceras partes que contratan a estos trabajadores sean empresas de reconocida integridad y legítimas y cuenten con sistemas de gestión adecuados para operar de manera compatible con los requisitos de esta Norma de Desempeño, a excepción de los párrafos 18 a 20 y 27 y 28.

25. El cliente establecerá políticas y procedimientos para gestionar terceras partes y comprobar que su desempeño se ajusta a los requisitos de esta Norma de Desempeño. Además, el cliente usará los esfuerzos comercialmente viables para incorporar estos requisitos a los acuerdos contractuales con esas terceras partes empleadoras.

¹² El tráfico de personas se define como el reclutamiento, transporte, traslado, acogida o recepción de personas mediante amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, secuestro, acciones fraudulentas, engaño, abuso de poder, o una posición de vulnerabilidad o la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra, con fines de explotación. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables al tráfico de personas.

¹³ Definidas como el ejercicio de la aptitud profesional, la diligencia, la prudencia y la previsión que podrían esperarse razonablemente de profesionales idóneos y con experiencia que realizan el mismo tipo de actividades en circunstancias iguales o semejantes en el ámbito mundial o regional.

1 de diciembre de 2010

26. El cliente se asegurará de que los trabajadores contratados por terceras partes para realizar trabajos en las propiedades del cliente directamente relacionados con funciones centrales que son esenciales para el proyecto, durante un tiempo considerable señalado en los párrafos 24 y 25 de esta Norma de Desempeño, tengan acceso a un mecanismo de quejas adecuado. En los casos en los que la tercera parte no pueda ofrecer un mecanismo de queja apropiado, el cliente extenderá su propio mecanismo de quejas a los trabajadores contratados por la tercera parte.

Cadena de suministro

27. En los casos en los que haya un alto riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso¹⁴ en la cadena de suministro principal, el cliente identificará esos riesgos de conformidad con los anteriores párrafos 21 y 22. Si se identifican casos de trabajo infantil o trabajo forzoso, el cliente adoptará las medidas adecuadas para prevenirlo y abordarlo. El cliente controlará a su cadena de suministro principal continuamente para identificar todo cambio significativo en su cadena de suministro y si se identifican nuevos riesgos de trabajo infantil y/o trabajo forzoso, el cliente tomará las medidas apropiadas para prevenirlo y abordarlo.

28. Además, en los casos en los que haya un alto riesgo de problemas significativos con respecto a la seguridad vinculados con los trabajadores empleados por un proveedor principal, el cliente introducirá procedimientos y medidas de mitigación para asegurarse de que los proveedores principales¹⁵ dentro de la cadena de suministro estén tomando medidas para prevenir o corregir las situaciones que pongan en peligro la vida de los trabajadores.

¹⁴ El riesgo potencial de trabajo infantil o de trabajo forzoso se determinará durante el proceso de identificación de riesgos e impactos, según lo requerido en la Norma de Desempeño 1.

¹⁵ Según lo definido en la Norma de Desempeño 1.