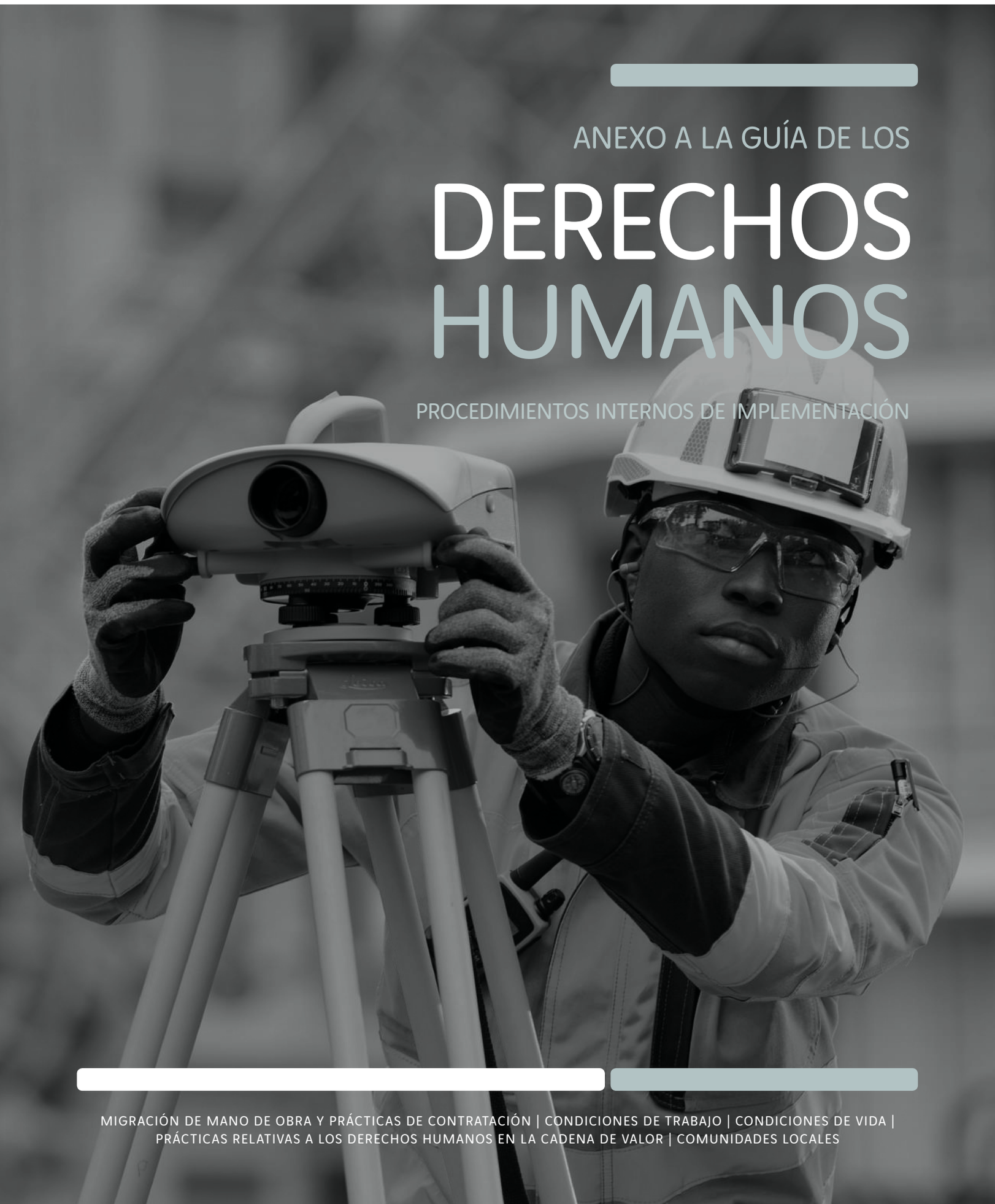


ANEXO A LA GUÍA DE LOS

DERECHOS HUMANOS

PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE IMPLEMENTACIÓN

MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN | CONDICIONES DE TRABAJO | CONDICIONES DE VIDA | PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR | COMUNIDADES LOCALES

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO
Nuestro enfoque 3
¿Cómo se ha elaborado este documento? 5
Estructura del documento 8

01

MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN **10**
Pagos y gastos de contratación 13
Sustitución de los contratos de trabajo 16
Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida 19

02

CONDICIONES DE TRABAJO **24**
Salario 26
Horas de trabajo 30
Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales 34
Representación de los trabajadores 38
Contratación de trabajadores menores de edad 41
Discriminación 44
Salud y seguridad en el sitio de trabajo 49
Protección en el sitio de trabajo 57

03

CONDICIONES DE VIDA **64**
Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección 66
Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de las reclamaciones 73

04

PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR **78**
Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos 80

05

COMUNIDADES LOCALES **94**
Asuntos socio-ambientales 98
Asuntos relacionados con tierras 105
Diálogos con la comunidad, compromisos y manejo de las reclamaciones 109

En caso de discrepancias entre la versión francesa y una traducción, prevalece la versión francesa.

NUESTRO ENFOQUE

Apoyar nuestro desarrollo internacional

Somos un Grupo internacional presente en un número cada vez mayor de países, en los que contratamos un gran número de personas en nuestras obras y negocios, ya sea contratándolas directamente o a través de nuestros subcontratistas. Si bien el contexto institucional y el marco de trabajo pueden variar sensiblemente de un país al otro, en todas partes debemos actuar respetando los derechos de esas personas, así como de las comunidades locales que pueden verse afectadas por nuestros proyectos y actividades.

Para ello, nuestra voluntad es aplicar la reglamentación local, en todos los países en donde estamos presentes, en todos nuestros negocios y en nuestras empresas, así como una base común de principios y directrices en materia de derechos humanos.

Debemos actuar respetando los derechos de esas personas, así como de las comunidades locales.

Este conjunto común de principios y directrices se basa igualmente en:

- compromisos que establecemos aplicando las normas internacionales a las cuales se ciñen VINCI y sus empresas, en particular los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (véase página 5);
- reglas propias que hemos elaborado para esos textos básicos, traduciéndolos a la realidad de nuestros oficios y proyectos.

Responder a las expectativas de transparencia de los mercados y de nuestros clientes

Las grandes empresas crean expectativas sobre las medidas que adoptarán para evitar las violaciones a los derechos humanos. Dichas violaciones pueden provenir de las empresas mismas o indirectamente de sus actividades, particularmente a través de la subcontratación.

Ese riesgo es aún mayor cuando las empresas intervienen en países en donde los derechos humanos se consideran amenazados. Un grupo grande como VINCI, analizado y seguido por inversionistas y analistas en los mercados internacionales, debe ser transparente en su herramienta de prevención de tales riesgos.

La transparencia responde igualmente a la exigencia de nuestros clientes. Esto es pertinente especialmente cuando los proyectos que realizamos están financiados por prestamistas internacionales, que imponen criterios precisos y exhaustivos de respeto de los derechos humanos y exigen a las empresas pruebas de su compromiso en esa área. En general, cualquiera que sea el marco contractual, asumir compromisos sobre la forma como abordamos los derechos humanos es un factor de diferenciación positiva con relación a nuestros clientes. Confirma que actuamos como Grupo socialmente responsable, que se preocupa por las condiciones de trabajo y de vida de los colaboradores de sus obras. Es también la señal de que actuamos con respeto por las comunidades locales, controlando nuestros impactos negativos y buscando generar impactos positivos en la gente.

«Debida diligencia»: una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil y en las instituciones internacionales

Se puede observar el crecimiento de las expectativas de las compañías dentro de la sociedad civil con relación a los derechos humanos. Esta se traduce en especial por la adopción en 2011 de los «Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas», que imputan la responsabilidad a las empresas y a los Estados en ese tema, así como a las vías de recursos asequibles a las víctimas de violaciones de los derechos humanos.

Estos Principios Rectores de las Naciones Unidas, retomados por otras instituciones internacionales importantes, se consideran hoy como la referencia en materia de gestión con relación al impacto que tienen sobre los derechos humanos. Hacen énfasis en particular en la «debida diligencia» que deben ejercer las compañías en esta área, en particular los compañías internacionales que operan en países en los que se consideran que los derechos humanos están amenazados. En la actualidad, muchos gobiernos han incluido este concepto de debida diligencia en sus reglamentaciones nacionales.

Proteger nuestra reputación

En un mundo globalizado, la reputación de un Grupo proviene de la reputación de cada una de sus empresas, incluso de cada uno de sus proyectos.

Un evento en un país o en una obra de construcción puede afectar la imagen mundial del Grupo divulgada por los medios de comunicación y redes de información, los cuales también son globalizados.

¿CÓMO SE HA ELABORADO ESTE DOCUMENTO?

El punto de partida de las normas internacionales

Los organismos internacionales como las Naciones Unidas, la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecieron normas internacionales en materia de derechos humanos que VINCI se compromete a respetar.

Por consiguiente, el Grupo tomó la iniciativa de firmar, desde 2003, el Pacto mundial de las Naciones Unidas, mediante el cual se compromete a respetar internacionalmente los derechos humanos y a asegurar que no llegará a ser cómplice en las violaciones de esos derechos.

Un documento marco elaborado en conjunto con las divisiones del Grupo

VINCI elaboró un documento marco aplicable al conjunto del Grupo, partiendo de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y de las principales convenciones internacionales, así como de un estudio específico acerca de los riesgos de impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías, y apoyándose en herramientas ya existentes en VINCI (guía de las buenas prácticas en el marco de iniciativa Cooperate; Estándares de Alojamiento Laboral y Bienestar de Soletanche Freyssinet). Ese trabajo fue llevado a cabo en red por las direcciones de recursos humanos del Grupo y de sus sectores de negocios, en unión con los actores operativos, con el fin de identificar los temas comunes en todas las empresas, los principales riesgos relacionados con los derechos humanos, así como los principios y comportamientos por adoptar para prevenir esos riesgos. VINCI se equipó así de una herramienta operacional que los empleados pueden utilizar directamente cuando intervienen en temas relacionados con los derechos humanos, en todos los países en donde el Grupo está presente.

Principales convenciones normas internacionales en las cuales nos apoyamos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUHD).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Esta reflexión colectiva nos ha permitido identificar cinco áreas en los cuales las actividades de VINCI pueden tener un impacto significativo sobre los derechos humanos.

Esas cinco áreas cubren el conjunto del ciclo de vida de los proyectos, desde la respuesta a las licitaciones, la preparación de los sitios de obras y la construcción, hasta las etapas de puesta en servicio y de explotación.
En cada una de esas áreas, se identificaron situaciones concretas, así como las prácticas correspondientes por ejecutar, llamadas «directrices». Estas son propias de VINCI y pueden evolucionar en el tiempo.

Estas cinco áreas se clasifican en temáticas específicas que pueden aplicarse a distintas fases del ciclo de vida del proyecto.

01

MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

- Pagos y gastos de contratación
- Sustitución de los contratos de trabajo
- Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida

02

CONDICIONES DE TRABAJO

- Salario
- Horas de trabajo
- Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales
- Representación de los trabajadores
- Contratación de trabajadores menores de edad
- Discriminación
- Salud y seguridad en el sitio de trabajo
- Protección en el sitio de trabajo

03

CONDICIONES DE VIDA

- Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección
- Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de las reclamaciones

04

PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

- Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos

05

COMUNIDADES LOCALES

- Asuntos socio-ambientales
- Asuntos relacionados con tierras
- Diálogos con la comunidad, compromisos y manejo de las reclamaciones

Un enfoque de progreso

La formalización de estas directrices se debe entender no como un enfoque coactivo sino como un enfoque de progreso.

Las empresas de VINCI, ante contextos locales muy variables de un país a otro, y que no dominan obligatoriamente, en especial si su presencia es relativamente reciente, pueden apoyarse de ahora en adelante en recomendaciones explícitas y precisas para prevenir los riesgos de violaciones de los derechos humanos.

Estas directrices constituyen puntos de referencias para invitar a los empleados confrontados a temas de derechos humanos, a hacer un inventario sobre las prácticas de su entidad y a identificar las tareas de mejora. Estas se implementarán con iniciativas de concientización (sensibilización), formación y de información compartida sobre las mejores prácticas con el fin de desarrollar una cultura de prevención en esa área – como en el área de seguridad, por ejemplo.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

Este Anexo a la Guía sobre los derechos humanos se dirige tanto a los expertos en recursos humanos como a los gerentes operativos. Ofrece información completa y detallada de los principales problemas identificados y las acciones concretas que hay que llevar a cabo para prevenir las vulneraciones de los derechos humanos en nuestras actividades.

Estructura común de los 17 temas

«Líneas Directrices VINCI»

Las líneas directrices se reafirman al principio de cada tema.
Son las acciones que hay que llevar a cabo para asegurarse de que las empresas no vulneren los derechos humanos.

«Marco general»

Esta parte ofrece información sobre la importancia del tema para las empresas del Grupo VINCI.

«¿Cuáles son los retos para VINCI?»

Esta parte examina el riesgo al que se exponen las empresas del Grupo VINCI cuando se enfrentan a un problema relacionado con los derechos humanos.

«¿Qué se puede hacer?»

Esta parte ofrece recomendaciones sobre las acciones que se pueden llevar a cabo para atenuar los riesgos de incidencia negativa en los derechos humanos.

«Desafíos»

Esta parte destaca los posibles desafíos a los que las empresas del Grupo VINCI podrían tener que enfrentarse para solucionar un problema particular.

01

MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

Preámbulo **10**

Pagos y gastos de contratación 13

Sustitución de los contratos de trabajo 16

Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida 19

MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

El sector de la construcción contrata y emplea a trabajadores migrantes en todo el mundo.
En efecto, las empresas de construcción contratan trabajadores migrantes para tener acceso a volúmenes de trabajadores con competencias especiales necesarias para acabar sus proyectos en plazos que, a menudo, son cortos. El empleo de estos trabajadores abarca realidades diversas según las condiciones en las que se ha realizado la migración (viajes, administración, contratación, alojamiento, etc.). Los abusos de los derechos humanos, como el trabajo forzoso, pueden proceder de algunas prácticas de contratación y de la naturaleza de las leyes nacionales de migración. Por lo tanto, los empleadores deben prestar atención especial a las condiciones de empleo y de contratación de los trabajadores migrantes, tanto si el Grupo los contrata de forma directa o indirecta a través de agencias de intermediación o de empresas de subcontratación en la cadena de suministro.

Trabajo forzoso

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio de la OIT n° 29 (1930), la expresión trabajo forzoso se refiere a «todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece voluntariamente».

La migración de mano de obra combinada con malas prácticas de contratación en un contexto legal restrictivo pueden producir situaciones de trabajo forzoso, de trata de seres humanos y de servidumbre por deudas.

Dos elementos que caracterizan el trabajo forzoso:

- **Amenaza de penalidad**: definir el trabajo forzoso consiste en saber si los trabajadores actúan o no bajo la amenaza de una penalidad (sanción penal, sanciones económicas, supresión de privilegios, confiscación del pasaporte, amenaza física o psicológica, violencia y acoso).
- **Trabajo o servicio prestado por obligación**: definir el trabajo forzoso consiste también en saber si el trabajo se ha realizado o no por su propia voluntad (el consentimiento y la libertad de poner fin a la relación laboral deben mantenerse durante toda la vigencia del contrato de trabajo).

El trabajo forzoso puede materializarse a lo largo de tres fases:

- **Fase de contratación**: maniobras engañosas y sustituciones de contrato pueden acabar en un consentimiento forzado. Estas maniobras engañosas se caracterizan por la comunicación de información errónea o inexacta sobre los términos y condiciones de trabajo en el momento de la contratación. Además, la capacidad de los trabajadores de poner fin a la relación laboral puede verse limitada por los gastos de contratación elevados y por la deuda que pesa sobre sus salarios.

- **Fase de empleo**: los trabajadores migrantes que no conocen bien las normas locales y los sistemas judiciales y que están lejos de sus familias y de sus comunidades tienen un acceso limitado a los recursos administrativos o jurídicos y, por ello, se les puede confiscar fácilmente el pasaporte y ver limitada su libertad de movimiento, además de verse amenazados de expulsión.
- **Fase de fin de contrato**: en algunos casos, la capacidad de los trabajadores migrantes de poner fin a su relación laboral es limitada o puede verse restringida por sus empleadores, especialmente cuando también son responsables de su estatus de migrante.

Trata de seres humanos

La noción de trata de seres humanos es más amplia que el trabajo forzoso e incluye la contratación, el transporte, el envío o la recepción de una persona por obligación o por engaño (también por secuestro o fraude) con fines no solo de explotación y, especialmente, de trabajo forzoso, sino también para fines criminales como la explotación sexual y el robo de órganos.

Servidumbre por deudas

La servidumbre por deudas se produce cuando un individuo trabaja como contrapartida del pago de una deuda o de otra obligación. Esta relación laboral se asemeja a un acuerdo tácito libremente consentido, salvo por que el valor del servicio profesional evaluado no permitirá pagar la deuda (los trabajadores solo conseguirán pagar el interés de la deuda, por ejemplo). Es un «contrato» cuyas prestaciones no están definidas ni limitadas y el trabajador puede, por ejemplo, estar obligado a trabajar en todo momento (de día y de noche). El trabajador se encuentra con una deuda cuyo pago será imposible.

Para impedir el trabajo forzoso, es imprescindible **identificar los mecanismos de consentimiento forzoso y de coacción más utilizados en la fase de contratación y durante toda la relación laboral.**
En este capítulo, las líneas directrices detallan las medidas que se deben adoptar para protegerse de las situaciones potenciales de trabajo forzoso (tanto si el Grupo contrata al trabajador directamente como a través de agencias de intermediación).
Las líneas directrices con asterisco ***** no se aplican a los proyectos de corta duración y solo es pertinente en algunas zonas geográficas sensibles.

Se han identificado tres aspectos fundamentales:

PAGOS Y GASTOS DE CONTRATACIÓN
SUSTITUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
PERMISO DE TRABAJO, DOCUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN, VISA DE TRABAJO Y PERMISO DE SALIDA

Debemos actuar respetando
los derechos de esas personas.

Pagos y gastos de contratación

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- No se debe facturar ningún gasto a los candidatos en ninguna de las etapas de selección, contratación o instalación.
- En todos los contratos celebrados con las agencias de empleo debe figurar una cláusula sobre la prohibición de gastos de contratación a cargo de los candidatos.
- Las agencias de empleo deben hacer transparentes sus prácticas de contratación ante las empresas usuarias, en particular en lo que concierne a la utilización de agentes, subagentes, intermediarios, sus honorarios y las condiciones de su trabajo.
- La Compañía y sus agencias de contratación deben velar porque los candidatos estén informados de que no deben pagar ningún gasto, cualquiera que sea la etapa de contratación.
- Los trabajadores migrantes deben poder tener acceso a medios confidenciales para el reporte de quejas relativas al pago de gastos de contratación.

Marco general

Los gastos y los préstamos firmados para obtener un empleo son una pesada carga para los trabajadores y sus familias. Estos gastos pueden provocar rápidamente una forma de servidumbre para los trabajadores cuando se ven obligados a trabajar para pagar esta deuda sin poder percibir un salario. Como resultado, los trabajadores pueden encontrarse en una situación en la que no consienten libremente la relación laboral.

El proceso de contratación implica varios gastos llamados gastos de contratación. Estos importes incluyen los costes de publicidad, exámenes médicos, capacitación, reuniones previas al viaje, pruebas de aptitud, visados y billetes de avión. Normalmente, la Compañía o las agencias de empleo deben encargarse directamente de estos gastos. Sin embargo, algunas ofrecen a las empresas usuarias condiciones de contratación a precios atractivos. **Para compensar la reducción las empresas facturan estos importes a los trabajadores menos cualificados. En estas condiciones, son los trabajadores quienes financian el proceso de contratación para tener acceso a un empleo.**

Un gran endeudamiento reduce considerablemente la cantidad de dinero que los trabajadores envían a sus países de origen y limita el impacto positivo para sus familias.

Además, los importes pagados por los trabajadores a las agencias y a sus intermediarios pueden contribuir a alimentar un sistema de contratación corrupto. Los gastos de contratación proporcionan a los intermediarios de fondos «propios» que les permiten asegurar sus contratos y conservar a sus clientes a través de «sobornos», corrupción o ventajas en especie en los tests de aptitud y en la selección de candidatos.

Unos gastos de contratación elevados y unos intereses sobre los préstamos firmados por los trabajadores migrantes generan las condiciones propicias para su explotación, un posible trabajo forzoso y servidumbre por deudas **porque los trabajadores están obligados a trabajar durante meses sin percibir ningún salario**. Por tanto, los trabajadores quedan en una situación de vulnerabilidad extrema y dependen de sus empleadores. La situación de trabajo forzoso también puede derivar en un cambio de las condiciones de trabajo, un retraso en el pago de los salarios, condiciones de vida indignas, amenazas de expulsión, etc.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Puede percibirse que la Compañía obtiene beneficio de las malas prácticas de contratación y de la restricción de las libertades laborales y de movimiento de los trabajadores.
Esta situación **puede perjudicar a la reputación de la Compañía y cuestionar su responsabilidad, especialmente en caso de trabajo forzoso**. La Compañía también puede verse expuesta a acusaciones de corrupción y de soborno, ya que las malas prácticas de contratación están asociadas a menudo a estos delitos.

¿Qué se puede hacer?

Compromiso

Las normas internacionales y las buenas prácticas en el ámbito de la contratación prohíben el pago de cualquier cantidad de dinero. Sin embargo, en ausencia de acuerdos internacionales sobre los importes que podrían ser considerados aceptables:

- la Compañía debe comprometerse a poner en práctica un modelo de contratación «sin gastos», es decir, pagado íntegramente por el empleador, en virtud del cual los trabajadores no tienen que pagar nada por la contratación;
- la Compañía debe asegurarse de que las agencias de empleo disponen de sistemas que limiten el riesgo de que los trabajadores tengan que pagar algún gasto. Las agencias de empleo deben, por ejemplo, limitar el recurso a agentes y subagentes. También es importante comunicar de forma apropiada a los trabajadores el importe de los honorarios previstos para la contratación e indicar el reparto de los gastos entre la Compañía y la agencia de contratación.

Debe prestarse una especial atención a los empleados domésticos de los expatriados del grupo VINCI. Estos empleados deben disfrutar de las mismas condiciones de contratación.

Condiciones contractuales

La Compañía debe incluir la mención «sin coste para los trabajadores» en sus cláusulas contractuales con la agencia de contratación. También es importante que la Compañía vele por los honorarios que paga a la agencia de contratación y que correspondan exactamente a estos compromisos y que permitan a la agencia cubrir el coste real de la contratación. Las cláusulas contractuales deben prever también la puesta en marcha de un plan de acciones correctivas si se detectan infracciones.

Control

La Compañía debe recibir información actualizada sobre los procesos de contratación en curso y sobre las medidas adoptadas para limitar el recurso a los subagentes e intermediarios o los abusos potenciales cometidos por estos últimos. La Compañía también puede efectuar periódicamente encuestas a los trabajadores migrantes para saber si estos últimos han pagado o no gastos de contratación.

Rescisión del contrato

En los contratos firmados con las agencias de empleo, la introducción de cláusulas específicas sobre el respeto a los derechos humanos permite poner fin a la relación contractual cuando se detectan infracciones o cuando los sistemas implementados tienen un impacto negativo en los trabajadores. Por ejemplo, cuando la totalidad del salario de los trabajadores se destina durante un periodo determinado al pago de los gastos de contratación.

Desafíos

Transparencia

Es difícil controlar cada una de las etapas del proceso contratación debido a que existen diferentes agencias de empleo e intermediarios locales.

Responsabilidad

Puede resultar difícil firmar contratos con las agencias de empleo que respeten el principio «sin costes» cuando hay poca competencia en una región.

Exactitud

Investigar las prácticas de contratación a través de estudios realizados con los trabajadores puede ser eficaz. Sin embargo, conviene no olvidar que los trabajadores pueden sufrir presiones por parte de las agencias de empleo para obligarles a no revelar algún tipo de información sobre los importes que han debido adelantar.

Eficacia

En algunos países, la corrupción endémica tiene graves consecuencias en las prácticas de contratación y, en especial, en el importe de los gastos de contratación. En ese caso, es difícil aplicar una política de contratación eficaz.

LA ACUMULACIÓN DE GASTOS DURANTE LA FASE DE CONTRATACIÓN PUEDE LLEVAR A UNA SITUACIÓN DE SERVIDUMBRE:

LOS EMPLEADOS ESTÁN OBLIGADOS A TRABAJAR PARA DEVOLVER ESTOS GASTOS

Sustitución de los contratos de trabajo

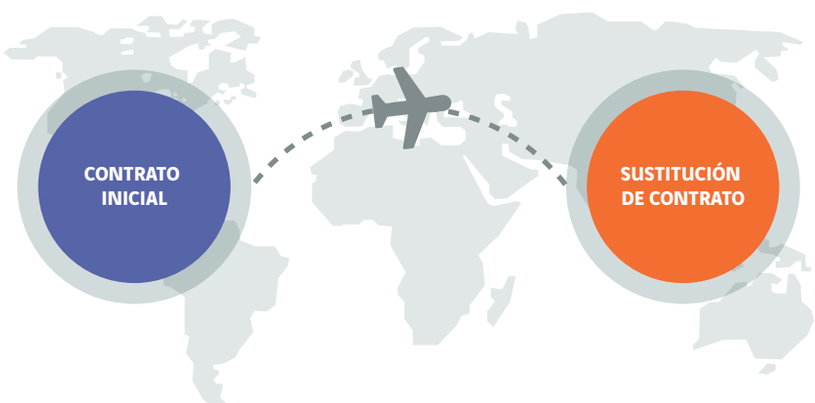
LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía prohíbe estrictamente que se recurra a medios coactivos o engañosos, o que se cometan omisiones en el momento de la contratación.
- Los trabajadores migrantes deben recibir contratos redactados en una lengua que ellos comprendan y cuyos términos y condiciones deben ser claramente explicados antes de su salida.
- La Compañía se asegura de que toda la información pertinente a las condiciones de trabajo y de vida sean comunicadas adecuadamente a los trabajadores por las agencias de empleo, los intermediarios o la Compañía misma.

Marco general

La sustitución o cambio de contratos de trabajo se da cuando las agencias de empleo y los agentes organizan los procesos de contratación sin informar a los trabajadores migrantes de las verdaderas modalidades y condiciones de trabajo. Esta práctica obliga a los migrantes a aceptar trabajar en condiciones menos favorables que las que se les habían prometido (de forma oral o por escrito) en su país de origen.

Las principales formas de engaño realizadas en el momento de la contratación tratan sobre el salario, el tipo de tareas, las horas de trabajo, las horas extras o los días de descanso. Una vez que son víctimas de estas formas de engaño, **los trabajadores se ven obligados a trabajar porque deben pagar los gastos ocasionados y raramente tienen los medios para pagar un billete de vuelta a su país**.



LA SUSTITUCIÓN DE CONTRATOS EXPONE A LOS MIGRANTES A RIESGOS DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS

¿Cuáles son los retos para VINCI?

La sustitución de los contratos de trabajo, realizada al principio de la cadena de contratación, se puede considerar como un problema que no es responsabilidad de las empresas. Sin embargo, cuando las personas trabajan bajo modalidades y condiciones que se han sido modificadas sin su consentimiento, se expone a la Compañía a acusaciones de trabajo forzoso. En efecto, se considera que los trabajadores realmente no han aceptado trabajar en estas nuevas condiciones de empleo.
En ese caso, se puede considerar a la Compañía cómplice o directamente vinculada a prácticas engañosas y fraudulentas, lo que puede constituir una prueba de vulneración de los derechos humanos.

¿Qué se puede hacer?

Compromiso

La Compañía debe comprometerse a comunicar a los trabajadores la información sobre sus condiciones de trabajo y debe prohibir formalmente la sustitución de contratos.
La información relacionada con las condiciones de trabajo de los trabajadores debe facilitarse de distintas formas en un idioma que los trabajadores entiendan. Los candidatos deben poder pedir aclaraciones sobre sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores deben conocer y entender sus contratos de trabajo y las modalidades de alojamiento **antes de su viaje.**

Condiciones contractuales y expectativas de la Compañía

La Compañía debe formalizar la prohibición de esta práctica (sustitución de contratos) en sus disposiciones contractuales con las agencias de empleo.
Es especialmente importante publicar las ofertas de empleo en los periódicos locales, proporcionar información y redactar los proyectos de contrato de trabajo en un idioma que los demandantes de empleo puedan entender. Además, la Compañía debe redactar un folleto sobre los derechos y acogida de los trabajadores y ponerlo a disposición de los mismos, procurando adaptarlo para aquellos que tengan un bajo nivel de alfabetización. Este proceso tiene el objetivo de asegurarse de que los trabajadores disponen de la información necesaria lo más pronto posible durante el proceso de contratación.

Control

La Compañía debe exigir la mayor transparencia a las agencias de empleo. Esta transparencia debe permitir a la Compañía comprender y supervisar el flujo de información destinada a los trabajadores. La Compañía también puede contemplar la posibilidad de participar en la última fase del proceso de contratación para velar que la información relacionada con la Compañía se haya transmitido a los trabajadores de forma correcta.

Rescisión del contrato

Es conveniente contemplar la rescisión del contrato cuando se detecten infracciones o cuando los sistemas de control y de seguimiento implementados no permitan reducir el número de casos de sustitución de contratos en un periodo determinado.

Desafíos

Accesibilidad

Por lo general, las ofertas de empleo se publican en los grandes periódicos. Sin embargo, es poco probable que los periódicos sean la principal fuente de información para los candidatos potenciales. Por consiguiente, se recomienda utilizar distintas fuentes de información (por ejemplo, periódicos locales, emisoras de radio locales, internet, etc.).

Inclusión

Las lenguas maternas de los trabajadores pueden ser muy diversas, mientras que los anuncios y las ofertas de empleo se redactan normalmente en inglés o traducidas a la lengua regional.

Legibilidad

Dado que las disposiciones de un contrato y las condiciones de trabajo deben ser precisas y no engañosas, deben tomarse medidas complementarias para que las condiciones contractuales sean accesibles y entendibles para los trabajadores analfabetos.

Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía no debe confiscar los documentos de viaje, los documentos de identificación o cualquier otro objeto personal de los trabajadores.
- La Compañía debe proporcionar casillas de seguridad para que cada trabajador pueda guardar sus documentos personales y sus objetos de valor.*
- La Compañía no debe utilizar los documentos originales solo en los casos estrictamente necesarios para fines de registro ante las autoridades locales o nacionales. Una vez hecho el registro, se deben restituir sin demora a los trabajadores.
- Los trabajadores deben tener el derecho de finalizar su empleo (mediante preaviso razonable) en cualquier momento, sin multas administrativas o financieras (como la retención del salario o el no pago de este). Se debe mencionar este elemento en sus contratos de trabajo.

Marco general

En algunos países, la legislación local autoriza a los empleadores a restringir la libertad de movimiento de los trabajadores, especialmente cuando se trata de trabajadores migrantes. En ocasiones, las empresas utilizan este poder como medio de presión a los trabajadores ya sea para limitar su movilidad o para obligarlos a seguir trabajando en condiciones desfavorables.

Un problema mayor se da cuando los empleadores no ponen en marcha los procedimientos de inmigración de forma adecuada, dejando a sus empleados «sin papeles». Por ejemplo, los empleadores pueden decidir no cumplir con los procedimientos habituales de expedición de permiso de residencia y de documentos de identidad. Sin estos documentos, los trabajadores inmigrantes se enfrentan a una situación extremadamente precaria, ya que su derecho a la libre circulación en el país es muy limitado y las autoridades locales pueden considerarlos inmigrantes ilegales y expulsarlos en cualquier momento.

Hay otro problema: cuando los empleadores deciden conservar los pasaportes y documentos de identidad, ya sea para evitar robos, fraude en el lugar de trabajo o en los alojamientos o, incluso, para **restringir voluntariamente la libertad de movimiento de los trabajadores**.

Las restricciones a la libertad de movimiento de los trabajadores también se dan cuando las empresas no les entrega los visados de salida, siendo este documento necesario para salir del país. Del mismo modo, cuando finalizan los contratos, las empresas pueden decidir no facilitar billetes de transporte, no pagar las sanciones debidas cuando los permisos de residencia expiran, no devolver los pasaportes, etc.
Estas prácticas pueden forzar a los trabajadores a prestar servicios profesionales en condiciones que habrían sido rechazadas en otras circunstancias.

* Esta línea directriz no aplica a los proyectos de corta duración y solo es pertinente en algunas zonas geográficas sensibles (consulte la página 11).

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Cuando las empresas del grupo VINCI operan en un contexto restrictivo para la libertad de movimiento de los trabajadores, debe esforzarse en reducir la probabilidad de esta restricción.
La Compañía es responsable de garantizar la libertad de movimiento de los trabajadores dentro de las limitaciones impuestas por el sistema. En caso contrario, se podría considerar que la Compañía se beneficia de las restricciones que afectan a la libertad de movimiento de los trabajadores. Estas prácticas restrictivas funcionan como medidas de coacción, amenazas o maniobras engañosas y como formas de trabajo forzoso.

¿Qué se puede hacer?

Compromiso

La Compañía debe oponerse firmemente a la confiscación de pasaportes y documentos de identidad de los trabajadores.

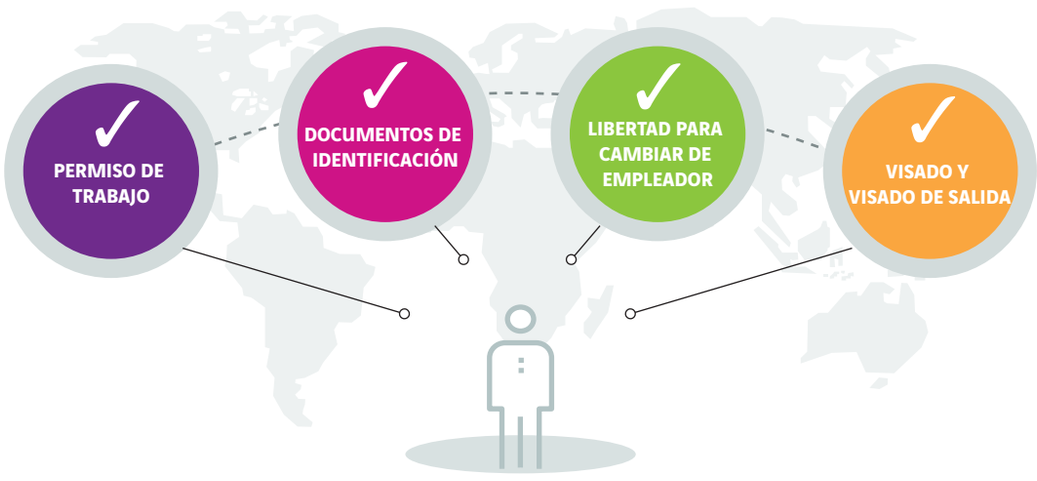
Control y procedimientos

La Compañía debe proporcionar a los trabajadores los medios para conservar su pasaporte y sus documentos con ellos en un lugar seguro y protegido. Por ejemplo, deben ponerse a disposición de los trabajadores cajas fuertes o cajas de seguridad.
Asimismo, la Compañía debe ser extremadamente rigurosa en el cumplimiento y monitoreo de todas las tareas administrativas relacionadas con los trabajadores, ya sea la tarjeta de identidad local, el examen médico obligatorio, permiso de residencia, transporte o tarjeta de visita, etc. Todas estas acciones deben llevarse a cabo a tiempo para minimizar el riesgo de que estos trabajadores se encuentren en una situación ilegal.

EL TRABAJADOR DEBE TENER LIBERTAD DE MOVIMIENTO Y CONSERVAR O ACCEDER FÁCILMENTE AL PASAPORTE Y A SU DOCUMENTO DE IDENTIDAD.

Mecanismos de tratamiento de reclamaciones

La Compañía debe poner a disposición de los trabajadores medios y recursos contra cualquier posible abuso cometido contra ellos para que pueda identificar y solucionar el problema rápidamente.



Desafíos

Responsabilidad

En algunos países y según el contexto legislativo, las empresas pueden tener dificultades para garantizar que los trabajadores puedan dejar su empleo, cambiar de empleador o volver a su casa en cualquier momento previo aviso en un plazo razonable.

Transparencia

Puede resultar difícil proporcionar información transparente a cada trabajador sobre los permisos de trabajo, los visados, la libertad de movimiento y las condiciones de salida de forma que los trabajadores lo entiendan fácilmente.

Apoyo

Ayudar a los trabajadores a realizar los trámites administrativos relativos a su visado, pasaporte, permiso de trabajo, etc. puede llevar mucho tiempo.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Principios de Dhaka para una migración con dignidad (2012).
- Principios sindicales mundiales sobre las agencias de empleo de personal temporal (2011).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011).

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y su Protocolo (2014).
- Convenio n° 181 sobre las agencias de empleo privadas (1987).
- Convenio n° 96 sobre las agencias retribuidas de colocación (1949).
- Convenio n° 97 sobre los trabajadores migrantes (1949).
- Convenio n° 143 sobre los trabajadores migrantes (1975).
- Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998 y 2010).

02

CONDICIONES DE TRABAJO

Preámbulo	**24**
Salario	26
Horas de trabajo	30
Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales	34
Representación de los trabajadores	38
Contratación de trabajadores menores de edad	41
Discriminación	44
Salud y seguridad en el sitio de trabajo	49
Protección en el sitio de trabajo	57

CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando las empresas contratan trabajadores, están obligadas a cumplir con las exigencias internacionales en materia de derechos humanos, especialmente en lo relacionado con la salud y la seguridad, la protección, el salario, los horarios y las vacaciones, la libertad de asociación, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como la protección de los trabajadores menores.

Un sistema equilibrado de gestión de los trabajadores es uno que respeta los derechos fundamentales y, en particular, el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias, a la salud y a la seguridad en el trabajo, la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso, la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva, etc. Estos sistemas de gestión también deben velar para que los trabajadores puedan hacer pausas y coger vacaciones para que se respete su derecho al descanso, al tiempo libre y a la vida familiar.

El respeto a los derechos de los trabajadores es también una forma de que las empresas establezcan relaciones constructivas y duraderas. **Promover estas prácticas no debe considerarse un gasto, sino una inversión** que permite mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, reforzar la fidelización del personal y aumentar los resultados económicos, sociales y empresariales.

Este capítulo trata de los riesgos potenciales de vulneración de los derechos sociales fundamentales que pueden resultar de una falta de vigilancia de las condiciones de trabajo. En cada temática, unas líneas directrices detallan los procedimientos y las acciones que se deben respetar para prevenir los riesgos de vulneración de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Las líneas directrices con asterisco * no se aplican al trabajo en rotación y a los trabajadores en plataforma petrolífera, ya que para ellos hay sistemas de indemnización y de compensación específicos en vigor (primas, indemnizaciones, compensación en efectivo o en especie, vacaciones pagadas, etc.).

De esta forma, cuando hablamos de los derechos humanos relacionados con las condiciones de trabajo, es conveniente tener en cuenta los siguientes temas:

SALARIO
HORAS DE TRABAJO
VACACIONES PAGADAS Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD
DISCRIMINACIÓN
SALUD Y SEGURIDAD EN EL SITIO DE TRABAJO
PROTECCIÓN EN EL SITIO DE TRABAJO

Es responsabilidad de la Compañía proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas.

Salario

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe respetar las leyes nacionales sobre el salario mínimo, cuando estas existan.
- El salario debe corresponder al número de horas trabajadas, en particular cuando se realizan horas suplementarias.*
- Se debe pagar a los trabajadores en forma oportuna y regular y sus salarios deben ser depositados, preferiblemente, en una cuenta bancaria.
- Las retenciones sobre sus salarios deben ser justificadas, por un monto razonable y claramente explicadas a los trabajadores.

Marco general

Los salarios son el centro de la relación laboral. Constituyen la remuneración directa del trabajo efectuado.

De acuerdo con la normativa internacional en materia de derechos humanos, un trabajador debe recibir **una remuneración justa que le garantice una vida digna a él y a su familia**. Por ende, los salarios percibidos deberán permitir que los trabajadores satisfagan sus necesidades básicas (alimento, alojamiento, etc.) y las de las personas a cargo. Según la OIT, un salario decente es uno de los medios más sencillos y más directos de prevenir el empeoramiento de la pobreza en el trabajo.

La mayoría de los Estados han adoptado leyes sobre el salario mínimo, pero algunos no disponen de legislación en la materia. Además, en los países en los que se aplican salarios mínimos, su nivel puede no reflejar el verdadero coste de vida y no permite a los trabajadores y a su familia tener condiciones de vida decentes.

Además del deber de cumplir las leyes sobre el salario mínimo, se espera que las empresas, en el marco de su responsabilidad social, abonen salarios que garanticen a los trabajadores y a sus familias condiciones de vida decentes. Esto también se recoge en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que estipulan que las empresas multinacionales deberán «*conceder los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles [...]. Estos deberán ir en consonancia con la situación económica de la empresa, pero deberán ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias*».

Determinar salarios es difícil

Determinar salarios es a menudo más complejo de lo que parece. La dificultad del cálculo viene del pago de las horas extras y de las distintas indemnizaciones y prestaciones. A veces es difícil determinar cuál es el nivel exacto de los salarios pagados y saber si este nivel corresponde al nivel mínimo previsto por la ley o, al menos, a un salario «suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias». En la mayoría de los casos, hay que velar por que los salarios correspondan al menos al salario mínimo estipulado por la ley, pero en algunos países esto no basta para garantizar un nivel de vida decente. Cuando las empresas no pueden contar con salarios mínimos, deben afrontar el reto que consiste en entender mejor cuáles son las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho a un nivel de vida decente.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a una remuneración justa y satisfactoria.
- Derecho a condiciones de trabajo justas y satisfactorias.
- Eliminación de toda forma de trabajo forzoso y explotación.

* Esta línea directriz no se aplica al trabajo en rotación y a los trabajadores en plataforma petrolífera, ya que para ellos hay sistemas de indemnización y de compensación específicos en vigor (primas, indemnizaciones, compensación en efectivo o en especie, vacaciones pagadas, etc.).

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si la Compañía no cumple la legislación en vigor en materia de salario mínimo o no paga un nivel de salario adecuado, puede enfrentarse a numerosas dificultades como:

- **demandas salariales y protestas sociales** si los empleados consideran que están infrarremunerados;
- **rotación de personal elevada y gran número de dimisiones** si los empleados encuentran mejores condiciones de trabajo en otras empresas;
- **problemas judiciales** si la Compañía no cumple las leyes en materia de salario mínimo;
- **daño a la reputación de la Compañía** si se considera que no paga salarios que permitan a los trabajadores una vida digna.

¿Qué se puede hacer?

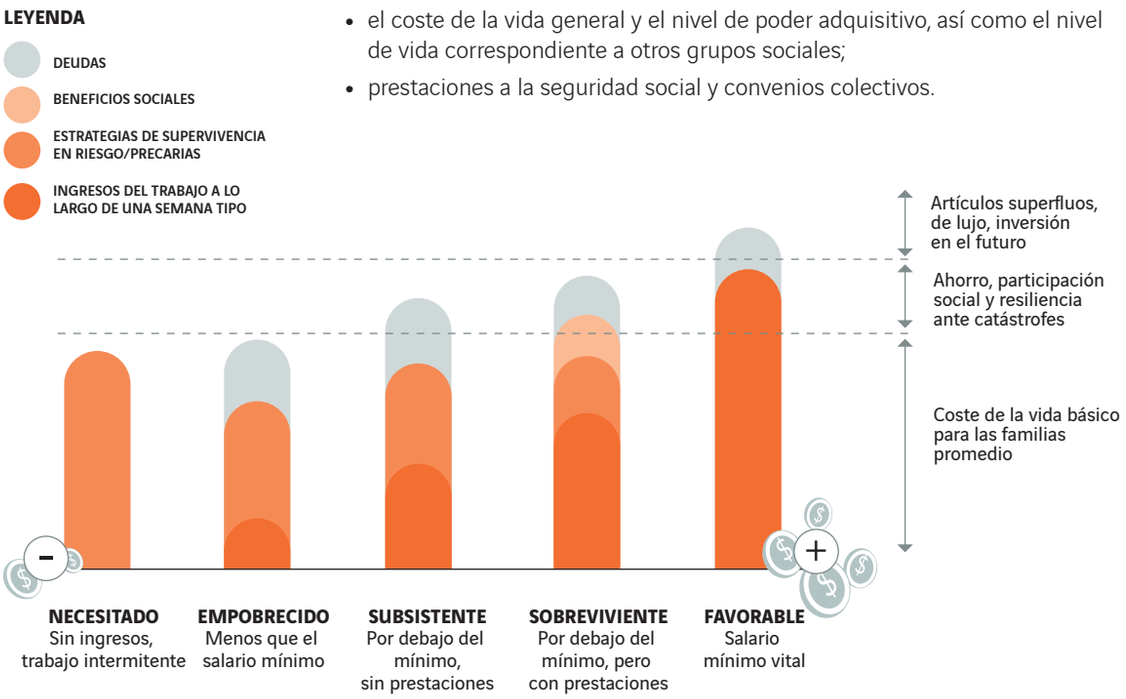
Entender el nivel de los salarios

La Compañía debe saber en cada país en el que ejerza su actividad **si la ley ha fijado un salario mínimo**. Es importante que la Compañía tenga en cuenta **que se pueden aplicar varios salarios mínimos** en función del trabajo desempeñado o de las regiones.

La Compañía debe, al menos, cumplir con las exigencias nacionales. Asimismo, puede decidir fijar sus propios salarios mínimos superiores a los establecidos por la ley. Del mismo modo, cuando un país no ha puesto en marcha una política de salario mínimo, la Compañía debe implementar **su propia política en la materia**.

PARA CALCULAR EL NIVEL DE SALARIO MÍNIMO ADECUADO, LA COMPAÑÍA DEBE TENER EN CUENTA:

- el nivel general de los salarios en el país, incluyendo la media mínima de empleadores comparables del sector de la construcción;
- el coste de la vida general y el nivel de poder adquisitivo, así como el nivel de vida correspondiente a otros grupos sociales;
- prestaciones a la seguridad social y convenios colectivos.



Si los trabajadores están dispuestos a hacer horas extras con regularidad, esto puede ser un indicio de que los salarios son demasiado bajos para que puedan cubrir sus necesidades y las de sus familias.

Información sobre los salarios y el pago

Se aconseja que la Compañía establezca **escalas de salarios para cada proyecto**, procurando que los salarios se fijen a partir de unas **reglas claras y objetivas**.

Los trabajadores deben recibir su remuneración **en un plazo adecuado y con regularidad** – generalmente cada 15-30 días. Es importante que los empleados reciban todos los meses **una nómina redactada en la lengua local**.

Es preferible que los salarios se **ingresen en una cuenta bancaria en lugar de pagarlos en efectivo** y evitar errores en el momento del pago. En los países en los que sea técnicamente posible y pertinente, la Compañía puede considerar **reforzar el sistema de pagos adoptando un software de pago dedicado** para limitar el número de errores (retrasos en los pagos o pago de salarios incorrectos).

DIRECTIVAS CONTABLES Y FINANCIERAS:
INSTRUCCIONES DEL SERVICIO FINANCIERO DE VINCI

Las filiales de VINCI deben utilizar los recursos necesarios para controlar todos los flujos entrantes y salientes, así que todos los medios de pago utilizados en el Grupo, principalmente para limitar el riesgo de fraude (interno y externo).
Esto implica reducir, en la medida de lo posible, el número de transacciones que requieran un tratamiento manual y soporte en papel (cheques, facturas, pagarés, transferencias en soporte papel y efectivo), teniendo en cuenta el riesgo muy elevado de falsificación, fraude y robo asociado a estos métodos de pago.
Esta es la razón por la que es conveniente optar por las transferencias bancarias electrónicas para los pagos intragrupo en lugar de las transferencias en soporte papel. En principio, se recomienda encarecidamente no conservar efectivo y no pagar en efectivo, salvo en casos justificados que haya aprobado el director financiero de la Compañía (como la caja registradora). La aprobación debe indicar expresamente el importe máximo autorizado y el procedimiento de gestión correspondiente.

Cuando la Compañía concede ventajas en especie en el marco de la remuneración de los trabajadores, como alojamiento, alimento, cuidados sanitarios y seguro médico, transporte, servicios (lavandería, internet, etc.), debe asegurarse de que son útiles para los trabajadores, eventualmente opcionales y que se proporcionan a precios de mercado o por debajo de estos.
Todas las retenciones relacionadas con los beneficios en especie que reciben los trabajadores deben entregarse por escrito y explicadas.
Además, la Compañía no debe, **en ningún caso, efectuar retenciones sobre los salarios como medidas disciplinarias**.

Desafíos

Dignidad

La Compañía debe encontrar un equilibrio justo entre la rentabilidad necesaria para seguir siendo competitiva y el nivel de salarios que garantice a los trabajadores el derecho a una vida digna y a la eliminación de toda forma de explotación.

Proporcionalidad

En caso de desequilibrio entre el nivel del salario y el coste de la vida, no hay ninguna garantía de que el salario de los trabajadores les permita una vida digna.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7(a) y 11(1).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°02 – Condiciones de trabajo.

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 94 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) (1949).
- Convenio n° 95 sobre la protección del salario (1949).
- Convenio n° 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio n° 117 sobre la política social (normas y objetivos básicos) (1962).
- Convenio n° 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970).
- Convenio n° 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975).
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977).
- Convenio n° 173 sobre la protección de los créditos de trabajo en caso de insolvencia del empleador (1992).

Horas de trabajo

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe respetar las legislaciones que rigen la duración del trabajo y las horas suplementarias, cuando estas existen. Se deben respetar las restricciones relativas a las horas suplementarias, incluso a petición del empleado.
- La Compañía debe llevar un registro del número de horas semanales de trabajo.
- Se deben remunerar las horas suplementarias al menos a la misma tarifa que las horas normales de trabajo.*
- Todo empleado debe tener derecho como mínimo a un día de descanso por semana, salvo para ciertos tipos de trabajo o de situaciones, para los cuales se pueden aplicar reglas especiales sobre la duración del trabajo y períodos de descanso.*
- Se debe permitir el acceso libre a los sanitarios y a pausas durante la jornada de trabajo.
- Se deben comunicar a los trabajadores las reglas que rigen la duración del trabajo, los períodos de descanso y las pausas, en un formato asequible y comprensible desde el inicio de su relación laboral.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho al descanso y al tiempo libre.
- Derecho a una limitación razonable de la jornada laboral.
- Derecho a condiciones de trabajo justas y satisfactorias.
- Derecho a un descanso semanal.
- Eliminación de toda forma de trabajo forzoso.
- Derecho al respeto de la vida familiar.
- Derecho a la salud.

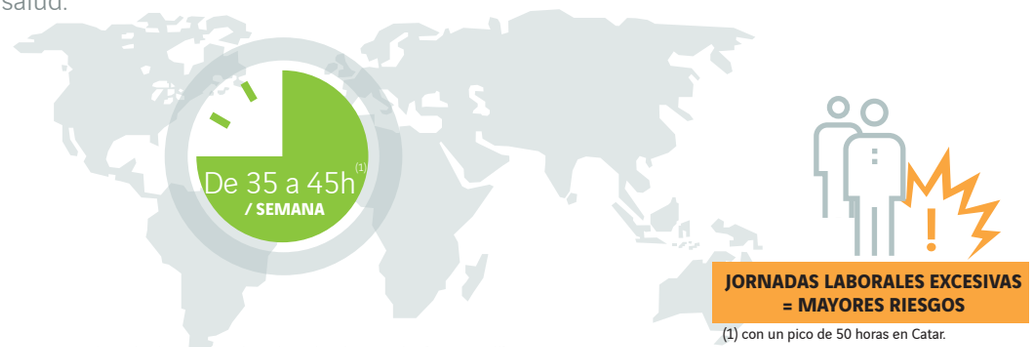
Marco general

La duración promedio de trabajo por día y por semana depende mucho de las normas culturales y sociales. **Las normas han ido cambiando a lo largo de los años y varían de un país a otro**.

Jornadas de trabajo excesivas pueden influir en la salud y la seguridad de los trabajadores, provocando privación de sueño y fatiga, así como trastornos cardiovasculares, gastrointestinales y mentales. La fatiga puede conducir a tener tasas de accidentes y heridas más elevadas, así como a una disminución de la tasa de productividad.

A nivel internacional hay varios convenios y recomendaciones de la OIT sobre la jornada laboral y los periodos de descanso diarios y semanales. Dicho marco garantiza un equilibrio que permite mantener un nivel alto de productividad protegiendo la salud mental y física de los trabajadores. Estas normas no se aplican en todas las partes del mundo, pero se deberían considerar como un **objetivo ideal que alcanzar por el bienestar de los trabajadores y el respeto a sus derechos**.

PROMEDIO DE LA JORNADA LABORAL EN EL MUNDO



(1) con un pico de 50 horas en Catar.

*Las líneas directrices con asterisco no se aplican al trabajo en rotación y a los trabajadores en plataforma petrolífera, ya que para ellos hay sistemas de indemnización y de compensación específicos en vigor (primas, indemnizaciones, compensación en efectivo o en especie, vacaciones pagadas, etc.).

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si la Compañía impone a los trabajadores un ritmo de trabajo demasiado rápido y cargas de trabajo demasiado pesadas, podría tener que enfrentarse a distintas dificultades como:

- **aumento del número de situaciones peligrosas**: incidentes y accidentes, incluyendo accidentes con baja médica y accidentes mortales;
- **aumento del absentismo**: un aumento del número de accidentes y una fatiga aumentada pueden provocar un aumento del número de días de absentismo, lo que tendrá como consecuencia una reducción de la productividad de la empresa;
- **acusaciones de violación del derecho a la salud de los trabajadores y de su derecho a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso**, basándose en condiciones de trabajo extremas que no cumplen con la normativa sobre la jornada laboral y ponen en peligro la vida de los trabajadores.

¿Qué se puede hacer?

Es responsabilidad de la Compañía proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas y fijar los objetivos de producción y una duración razonable de la jornada laboral basándose en tasas de productividad realistas para velar por que los trabajadores trabajen una cantidad de horas aceptables.

Jornada laboral y horas extras

La Compañía debe cumplir con la legislación nacional y con todos los convenios colectivos aplicables en materia de jornada laboral, incluyendo las horas normales y las horas extras. En caso de que no exista convenio colectivo o leyes nacionales que regulen la jornada laboral en el país en el que se ejerce la actividad, la Compañía debe establecer su propia política interna. Los trabajadores que desempeñen tareas en virtud de acuerdos contractuales especiales, como el trabajo por turnos, pueden disfrutar de una organización del trabajo diferente.

Se recomienda que la Compañía **negocie con los representantes de los empleados** para establecer un acuerdo sobre el número máximo de horas de trabajo, incluyendo las horas normales y las horas extras.
Asimismo, se recomienda a la Compañía **que indique claramente el contingente de horas extras en los contratos de trabajo** para que los trabajadores estén informados de sus derechos en virtud de la legislación local, en particular en lo que respecta a las horas extras y su remuneración correspondiente.

Periodo de descanso

De acuerdo con las disposiciones y reglamentos internacionales y algunas legislaciones nacionales, la Compañía debe conceder periodos de descanso razonables. Los trabajadores deben disponer de **11 horas consecutivas de descanso en un periodo de 24 horas y de un (1) día de descanso semanal**.

PERIODOS DE DESCANSO SEMANALES

La Compañía debe, como mínimo, cumplir la legislación y los convenios colectivos vigentes en la materia en el país en el que se ejerce la actividad. En ausencia de regulación nacional aplicable, la Compañía debe cumplir las normas mínimas de la OIT, que recogen un día de descanso a la semana o, si la ley lo permite, dos días de descanso cada dos semanas. Se pueden hacer excepciones para tareas específicas o en casos excepcionales.

Cuando la Compañía concede periodos de descanso semanales, debe tener en cuenta los días de descanso tradicionales o habituales en el país en el que ejerce su actividad para que el periodo de descanso de sus empleados coincida con el de su familia y comunicárselo.

PERIODOS DE DESCANSO DIARIOS

La Compañía debe elaborar unos horarios de trabajo que permitan a los trabajadores tener pauses regulares durante la jornada, generalmente para comer, beber, estirarse y descansar. El número de pausas puede variar en función del tipo de actividad, de la salud del empleado (mujeres embarazadas, personas diabéticas, personas jóvenes o mayores, personas discapacitadas, etc.) o de la temperatura. El tiempo que se pasa en el baño no debe computar en el tiempo dedicado a una pausa; los empleados deben tener derecho a ir al baño en cualquier momento que lo necesiten.

Desafíos

Demasiadas horas extras voluntarias

Para aumentar sus ingresos, los trabajadores a menudo hacen una cuota de horas superior a la permitida legalmente. Esto puede poner en peligro su salud y su seguridad.

Carga de trabajo demasiado elevada

Exigir la realización urgente de tareas adicionales puede incitar a los trabajadores a trabajar una cantidad de horas extras no razonable.

Falta de transparencia

Los contratos de los empleados pueden no indicar el número de horas extras semanales permitidas.

Desplazamiento diario del domicilio al trabajo demasiado largo

El trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo puede ser muy largo. Aumenta de forma significativa la duración de las jornadas de trabajo y reduce el tiempo de descanso de los trabajadores, las prestaciones a la seguridad social y convenios colectivos.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 18, 23(1) y 27.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 2 (2), 3, 7, 10, y 15(1a).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), artículos 11, 13 y 16.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997).
- Norma SA 8000, artículo 8.
- Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la *Fair Labor Association*.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°02 – Condiciones de trabajo.

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 1 sobre las horas de trabajo (industria) (1919).
- Convenio n° 14 sobre el descanso semanal (industria) (1921).
- Convenio n° 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (1930).
- Convenio n° 47 sobre las cuarenta horas (1935).
- Convenio n° 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (1957).
- Recomendación n° 116 sobre la reducción de la duración del trabajo (1962).
- Convenio n° 171 sobre el trabajo nocturno (1990).
- Convenio n° 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994).

Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe siempre acatar las disposiciones de las leyes nacionales sobre las vacaciones pagadas.
- En caso de accidente, la Compañía debe velar por que los empleados se beneficien de un capital de fallecimiento y de prestaciones de invalidez permanente en el país en el que se ejerce la actividad.
- La Compañía debe esforzarse por desarrollar planes de seguridad social cuando estos no existen o no funcionan bien en el país en el que se ejerce la actividad.

Marco general

La seguridad social es una responsabilidad del Estado, pero frecuentemente los gobiernos nacionales solicitan a las empresas que contribuyan económicamente con los regímenes de prestaciones.

Prestaciones sanitarias, familiares e indemnización por fallecimiento

Las empresas deben contribuir con los regímenes públicos y/o contemplar otros medios para completarlos y/o ampliarlos cuando son insuficientes o inexistentes. Esto incluye los cuidados médicos curativos o preventivos, las prestaciones por enfermedad, las prestaciones familiares y de maternidad, las prestaciones por accidente laboral e invalidez, así como la indemnización por fallecimiento. Estas prestaciones son imprescindibles para los trabajadores, sus familias y sus comunidades, ya que garantizan la cohesión social entre los miembros de la sociedad.

Derecho a vacaciones pagadas como prestaciones sociales

Las vacaciones pagadas anuales corresponden a los días de vacaciones que el empleador paga al empleado cada año. La duración de las vacaciones pagadas a las que tiene derecho cada empleado varía en función del país en el que ejerce su actividad y de la política del empleador si no hay normativa nacional aplicable en la materia. La mayoría de los Estados del mundo han promulgado leyes que regulan las vacaciones pagadas anuales con un número de días de vacaciones diferentes (por ejemplo, 20 días en Reino Unido). Algunos países, como Estados Unidos, no tienen marco jurídico que obligue a las empresas a conceder a los empleados vacaciones pagadas anuales, de forma que la decisión de conceder vacaciones pagadas depende del empleador y de los convenios colectivos.

El permiso parental, que incluye el permiso por maternidad, el permiso por paternidad y el permiso por adopción permite que los empleados que tengan responsabilidades familiares se cojan unos días libres remunerados para asumir sus obligaciones familiares. El permiso por maternidad es un derecho reconocido en la mayoría de países, con algunas excepciones como Estados Unidos, donde el permiso por maternidad remunerado no es obligatorio.

El permiso por enfermedad cubre a los trabajadores que no pueden trabajar por enfermedad. Incluye una baja laboral y un reemplazo del salario que compense la pérdida de ingresos. Unos 145 países del mundo conceden permisos por enfermedad remunerados a los empleados, con una tasa de sustitución del salario que va del 50 al 75 % en general y un periodo de permiso por enfermedad remunerado de una duración que va de menos de una semana a más de un mes, pudiendo llegar incluso a los dos años en algunos países.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho al descanso y al tiempo libre.
- Derecho a una duración razonable de la jornada laboral.
- Derecho a condiciones de trabajo justas y satisfactorias.
- Derecho a descansar entre los días de trabajo.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Derecho al respeto de la vida familiar.
- Derecho a la salud.

Las vacaciones pagadas son un beneficio importante para los empleados. Es esencial que los trabajadores puedan asumir sus responsabilidades familiares y ocuparse de su salud y de su bienestar. La falta de vacaciones pagadas puede poner en peligro el derecho al respeto de la vida familiar y el derecho a la salud de los trabajadores. A largo plazo, esto puede provocar un deterioro del estado de salud y puede ser también discriminatorio para los trabajadores que tienen hijos o familiares enfermos a su cargo.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si la Compañía no concede a los trabajadores unas vacaciones adecuadas y otras prestaciones, puede enfrentarse a distintas dificultades como:

- **aumento del absentismo**: si no se concede a los empleados ningún tipo de permiso, pueden coger días libres sin autorización de la Compañía para atender sus obligaciones familiares o para recuperarse de una enfermedad;
- **acusaciones de vulneración del derecho de los trabajadores al respeto de la vida familiar** debido a que las condiciones de trabajo no permiten a los trabajadores tener suficientes días de permiso por maternidad o por motivos familiares, por ejemplo;
- **acusaciones de vulneración del derecho de los trabajadores a la salud** debido a que las condiciones de trabajo y la falta de prestaciones sanitarias ponen en peligro la salud de los trabajadores y de los miembros de su familia. Cuando los trabajadores tienen un acceso limitado a prestaciones sanitarias y no tienen la posibilidad de tomar días de permiso, no pueden tomar las medidas que les permitan recuperarse de una enfermedad.

¿Qué se puede hacer?

Vacaciones pagadas

La Compañía debe definir **unas directivas indicando el número mínimo de días de vacaciones pagadas a las que tiene derecho un empleado** cada mes en función de su estatus.

Estas directivas deben, como mínimo, cumplir la legislación nacional sobre vacaciones pagadas, si la hay. También deben respetar los días festivos nacionales fijados por el Estado. Los días festivos públicos y/o tradicionales no deben contar en el número mínimo de días de vacaciones anuales de los trabajadores.
No se puede obligar a los empleados a trabajar los días festivos a menos que se mencione en el contrato de trabajo por motivos del tipo de trabajo efectuado.

La Compañía debe consultar la legislación nacional en lo relacionado con el periodo mínimo que el empleado debe permanecer en la Compañía antes de tener derecho a vacaciones. De acuerdo con las recomendaciones de la OIT, la Compañía debe conceder a cada empleado que abandone la Compañía una remuneración proporcional al número de días de vacaciones pagadas acumuladas a las que tiene derecho.

Debe respetarse la duración mínima de las vacaciones pagadas y es conveniente incentivar a los trabajadores para que se las cojan, aun cuando estén dispuestos a renunciar a su derecho a vacaciones a cambio de una remuneración adicional.

Permiso parental y cuidados

La Compañía debe aplicar la legislación nacional en materia de permiso por maternidad. Si no hay regulación al respecto, la Compañía debe conceder 14 semanas de permiso por maternidad a todas las mujeres embarazadas, de acuerdo con las normas de la OIT. Asimismo, la Compañía debe conceder un permiso parental a todos los empleados independientemente de su sexo que hayan adoptado niños o hayan adquirido la responsabilidad de ocuparse de niños.

Para **proteger a las mujeres que se reincorporan de un permiso por maternidad o de otro permiso familiar**, la Compañía debe garantizar su reincorporación al mismo puesto que ocupaban anteriormente. Si es necesario cambiar de puesto para hacer frente a nuevas responsabilidades familiares, el cambio debe hacerse a solicitud de la empleada y no debe suponer una reducción de salario y/o de prestaciones sociales.

Cuidados médicos, accidente laboral e indemnización por fallecimiento

Si existen regímenes de prestaciones en el país en el que se ejerce la actividad, la Compañía debe aplicarlos. Si no hay regímenes de prestaciones o si la cobertura social es insuficiente, la Compañía debe cooperar con el Estado para mejorar y extender los regímenes de prestaciones.

Si esto es imposible, la Compañía deberá consultar a las demás partes implicadas (representantes de los empleados, ONG y poderes públicos) para elaborar su propio sistema privado alternativo de protección contra enfermedades, accidentes de trabajo, discapacidad y fallecimiento. Los niveles de prestaciones se pueden determinar en función del nivel salarial del país en el que se ejerce la actividad y del estado de las instalaciones sanitarias.

DEBEN CONSIDERARSE LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EL NIVEL NACIONAL DE PROTECCIÓN SE CONSIDERE SUFICIENTE O NO:

- **Cuando un empleado no está en condiciones de trabajar porque tiene una enfermedad, debe poder tomarse un permiso** previa presentación de un certificado médico. El empleado debe poder reincorporarse a su puesto una vez que se haya recuperado.
- La Compañía debe proporcionar a los trabajadores **un nivel suficiente de cuidados médicos y de seguro médico**.
- En caso de **lesión grave** resultante del trabajo o de una **enfermedad profesional de larga duración**, la Compañía debe proporcionar al empleado prestaciones específicas. Para los trabajadores migrantes, los accidentes que se producen fuera del lugar de trabajo o de la comunidad de trabajo también deben considerarse parte integrante del conjunto de prestaciones cuando se considere pertinente.
- **En caso de fallecimiento en el lugar de trabajo**, la Compañía debe destinar una **indemnización por fallecimiento** a la familia del difunto.
- **Independientemente de las circunstancias del fallecimiento, si un trabajador migrante fallece, la Compañía debe organizar y pagar la repatriación del cuerpo.**

Desafíos

Renuncia voluntaria de los trabajadores a su derecho a vacaciones

Para aumentar sus ingresos, los trabajadores pueden solicitar renunciar a la totalidad o a parte de sus vacaciones anuales.

Necesidad de vacaciones de los trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes necesitan que se les concedan vacaciones anuales de una duración superior y billetes de avión gratuitos para que puedan volver al país de origen durante un periodo razonable.

Conciliar trabajo y responsabilidades familiares

Los empleados con responsabilidades familiares pueden tener dificultades para gestionar sus obligaciones profesionales y sus obligaciones familiares si no disponen de vacaciones pagadas.

Extender el acceso a la cobertura médica

Puede ser difícil generalizar el acceso a un seguro médico, a un permiso por enfermedad y la indemnización por fallecimiento en los países en los que la cobertura social prevista por los sistemas nacionales de seguridad social es limitada.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 18, 23(1) y 27.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 2 (2), 3, 7, 10, y 15(1a).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), artículos 11, 13 y 16.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997).
- Norma SA 8000, artículo 8.
- Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la *Fair Labor Association*.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°02 – Condiciones de trabajo.

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 1 sobre las horas de trabajo (industria) (1919).
- Convenio n° 14 sobre el descanso semanal (industria) (1921).
- Convenio n° 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (1930).
- Convenio n° 47 sobre las cuarenta horas (1935).
- Convenio n° 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (1957).
- Recomendación n° 116 sobre la reducción de la duración del trabajo (1962).
- Convenio n° 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado) (1970).
- Convenio n° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156).
- Convenio n° 171 sobre el trabajo nocturno (1990).
- Convenio n° 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994).
- Convenio n° 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

Representación de los trabajadores

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe respetar las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- La Compañía no debe discriminar a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores que deseen constituir organizaciones sindicales.
- Cuando la ley restringe el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la Compañía debe facilitar, y no debe obstaculizar, el desarrollo de medios paralelos para la representación de los asalariados.

Marco general

La libertad de asociación es un derecho fundamental que constituye el núcleo de la relación laboral. El derecho de los trabajadores (y de los empleadores) de constituir y unirse a las organizaciones que deseen forma parte de una sociedad libre y abierta y proporciona las bases de la negociación colectiva y del diálogo social. La libertad de asociación permite a los trabajadores y a los empleadores organizarse para proteger mejor no solo sus intereses económicos, sino también las libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad y a la libertad personal y colectiva.

En cuanto al ejercicio de los derechos sociales en muchos países, **la libertad de asociación sigue siendo un desafío en algunas partes del mundo** en el que algunas categorías de trabajadores no tienen derecho de asociación. Los trabajadores pueden ser suspendidos ilegalmente, amenazados, detenidos o asesinados por haber ejercido sus derechos.

Cuando la libertad de asociación está prohibida y los empleados no pueden proteger colectivamente sus intereses, los derechos de los demás trabajadores también pueden verse expuestos a abusos. Los directivos, los subcontratistas u otros protagonistas pueden aprovecharse de la vulnerabilidad de los empleados y abusar de ellos.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Libertad de asociación.
- Derecho a constituir organizaciones de trabajadores.
- Derecho a la negociación colectiva.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si la Compañía se niega a respetar la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, se expone a muchas dificultades como:

- **retorno de experiencia limitado y poca información** procedente de los trabajadores sobre sus eventuales expectativas y quejas, lo que puede provocar problemas sociales si no se hace nada al respecto;
- **falta de interlocutores para dialogar sobre temas relacionados con las condiciones de trabajo;**
- **acusaciones de violación de la libertad de asociación de los trabajadores y del derecho a la negociación colectiva.**

¿Qué se puede hacer?

Todas las empresas están obligadas a respetar y promover la libertad de asociación de sus empleados. Esta responsabilidad puede revestir distintas formas según el país en el que se ejerce la actividad.

Cuando la libertad de asociación está reconocida en la legislación nacional

La Compañía debe respetar el derecho de todos los trabajadores a constituir y a unirse a los sindicatos que deseen sin temor a intimidaciones o represalias, de acuerdo con la legislación nacional.

La Compañía debe **reconocer a los representantes de los trabajadores elegidos** y a sus sindicatos y debe participar en la negociación colectiva de buena fe para, si es posible, llegar a acuerdos sobre el lugar de trabajo o las condiciones de trabajo. Debe permitir a los representantes sindicales tener acceso a los locales de la Compañía, reunirse con sus empleados y debe proporcionarles toda la información útil sobre los conflictos en material laboral o de negociación colectiva, así como información económica.

La Compañía debe **prevenir la discriminación, el acoso, la intimidación, las represalias o cualquier otra medida de coacción** de los trabajadores sindicalizados o de los que desean sindicalizarse. Los responsables sindicales deben estar protegidos contra los despidos arbitrarios; no pueden ser despedidos por su actividad sindical y, en caso de despido, la Compañía debe probar la existencia de una falta grave.

La Compañía debe cumplir **lo dispuesto en los convenios colectivos vigentes**. En caso de conflicto resultante de la aplicación de un convenio, deberán utilizarse los mecanismos de resolución de conflictos recogidos en el convenio colectivo.

Cuando la libertad de asociación no está permitida por la legislación nacional

El derecho sindical y a la negociación colectiva están limitados en algunos países. En ese caso, la Compañía debe promover **otras formas de representación de los intereses de los trabajadores** a través de, por ejemplo, reuniones de trabajadores y de comités de empresa. La Compañía debe mantener sus canales de comunicación abiertos para todos los temas relacionados con el trabajo a través de, por ejemplo, reuniones mensuales o trimestrales periódicas entre los directivos y los trabajadores.

Desafíos

Restricción legal de la libertad de asociación

En algunos países, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva pueden estar limitados por la ley o estar considerablemente limitados debido a prácticas ilegales como la intimidación, la discriminación, los despidos arbitrarios, la reubicación forzada, la violencia y el asesinato, etc.

Falta de independencia

En ocasiones, los sindicatos pueden estar afiliados a autoridades dirigentes y no ser independientes.

Disponibilidad de los trabajadores

En algunas regiones alejadas, los representantes sindicales pueden tener dificultades para ver a los trabajadores durante su horario de trabajo e, incluso, fuera de sus horas de trabajo.

Falta de responsabilidad

Los representantes de los trabajadores no son elegidos, sino seleccionados con carácter voluntario. Debido a esto, los trabajadores pueden tener la impresión de no tener el derecho de exponerles directamente sus preocupaciones.

Falta de participación

En caso de elección, la participación puede ser baja y, debido a esto, las personas elegidas pueden no tener un mandato claro para representar a los trabajadores.

Falta de eficacia

Los representantes de los trabajadores pueden cuestionar la eficacia de las reuniones y de las decisiones adoptadas por los comités de empresa. Esto puede provocar una baja participación de los representantes.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 21 y 22.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículo 8(1).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°02 – Condiciones de trabajo.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997).

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical (1948).
- Convenio n° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- Convenio n° 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971).
- Recomendación n° 143 sobre los representantes de los trabajadores (1971).
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), (partes tituladas «Libertad sindical y derecho de sindicación y de negociación colectiva»).

Contratación de trabajadores menores de edad

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía dispone de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.
- La Compañía no puede contratar menores de 15 años. Igualmente, la Compañía no contratará niños que no hayan alcanzado la edad en la que finaliza la escolaridad obligatoria en los países donde opera, a menos que participen en programas oficiales de aprendizaje.
- La Compañía no debe emplear personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

Marco general

El trabajo infantil en virtud del derecho internacional

Los niños son especialmente vulnerables a la explotación debido a su corta edad. El trabajo infantil es un trabajo que perjudica su bienestar y su formación y que dificulta su desarrollo y su existencia.
Por el contrario, el trabajo puede ser beneficioso para ellos cuando se ejerce en las condiciones adecuadas y han alcanzado una cierta edad. Cada país puede tener sus propias normas en materia de edad mínima para trabajar y, de forma general, se aplican distintas normas a la edad mínima en función del tipo de trabajo. Los empleadores deben prestar atención especial a este tema.
Como norma general, los niños no pueden trabajar si tienen menos de 15 años o menos de 18 años si están expuestos a condiciones peligrosas que puedan perjudicar su salud, su seguridad o su moral. Además, si la edad de fin de escolaridad obligatoria es superior a los 15 años, las empresas deben ajustarse a las leyes nacionales vigentes a la hora de contratar trabajadores. En otros países en los que no hay normativa sobre la edad mínima o cuando la edad de admisión al empleo es inferior a los 15 años, la empresa debe aplicar el principio de la edad mínima de 15 años o, excepcionalmente, 14 años para los países en desarrollo, de acuerdo con las normas de la OIT.

CONDICIONES PELIGROSAS PARA UN TRABAJADOR MENOR

- Trabajar durante muchas horas.
- Trabajar por la noche.
- Trabajar en altura.
- Trabajar utilizando maquinaria, equipos y herramientas peligrosas.
- Transportar cargas pesadas.
- Estar expuesto a sustancias peligrosas y productos o procesos químicos.
- Trabajar en espacios cerrados.
- Trabajar bajo tierra.
- Trabajar bajo el agua.

Condiciones de empleo de trabajadores menores de edad

Cuando se contrata a trabajadores menores de edad, el tipo de tareas, la Jornada laboral y el tipo de trabajo que desempeñan deben ser adecuados para un joven trabajador. **Según las normas internacionales, los trabajadores menores deben contar con unas condiciones específicas**, incluyendo una vigilancia médica más exhaustiva, una Jornada laboral reducida y una protección contra tareas peligrosas o arriesgadas (como el trabajo en altura, el transporte de cargas pesadas, la exposición a productos químicos, etc.). También es importante proteger a los jóvenes trabajadores de los demás empleados (por ejemplo, poniendo a su disposición dormitorios y vestuarios reservados para ellos).
Además, la contratación de trabajadores menores implica la responsabilidad de desarrollar sus competencias y enriquecer sus conocimientos a través de la capacitación continua o de un acceso a la escolarización y al aprendizaje para que puedan desarrollarse en las mejores condiciones posibles hasta la edad adulta.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

El trabajo de los niños es probablemente el abuso de los derechos humanos que mayor impacto negativo tiene en la reputación de la Compañía.

¿Qué se puede hacer?

Política

El primer paso en la prevención del trabajo infantil consiste en adoptar **una política de empresa clara** que indique expresamente la edad mínima de admisión al empleo. Es importante que la política la conozcan en profundidad todos los miembros del personal, los actores económicos, las partes implicadas y todas las personas que ejerzan actividades asociadas. Cuando se puede contratar a trabajadores menores de 18 años, es muy importante facilitar información sobre la Jornada laboral y las tareas que puedan desempeñar los trabajadores menores.

Exigencias contractuales

La Compañía debe proporcionar a los menores unas condiciones de trabajo que cumplan con la ley y con las normas internacionales no solo en todas sus políticas oficiales, sino también en **todos los contratos que firmen a lo largo de la cadena de valor. La Compañía debe definir con precisión las tareas que los trabajadores menores de 18 años pueden y no pueden desempeñar**, especialmente cuando el trabajo implica tareas y/o entornos peligrosos.

Evaluación de riesgos

La Compañía debe controlar y supervisar las relaciones a lo largo de toda la cadena de suministro y de subcontratación, insistiendo especialmente en sus propios procedimientos de contratación y en los de sus colaboradores para identificar y eliminar los riesgos asociados a la contratación de trabajadores menores. Antes de iniciar cualquier proyecto, la Compañía debe comprender el contexto local y conocer la edad mínima de fin de escolaridad obligatoria en el país, así como todas las implicaciones que conlleva el empleo de trabajadores menores.

La resolución del contrato de trabajo puede ser perjudicial para los niños y sus familias, que necesitan apoyo.

Control

El equipo de dirección debe participar en la prevención del trabajo infantil y supervisar atentamente las tareas que desempeñan los trabajadores menores. Si la Compañía detecta que se está empleando a niños como trabajadores y si pone fin a su contrato por este motivo, debe seguir pagándoles el salario durante un periodo determinado hasta que la Compañía ponga en marcha una solución de sustitución para ayudar a los niños durante esta fase de transición. Por ejemplo, la Compañía puede contratar a un miembro adulto de la familia del trabajador menor.

Desafíos

Garantía

Adaptar las tareas y el calendario laboral a las necesidades específicas de los trabajadores menores manteniendo la productividad en el lugar de trabajo puede ser muy difícil.

Cumplimiento

Los demandantes de empleo pueden facilitar a los responsables de contratación documentos falsos que acrediten su edad. Por consiguiente, la Compañía debe poner en marcha un procedimiento adecuado de preselección de trabajadores para asegurarse de que tienen la edad mínima legal para trabajar.

Supervisar la cadena de suministro y subcontratación

Las partes contratantes y los demás colaboradores comerciales pueden no ser minuciosos o lo suficientemente vigilantes en sus procedimientos de contratación.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Convención sobre los derechos de los niños (1989).
- Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (1921).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Instrumentos de la OIT:

- C138 Convenio n° 138 sobre la edad mínima (1973).
- R146 Recomendación n° 146 sobre la edad mínima (1973).
- C182 Convenio n° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).
- R190 Recomendación n° 190 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).
- C077 Convenio n° 77 sobre el examen médico de los menores (industria) (1946).
- C078 Convenio n° 78 sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales) (1946).
- R079 Recomendación n° 79 sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores (1946).
- C142 Convenio n° 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos (1975).
- R195 Recomendación n° 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004).

Discriminación

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía combate todas las formas de discriminación en el momento de contratación, en las relaciones laborales y durante la evolución profesional de sus empleados.
- La Compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
- La Compañía debe esforzarse por desarrollar programas de promoción de la diversidad y de concientización de la discriminación en el seno de su personal.
- En la medida de lo posible, la Compañía debe esforzarse por armonizar las condiciones de trabajo del personal migrante que interviene en el mismo lugar de trabajo.
- La Compañía debe esforzarse por aplicar mecanismos de tratamiento de reclamaciones de manera que los trabajadores puedan usarlos efectivamente para presentar alguna queja relacionada con el trabajo.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho de no discriminación.
- Derecho al trabajo.
- Libertad de expresión.
- Derecho a condiciones de trabajo justas y satisfactorias.

Marco general

Factores de discriminación

Son muchos los **factores** potenciales **de discriminación**, como el sexo, la raza, la nacionalidad, el origen étnico, la casta, la religión o las creencias, la edad, la orientación sexual, la situación matrimonial, las opiniones políticas y sindicales, el estado de salud (VIH), etc. Como norma general, **hay discriminación cuando se trata a una persona de forma menos favorable que a las demás debido a características que no tienen relación directa o indirecta con las competencias de la persona o las exigencias inherentes al empleo.**

Etapas de la relación

La discriminación puede tener muchas formas y puede producirse en distintas situaciones relacionadas con el trabajo:

- **Antes de la contratación**
  (por ejemplo, una oferta de empleo que mencione la contratación de carpinteros de sexo masculino).
- **Condiciones de empleo**
  (por ejemplo, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por un mismo trabajo o los ascensos se limitan a los trabajadores a tiempo completo en empresas en las que las mujeres solo trabajan a tiempo parcial).
- **Acceso a capacitación**
  (por ejemplo, los cursos se realizan en un momento en el que solo los trabajadores sin responsabilidades familiares pueden participar) y a las prestaciones (por ejemplo, limitadas al personal nacional).
- **Despido**

PROMOVER EL EMPLEO LOCAL

Las empresas deben respetar el principio de no discriminación en todas sus actividades y deben basarse en la cualificación, las competencias y la experiencia cuando contratan, asignan personal a los puestos, dispensan capacitación y conceden ascensos a los miembros de su personal en todos los niveles.

No obstante, las medidas especiales que pretenden promover el empleo local y que cumplen con la legislación nacional no se consideran discriminatorias.

Discriminación directa e indirecta

La discriminación directa consiste en una **discriminación contra las personas basándose en características que no están relacionadas con las exigencias del empleo**. La discriminación indirecta se define como la situación en la que **unas políticas y procedimientos desfavorecen a algunas personas respecto a otras** siempre que esta práctica no esté objetivamente justificada por una finalidad legítima. Por ejemplo, exigir para un empleo una cantidad excesiva e inútil de años de experiencia de forma que se excluya indirectamente a los candidatos más jóvenes (discriminación por edad) o medidas determinadas que excluirían de forma desproporcionada a algunos trabajadores (discriminación por apariencia física).
No obstante, probar la capacidad física puede estar justificado legalmente por las exigencias de un empleo que implique transportar cargas pesadas.

Discriminación contra las mujeres

Las mujeres, especialmente, son víctimas de una serie de prejuicios en cuanto al lugar que ocupan en la Compañía. Se enfrentan a una **discriminación por su sexo**, su situación matrimonial y la responsabilidad familiar. Esto limita su acceso a algunos empleos, especialmente a puestos directivos (techo de cristal) y aboca a una diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres (el salario medio de las mujeres es solo el 75 % del de los hombres). Asimismo, esto provoca unas condiciones propicias para el abuso sexual, incluyendo comportamientos no apropiados con connotación sexual como contactos físicos e insinuaciones no consentidos, comentarios con connotación sexual, la exposición o la circulación de material pornográfico y peticiones sexuales, tanto con palabras como con actos. Dicho comportamiento puede ser humillante y puede provocar un problema de salud y de seguridad. Esta práctica es discriminatoria cuando crea un ambiente de trabajo hostil o la mujer tiene motivos razonables para pensar que un rechazo podría afectar negativamente a su empleo, su contratación o su ascenso.

Discriminación contra los trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes tampoco se libran de la discriminación. **A menudo, están estigmatizados** como diferentes y «extranjeros» **y se les trata de forma diferente que a los trabajadores nacionales**. Es frecuente que la legislación laboral y las normas que regulan los lugares de trabajo recojan un trato preferente y salarios más elevados para los trabajadores nacionales que para los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes pueden tener contratos que no son los correctos, pueden estar obligados a vivir en alojamiento insalubres y percibir prestaciones de seguridad social y otras prestaciones sociales menos ventajosas. La misma situación puede aplicarse a los migrantes internos que vienen de otra región de un mismo país.

De acuerdo con las normas internacionales, **los trabajadores migrantes deberían**, sin embargo, **ser tratados de la misma forma que los trabajadores nacionales y tener derecho a un mismo tratamiento** en cuanto a condiciones de trabajo y beneficios sociales.

LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y PROMOVER LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA DIVERSA PUEDE TENER UNA GRAN CANTIDAD DE VENTAJAS COMERCIALES:

- mejorar la motivación y la productividad de los empleados;
- fidelizar aún más a los empleados;
- mejorar las posibilidades de contratación de nuevos talentos;
- reducir los riesgos de exposición a problemas jurídicos;
- mejorar la reputación de la Compañía.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

La discriminación es la vulneración de los derechos humanos más extendida y puede dar lugar a acciones judiciales. Además, las empresas pueden tener que enfrentarse a una gran variedad de riesgos no jurídicos, incluyendo:

- **apartar a una parte de trabajadores y futuros empleados** que puede provocar una pérdida de talento o la imposibilidad de contratar talentos, así como problemas asociados a la motivación y la fidelización de los empleados;
- **la desinversión** por parte de los inversores provoca un acceso reducido a los capitales;
- la erosión de la **reputación de la marca**.

¿Qué se puede hacer?

Política

El primer paso en la lucha contra la discriminación consiste en elaborar una **política de empresa clara** que respete las normas internacionales. Esta política debe **cubrir todos los motivos de discriminación, indicar las etapas de la relación laborar** y, si es necesario, mencionar expresamente los riesgos de discriminación identificados en las operaciones.

Evaluación de riesgos

Todas las empresas deben **intentar comprender los riesgos de discriminación inherentes al país en el que ejercen su actividad e intrínsecos a las actividades de la empresa**. Debe examinar la composición de su mano de obra (especialmente en términos de nacionalidad y sexo) y establecer una concordancia con las condiciones de los trabajadores para identificar los eventuales casos de segregación profesional. La presencia de trabajadores de la misma nacionalidad o del mismo sexo en un único tipo de puesto podría sugerir, por ejemplo, un riesgo de discriminación.

Procedimientos

Para asegurarse de la ausencia de riesgo de discriminación, la Compañía debe contemplar la elaboración de los procedimientos pertinentes, a saber:

- publicar descripciones de los puestos claras y no discriminatorias en el idioma local;
- solicitar al departamento de Recursos Humanos y a los equipos de contratación que tomen medidas que permitan limitar activamente la segregación profesional (por ejemplo, intentando contratar perfiles distintos de un mismo país);
- elaborar módulos de sensibilización a los problemas de discriminación y capacitar sobre este tema;
- procurar que las decisiones relacionadas con la contratación, las condiciones de trabajo, la remuneración, los beneficios sociales, la capacitación, el ascenso, el cese y el despido económico no se tomen basándose en motivos discriminatorios o en criterios con un impacto desproporcionado en un grupo en relación con otro grupo;

- pagar a los hombres y a las mujeres el mismo salario por un trabajo del mismo valor (la remuneración debe basarse en las competencias de un empleado, su experiencia, sus responsabilidades y otros factores objetivos que no estén relacionados con el sexo);
- en caso de infracción de la política de no discriminación, adoptar medidas disciplinarias y darlas a conocer.

Además, la Compañía debe integrar las normas de no discriminación no solo en sus procedimientos, sino también en todos los contratos firmados a lo largo de toda la cadena de valor.

Control

El equipo de dirección debe redactar con regularidad el mapa de perfiles de los trabajadores (sexo, nacionalidad, edad, capacitación, antigüedad, etc.) comparándolo con las condiciones de trabajo de los trabajadores (salarios, beneficios sociales, acceso a la capacitación y a los ascensos, etc.) para identificar todos los motivos posibles de discriminación. De la misma forma, la dirección debe examinar con regularidad las reclamaciones de los trabajadores relacionadas con cualquier tipo de discriminación.

Reparación

Los mecanismos de tratamiento de eclamaciones de los trabajadores deben revisarse y adaptarse para que los trabajadores que consideren que han sido víctimas de discriminación puedan utilizarlos sin temor a perder su empleo o sufrir otras formas de represalias.

Desafíos

Debilidad del marco jurídico y de los medios de aplicación

En algunos países, la normativa no protege correctamente a los trabajadores contra la discriminación.

Discriminación oculta e indirecta

Es poco frecuente que la discriminación sea directa y evidente. Hay mucho más riesgo de que la discriminación sea oculta y sea el resultado de normas y comportamientos que no son discriminatorios directamente, sino que tienen un efecto discriminatorio.

Contexto cultural

En algunos países hay muchos prejuicios sobre las capacidades de algunas categorías de trabajadores, especialmente las mujeres.

Derecho al recurso

Los trabajadores víctimas de discriminación dudan si poner una denuncia por miedo a perder su empleo.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7(a) y 11(1).
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°02 – Condiciones de trabajo.

Instrumentos de la OIT:

- Convenio de la OIT n° 100 y 111 sobre la discriminación y la igualdad de remuneración.
- Convenio de la OIT n° 97 sobre los trabajadores migrantes y convenio de la OIT n° 143 sobre la migración en condiciones abusivas y sobre la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.

Salud y seguridad en el sitio de trabajo

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe elaborar políticas relativas a la salud y seguridad que cobije a todas las personas que laboran en sus lugares de trabajo, cualquiera que sea su estatus profesional.
- La Compañía debe ofrecer a todas las categorías de trabajadores una formación regular en materia de seguridad.
- La Compañía debe suministrar a todos los trabajadores equipos de protección personal adaptados a la función que les haya sido asignada.
- Los empleados deben tener acceso a las instalaciones sanitarias y comedores (a excepción de las obras móviles).
- Todo trabajo debe incluir un procedimiento de evaluación de riesgos con el fin de identificar y gestionar los peligros potenciales en la forma más apropiada.
- La Compañía debe poner en marcha un sistema confiable de reporte de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales. Ese sistema deberá incluir las estadísticas relativas a los subcontratistas, mediante indicadores consolidados del Grupo.
- La Compañía debe esforzarse por desarrollar una política de salud que tenga en cuenta las amenazas para la salud y los riesgos psicosociales.

Marco general

Según la OIT, casi **2,3 millones de personas mueren cada año víctimas de accidentes de trabajo o de enfermedades de trabajo** y **317 millones de trabajadores son víctimas de accidentes de trabajo no mortales** cada año. El coste financiero de esta tragedia humana es considerable y corresponde al 4 % del PIB mundial anual.

Todas las personas tienen derecho a la vida, al trabajo y a condiciones de trabajo justas y satisfactorias (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). En otras palabras, todo ser humano tiene derecho a trabajar en condiciones que no pongan en peligro su integridad física ni mental. Por ello, se debe proteger a los trabajadores de los incidentes, accidentes, enfermedades de trabajo y la muerte que podrían resultar de su trabajo.

Estos derechos fundamentales están mundialmente reconocidos por instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo. De los convenios y recomendaciones de la OIT, unos 80 tratan sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. El Convenio n°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1980) estipula que «*deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores*». (artículo 16.1).
Las empresas están obligadas a instaurar y poner en marcha sistemas de gestión que reduzcan al mínimo las causas de los riesgos y que prevengan los accidentes que se producen durante las horas de trabajo o relacionados con el puesto.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho a la libertad y a la seguridad de la persona.
- Derecho a la salud y a la vida.
- Derecho al trabajo en un entorno seguro.

No todas las empresas tratan de la misma forma los temas de salud y seguridad, dado que los peligros varían en función del tipo de trabajo y del sector de actividad. En el sector de la construcción, debido a la complejidad y al tipo de proyectos, la salud y la seguridad de los empleados están especialmente expuestas, sobre todo cuando estos:

- trabajan en altura, en andamios y escaleras, por ejemplo;
- utilizan medios y accesorios de elevación;
- utilizan máquinas de excavación y máquinas para obras de carreteras;
- efectúan trabajos de excavación, así como trabajos subterráneos;
- realizan obras a base de hormigón;
- efectúan trabajos de instalación eléctrica;
- untan aglomerantes, mezclas o masas bituminosas.

PRÁCTICAS ADICTIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

El consumo de alcohol y de drogas son comportamientos recurrentes que se han detectado en los lugares de trabajo. Por consiguiente, la salud de las personas que consumen estas sustancias puede estar deteriorada. Esto también plantea temas sobre la seguridad del lugar de trabajo: los trabajadores que están bajo los efectos de las drogas o el alcohol pueden convertirse en un gran peligro para ellos mismos y para sus compañeros.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Una política de salud y de seguridad ambiciosa y exhaustiva con resultados bien visibles puede contribuir al resultado global de la Compañía, ya que un entorno de trabajo más seguro y sano mejora el bienestar de los empleados y la eficacia y la calidad a largo plazo. Por el contrario, un balance mediocre en materia de seguridad puede causar muchas dificultades a la Compañía como, por ejemplo:

- **un aumento de las enfermedades profesionales o de accidentes de trabajo**, esto afecta a los trabajadores y a sus comunidades, además de a la productividad de la Compañía;
- **un aumento del absentismo, una rotación importante del personal y jubilaciones anticipadas**, dado que los empleados pueden encontrar mejores condiciones de trabajo en otras empresas o intentan trabajar menos para proteger su salud frente a unas condiciones de trabajo extremas;
- **consecuencias humanas, jurídicas y financieras, además de consecuencias en la reputación de la Compañía**: un balance pobre en materia de seguridad puede ocasionar sanciones financieras o jurídicas por parte de los poderes públicos, así como pérdidas de cuotas de mercado por la pérdida de clientes privados y públicos. También puede dar lugar a casos de violación de los derechos humanos.

¿Qué se puede hacer?

Políticas

En todos los casos, la Compañía debe elaborar políticas de salud y de seguridad rigurosas y exhaustivas en función de las necesidades del Grupo. Estas políticas deben **aplicarse no solo a los empleados de la Compañía, sino también a los de los subcontratantes y a los trabajadores temporales**.

Debe construirse esta política con un **enfoque preventivo de la salud y seguridad** y basarse en **la sensibilización y alerta precoz** para anticipar cualquier posible situación de peligro. También es sensato que esta política cubra todos los componentes de la salud y seguridad en la Compañía, que tenga en cuenta las necesidades especiales del lugar de trabajo y que se actualice periódicamente.

LA POLÍTICA DE LA COMPAÑÍA DEBE REFLEJAR EL COMPROMISO DEL GRUPO VINCI EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD Y SE BASA EN TRES PILARES:

1 › OBJETIVO «CERO ACCIDENTES»

2 › LA INTEGRIDAD FÍSICA Y LA SALUD DE TODOS

3 › LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

MARCO ESTRATÉGICO COMÚN DE VINCI

Estos tres objetivos principales se exponen en el marco estratégico común del Grupo, que tiene dos orientaciones principales:

SALUD Y SEGURIDAD: LOS 3 PILARES

1 **OBJETIVO «CERO ACCIDENTES»**

2 **INTEGRIDAD FÍSICA Y DE SALUD DE TODOS**

3 **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

PROMOVER LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE SALUD Y SEGURIDAD

- ✓ evaluación de riesgos y procedimientos para cada tarea asignada;
- ✓ equipo de protección individual obligatorio adecuado para cada tarea asignada;
- ✓ capacitación sobre seguridad y adecuación al trabajo;
- ✓ instalaciones obligatorias en el lugar de trabajo (baños, vestuarios y cantina).

DESARROLLAR NUEVOS EJES DE PROGRESO

- ✓ un enfoque general de los planes de acción relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo;
- ✓ una política de salud en el trabajo que englobe nuevas reflexiones sobre la fatiga y el estrés vinculado al trabajo, la calidad de vida en el trabajo, etc;
- ✓ un enfoque integrado que englobe a todas las personas empleadas en el lugar de trabajo, incluyendo al personal temporal y subcontratado.

Evaluación de riesgos

La Compañía debe desarrollar una cultura de gestión del riesgo entre los directivos y los trabajadores. Se deben emprender iniciativas voluntarias específicas para prevenir los accidentes. Además, debe realizarse un análisis exhaustivo de los riesgos teniendo en cuenta el marco operativo general en el que la Compañía ejerce su actividad.
Antes de poner en marcha un proyecto, firmar contratos con nuevos colaboradores comerciales o comprar cualquier nueva entidad comercial, la Compañía debe realizar una evaluación sistemática de los riesgos en materia de salud y de seguridad y poner en marcha un plan de acciones correctivas si fuera necesario.

FACTORES A CONSIDERAR EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- **El tipo de contrato**
  Responder a una licitación conjuntamente puede reducir las normas de salud y de seguridad atenuando las responsabilidades. La Compañía debe evaluar los efectos del contrato (por ejemplo, cocontratación, joint venture, cocontratistas, subcontratación) en la aplicación de las normas de salud y de seguridad de VINCI y en el reparto de responsabilidades para asegurarse de que la cultura de la seguridad sigue siendo fuerte y coherente.
- **El país en el que se ejerce la actividad**
  Al llegar a un nuevo país en el que se ejerce la actividad, la Compañía debe analizar las diferencias entre las exigencias jurídicas y la política de salud y de seguridad de VINCI. Si las exigencias del Grupo son superiores a las normas nacionales, la Compañía debe respetar las exigencias del Grupo. Además, el contexto local, como las características medioambientales, temperaturas extremas, enfermedades endémicas, etc. deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos.
- **El tipo de actividad**
  El proyecto puede implicar el uso de nuevas sustancias y de nuevas tecnologías. La Compañía debe facilitar los equipos de protección adecuados y prever un seguimiento específico de estas nuevas operaciones en el plan de salud y seguridad. Además, cada proyecto tiene sus propias características (por ejemplo, la presencia de un gran número de trabajadores subcontratados y temporales, tasas de circulación del personal elevadas, etc.) que deben tenerse en cuenta en el análisis de riesgos.
- **En caso de adquisición de una nueva empresa**
  Deben evaluarse las normas de salud y seguridad de la nueva filial y, si es necesario, debe realizarse un nuevo plan de mejora.

Procedimientos

PROCEDIMIENTO DE DIRECCIÓN

Los equipos coordinadores deben poner en marcha un conjunto de procedimientos basado en los riesgos identificados.

Esto incluye:

- **Control del equipamiento, las sustancias y los procesos**
  - La Compañía debe velar por que los lugares de trabajo, las máquinas, el equipamiento y los procesos bajo su control sean seguros y que estos no presenten riesgos para la salud.
  - La Compañía debe asegurarse de que las sustancias químicas, físicas o biológicas que utiliza no presenten riesgos para salud y que se toman las medidas de precaución adecuadas.
  - La Compañía debe facilitar ropa y equipos de protección adecuados para prevenir el riesgo de accidentes o cualquier perjuicio para la salud.
  - La Compañía debe conceder suficiente tiempo de descanso, proporcionar acceso a agua potable y a lugares con sombra, así como ropa adecuada en caso de calor fuerte para evitar la deshidratación y los golpes de calor. Por el contrario, si el clima es muy frío, la Compañía debe proporcionar el equipamiento necesario a los trabajadores para afrontar estas condiciones extremas, así como un lugar de descanso con calefacción y protegido del viento.
  - La Compañía debe prohibir las drogas y el alcohol en sus locales y sancionar a los empleados que incumplan esta prohibición. Para ello, los directores operativos pueden añadir en un código de conducta una política relativa a las drogas y al alcohol, además de procedimientos de control.

- **Respeto de las exigencias formativas**
  - La Compañía debe enviar a todos los trabajadores un resumen conciso de todos los temas de seguridad antes de que empiecen a trabajar.
  - La Compañía debe otorgar periódicamente capacitación de corta duración y entablar un diálogo de corta duración sobre la seguridad con todos los trabajadores (reuniones de información previas al empleo, reuniones de seguridad de 15 minutos, etc.).

- **Gestionar a largo plazo los riesgos para la salud y la seguridad**
  - La Compañía debe implementar un enfoque para gestionar los riesgos relacionados con la fatiga de los trabajadores.
  - La Compañía debe entender las enfermedades profesionales provocadas por los trastornos musculoesqueléticos.
  - La Compañía debe contemplar la elaboración de una política para tratar la cuestión de los riesgos psicosociales y del acoso en el trabajo.
  - La Compañía debe proporcionar a los trabajadores servicios sanitarios, sobre todo cuando se trata de trabajadores migrantes.

RELACIONES CON LAS DEMÁS PARTES IMPLICADAS

La Compañía debe instaurar el diálogo y relaciones con el gobierno, los establecimientos sanitarios, las ONG y otras empresas para promover un enfoque coherente y transversal de los temas de salud y de seguridad laboral.

Se aconseja a la Compañía que se comunique abiertamente con los representantes de los trabajadores para tener en cuenta las preocupaciones y las expectativas de estos en lo que respecta a su salud y su seguridad.

SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

La Compañía debe comunicar al personal que trabaja en el centro (empresa, subcontratistas, equipos de contratistas y trabajadores temporales) las normas relacionadas con la seguridad laboral y las normas de prevención de accidentes de trabajo a través de:

- reuniones diarias previas al trabajo;
- un diálogo regular con los equipos;
- capacitación específica.

Todos los procedimientos de seguridad relativos a los proyectos deben comunicarse por escrito y verbalmente en las lenguas que los trabajadores entiendan.

También se recomienda a la Compañía, si es necesario, que dispense capacitación sobre los siguientes temas: fatiga, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades relacionadas con el entorno en caso de temperaturas extremas, ETS y VIH, salud mental, adicciones, etc.

Los trabajadores deben estar informados de sus derechos y es necesario animarlos a expresar sus preocupaciones relacionadas con la salud.
Deben pasar un examen médico periódico.

También se recomienda a la Compañía la creación de un comité de salud y seguridad encargado de hablar sobre estos asuntos.

Informes y control

La Compañía debe seguir de cerca el número y el tipo de incidentes y accidentes producidos en el lugar de trabajo:

- deben tenerse en cuenta todos los factores de riesgo;
- deben incluirse todos los accidentes;
- se debe informar de todas las muertes.

La Compañía debe registrar la identidad de todos los trabajadores heridos, incluyendo la de los empleados que trabajan subcontratados y los trabajadores temporales. También debe indicarse la nacionalidad del trabajador y el tipo de lesiones. En caso de lesión mortal, la Compañía debe investigar sobre la causa de la muerte y determinar en qué medida está relacionada o no con las condiciones de trabajo.

Reparación

La Compañía debe garantizar la reasignación profesional de todos los trabajadores víctimas de lesiones o de enfermedades graves relacionadas con el trabajo.
En caso de fallecimiento en el lugar de trabajo, la Compañía debe pagar una indemnización por fallecimiento a la familia del difunto.

Desafíos

Pérdida de responsabilidad en la cadena de subcontratación

Es difícil mantener una cultura de seguridad fuerte y coherente cuando la externalización es elevada y hay una alta tasa de rotación del personal.

Compartir las mismas normas

Al comprar una nueva empresa, puede ser difícil garantizar que dicha empresa aplique normas de salud y seguridad aceptables o, en caso contrario, que estará en condiciones de adaptarse y cumplir rápidamente las normas vigentes.

Informes incompletos

Puede ser difícil indicar minuciosamente todos los accidentes y todos los incidentes evitados con exactitud.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°02 – Condiciones de trabajo.

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo (2006).
- Convenio n° 155 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (1981).
- Convenio n° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985).
- Convenio n° 167 sobre la seguridad y la salud en la construcción (1988).

Protección en el sitio de trabajo

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía tiene el deber de proteger sus instalaciones y a sus trabajadores que se encuentren en la obra contra cualquier acto malintencionado.
- La Compañía debe garantizar la seguridad de los trabajadores durante las horas de trabajo así como durante el tiempo que permanezcan en sus viviendas cuando estas se encuentran bajo la responsabilidad de la Compañía.
- Los empleados deben estar informados sobre los planes de seguridad de la Compañía. Los empleados, por su parte, deben aplicar las instrucciones de seguridad formuladas por la Compañía sin desviarse de ellas.
- Se deben aplicar los dispositivos de seguridad con respecto de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- En la medida de lo posible, antes de establecer una disposición sobre seguridad, la Compañía deberá proceder a una evaluación de los riesgos para la seguridad (ERS) para cerciorarse de tomar las medidas adaptadas al contexto en cual opera.
- La Compañía debe discutir periódicamente con las partes de las disposiciones de seguridad.
- La Compañía debe disponer de un proceso formal para recoger y tratar las reclamaciones relacionadas con la implementación de las medidas de seguridad y las posibles reclamaciones de violaciones a los derechos humanos.

Marco general

La seguridad no es un tema nuevo para las empresas multinacionales que desde hace muchos años desarrollan actividades en países afectados por la inestabilidad política y los conflictos. Con el aumento de los actos de terrorismo y los crímenes violentos perpetrados contra las personas, como los secuestros y las agresiones violentas, las empresas están cada vez más interesadas por los temas de seguridad.
La gestión de la seguridad de puede definir como **el conjunto de medios (humanos, organizativos y técnicos) necesarios para tratar actos fraudulentos y/o violentos** que tienen como objetivo los locales de las empresas, los bienes, la información, los empleados o la reputación de las empresas o que tienen el objetivo de obtener beneficios financieros directos o indirectos.
Todos los trabajadores, independientemente de su estatus (empleados directamente por la Compañía o que trabajen para una empresa subcontratada) tienen el derecho fundamental a la seguridad durante las horas de trabajo. Esto incluye, en primer lugar, el transporte diario con destino y origen en el lugar de trabajo si la Compañía facilita el transporte, así como la seguridad en el trabajo durante la jornada laboral.
La Compañía **debe proteger a todos los empleados, incluyendo al personal expatriado que trabaja en un entorno inestable** y, por tanto, expuesto a riesgos elevados para la seguridad. La Compañía es responsable de estos empleados durante toda la estancia, incluyendo las horas de trabajo y el tiempo que pasan en su alojamiento.
La Compañía puede recurrir a las fuerzas de seguridad encargadas de proteger a sus empleados y a sus bienes, especialmente cuando la Compañía realiza actividades en regiones que sufren inestabilidad política o conflictos. La seguridad se puede garantizar con agentes de seguridad privados o con las fuerzas públicas de seguridad designadas por los poderes públicos. En todos los casos, las empresas deben poner en marcha, en un marco operativo, dispositivos de seguridad proporcionados que sean compatibles con el respeto a los derechos humanos.

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Libertad de movimiento.
- Derecho a la seguridad y a la protección.
- Derecho a la protección contra cualquier forma de violencia.
- Derecho a la vida.
- Derecho a la información.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

La Compañía debe mostrar **prudencia al implementar estos dispositivos de seguridad para no vulnerar otros derechos humanos fundamentales** como el derecho a la intimidad y a la libertad de circulación de los trabajadores. Cualquier restricción de estos derechos y libertades que no esté **debidamente justificada** por riesgos para los bienes, la seguridad de las personas y la vida puede provocar descontento en los trabajadores y que presenten denuncias e, incluso, que lleven a cabo acciones judiciales. **Los dispositivos de seguridad deben ser proporcionales** y solo se debe recurrir a la fuerza con fines defensivos.
Si los dispositivos no son proporcionales, existe un riesgo de abuso y esto puede tener consecuencias negativas en los demás trabajadores y partes implicadas. También puede dar lugar a acusaciones graves de violación de los derechos humanos.

En general, todas las denuncias presentadas contra agentes de seguridad por violación de derechos humanos pueden perjudicar gravemente la reputación de la Compañía.

¿Qué se puede hacer?

Política

La Compañía tiene el **deber de proteger sus locales y a sus empleados de cualquier amenaza**. Para ello, en primer lugar, hay que adquirir un compromiso político que estipule las necesidades en lo relacionado con los dispositivos de seguridad en el lugar de trabajo y el respeto a los derechos humanos.

La dirección de la Compañía debe adquirir este compromiso. Un miembro del personal o todo un servicio debe ser responsable de los procedimientos de seguridad.

La política debe estar bien redactada y hacer referencia a las competencias internas y/o externas. También se recomienda a la Compañía que hable del problema con las partes implicadas, especialmente si la Compañía colabora con las fuerzas de seguridad públicas.

Este compromiso debe estar a disposición del gran público para su consulta y debe comunicarse a todos los individuos que presten servicios de seguridad, incluyendo las empresas de seguridad, los empleados directos, los trabajadores subcontratados y las fuerzas de seguridad del Estado. El compromiso debe aplicarse a través de una serie de procedimientos que formen un sistema coherente de gestión de la seguridad.

Evaluación de riesgos para la seguridad

El nivel de las medidas de seguridad puestas en marcha por la Compañía debe corresponder con los riesgos y peligros observados en la zona en la que se ejerce la actividad. **El nivel de riesgos puede estar relacionado directamente con las actividades de la Compañía o puede resultar del lugar en sí mismo** (por ejemplo, altas tasas de criminalidad, tráfico, situaciones de conflicto político y riesgos naturales).

Antes de desarrollar los dispositivos de seguridad relativos a un proyecto, la Compañía debe elaborar una **evaluación de riesgos para la seguridad (ERS)**. Esta ERS tiene el objetivo, en primer lugar, de analizar las distintas amenazas para la seguridad y comprender hasta qué punto pueden contribuir potencialmente a una vulneración de los derechos humanos. En segundo lugar, la Compañía debe elaborar dispositivos de seguridad proporcionales que respeten los derechos humanos.

SE PUEDEN CONSIDERAR Y JERARQUIZAR LOS SIGUIENTES RIESGOS A LA HORA DE LA ELABORACIÓN DE UNA ERS:

- situación política, económica, civil o social;
- riesgo potencial de violencia en el entorno operativo;
- estado de derecho;
- situación de los derechos humanos en cuanto a las fuerzas de seguridad públicas y paramilitares y la aplicación del derecho local y nacional;
- análisis de los conflictos;
- riesgo para los traslados de equipamientos;
- catástrofes naturales.

Procedimientos

Después de elaborar una ERS, la Compañía puede elaborar un plan detallado de seguridad y prevención de riesgos para garantizar un alto nivel de protección de sus empleados. Estas medidas indican el tipo y la gravedad de los riesgos para la seguridad que se producen en la región en la que se ejerce la actividad.

Estas medidas pueden incluir:

- el aumento del número de medios de iluminación y de equipos de videovigilancia para controlar mejor la situación relativa a la seguridad;
- la instalación de cierres adecuados para controlar el acceso al lugar de trabajo;
- el aumento del número de agentes de seguridad para garantizar la seguridad de los locales.

En caso de violación grave de la seguridad, la Compañía debe estar segura de poder colaborar con las autoridades locales, incluyendo la policía y las fuerzas militares, si fuera necesario. Si se produce una crisis de seguridad, la Compañía debe contemplar la posibilidad de suspender todas las actividades hasta que la situación esté controlada de nuevo.

Orientación sobre el recurso a los servicios de seguridad privados o públicos:

Opción n° 1: agentes de seguridad privada

Las normas internacionales establecen un marco para recurrir a personal de seguridad privada encargado de proteger a los trabajadores y los bienes de una empresa.

- la Compañía debe investigar sobre los servicios de seguridad privados antes de acudir a ellos para asegurarse de ninguno de ellos vulnere los derechos humanos o estén asociados a milicias o a facciones políticas;
- el personal de seguridad privado debe haber recibido una capacitación e instrucciones claras que expongan en detalle sus prerrogativas y fijen los límites de su poder. No deben sustituir a una autoridad del Estado;
- los agentes de seguridad privada no deben obligar a los empleados de la Compañía a trabajar contra su voluntad; la justificación de su misión está basada únicamente en motivos de seguridad;
- el personal de seguridad privada debe recibir la orden de actuar incluso cuando se enfrenta a situaciones muy preocupantes;
- la Compañía debe controlar de forma estricta el comportamiento del personal de seguridad privada;
- los servicios de seguridad privada también merecen estar protegidos contra los peligros y contar con un equipamiento adecuado.

CUANDO LA COMPAÑÍA SUBCONTRATA LA SEGURIDAD:

Antes de firmar un contrato, la Compañía debe estudiar los antecedentes de la Compañía de seguridad privada para asegurarse de que es digna de confianza y que aplica unas normas elevadas en materia de respeto a los derechos humanos. La Compañía debe incluir en los contratos con las empresas de seguridad privada cláusulas que estipulen la prohibición formal de adoptar comportamientos abusivos y/o violentos y la rescisión del contrato en caso de incumplimiento de esta condición.

Opción n° 2: fuerzas públicas de seguridad

Si las fuerzas públicas de seguridad se encargan de la seguridad, la Compañía debe procurar no tratar con poderes públicos cuyas fuerzas hayan cometido actos condenados de forma unánime por la comunidad internacional, representada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

FASE PREVIA:

En esta fase de adopción de dispositivos de seguridad, la Compañía debe subrayar previamente el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad es una condición no negociable.
Asimismo, la Compañía debe indicar en los contratos que, si proporciona o financia el equipamiento de las fuerzas públicas de seguridad, este no puede utilizarse de forma que se vulneren los derechos humanos.

FASE OPERATIVA:

A continuación, en la fase operativa, la Compañía debe asegurarse de que no se denuncia ninguna vulneración de los derechos humanos mientras los agentes públicos están en servicio. Además, dado que la Compañía tiene un interés evidente en que los agentes de seguridad estén formados y sensibilizados con los derechos humanos, se recomienda que la Compañía apoye los esfuerzos del gobierno contemplando dispensar a las fuerzas de seguridad pública una capacitación adecuada en materia de derechos humanos.
La Compañía también debe promover los principios que se aplican a las empresas de seguridad privada cuando trate con las fuerzas públicas de seguridad, además de incluirlos en los acuerdos contractuales en la medida de lo posible.

Control

Los dispositivos de seguridad implementados por la Compañía y su impacto en las demás partes implicadas, incluyendo al personal de seguridad y los trabajadores, deben controlarse exhaustivamente para asegurarse de que cumplen con las exigencias internacionales en materia de derechos humanos. Este control es esencial para hacer frente a los riesgos emergentes. La estrategia de control debe estar basada en el tipo, la ocurrencia y la gravedad de los riesgos relativos a los derechos humanos identificados.
El procedimiento de control puede implementarse a través de un estudio documental y una consulta de los informes regulares, visitas in situ, un estudio de las reclamaciones presentadas por los trabajadores o auditorías externas. Solicitar a una empresa tercera que realice una auditoría puede ser útil para tener una visión global y controlar los temas específicos que puedan ser difíciles de evaluar por los jefes de proyecto.

Mecanismos de tratamiento de reclamaciones

Cuanto más transparentes y abiertos sean los dispositivos de seguridad de la Compañía, menos tensión habrá con las partes implicadas en cuanto al respeto a los derechos humanos. Además, la Compañía debe incluir en su procedimiento oficial de tratamiento de reclamaciones una sección reservada a las relacionadas con los problemas de seguridad. Todas las categorías de personas que están en contacto con las fuerzas de seguridad (los mismos agentes de seguridad, el personal) deben ser capaces de consultarla. En cuanto al resto de reclamaciones, la Compañía debe seguir procedimientos claros de registro y tratamiento de estas alegaciones.

Desafíos

Delimitación de responsabilidades no precisa

Cuando la Compañía empieza a ejercer su actividad en un nuevo país y pone en marcha su dispositivo de seguridad, puede no ser consciente de los límites de su responsabilidad ante la autoridad y los poderes del Estado.

Dispositivos de seguridad no adecuados

La Compañía puede no saber a qué corresponde un dispositivo de seguridad proporcional y lo que es realmente necesario para gestionar las amenazas para la seguridad a las que se enfrenta. Por ello, puede hacer un uso indebido de la fuerza.

Falta de primacía del derecho

Si la Compañía ejerce su actividad en países en los que rige un Estado de derecho débil, la Compañía puede sentirse incómoda por recurrir a las fuerzas públicas de seguridad.

Funciones de seguridad subcontratadas

Si la Compañía subcontrata sus funciones de seguridad, se arriesga a firmar contratos con empresas cuyas prácticas son discutibles.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1975).
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1982).
- Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (1990).
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n°155 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (1981).
- Convenio n°161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985).

03

CONDICIONES DE VIDA

Preámbulo **64**

Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección 66

Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de las reclamaciones 73

CONDICIONES DE VIDA

Cuando la Compañía facilita alojamiento a los empleados, debe garantizar la seguridad física y la protección de los trabajadores. Además, el alojamiento debe satisfacer las necesidades fundamentales de los trabajadores, a saber: alimentación, acceso a agua potable, instalaciones sanitarias, higiene, intimidad, etc. Temas relacionados con la libertad de expresión y la libertad de movimiento también deben tenerse en cuenta. Aunque no hay normativa internacional aplicable universalmente en materia de normas de alojamiento de trabajadores, hay muchas normas internacionales que hacen referencia a este tema, principalmente la Recomendación de la OIT n° 115 sobre la vivienda de los trabajadores.

El alojamiento de los trabajadores no debe restringir de ningún modo sus derechos ni sus libertades fundamentales.

Recomendaciones de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores

- Los trabajadores deben poder disfrutar de sus derechos fundamentales y de la libertad de asociación en los locales y alojamientos facilitados por el empleador.
- Las normas de convivencia deben contemplar lo siguiente:
  - un espacio mínimo por persona;
  - abastecimiento de agua salubre;
  - evacuación adecuada del agua residual y de residuos domésticos;
  - protección adecuada contra el calor, el frío, la humedad, el ruido, los incendios y los animales que propagan enfermedades, especialmente los insectos;
  - instalaciones adecuadas de carácter sanitario, y también para cocina, ventilación, lavado, despensa, luz natural e iluminación artificial;
  - un grado mínimo de intimidad.
- Cuando el alojamiento destinado a trabajadores solteros o a trabajadores separados de sus familias sea colectivo, la autoridad competente debe establecer ciertas normas de alojamiento que dispongan, como mínimo:
  - que cada trabajador tenga una cama a su disposición para uso individual;
  - que existan locales separados para hombres y mujeres;
  - que existan instalaciones sanitarias adecuadas;
  - que se disponga de comedores, cantinas, salas de descanso y recreo y servicios de salud, si tales servicios no existieren en otra forma en la comunidad.

En esta parte, las líneas directrices tratan sobre alojamiento fijo a disposición de los empleados y no se aplican a las obras itinerantes ni de corta duración. Las líneas directrices precisan las condiciones que hay que respetar y las acciones que llevar a cabo para garantizar condiciones de vida decentes de acuerdo con las recomendaciones internacionales sobre este tema.

Se identifican dos temáticas:

NORMAS RELATIVAS AL ALOJAMIENTO: SALUD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN
LIBERTAD DE MOVIMIENTO, CONSULTA Y TRATAMIENTO DE LAS RECLAMACIONES

El alojamiento debe satisfacer las necesidades fundamentales de los trabajadores.

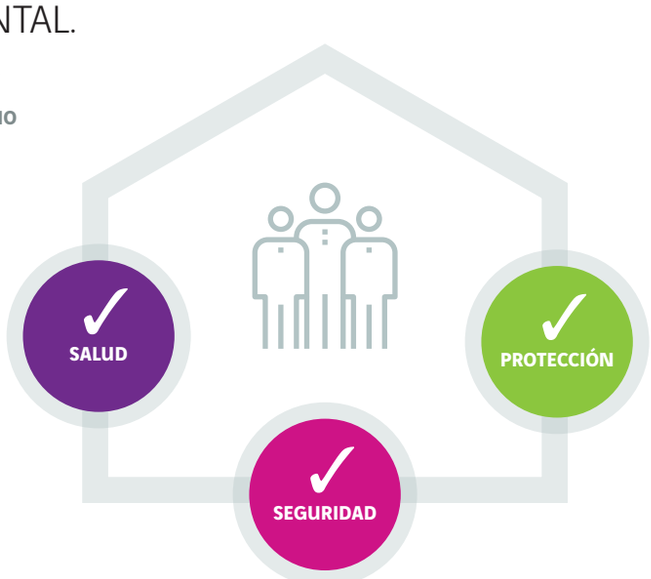
Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe ofrecer a los trabajadores viviendas seguras, limpias e higiénicas, provistas de agua corriente y potable, con instalaciones sanitarias adecuadas así como equipos de control de temperatura, si fuera el caso.
- La Compañía debe ofrecer a los trabajadores un espacio personal y garantizarles un nivel de intimidad adecuado. La Compañía debe igualmente poner a disposición una caja de seguridad a cada trabajador que vive en la comunidad.
- La Compañía debe respetar todos los reglamentos pertinentes relativos a los edificios, en especial aquellos relativos a viviendas para ocupación múltiple.
- La Compañía debe aplicar sistemas de gestión adecuados con el fin de velar por que las instalaciones estén limpias y seguras en todo momento.
- La Compañía debe brindar servicios tales como lavandería, acceso a Internet – en la medida de lo posible – gratis para los trabajadores. Cuando los servicios propuestos en las comunidades de trabajo no son gratuitos (por ejemplo, tiendas de comestibles, servicios de teléfono, etc.) la Compañía no debe beneficiarse sobre esos servicios.
- La Compañía debe tener en cuenta la diversidad de los trabajadores migrantes en sus necesidades alimentarias, proponer, en la medida de lo posible, comidas apropiadas, y suministrar información precisa sobre los alimentos.

EL DERECHO A UN ALOJAMIENTO DIGNO ESTÁ RECONOCIDO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

EL ALOJAMIENTO PROPORCIONADO POR LA COMPAÑÍA DEBE CUMPLIR CON DISTINTAS NORMAS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE DERECHO



Marco general

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho a un alojamiento adecuado.
- Derecho a la intimidad y a la seguridad.
- Derecho a la salud.
- Derecho de no discriminación.
- Libertad de movimiento y libertad religiosa.
- Derecho a las instalaciones de cuidados sanitarios y a la seguridad social.

El derecho a un alojamiento digno está reconocido como derecho fundamental. El respeto a este derecho implica que las empresas faciliten alojamientos que cumplan unas normas mínimas que permitan respetar la salud, la seguridad y la protección de los trabajadores.

Esto incluye la disponibilidad de instalaciones que cumplan las normas adecuadas de construcción, de seguridad y contra incendios. Esto implica también la implementación de dispositivos de seguridad adecuados al nivel de riesgo en el país en el que se ejerce la actividad.

Las instalaciones siempre deben estar en buen estado, sin presencia de agua estancada ni acumulación de residuos para evitar la aparición de malos olores, el desarrollo de colonias de insectos, la contaminación de los depósitos de agua y la propagación de enfermedades.

El espacio vital debe ser lo suficientemente amplio para evitar la sobrepoblación de los trabajadores en los dormitorios y las habitaciones del alojamiento y debe disponer de infraestructuras adecuadas como cuartos de baño, cantina, lavandería, salas recreativas, etc.

Hay distintos factores que pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores y poner su salud y seguridad en peligro:

- la ausencia de agua corriente en el alojamiento;
- un sistema de evacuación de aguas anticuado o estanco;
- la ausencia de agua potable en el alojamiento;
- la falta de iluminación adecuada o de corriente alterna en los edificios;
- un número insuficiente de aseos y de cuartos de baño por trabajador;
- la ausencia de zona separada de evacuación de residuos domésticos;
- la ausencia de lavandería/lavadero, etc.

También es importante ser consciente de que, si no se gestiona el alojamiento de forma adecuada, su estado se deteriorará rápidamente.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Es importante hacer cumplir unas normas de convivencia adecuadas para prevenir repercusiones negativas en la vida y la salud de los trabajadores. La seguridad contra incendios y los sistemas sanitarios son especialmente importantes a este respecto. Unas normas poco adecuadas pueden limitar la capacidad de los trabajadores para descansar y tomar comidas nutritivas, lo que puede aumentar el riesgo de accidentes o afectar a su productividad. Además, **unas normas de convivencia poco adecuadas pueden aumentar el estrés y el descontento de los trabajadores y provocar problemas sociales. La reputación de la Compañía también está en juego si se le percibe como responsable, aprovechándose de unas condiciones de vida inhumanas y denigrantes y descuidando el derecho de los trabajadores a disfrutar de un alojamiento digno.**

RECOMENDACIONES EN MATERIA DE NORMAS MÍNIMAS INSPIRADAS EN LA **GUÍA DE SOLETANCHE FREYSSINET**, LAS NORMAS DE LA FUNDACIÓN DE CATAR Y LAS NORMAS DE ALOJAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE CFI-BERD:

Normas de convivencia

- Un máximo de cuatro trabajadores por habitación sin literas ni camas compartidas.
- Los trabajadores en turno de día y en turno de noche no deben compartir las mismas habitaciones.
- No más de cuatro trabajadores por ducha.
- La Compañía debe disponer de una caja fuerte o una caja de seguridad para cada trabajador que viva en la comunidad.
- El alojamiento debe disponer de un sistema de ventilación por aspiración suficiente que permita evacuar el aire viciado y la humedad del cuarto de baño.
- El tamaño de las camas debe ser de 1 × 2 m y las camas deben estar como mínimo situadas a 0,3 m del suelo.
- Las camas deben ser estables, duraderas, resistentes al fuego e impermeables al moho.
- Todas las viviendas ocupadas o utilizadas por los trabajadores en el centro deben contar con sistemas de climatización/calefacción que funcionen.
- El sistema de climatización y el sistema de calefacción del alojamiento deben ser adecuados para la superficie que se va a enfriar o calentar.
- Las ventanas, las puertas y las aperturas de ventilación en todos los edificios de alojamiento deben contar con mosquiteras.
- La luz y la ventilación natural de las ventanas deben cubrir al menos el 20 % de la superficie del suelo.
- Todos los zócalos deben estar tratados contra las termitas y los espacios debajo de los edificios deben estar cerrados de forma que se impida la acumulación de residuos y la invasión de parásitos. Esto se aplica a todos los edificios independientemente de su función.
- Cada alojamiento debe disponer de un espacio para relajarse.
- Debe haber alimentación eléctrica alternativa o de emergencia para las cargas esenciales o críticas.
- Todos los trabajadores deben poder acceder rápidamente a los primeros auxilios (en todas las viviendas).

Higiene alimentaria

- Ningún comedor puede acoger a más de 800 personas (400 personas por servicio).
- Las viviendas colectivas deben disponer de cocina totalmente equipada y de instalaciones de restauración adecuadas.
- Las cocinas están diseñadas por profesionales de la restauración y cumplen con las normas internacionales aceptables.
- Las características de las cocinas en materia de normas de higiene y de funcionamiento cumplen con las normas aplicables del sector de actividad.
- Hay un lugar de almacenamiento de basura separado para los residuos domésticos.
- El lugar de almacenamiento de basura debe estar situado a 30-35 m de cualquier edificio.
- Si, por cualquier motivo, la recogida regular de la basura se retrasa, el propietario debe disponer de una solución alternativa de eliminación para evitar perjuicios o peligros para la salud.
- Servicio de lavandería disponible in situ o en el exterior.
- La lavandería está situada a menos de 30 m de cualquier alojamiento.
- Las viviendas están situadas a al menos 50 m de las redes de recogida de aguas residuales.

Agua potable

- Al menos una fuente de agua potable, como mínimo, debe instalarse por cada 60 trabajadores y debe llenarse inmediatamente cuando se agote el agua.
- Las fuentes de agua fresca potable deben estar instaladas en el comedor, en las zonas de descanso y en otros lugares apropiados. Los trabajadores no deben andar más de 3 minutos para llegar a una fuente de agua.
- Los depósitos de agua deben limpiarse y mantenerse con regularidad.
- Las fosas sépticas deben vaciarse con regularidad para evitar que se desborden. Las fosas sépticas deben ser del tamaño y la cantidad suficientes para satisfacer las necesidades en los picos de actividad previstos.

¿Qué se puede hacer?

Elaborar un plan de gestión de alojamiento

La Compañía debe elaborar y poner en marcha un **plan de gestión de las viviendas** para apoyar y velar por el cumplimiento de las normas de convivencia y que la infraestructura material sea segura y tenga el mantenimiento correcto en todo momento. Para ello, la Compañía necesita contratar a personal competente y debidamente formado en gestión de alojamientos.

Higiene y normas básicas de las viviendas colectivas

La Compañía debe velar por la revisión constante del funcionamiento de los cuartos de baño, servicios, lavandería, cocina, sistema de suministro de agua, sistema de evacuación de aguas residuales y fosas sépticas. Además, una empresa de servicios de limpieza (interna o externa) debe encargarse de limpiar los locales con una frecuencia que permita que las instalaciones siempre estén limpias. También deben ponerse en marcha **procedimientos de gestión de residuos y de lucha contra los parásitos** y debe haber un sistema de seguimiento de las intervenciones.

Seguridad e incendios

La Compañía debe velar por la elaboración de **planes adecuados de seguridad y de lucha contra incendios** y por la aplicación de los mismos de forma conveniente. Los locales deben estar equipados con materiales resistentes al fuego, detectores de humo y un sistema de alarma de incendios eficaz; deben permitir su fácil evacuación por los pasillos, las escaleras y las puertas de salida. Además, los grupos electrógenos deben estar protegidos contra los rayos y deben estar situados en lugares adecuados donde no supongan un peligro o una molestia para los trabajadores debido al ruido, a las vibraciones, a los gases de escape, etc.
La Compañía debe realizar un análisis de riesgos para procurar que la contaminación atmosférica, las aguas de escurrimiento, las aguas residuales u otros problemas relacionados con los residuos no tengan efectos negativos en los locales. Asimismo, no se deben utilizar materiales peligrosos como el asbesto/amianto o el plomo en el establecimiento. La Compañía debe garantizar la seguridad de los trabajadores y realizar una evaluación de riesgos que cubra, si es necesario, la probabilidad de que se produzcan catástrofes naturales como, por ejemplo, temblores de tierra, tormentas/tornados, tsunamis, inundaciones, desplazamientos de tierra, etc. Deben identificarse los principales riesgos y el equipo directivo debe estar capacitado para gestionar una situación de emergencia y tomar las medidas necesarias en estas circunstancias.

Salud

La Compañía debe facilitar a los trabajadores el acceso a cuidados sanitarios. El nivel de las estructuras médicas accesibles en las viviendas de los trabajadores debe depender del número de trabajadores que viven en los locales y de las estructuras disponibles en los alrededores, así como de la calidad y la frecuencia de los transportes. El equipo directivo debe ser capaz de hacer frente a lesiones ligeras y los locales deben estar dotados de botiquines de primeros auxilios. Es necesario dar una respuesta adecuada a los problemas de salud menores como cuidados dentales y pequeñas cirugías. La enfermería debe disponer de un servicio de urgencias.

Finalmente, la higiene y la seguridad de los alimentos son dos problemas de salud importantes. Garantizar a los trabajadores alimentos sanos, variados y en cantidad suficiente aumenta su bienestar y previene los accidentes y los problemas médicos.

Protección en el sitio de trabajo

Debe diseñarse cuidadosamente un plan de protección que incluya medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de los robos y los ataques. No obstante, solo se debe recurrir a la fuerza con fines defensivos en función de la naturaleza y la amplitud de la amenaza.
El recurso de servicios de seguridad externa debe estar estrictamente regulado por un acuerdo contractual. Además, la Compañía debe tomar medidas para garantizar la seguridad de los desplazamientos entre el alojamiento y el lugar de trabajo si es necesario. Se debe prestar atención especial a la seguridad del transporte para las mujeres, especialmente después del anochecer. Asimismo, la Compañía debe poner a disposición de cada trabajador una caja fuerte o una caja de seguridad para guardar sus documentos de identidad y sus efectos personales.

Ocio y actividades sociales

A menudo, los trabajadores migrantes tienen dificultades para adaptarse a las costumbres locales y a las actividades culturales; es frecuente que la mano de obra migrante añore su país o que sufra depresiones. Para crear y favorecer un sentimiento de pertenencia (un criterio fundamental para la mejora del bienestar de los empleados y de la actividad general a largo plazo) es importante poner a disposición de los trabajadores instalaciones de ocio y recreativas como salas de televisión, salas de juegos, instalaciones deportivas, lugares de culto, etc. También se recomienda organizar actividades sociales y culturales en las viviendas o fuera de ellas como visitas culturales, torneos deportivos, salidas a la playa o a la ciudad, celebraciones de las fiestas religiosas, etc. Estas actividades dan a los empleados la oportunidad de conocer a otras personas y contribuyen a mantener su salud física y su bienestar.

Desafíos

Cumplimiento

Es difícil aplicar las normas internacionales relacionadas con el alojamiento cuando hay que utilizar instalaciones y equipos antiguos.

Intimidad

Teniendo en cuenta las limitaciones relacionadas con la higiene, la seguridad y las exigencias en materia de incendio para el alojamiento, puede ser difícil proporcionar a los trabajadores un nivel de intimidad adecuado.

Protección en el sitio de trabajo

Mantener unas medidas de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo y en las viviendas sin restringir indebidamente la libertad de movimiento de los trabajadores puede ser difícil.

Compromiso

Puede ser difícil garantizar el bienestar de los trabajadores en regiones remotas o con condiciones climáticas extremas.

¿Qué debe contener un botiquín de primeros auxilios?

(Extracto de la guía sobre el alojamiento de los trabajadores de la CFI-BERD).

No hay una lista tipo y todo depende de la evaluación de las necesidades del lugar de trabajo:

- un folleto con indicaciones generales sobre los primeros auxilios, por ejemplo, el folleto *HSE Basic advise on first aid at work* – Consejos básicos de primeros auxilios en el lugar de trabajo;
- tiritas autoadhesivas estériles precortadas de varios tamaños en paquetes individuales;
- dos parches oculares estériles.
- cuatro cabestrillos en paquetes individuales (preferentemente estériles);
- seis imperdibles de seguridad;
- seis apósitos secos estériles de tamaño medio (12 × 12 cm aprox.) en paquetes individuales;
- dos apósitos secos estériles de tamaño grande (18 × 18 cm aprox.) en paquetes individuales;
- un par de guantes desechables.

¿Qué debemos encontrar en un puesto de socorro?

El puesto de socorro debe contar con las instalaciones y equipos de primeros auxilios imprescindibles, por ejemplo:

- un lavabo con suministro de agua caliente y fría;
- agua potable y vasos desechables;
- jabón y servilletas de papel;
- un armario para el material de primeros auxilios;
- papeleras con pedal y bolsas desechables de color amarillo para residuos médicos o un contenedor de residuos médicos para una eliminación segura;
- una camilla con funda impermeable, orejeras y mantas limpias;
- una silla;
- un teléfono o cualquier otro dispositivo de comunicación;
- un registro de los incidentes que han requerido primeros auxilios;
- un desfibrilador.

Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de las reclamaciones

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía no debe retener los documentos de identidad. Si los trabajadores migrantes solicitan expresamente que el empleador conserve sus documentos por cuestiones de seguridad, deben existir procedimientos claros y sencillos que permitan que los trabajadores recuperen sus documentos en cualquier momento.
- La Compañía debe brindar una caja de seguridad a cada trabajador que viva en alojamiento comunitario.
- La Compañía debe asegurarse de que cualquier restricción que afecte la capacidad de los trabajadores a desplazarse libremente en la vivienda o fuera de esta, sea limitada a lo estrictamente necesario y que esté debidamente justificada.
- La Compañía debe esforzarse por establecer un diálogo con los trabajadores sobre las condiciones de alojamiento en las viviendas.
- Los trabajadores deben disponer de mecanismos de mecanismos de tratamiento de reclamaciones, que sean de fácil acceso.

Marco general

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Libertad de expresión.
- Libertad de asociación.
- Libertad de movimiento.
- Libertad religiosa.
- Derecho a la intimidad y a la seguridad.
- Derecho a la salud.
- Derecho de no discriminación.

En los alojamientos colectivos, como fuera, los trabajadores tienen libertades y derechos que deben respetarse y promoverse. Toda restricción a la libertad y a los derechos de los trabajadores en sus alojamientos debe examinarse cuidadosamente, no debe ser discriminatoria y debe estar debidamente justificada por la protección de las libertades y de los derechos de los demás (comunidades locales u otros trabajadores, por ejemplo).

Esto es especialmente importante para la libertad de movimiento de los trabajadores para los que, por su naturaleza, la libertad puede verse más limitada. Por tanto, es importante proporcionar un acceso fácil y flexible a los equipos y a los medios de transporte hacia los núcleos urbanos cercanos.
También deben tomarse en consideración otros derechos y libertades como la libertad de expresión, así como el acceso a medios de recurso y a mecanismos de reclamaciones.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Al restringir indebidamente la libertad de movimiento dentro y fuera de las viviendas y limitando la libertad de expresión de los trabajadores, la Compañía puede provocar descontento. Además, estas restricciones pueden generar eventuales problemas en la comunidad de trabajadores, crear tensiones con las comunidades locales cercanas y, en el peor de los casos, dar lugar a **acusaciones de secuestro, trabajo forzoso o explotación**. **Esto puede tener un impacto indirecto en el rendimiento laboral, así como en la reputación de la Compañía.**

¿Qué se puede hacer?

Normas de convivencia

Es importante elaborar normas de convivencia detalladas y comunicarlas claramente a los trabajadores. La persona encargada de la gestión del alojamiento debe considerar ofrecer una capacitación de bienvenida a los trabajadores en un idioma que puedan entender, utilizando, si es necesario, materiales didácticos reservados a las personas con un bajo nivel de alfabetización. La capacitación de bienvenida debe incluir una discusión sobre los derechos de los trabajadores, así como sobre las normas que rigen los locales, las consecuencias de la violación de estas normas y la posibilidad de recurrir a los mecanismos de representación, de presentación y tratamiento de reclamaciones.

Libertad de movimiento

Los empleadores que proporcionen alojamiento a sus trabajadores tienen la obligación de proteger su libertad de movimiento en la medida de lo posible. Cualquier limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores debe examinarse con atención, ser limitada y estar debidamente justificada. Por eso, **ningún empleador debe confiscar los documentos de identidad de un trabajador para restringir su libertad de movimiento**. La Compañía debe velar para que los trabajadores tengan libertad de movimiento dentro y fuera del alojamiento. También deben tener un acceso fácil a medios de transporte que les permitan ir a los núcleos urbanos cercanos. Cuando se impongan toques de queda, deben limitarse a lo necesario para el buen funcionamiento y la seguridad del alojamiento.

Consulta

Los procedimientos que permiten consultas entre las personas encargadas de la gestión de los alojamientos y los trabajadores residentes facilitarán la correcta gestión de los alojamientos y permitirán a la Compañía conocer las necesidades de los trabajadores y darles respuesta a su debido tiempo.
Estos mecanismos de consulta pueden llamarse «comités de alojamiento» o «comités de campo» y normalmente estarán compuestos por representantes de los trabajadores designados o elegidos por sus compañeros. El trabajo de estos comités puede cubrir distintos ámbitos, pero en general se encarga de temas relacionados con la cantina, las instalaciones sanitarias, los transportes, las telecomunicaciones, las tiendas de alimentación y las zonas y actividades recreativas. La Compañía debe procurar responder a necesidades especiales como la necesidad de celebrar fiestas religiosas o de respetar costumbres culturales.

Mecanismo de tratamiento de reclamaciones

Al igual que todos los trabajadores que viven en un alojamiento deben estar informados de las normas que rigen el alojamiento y de las consecuencias de la violación de estas normas, un procedimiento formal debe permitirles solucionar cualquier posible conflicto que pudiera surgir entre ellos o con las personas encargadas de la gestión del alojamiento, apelar y presentar reclamaciones relacionadas con el alojamiento.

Estos mecanismos deben indicarse claramente a los trabajadores y debe gestionarlos personal con la suficiente autonomía y recursos para garantizar la resolución de los conflictos a su debido tiempo.

Desafíos

Protección en el sitio de trabajo

Garantizar unas medidas de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo y en las viviendas sin restringir indebidamente la libertad de movimiento de los trabajadores puede ser muy difícil.

Representación de los trabajadores

Los mecanismos que favorecen la representación de los trabajadores deben tener en cuenta los diferentes orígenes nacionales, étnicos y culturales de los trabajadores.

Transparencia

Asegurarse de que los trabajadores que proceden de distintos países y que tienen un bajo nivel de alfabetización tengan la posibilidad de acceder de forma efectiva a los mecanismos de reclamaciones puede requerir bastante tiempo.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011), Capítulo IV. Derechos humanos; Capítulo V. Empleo y relaciones de trabajo.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Recomendación de la OIT n° 115 sobre la vivienda de los trabajadores (1961).

04

PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

Preámbulo **78**

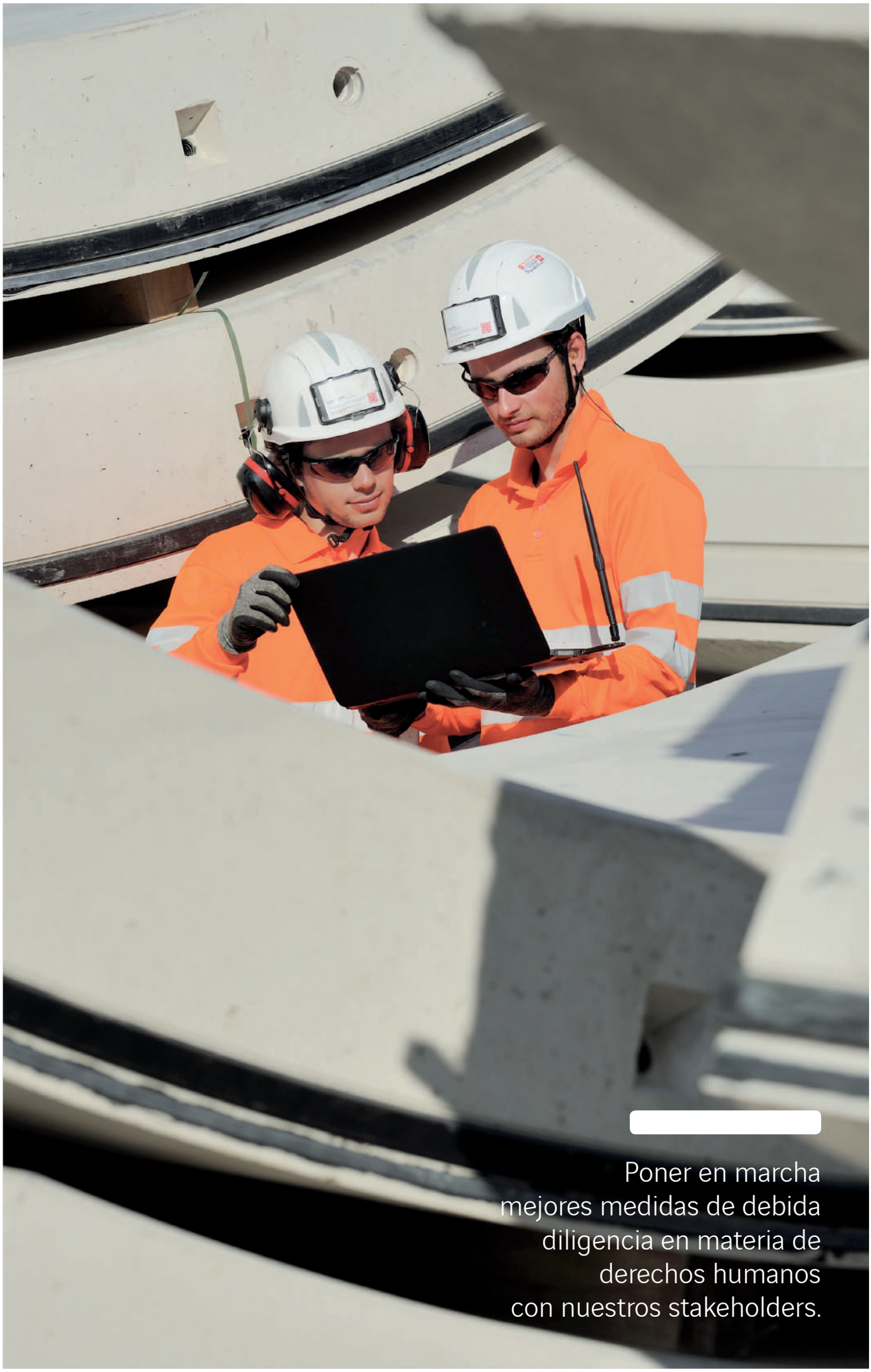
Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos 80

PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

La prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos en la cadena de valor requiere un conocimiento profundo de las prácticas de gestión de los stakeholders de nuestros proyectos. Por tanto, se trata de un proceso continuo que solo se puede poner en marcha a largo plazo.

Este capítulo detalla las etapas que las empresas del Grupo pueden implementar para conseguirlo y las líneas directrices establecen un enfoque que pretende asegurar de forma progresiva nuestra cadena de valor.

La expresión "cadena de valor" hace referencia a "los subcontratistas". En el caso de una concesión, la cadena de valor incluye también a las principales empresas contratantes, que son la empresa o el grupo de empresas encargados del contrato de construcción y de la operación.



Poner en marcha mejores medidas de debida diligencia en materia de derechos humanos con nuestros stakeholders.

Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- Concientizar a los dirigentes de la Compañía de los riesgos eventuales relativos a los derechos humanos relacionados con compañías subcontratistas y de las principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.
- Identificar los riesgos más críticos relativos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas subcontratistas y de las principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.
- Incluir referencias específicas a cuestiones relacionadas con derechos humanos, como parte de los procesos de licitación y de celebración de contratos con las empresas subcontratistas y principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.

Marco general

Numerosos especialistas y expertos han constatado que, a lo largo de los últimos 25 años, la subcontratación ha aumentado significativamente en el sector de la construcción y que esta práctica ya no se limita a tareas especializadas. Esto ha permitido a las grandes empresas constructoras concentrarse en la gestión de proyectos y no en la ejecución de las obras propiamente dichas.

Los contratistas generales o los concesionarios, en la parte alta de la cadena, disponen normalmente de políticas bien elaboradas en materia de derechos y de necesidades de los trabajadores, pero sus expectativas y su poder de control en cuanto a las condiciones de trabajo de sus subcontratistas son limitadas.

En un informe reciente, la Confederación Sindical Internacional insistió en que, en virtud de los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, así como de las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, las empresas constructoras tienen la obligación de respetar los derechos de los trabajadores. Esta obligación no solo concierne a los trabajadores que emplean directamente, sino también a los trabajadores de sus subcontratistas y de otras empresas. Esto es especialmente importante porque, en general, los subcontratistas son empresas más pequeñas para las que la mejora de las condiciones de trabajo tiene un impacto directo en los costes. Por tanto, a menudo se inclinan a hacer cumplir unas normas laborales de menor nivel y menos restrictivas para minimizar sus costes de producción.

Por eso, es importante implementar un **procedimiento** que permita asegurarse de que los subcontratistas respetan las líneas directrices VINCI relacionadas con los derechos humanos y que ponen en marcha un **dispositivo de gestión de riesgos** inherentes a estos temas.

El término «subcontratista», tal como se utiliza en el presente documento, se refiere a las empresas que realizan actividades y prestan servicios en nombre del operador o la firma o el grupo de empresas a cargo de la construcción y el operador. Este término no incluye la compra de materiales, materias primas o suministros de oficina.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

En general, se insta a las empresas a reforzar sus prácticas y sus sistemas de debida diligencia para evitar abusos en su cadena de valor. Las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil se hacen oír cada vez más y no dudan en interpelar a las empresas sobre las condiciones de trabajo de sus subcontratistas. Además, algunos clientes han reforzado sus códigos de conducta y sus sistemas de consulta y solo cierran proyectos con las empresas capaces de demostrar la existencia de buenas prácticas en materia de gestión de la subcontratación. Un número creciente de normas obligan a las grandes empresas a demostrar transparencia en cuanto a las medidas adoptadas para eliminar la vulneración de los derechos humanos en su cadena de valor.

¿Qué se puede hacer?

La Compañía debe adoptar un enfoque progresivo para la puesta en marcha de medidas de debida diligencia en materia de derechos humanos. Este enfoque se inscribe en el marco de la gestión de relaciones con los subcontratistas. Las cinco etapas indicadas a continuación sirven para grandes como para pequeños proyectos y se pueden implementar en cualquier proyecto independientemente de su madurez en materia de gestión de los derechos humanos. Además, el enfoque propuesto se puede adaptar fácilmente para tratar los problemas locales y la Compañía será capaz de llevar a cabo las distintas etapas en función de las exigencias del proyecto y del nivel de exposición a los riesgos relacionados con los derechos humanos.

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4	ETAPA 5
MAPEAR los riesgos relacionados con los derechos humanos	**UTILIZAR CRITERIOS** relacionados con los derechos humanos en los procesos de selección	**AÑADIR CLÁUSULAS** relacionadas con los derechos humanos en los contratos	**CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO** de las normas relacionadas con los derechos humanos	**ELABORAR** procedimientos de seguimiento

El enfoque en cinco etapas pretende ayudar a la Compañía a elaborar e implementar un enfoque basado en los derechos humanos a nivel del proyecto. **Es importante ser consciente de que el plan de gestión de riesgos es un proceso continuo**. Se requieren sistemas de evaluación y gestión de riesgos para identificar constantemente los riesgos potenciales y graves de abuso de los derechos humanos y desarrollar estrategias de gestión de riesgos a lo largo de la vida del proyecto.

ETAPA 1: mapear los riesgos relacionados con los derechos humanos para los subcontratistas

La Compañía debe realizar una evaluación de riesgos de sus subcontratistas para:

- identificar los problemas más relevantes relacionados con los derechos humanos;
- adoptar en cada proyecto un enfoque adaptado a la integración de los derechos humanos en la gestión de la subcontratación.

La naturaleza de los riesgos puede variar en función de las actividades de los subcontratistas, de las relaciones contractuales y de la zona geográfica en la que se ejerce la actividad.

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

En todos los proyectos, identificar los riesgos más destacados relacionados con los derechos humanos y asociados a la actividad subcontratada.

Identificar, evaluar y jerarquizar los riesgos relacionados con los derechos humanos

- **Los ámbitos más frecuentes de riesgo de impacto en los derechos humanos al recurrir a la subcontratación en el sector de la construcción son principalmente los siguientes:**
  - las prácticas de contratación de los subcontratistas (por ejemplo, la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso debido a los gastos de contratación, la sustitución de los contratos y la libertad de movimiento);
  - las condiciones de trabajo (por ejemplo, salud, seguridad y protección, salario, discriminación, representación de los trabajadores y los trabajadores menores de edad);
  - las condiciones de vida (por ejemplo, la salud y la seguridad, la dignidad humana respecto a las normas de convivencia, así como las restricciones a la libertad de movimiento de los trabajadores);
  - la vulneración de los derechos de las comunidades locales, incluyendo los derechos medioambientales, económicos, sociales y culturales.

- **Los principales factores de riesgo a tener en cuenta son:**
  - el contexto de los derechos humanos en el país o en la región en la que se ejerce la actividad;
  - el tipo de actividad subcontratad (por ejemplo, las actividades con gran cantidad de mano de obra compuesta por trabajadores poco cualificados suelen estar más en riesgo);
  - las características principales de los subcontratistas (agencia/subcontratista, tamaño, tipo de contratación en vigor, recurso a trabajadores migrantes, «subcontratación en cascada», etc.).

- **La priorización de riesgos debe basarse en una matriz de tipo «frecuencia/gravedad» de riesgos.** Basándose en los riesgos identificados, la Compañía debe priorizar los derechos más importantes afectados utilizando los siguientes criterios:
  - **la frecuencia** es la probabilidad de que se produzca una situación de riesgo relacionada con los derechos humanos a lo largo de los siguientes meses o años;
  - **el alcance** corresponde al número de subcontratistas y de trabajadores que pueden verse afectados negativamente;
  - **la gravedad** se refiere a la naturaleza crítica de la repercusión relacionada con los derechos humanos en los trabajadores, el proyecto y la Compañía en caso de que se produzca una situación de riesgo;
  - se pueden tener en cuenta otros criterios para evaluar **el nivel de presión** de la Compañía en el subcontratista: la importancia de los subcontratistas para el proyecto (volumen de compra, tipo de relaciones), los vínculos con la Compañía (directos o indirectos) y la influencia en el subcontratista y en los problemas relacionados con los derechos humanos.

Los riesgos identificados deben gestionarse durante todas las fases del proyecto

Una vez que se han identificado los riesgos, la Compañía debe definir correctamente las medidas a adoptar para prevenir o atenuar estos riesgos.

Las opciones en materia de gestión de riesgos consisten en:

Evitar

Utilizar, en la medida de lo posible, otro enfoque menos arriesgado.

Atenuar

Elaborar un plan de reducción de los riesgos que incluya problemas relacionados con los derechos humanos en la gestión de la subcontratación (ver etapas 2 a 5).

Asumir

En ocasiones, simplemente aceptar que, si el riesgo es bajo o moderado, puede ser imposible que influya en este último.

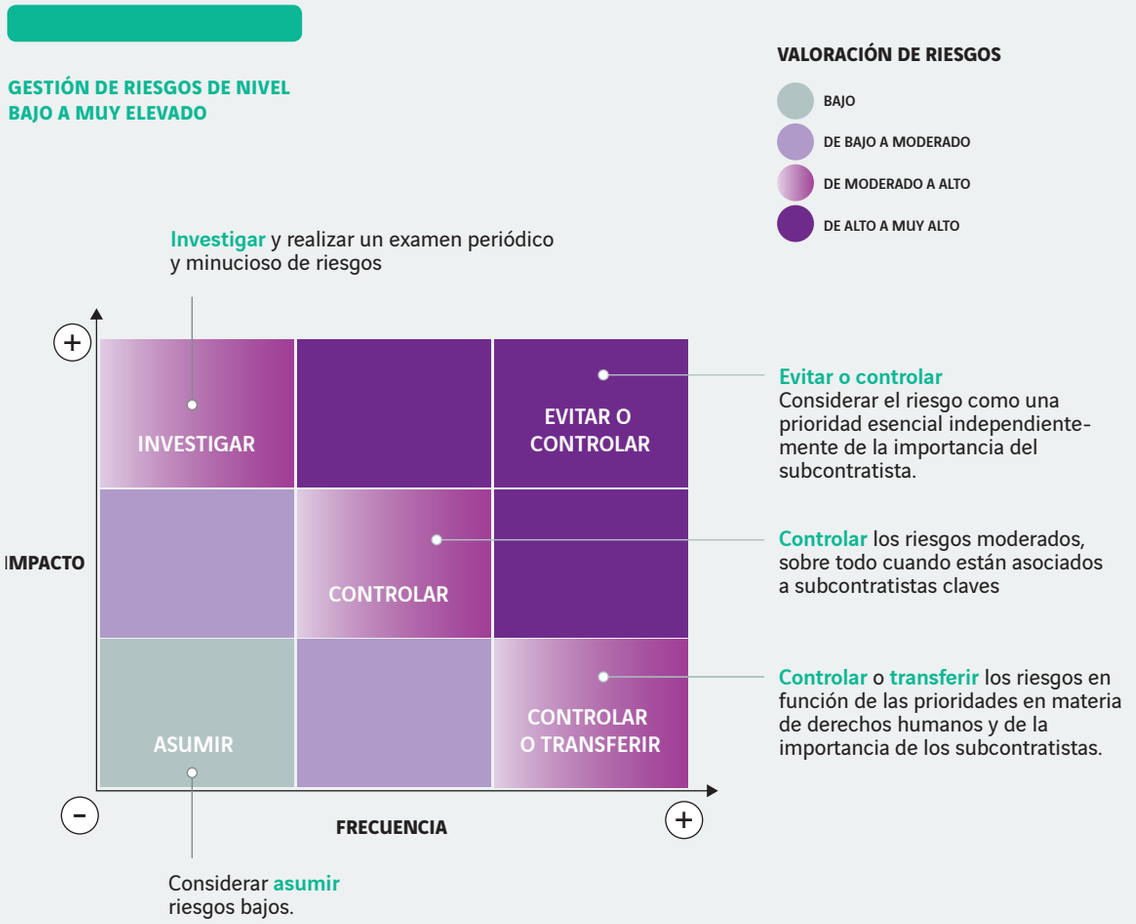
Investigar

Cuando se trata de un riesgo relacionado con los derechos humanos con poca visibilidad, es importante seguir examinando el riesgo.

Transferir

Asignar a un tercero la responsabilidad del riesgo, generalmente mediante un contrato (por ejemplo, solicitar a agencias o a un subcontratista más experimentado que gestione la aplicación de las líneas directrices VINCI). Es conveniente destacar que la Compañía no puede externalizar el 100 % de los riesgos relacionados con los derechos humanos y que, al menos, debería controlar la aplicación efectiva de las líneas directrices VINCI por parte de terceros.

GESTIÓN DE RIESGOS DE NIVEL BAJO A MUY ELEVADO



ETAPA 2: uso de criterios relacionados con los derechos humanos en la selección de los subcontratistas

Durante el procedimiento de cualificación y selección de nuevos subcontratistas, la Compañía debe conocer y evaluar la capacidad de los subcontratistas de adecuarse a las líneas directrices VINCI relacionadas con los derechos humanos. Para seleccionar al mejor candidato, es importante incluir un número limitado de preguntas muy precisas en las licitaciones que cubran los riesgos operativos identificados durante el procedimiento de mapeo.
Demasiadas preguntas generales sobre los derechos humanos pueden ser contraproducentes, sobre todo en las pequeñas empresas.
Del mismo modo, las exigencias en materia de derechos humanos deberían ser sencillas y evaluables. Por tanto, es necesario ajustar estos criterios en función de los resultados del mapeo (ver etapa 1).

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

Las preguntas a los licitadores deben incluir criterios relacionados con los principales riesgos de vulneración de los derechos humanos identificados en la etapa 1.

Durante la licitación, hable con los subcontratistas sobe los derechos humanos, los riesgos identificados y sus exigencias.

Criterios relacionados con los derechos humanos en el procedimiento de adjudicación del contrato

- **Solicitud de información**

Independientemente de que la adjudicación del contrato sea más o menos formal, es conveniente empezar con un cuestionario breve para obtener información sobre la forma en la que los subcontratistas tratan estos temas. Además, este cuestionario permite comprender mejor los problemas potenciales que detectan y mejorar la evaluación de riesgos.

- **Precalificación (en caso de licitación restringida)**

Las preocupaciones relacionadas con los derechos humanos pueden mencionarse en cuestionarios de precalificación. Estos cuestionarios permiten además seleccionar a los subcontratistas en función de sus conocimientos y de sus prácticas en materia de derechos humanos.
Cuando se identifican riesgos muy elevados o cuando los contratos son importantes, puede ser necesaria una auditoría de precalificación sobre los derechos humanos.

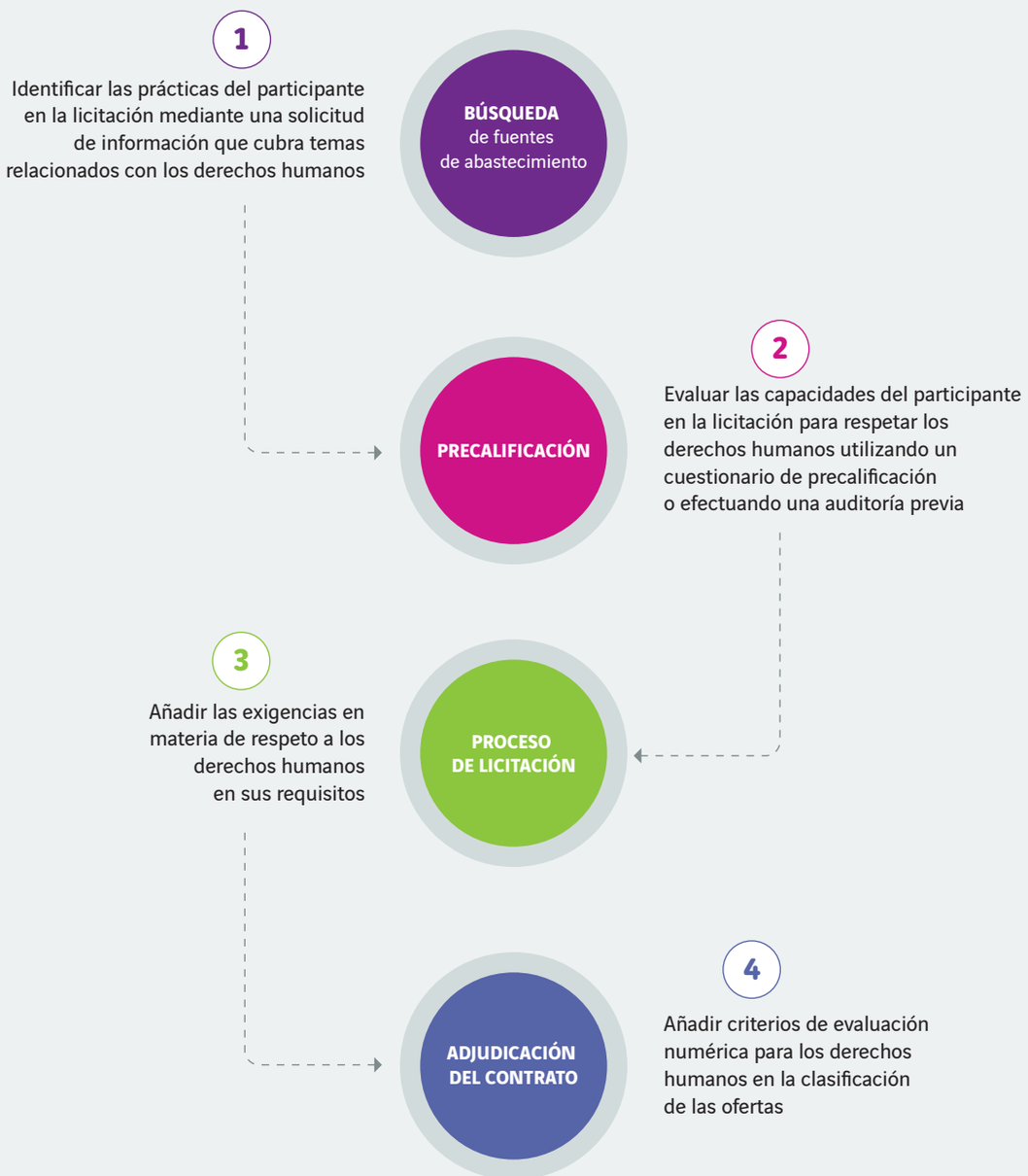
- **Proceso de licitación y adjudicación del contrato**

Las principales expectativas en materia de derechos humanos deben estar cubiertas mediante exigencias específicas.
La Compañía debe proporcionar indicaciones claras sobre sus expectativas en materia de respeto a los derechos humanos y sobre la manera en la que pretende controlar su aplicación, así como sobre sus exigencias relacionadas con la cadena de subcontratación (es decir, los subcontratistas de rango 2, 3 o más).

Para ello, la licitación puede incluir criterios de evaluación ponderados de los aspectos relacionados con los derechos humanos (criterios independientes relacionados con los derechos humanos o criterios que formen parte de los criterios de calidad/salud y seguridad).
El objetivo es comparar a los subcontratistas en cuanto a las prioridades absolutas en materia de derechos humanos identificadas durante el mapeo. En un momento dado, estos criterios pueden ser decisivos para la selección. Del mismo modo, una vez que se adjudica el contrato, se puede poner en marcha un plan de acción basado en estos resultados para mejorar las prácticas de los subcontratistas relacionadas con los derechos humanos (con capacitación, por ejemplo).

EN RESUMEN:

TEMAS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS
EN UN PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DE CONTRATO



ETAPA 3: añadir cláusulas relacionadas con los derechos humanos en los contratos

Al tratar con subcontratistas, la Compañía siempre debe **hacer referencia explícita** al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a los Convenios fundamentales de la OIT o a las líneas directrices VINCI en materia de derechos humanos.
Además, la Compañía debe incluir exigencias relacionadas con los derechos humanos en los contratos que firma con los subcontratistas para asegurarse de que estos últimos se adaptan a estos principios. **Estas cláusulas contractuales pueden incluir sanciones financieras o incluso la rescisión del contrato como último recurso si los subcontratistas no toman las medidas correctivas necesarias**.
Es importante recordar que los riesgos relacionados con los derechos humanos deben discutirse previamente durante la licitación y seguir tratándose durante la relación con el subcontratista.

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

En el contrato, añadir una cláusula general sobre los derechos humanos y/o una cláusula sobre los riesgos más graves relacionados con los derechos humanos tal y como se han identificado en el mapa de riesgos (etapa 1).

Comunicar las líneas directrices VINCI

- Se recomienda incluir en todos los contratos firmados con los subcontratistas las líneas directrices VINCI en materia de derechos humanos, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Códigos de Conducta de proveedores y subcontratistas.
- En lugar de imponer obligaciones restrictivas, este documento permite que la Compañía comparta sus valores con sus subcontratistas.

Establecer condiciones obligatorias

- **Objetivo de la prestación**: las exigencias en materia de derechos humanos deben incluirse como parte del objetivo de la prestación (por ejemplo, expectativas en materia de condiciones de trabajo, control de la cadena de subcontratación, control o realización de informes, etc.).
- **Control del respeto a los derechos humanos**: añadir cláusulas adicionales en las que el subcontratista acepte la supervisión del equipo de dirección o de auditores externos encargados de evaluar la forma en la que se adapta a las líneas directrices VINCI sobre los derechos humanos.
- **Sanciones**: las disposiciones relacionadas con sanciones económicas pueden ser útiles si algunos subcontratistas no aplican de forma correcta las líneas directrices VINCI (o las exigencias específicas de la Compañía). Sin embargo, es recomendable recurrir a las sanciones económicas de forma moderada y efectuar controles estrictos, ya que estas sanciones pueden tener efectos no deseados (por ejemplo, se pueden considerar una nueva fuente de ingresos para la Compañía). Se debe hacer varias advertencias al subcontratista antes de imponer sanciones económicas.
- **Resolución anticipada**: es necesaria una cláusula de protección para hacer frente a los incumplimientos graves de las exigencias en materia de derechos humanos.

Ejemplo de exigencias en materia de condiciones de vida

- Buenas prácticas de Soletanche Freyssinet: aplicación de «normas de alojamiento y de bienestar de los trabajadores» coherentes con las líneas directrices VINCI.
- Buenas prácticas de QDVC (en Catar): algunos criterios no son negociables. En caso de incumplimiento, QDVC puede:
  - solicitar que se reubique a los trabajadores del subcontratista en un alojamiento que cumpla las normas;
  - establecer sanción económica: [x % del precio de subcontratación/por x] al día;
  - finalizar los contratos.

EN RESUMEN:

TEMAS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS
QUE DEBEN INCLUIRSE EN LOS CONTRATOS DE SUBCONTRATACIÓN

CONDICIONES GENERALES

Añadir menciones relacionadas con los derechos humanos como, por ejemplo, una política relacionada con los derechos humanos o un código de conducta.

OBJETO DE LA PRESTACIÓN

Indicar sus especificaciones como, por ejemplo, normas o expectativas específicas en materia de derechos humanos.

CONTROL

Añadir una cláusula de control del respeto a los derechos humanos para asegurarse de que el subcontratista acepta auditorías de usted o de un tercero.

CLÁUSULAS DE PROTECCIÓN

Las cláusulas que establecen sanciones o la rescisión del contrato pueden ser útiles para gestionar el incumplimiento de las normas relacionadas con los derechos humanos.

ETAPA 4: controlar el cumplimiento de las exigencias en materia de derechos humanos

Controlar que los subcontratistas cumplan con las líneas directrices VINCI relacionadas con los derechos humanos debe ser un elemento clave en la gestión de riesgos de la Compañía. Los resultados de este control pueden incluirse en los indicadores de desempeño (key performance indicator - KPI) del subcontratista. Esto permitirá centrar la atención de los proveedores en temas relacionados con derechos humanos y en la exposición a riesgos de vulneración de estos derechos.

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

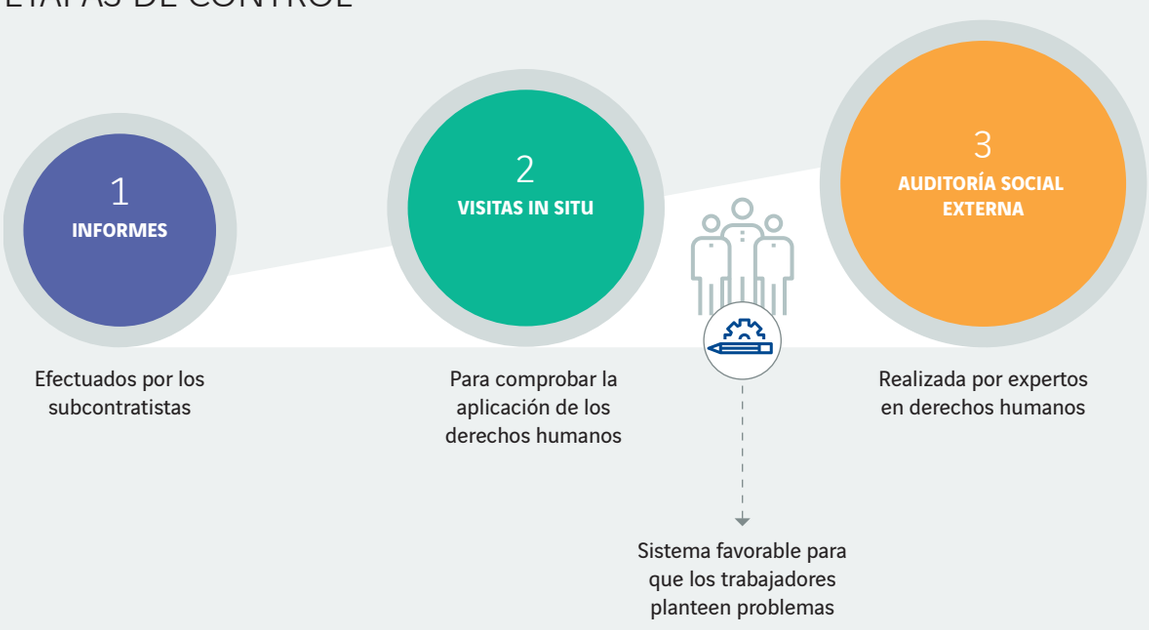
Organizar una auditoría interna con el equipo encargado de salud y seguridad para asegurarse de que los subcontratistas cumplan con las exigencias en materia de derechos humanos.

Controlar el cumplimiento de las normas relacionadas con los derechos humanos

- **Estudio teórico/documentario**: la evaluación puede realizarse a través de informes continuos o de la autoevaluación periódica del subcontratista en el marco de un estudio del rendimiento de proveedores, por ejemplo.
- **Visitas en obra**: el equipo del proyecto puede evaluar el cumplimiento de las exigencias en visitas a los subcontratistas o en el marco de auditorías sobre la salud y seguridad o auditorías de conformidad.
- **Puesta en marcha de un mecanismo** que permita a los trabajadores de los subcontratistas informar de cualquier problema relacionado con los derechos humanos.
- **Auditorías externas sobre el respeto a los derechos humanos**: el equipo del proyecto puede acudir a auditores externos especializados en derechos humanos. Estas auditorías pueden ser útiles para controlar los riesgos relacionados con los derechos humanos de nivel alto y complejos.
  La estrategia de control debe depender del tipo y de la gravedad de los riesgos.

EN RESUMEN:

ETAPAS DE CONTROL



ETAPA 5: seguimiento

El seguimiento debe adecuarse a la duración de la relación contractual. Las expectativas pueden ser distintas cuando los subcontratistas se encargan de las actividades subcontratadas durante un periodo largo o corto.
Los equipos del proyecto deben gestionar activamente todos los problemas que se produzcan a lo largo de la evaluación para asegurarse de que:

- se identifican las causas raíz de los incumplimientos e infracciones;
- los riesgos de derechos humanos se actualizan para abordar los problemas identificados;
- los subcontratistas participan en el diálogo para mejorar sus resultados a largo plazo en materia de derechos humanos.

¿POR DÓNDE EMPEZAR EN ESTA ETAPA?

Cuando se detectan casos de incumplimiento, solicitar al subcontratista que tome medidas correctivas antes de una fecha de finalización acordada.

Cuando se detectan incumplimientos, debe elaborarse un plan de medidas correctivas (PMC)

Debe incluir, por ejemplo:

- las medidas correctivas aceptadas por el subcontratista;
- la fecha de finalización estimada (en función de la gravedad del incumplimiento y de la duración del proyecto);
- los métodos de supervisión.

La colaboración con subcontratistas importantes y de larga data puede reforzarse con programas a medio o largo plazo. Estos programas pueden incluir la capacitación en gestión y un plan de mejora para el subcontratista. La puesta en marcha de un sistema de certificación y de una «curva de aprendizaje» también ayuda a estructurar el plan de mejora del subcontratista.

Examinar los resultados del subcontratista y los KPI relacionados con los derechos humanos

- Varios métodos permiten comprobar si se han añadido mejoras (por ejemplo, análisis de documentos, encuesta anónima y nuevas auditorías, incluyendo controles sorpresa para temas sensibles). Basándose en los casos de incumplimiento detectados y las mejoras añadidas, la Compañía examinará los KPI del subcontratista.
- En esta fase, los subcontratistas pueden necesitar apoyo de la Compañía para poner remedio a algunos casos de incumplimiento.

Gestionar los incumplimientos graves y recurrentes

Cuando los subcontratistas no están dispuestos a hacer avances o sus avances son demasiado lentos respecto a las expectativas de la Compañía, esta puede contemplar la finalización del contrato de subcontratación. Es importante que la Compañía haga las advertencias adecuadas al subcontratista antes de finalizar el contrato, ya que la rescisión debe considerarse siempre como el último recurso.

IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CONTROL	DEFINIR UN PLAN DE MEDIDAS CORRECTIVAS	EXAMINAR EL DESEMPEÑO SOCIAL
Jerarquizar los casos de vulneración de los derechos humanos (menores/mayores). **Identificar** las principales causas raíz. **Actualizar** en consecuencia el mapa de riesgos relacionados con los derechos humanos.	**Acordar** con el subcontratista las medidas correctivas y las fechas de finalización. **Elegir** los métodos de comprobación que servirán para controlar si se han realizado mejoras.	**Comprobar** si se han realizado mejoras y actualizar la cualificación de los subcontratistas. Si es necesario, **ayudar** a los subcontratistas a poner remedio a algunos casos residuales de vulneración.

Desafíos

Transparencia

A pesar de la voluntad de los subcontratistas para solucionar los problemas relacionados con los derechos humanos a nivel de su propia cadena de suministro, el nivel de infracciones y el número de entidades implicadas son tan numerosas en ocasiones que es difícil controlar sus prácticas de forma eficaz.

Compromiso

En muchos países, los subcontratistas pueden estar poco sensibilizados con las normas relacionadas con los derechos humanos.
Por ello, puede ser difícil para la Compañía, que ejerce su actividad a corto y medio plazo en el país, exigir a los subcontratistas locales que apliquen normas rigurosas relacionadas con los derechos humanos en su actividad y entre sus subcontratistas.

Supervisión

Realizar auditorías puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo de los subcontratistas, especialmente en lo relacionado con las condiciones de trabajo básicas como salud y seguridad o la duración de la jornada laboral.
No obstante, puede ser difícil llevar a cabo una investigación a profundidad sobre las prácticas de los subcontratistas en lo relacionado con temas más complejos como las prácticas de contratación, los salarios y las horas extras, los periodos de descanso, las vacaciones o la no discriminación.

Proporcionalidad

Es difícil promover el refuerzo de las capacidades de los trabajadores y los mecanismos de tratamiento de reclamaciones sin interferir con la actividad de los subcontratistas. Esto requiere que haya un clima de confianza a largo plazo, lo que puede ser difícil de alcanzar.

Cumplimiento

Es difícil promover el cumplimiento de la mejora continua en las prácticas de los subcontratistas dado que el sector de la construcción se caracteriza por operaciones puntuales y de corta duración con numerosos colaboradores.

Declaraciones y convenciones internacionales:

- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Principios de Dhaka para una migración con dignidad (2012).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Principios sindicales mundiales sobre las agencias de empleo de personal temporal (2011).
- Proyecto de Normas publicado por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los derechos humanos y las sociedades (2010).

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n° 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y su Protocolo (2014).
- Convenio n° 30 sobre las horas de trabajo (1930).
- Convenio n° 181 sobre las agencias de empleo privadas (1987).
- Convenio n° 96 sobre las agencias retribuidas de colocación (1949).
- Convenio n° 97 sobre los trabajadores migrantes (1949).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), artículos 11, 13 y 16.
- Convenio n° 111 sobre la discriminación (1958).
- Convenio n° 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975).
- Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Convenio n° 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970).
- Convenio n° 138 sobre la edad mínima (1973).
- Convenio de la OIT n° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985).
- Convenio de la OIT n° 1 sobre las horas de trabajo (1919).
- Convenio de la OIT n° 14 sobre el descanso semanal (1921).
- Recomendación de la OIT n° 115 sobre la vivienda de los trabajadores (1961).

Leyes nacionales relacionadas con la debida diligencia y a la transparencia en la cadena de valor:

- *The Transparency in Supply Chains provision in the Modern Slavery Act* (UK 2015) [Disposiciones en materia de transparencia de las cadenas de suministro en el marco de la Ley sobre la esclavitud moderna en Reino Unido].
- *The California Transparency in Supply Chain Acts* (2012) [Leyes de California relacionadas con la transparencia de las cadenas de suministro].
- *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et aux entreprises donneuses d'ordres* (2017) [Ley francesa sobre la obligación de que las empresas multinacionales pongan en marcha un plan de vigilancia].

05 COMUNIDADES LOCALES

Preámbulo	**94**
Asuntos socio-ambientales	98
Asuntos relacionados con tierras	105
Diálogos con la comunidad, compromisos y manejo de las reclamaciones	109

COMUNIDADES LOCALES

DERECHOS HUMANOS APLICABLES:

- Derecho a la seguridad y a la protección.
- Derecho a la salud.
- Derecho a un nivel de vida decente.
- Derecho a la tierra y a la propiedad.
- Derecho a la información.
- Derecho de participación del público en el proceso de decisiones.
- Derecho de acceso a la justicia en materia medioambiental.

Los proyectos de construcción y explotación de infraestructuras pueden tener repercusiones en las comunidades locales. En un primer momento, el cliente es responsable de las relaciones con las poblaciones locales en las que repercute. No obstante, los concesionarios y los constructores también tienen responsabilidades. Deben trabajar en estrecha colaboración con el cliente para identificar, evitar y atenuar el impacto negativo en el medio ambiente y en los medios de subsistencia de las comunidades.

Las empresas deben hacer lo posible para evitar, minimizar y atenuar el impacto negativo en el medio ambiente y en los medios de subsistencia de las comunidades. Cuando algunas prácticas vulneran los derechos fundamentales de las comunidades locales, estas actividades deben interrumpirse o limitarse y deben ponerse en marcha medidas correctivas conjuntamente con los representantes de las comunidades locales.

En esta parte, las líneas directrices proporcionan recomendaciones detalladas para evitar la vulneración de los derechos fundamentales de las comunidades locales y minimizar el impacto negativo potencial al que se puede enfrentar una empresa cuando trata con comunidades locales. Su puesta en marcha atañe los proyectos de infraestructuras de gran envergadura de concesiones o construcciones.

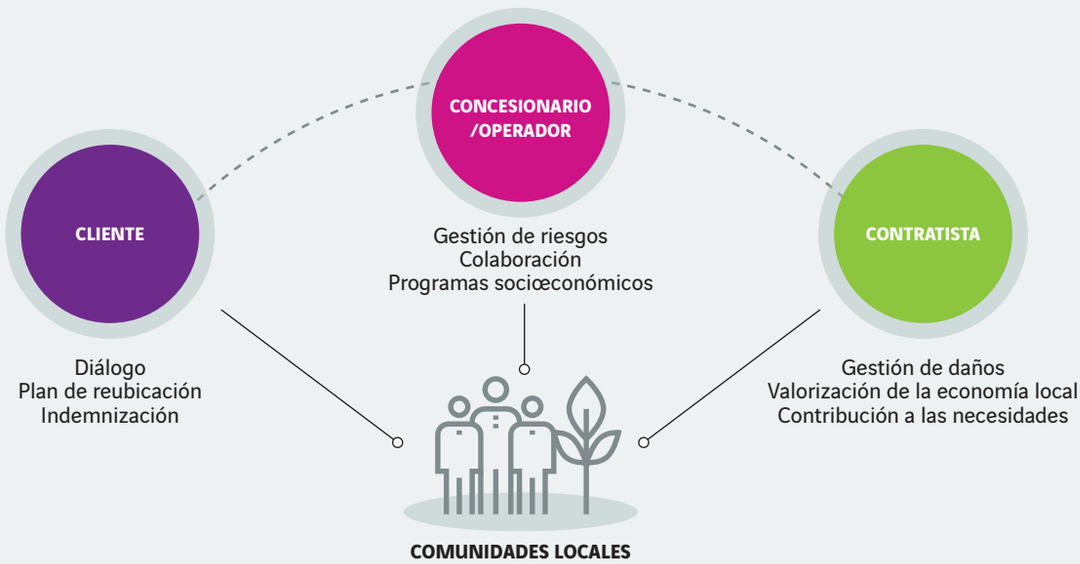
Deben considerarse tres tipos de retos:

ASUNTOS SOCIO-AMBIENTALES
ASUNTOS RELACIONADOS CON TIERRAS
DIÁLOGOS, COMPROMISOS Y TRATAMIENTO DE LAS RECLAMACIONES

Las Naciones Unidas estiman que hay 370 millones de pueblos autóctonos repartidos en 90 países.

Diferenciar las funciones y responsabilidades que conciernen al cliente, al concesionario y al contratista

EL CLIENTE, EL CONCESIONARIO Y EL CONTRATISTA DE UN PROYECTO NO ASUMEN LAS MISMAS RESPONSABILIDADES EN SUS RELACIONES CON LAS COMUNIDADES LOCALES.



El cliente, que en la mayoría de casos es una **administración pública**, es, por lo general, el encargado de tratar con las comunidades locales consultándoles sobre el proyecto. Cuando el proyecto implica el desplazamiento de poblaciones, **el cliente, por lo general, está obligado a elaborar y poner en marcha un plan de reubicación e indemnizar como es debido a las poblaciones afectadas**.

El concesionario y el contratista también tienen responsabilidades en cuanto a sus relaciones con las comunidades locales.

El concesionario y el contratista deben gestionar todos los riesgos con un posible impacto negativo a largo plazo en las comunidades, ya que las concesiones pueden durar de 20 a 50 años. Para evitar que la comunidad se oponga al proyecto, el concesionario debe trabajar en estrecha colaboración con las autoridades locales o nacionales (en función del tipo y de la amplitud del proyecto) y con los representantes de las comunidades locales. Se recomienda encarecidamente al concesionario y al contratista la elaboración de un programa que favorezca la economía local y poner en marcha acciones en el marco de su responsabilidad social y medioambiental como empresa.

Como Compañía constructora, el desafío consiste en garantizar en la medida de lo posible la gestión de los daños resultantes de las obras de construcción, que se efectúan durante un periodo limitado. Asimismo, la Compañía constructora puede comprometerse a maximizar los efectos positivos de su actividad en la economía local contratando mano de obra local y desarrollando una sólida cadena de suministro local. Bajo la supervisión del concesionario o del ordenante, la Compañía constructora también puede contribuir al desarrollo socioeconómico de la región gracias a acciones que den respuesta a las necesidades de las comunidades locales.

Es importante ser consciente de que **al concesionario y a la Compañía constructora les interesa examinar el compromiso del cliente con la comunidad** para saber si las medidas actuales o adoptadas en el pasado favorecen o no una relación constructiva y si han contribuido o no a gestionar el impacto negativo actual y potencial del proyecto.

Definición de las comunidades locales

El término «comunidad local» designa a las poblaciones que viven en la zona de influencia del proyecto.
Las comunidades locales afectadas son aquellas que están sometidas a los riesgos o al impacto de un proyecto. El impacto puede tener lugar a corto plazo y/o a largo plazo. Este impacto puede ser positivo cuando se crea empleo y se revitaliza la economía local, pero también puede ser negativo cuando provoca contaminación atmosférica, visual y sonora, deterioro del medio ambiente y presión territorial, etc. Este impacto externo puede afectar a la salud, a los recursos económicos y a las instalaciones recreativas de las comunidades locales. En ocasiones, las personas afectadas se ven obligadas a abandonar su tierra debido a la contaminación, a cambios radicales que afectan sus formas tradicionales de aprovechamiento de la tierra o a expulsiones obligatorias justificadas por el tipo de proyecto.

Los pueblos autóctonos son un tipo de comunidad local específico: son especialmente vulnerables y requieren una atención especial.
Tal y como estipula el derecho internacional, los grupos autóctonos tienen tendencia a compartir cuatro elementos comunes:

- existen histórica y geográficamente en un territorio en los Estados-nación actuales;
- se distinguen por sus condiciones sociales, culturales y económicas. Independientemente de su estatus jurídico, conservan sus instituciones culturales, económicas, sociales o políticas propias o algunas de ellas, además de su lengua;
- los pueblos autóctonos se autoidentifican como autóctonos y se les considera como tales;
- frecuentemente son el blanco de marginalización y discriminación.

Según las Naciones Unidas, se estima que **hay 370 millones de autóctonos** en el mundo **repartidos en 90 países**. Los pueblos autóctonos no son un grupo homogéneo y pueden identificarse con nombres y conceptos distintos: grupos étnicos, tribus, naciones originarias, etc.

El respeto a los medios de subsistencia de los pueblos autóctonos se ha convertido en un compromiso principal en materia de derechos humanos y tienen un estatus especial en virtud del derecho internacional. Sin embargo, debido a su marginalización socioeconómica y jurídica, los pueblos autóctonos tienen una capacidad de hacer valer sus derechos limitada. Tienen más riesgo de verse expuestos a procedimientos injustos y rápidos que las comunidades locales no autóctonas. Del mismo modo, son más vulnerables en caso de transformación y explotación de las tierras y de los recursos naturales.

Derechos fundamentales de las comunidades locales

Los derechos fundamentales de las comunidades locales engloban el derecho a la seguridad y a la protección, el derecho a la propiedad y a una indemnización en caso de expropiación y el derecho a estar protegidos contra los posibles perjuicios. El acceso al agua y a suelos no contaminados es un elemento de su derecho a la salud. Además, las poblaciones locales también tienen derecho a acceder a la información sobre las actividades de las empresas para saber si deben protegerse y proteger a sus familias de los efectos perjudiciales.

Asuntos socio-ambientales

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe buscar comprender los impactos negativos potenciales de sus proyectos lo más pronto posible haciendo una caracterización de los riesgos potenciales y procediendo a una evaluación del impacto sobre las comunidades.
- La Compañía debe esforzarse por elaborar un plan de acción que indique en detalle las acciones que permitan minimizar, mitigar o compensar los impactos sociales, ambientales y económicos negativos, identificando al mismo tiempo las oportunidades y las acciones que permitan desarrollar los impactos positivos del proyecto en las comunidades locales.
- Se recomienda a la Compañía evaluar impactos socioeconómicos positivos de sus actividades en la región y adoptar medidas que favorezcan esos impactos (por ejemplo, formación y contratación de trabajadores locales, desarrollo de una cadena de abastecimiento con proveedores locales, etc.).
- En la medida de lo posible, la Compañía debe tratar, al final del proyecto, de transformar sus infraestructuras de obra en instalaciones que puedan ser útiles a las poblaciones locales (por ejemplo, centro de salud, centro comunitario, espacios recreativos, etc.).

Marco general

Las comunidades locales son aquellas situadas en las proximidades del proyecto.

Las comunidades locales pueden verse afectadas por el impacto potencial del proyecto a corto, medio y largo plazo. Este impacto puede ser positivo, pero también puede ser negativo y afectar considerablemente al medio ambiente, la economía, los medios de subsistencia, la estructura social y la comunidad misma.

FACTORES POTENCIALES DE IMPACTO

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si la Compañía no tiene en cuenta los posibles problemas medioambientales, sociales, económicos y de seguridad puede vulnerar los derechos de las comunidades locales. Esto puede provocar tensiones entre los miembros de la comunidad y hostilidad hacia la Compañía o el proyecto. Esto podría llevar a una cobertura mediática negativa y a acciones legales contra la Compañía por violación de los derechos humanos. Además, todo esto puede perjudicar la reputación de la Compañía y preocupar a sus clientes e inversores potenciales.

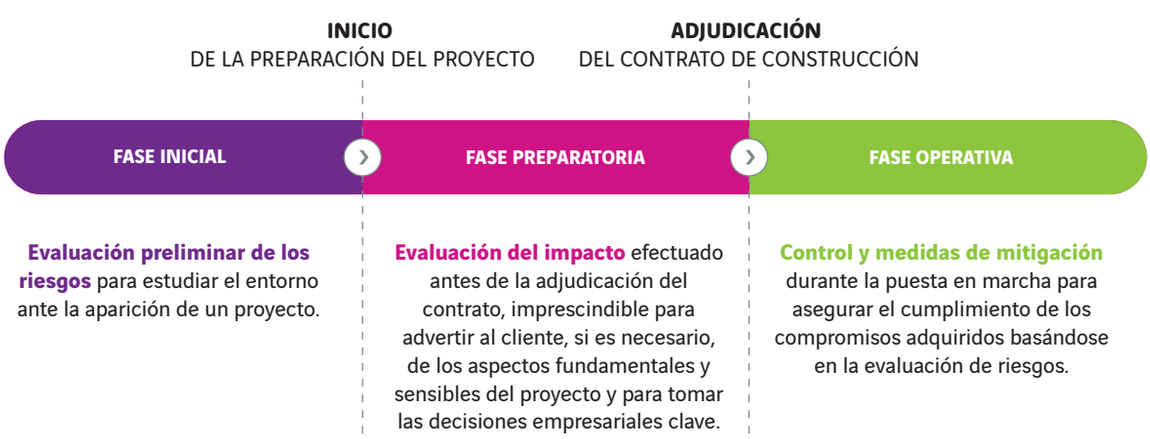
¿Qué se puede hacer?

Evaluación de los temas sociales y medioambientales

Antes de emprender un proyecto y durante la fase preparatoria, la Compañía debe realizar una evaluación de los temas sociales y medioambientales que puedan tener un impacto en las comunidades afectadas por el proyecto.
Esta evaluación tiene el objetivo de identificar los riesgos y las oportunidades existentes para los titulares de derechos locales, así como la eventual falta de conocimiento que requiera una atención especial.

La evaluación debe cubrir todos los temas relacionados con los derechos medioambientales, socioeconómicos y culturales de las comunidades locales. Debe permitir determinar su naturaleza y grado de gravedad y, saber si presentan riesgos importantes para los derechos de las comunidades locales. Un riesgo de impacto negativo no corresponde a una violación de los derechos humanos, pero pone en evidencia el riesgo de que se produzca.

La evaluación también debe indicar si algunas de las políticas pueden dar una respuesta positiva a las oportunidades en materia de derechos humanos a nivel de proyecto.
Basándose en estos elementos de prueba, las empresas pueden dar una respuesta temprana a los desafíos identificados gracias a respuestas de gestión apropiadas.



EVALUACIÓN DEL IMPACTO COMUNITARIO Y COLABORATIVO

Una evaluación de impacto en la que participen todas las partes implicadas directamente (incluyendo las comunidades, además de los poderes públicos locales, los socios inversores, etc.) tiene más posibilidades de aportar una visión amplia de la situación y todas las partes estarán más dispuestas a aceptar sus resultados.

Un punto de vista comunitario permite a la Compañía conocer las preocupaciones y las expectativas de las comunidades locales basándose en su propia representación y jerarquización de sus derechos. Esto permite identificar de una forma más precisa los temas socioambientales que las anteriores evaluaciones hechas por una empresa hayan podido descuidar.

Un riesgo de impacto negativo no corresponde a una vulneración de los derechos humanos, pero indica un factor de riesgo.

Desarrollar las oportunidades y mejorar el impacto positivo de los proyectos

Los proyectos del sector privado pueden tener importantes beneficios para las comunidades locales, especialmente en cuanto a las posibilidades de empleo y capacitación. Además, los proyectos pueden permitir una mejora de las infraestructuras y otras actividades relacionadas que pueden mejorar las condiciones de vida de las comunidades. Presentar y desarrollar los beneficios socioeconómicos de un proyecto para las comunidades locales puede reforzar el apoyo local y estimular las compras. Además, la participación en el proyecto de las comunidades locales también puede favorecer la **sostenibilidad de los proyectos**.

Es importante ser consciente de que, aunque se anima a las empresas a promover los derechos humanos estimulando la contribución positiva de los proyectos al desarrollo local, **estas acciones y compromisos no compensan las posibles violaciones de derechos cometidas por las empresas**.

ASPECTOS socioambientales

Esta parte trata sobre el impacto de los daños ambientales más graves, como el empobrecimiento de la biodiversidad, la contaminación del agua, del aire y del suelo, etc., así como en las comunidades locales (por ejemplo, los problemas de salud pública, de seguridad, conflictos relacionados con el uso del agua y de las tierras, el acceso a los medios de subsistencia, etc.).

Consejos en materia de medidas preventivas

- **Acceso público y gratuito a toda la información medioambiental** que tenga la Compañía, especialmente en los países en los que los poderes públicos no ofrecen a la sociedad un nivel de información adecuado. La información debe comunicarse en el idioma local y en un formato fácilmente comprensible.
- **Cumplimiento de los niveles permitidos de emisiones de residuos y de toxinas** que puedan verterse al aire, al agua y al suelo, de acuerdo con las normas nacionales e internacionales vigentes.
- **Métodos preventivos y procedimientos de emergencia para prevenir cualquier accidente industrial**, de acuerdo con los niveles más estrictos del sector de actividad.

Consejos en materia de control y de medidas correctivas

- **Consultas con las comunidades locales afectadas antes y después del ejercicio de la actividad** para determinar conjuntamente los efectos negativos e intentar eliminarlos o atenuarlos.
- **Indemnización adecuada en caso de alteraciones permanentes** que afecten a las comunidades locales a través de soluciones de reemplazo equivalentes a las que existían anteriormente.
- **Cuando una empresa se marcha de una zona, debe proceder a la rehabilitación del lugar**: debe dejarse en un estado que permita otros usos y no debe estar contaminado.

ASPECTOS socioeconómicos

Esta parte trata sobre el impacto del proyecto en el sistema económico local. (situación socioeconómica y medios de subsistencia, disminución o aumento de los precios locales, nivel de desigualdad, trabajo y capacidades de la mano de obra, nivel de actividad, etc.).

Consejos en materia de medidas preventivas

- **Abastecimiento respetuoso con los recursos locales**: la Compañía debe velar por un consumo de recursos que no provoque escasez para los residentes locales. La empresa debe determinar, con ayuda de estudios cualitativos y cuantitativos, si la economía local puede responder a su demanda de productos alimentarios, alojamientos, materiales de construcción, etc. o si hay riesgo de sobreestimular el mercado. Expertos externos pueden llevar a cabo estos estudios si la Compañía no dispone de personal interno con las competencias suficientes.

Consejos en materia de control y de medidas correctivas

- **Evitar cualquier presión territorial e inmobiliaria**: la Compañía debe evitar pagar alquileres demasiado elevados por los bienes locales. Cuando hay pocos bienes disponibles en el mercado local, la Compañía debe construir sus propios alojamientos para los empleados. Esta construcción de alojamientos no debe agotar los recursos locales, como los espacios verdes.
- **Favorecer las compras locales**: la Compañía debe apoyar la producción local de productos alimentarios consolidando una cadena de suministro en colaboración con los agricultores locales.
- **Favorecer la contratación local**: la Compañía debe contratar y capacitar a la población local, especialmente a las personas poco cualificadas que necesitan reinsertarse en el mercado de trabajo.
- **Reutilización de las infraestructuras**: una vez que haya finalizado el proyecto, la Compañía debe intentar reutilizar sus infraestructuras para darles nuevos usos en beneficio de las comunidades locales.

ASPECTOS socioculturales

Esta parte trata sobre el impacto en el patrimonio cultural material e inmaterial, las costumbres y el modo de vida, así como el impacto en términos de desigualdad entre mujeres y hombres (especialmente en cuanto al estatus de la mujer en la sociedad).

Consejos en materia de medidas preventivas

- **Respeto de la vida cotidiana de los habitantes**: la Compañía debe procurar que, fuera del espacio de trabajo, sus empleados no perturben la vida de las comunidades locales. Para ello, debe establecer unas normas de conducta sobre el consumo de alcohol y drogas, la prostitución y la corrupción aplicables a todos los empleados tanto en el lugar de trabajo como en los alojamientos.
- **La Compañía debe estar sensibilizada con los problemas de desigualdad entre sexos.**
- **La Compañía debe estar sensibilizada con las prácticas culturales y las tradiciones.**

Consejos en materia de control y de medidas correctivas

- **Respeto del código de conducta**: la Compañía debe controlar el comportamiento de sus empleados tanto en el lugar de trabajo y en los alojamientos como fuera de ellos y debe sancionar a los empleados que no cumplan estas normas.
- **Analizar la desigualdad entre sexos y cómo subsanarla**: la Compañía debe efectuar análisis destinados a identificar y luchar contra todas las formas de discriminación basadas en el sexo. La empresa puede poner en marcha un programa de sensibilización sobre desigualdad entre sexos.
- **Conservación del patrimonio cultural**: la Compañía debe minimizar su impacto en el patrimonio local y en los espacios de importancia religiosa y cultural. Si el proyecto afecta directamente a este tipo de espacios, la Compañía debe encontrar soluciones junto con las comunidades locales para garantizar su conservación.

ASPECTOS relativos a la seguridad y a los conflictos por la utilización de los recursos

Esta parte trata sobre el impacto en la seguridad de la comunidad, así como sobre los conflictos por la utilización del agua y de las tierras que provocan problemas sociales y tensiones con las comunidades locales.

Consejos en materia de medidas preventivas

- **Evaluación de riesgos de seguridad:** antes de emprender un proyecto, la Compañía debe realizar una evaluación de riesgos de seguridad (ERS). Este procedimiento tiene el objetivo de examinar las amenazas existentes para la seguridad, con la finalidad de saber si la puesta en marcha de dispositivos de seguridad vulnera los derechos humanos (especialmente los derechos de las comunidades locales). La ERS debe permitir determinar el tipo y el alcance de los dispositivos de seguridad para que sean proporcionales.
- **La ERS debe tener en cuenta los siguientes factores:**
  - identificación de los riesgos de seguridad (factores políticos, económicos, civiles o sociales);
  - riesgo potencial de violencia en el entorno en el que se ejerce la actividad;
  - archivos de las fuerzas públicas de seguridad, de grupos paramilitares y de la aplicación de las leyes a nivel local y nacional en materia de derechos humanos;
  - estado de derecho;
  - análisis de los conflictos.

Consejos en materia de control y de medidas correctivas

- **Controlar y evaluar:** se deben controlar y evaluar los dispositivos de seguridad de la Compañía y su impacto en las comunidades locales afectadas, para asegurarse de que cumplan con las exigencias internacionales en materia de derechos humanos. Esto se aplica también a las fuerzas de seguridad privada contratadas por la Compañía y a las fuerzas públicas de seguridad. En la medida de lo posible, es preferible que sea un tercero independiente quien se encargue del control en lugar de la propia empresa.
- **Los siguientes temas deben formar parte del procedimiento de control:**
  - proporcionalidad de los dispositivos de seguridad;
  - impacto en las tensiones locales existentes;
  - estudio exhaustivo de todos los incidentes de seguridad que impliquen a los miembros de las comunidades locales en los que se haya recurrido a la fuerza;
  - presuntas reclamaciones por acciones abusivas o inapropiadas.
- **Implicación de las comunidades locales:** Debe consultarse a las comunidades locales durante todo el control para que puedan plantear sus eventuales reclamaciones, sobre todo cuando las relaciones entre la Compañía y la comunidad parecen tensas.
- **Reparación:** Si a lo largo del control se detecta que se han cometido abusos o que el personal de seguridad ha adoptado un comportamiento ilegal, la Compañía debe tomar las medidas correctivas necesarias. Debe informarse de los incidentes a las autoridades públicas competentes si es necesario.

Asuntos relacionados con tierras

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe esforzarse por concebir y desarrollar proyectos que minimicen los desplazamientos físicos y/o los impactos económicos.
- La Compañía debe examinar y comprender el conjunto de planes de tierras y de reasentamiento relacionados con sus proyectos y que son ejecutados por un tercero.
- En el momento de la construcción de infraestructuras, la Compañía debe tratar de reducir los impactos sociales y económicos negativos provenientes de la adquisición de tierras o de restricciones de acceso a las tierras por las comunidades locales.
- Cuando la Compañía trabaje en un proyecto, debe esforzarse por contribuir con todos los mecanismos de tratamiento de reclamaciones implementados para que las comunidades locales puedan canalizar sus inquietudes relacionadas con la tierra.

Marco general

Los pueblos autóctonos tienen derecho sobre las tierras en donde viven y que cultivan [...].

Ya en la fase operativa inicial, el desarrollo de un proyecto puede provocar la transferencia de la propiedad de tierras o restricciones de uso de las mismas, lo que puede afectar a las comunidades locales y a las personas que utilizan estas tierras con fines económicos, residenciales, culturales o religiosos. Además, las exigencias del proyecto pueden llevar a una reubicación involuntaria de las comunidades, lo que significa su desplazamiento físico y económico. Esto último supone una pérdida de bienes, de acceso a los bienes o de fuentes de ingresos debido a los cambios del uso de las tierras y al acceso a las mismas. La reubicación es involuntaria cuando las comunidades afectadas no pueden oponerse a él.

La reubicación involuntaria puede tener un impacto social y económico negativo a largo plazo en las comunidades desplazadas. Por tanto, solo se debe tomar una decisión de estas características cuando no hay otra solución. Los procedimientos deben ser excepcionales, proporcionales y legales. Estos procedimientos deben contar con una indemnización justa y una reinserción de las personas desplazadas.

Aclarar las funciones y las responsabilidades en materia de gestión territorial:

- **Generalmente, los poderes públicos son los responsables de la adquisición de las tierras y del procedimiento de reubicación**. Tienen un papel central cuando es conveniente decidir sobre un desplazamiento de la población local y fijar el nivel de indemnización. El concesionario y las empresas de construcción normalmente ejercen su actividad cumpliendo con las normas de gestión territorial dictadas por el gobierno. De esta forma, cuando se respeta el procedimiento regular, se aconseja a las empresas que colaboren con las autoridades públicas para que la gestión territorial sea lo más eficaz posible.
- **Si las autoridades públicas no ejercen su función, las consecuencias para el concesionario y los contratistas pueden ser dramáticas**. Este es el motivo por el que las empresas pueden tener que usar su influencia para convencer al cliente de que mejore sus procedimientos o asumir un papel de líder para temas relacionados con las restricciones de uso de las tierras y al procedimiento de reubicación en el marco de su responsabilidad extendida. Las empresas solo deben asumir esta responsabilidad en caso de que el régimen de gobierno sea débil; no deben intentar sustituir la responsabilidad del Estado.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si los procedimientos de reubicación no cumplen las disposiciones internacionales relacionadas con los derechos humanos, pueden constituir expulsiones forzadas que violan los derechos de las comunidades locales. De la misma forma, si la Compañía no determina si el cliente ha implementado debidamente y legalmente las políticas territoriales y de reubicación, puede tener que enfrentarse a varias dificultades como, por ejemplo:

- aumento de la tensión con las comunidades locales, que pueden haber sufrido expulsiones injustas y que se oponen ferozmente a cualquier reubicación;
- acusaciones de complicidad en la violación de los derechos humanos debido a las expulsiones forzadas que ha llevado a cabo el cliente (en la mayoría de casos, una administración pública).

¿Qué se puede hacer?

Evaluación del impacto en las formas de utilización de las tierras

La Compañía debe evaluar el impacto potencial de sus actividades en las formas de utilización de las tierras ya existentes para las poblaciones locales que viven en esas tierras o que utilizan sus recursos. Si la Compañía ejerce su actividad en un entorno en el que las poblaciones autóctonas viven o utilizan sus recursos naturales, debe conocer sus formas de utilización de las tierras y recursos.

En caso de concesión territorial privada

Antes de firmar un contrato con un cliente, la Compañía debe investigar sobre los derechos de los usuarios de las tierras y de los recursos naturales para evitar ser beneficiario de una transferencia de derechos ilegal o abusiva.
La Compañía debe conocer las limitaciones y las maniobras que han podido sufrir algunas comunidades locales (especialmente las comunidades autóctonas) para incitarles a vender sus bienes, incluso cuando no tienen los documentos que certifiquen su derecho de propiedad de las tierras.

En caso de concesión territorial pública

Al adquirir un derecho en un terreno público, la Compañía debe realizar un estudio para determinar si el terreno concedido está habitado o está siendo utilizado por las comunidades locales. Si está previsto una reubicación involuntaria, la Compañía debe determinar si todos los actores públicos implicados en el procedimiento han asumido sus obligaciones de acuerdo con el derecho nacional e internacional (es decir, consulta de todas las personas desplazadas e indemnización a estas, incluidas las personas que disponen de derechos formales en virtud del régimen territorial, así como aquellas que tienen derechos consuetudinarios y las que ocupaban el terreno de manera no formal).

Evaluación de riesgos relacionados con las restricciones de utilización de las tierras y la reubicación:

Cuando la reubicación involuntaria es inevitable debido al tipo de proyecto, la Compañía debe, en colaboración con el cliente (si este lo solicita), realizar una evaluación global del impacto del desplazamiento.
Si la Compañía participa directamente en las operaciones de reubicación, debe reducir al mínimo el impacto negativo del desplazamiento respetando las siguientes exigencias:

- indemnizar a todas las personas afectadas por la pérdida de bienes al valor de reposición (1);
- realizar las actividades de reubicación de forma transparente con acceso abierto a la información y con la participación de las personas afectadas;
- mejorar o restablecer las condiciones de vida de las personas desplazadas.

Derechos territoriales de los pueblos autóctonos

- Los pueblos autóctonos tienen un vínculo especial con la tierra, que es su medio de subsistencia gracias a los recursos que ofrece y, a la vez, el origen de su identidad religiosa/espiritual y cultural. Tienen derecho sobre las tierras en las que habitan y/o cultivan y sobre las que les rodean, eventualmente con carácter estacional. Sus derechos pueden ser formales o informales, colectivos o individuales.
- Según el derecho internacional, los Estados tienen el deber de reconocer y proteger los derechos territoriales de los pueblos autóctonos. Además, se supone que los poderes públicos garantizan la participación de los pueblos autóctonos en el desarrollo de la gestión de sus tierras y les concede una indemnización completa y justa en caso de reubicación.
- Si los poderes públicos no asumen sus responsabilidades, las empresas deben asegurarse por otros medios de que se protegen los derechos de los pueblos autóctonos a la tierra y a los recursos.

(1) La Corporación Financiera Internacional (CFI) define el valor de reposición de la siguiente manera: «el valor de mercado de los bienes más los costes de transacción. [...] El valor de mercado se define como el valor necesario para permitir a las personas y comunidades afectadas reemplazar los bienes perdidos por bienes de valor similar».

Desafíos

Legalidad

Para la Compañía puede ser muy difícil realizar una investigación en profundidad para saber si las tierras utilizadas para el proyecto se han adquirido de conformidad con las buenas prácticas compatibles con los derechos humanos. Esto es especialmente cierto cuando las tierras se han adquirido muchos años antes.

Transparencia

Si la Compañía no revela toda la información relativa a la transferencia de los derechos de propiedad territorial, puede ser el blanco de críticas y de disputas por parte de las partes implicadas locales.

Consulta

La puesta en marcha de mecanismos de consulta apropiados, incluyendo mecanismos de consentimiento libre, previo y claro, con las poblaciones autóctonas puede tomar mucho tiempo.(2)

Solución justa

Es muy difícil garantizar que se ha indemnizado correctamente a una población desplazada o que puede acceder a una solución justa.

(2) El consentimiento libre, previo y claro es el principio según el cual una comunidad tiene derecho a dar o no dar su consentimiento para proyectos propuestos que pueden tener repercusión en las tierras que posee, ocupa o utiliza en virtud de un derecho consuetudinario.

Diálogos con la comunidad, compromisos y manejo de las reclamaciones

LÍNEAS DIRECTRICES VINCI

- La Compañía debe esforzarse por establecer una caracterización de las partes interesadas locales implicadas o afectadas por el proyecto.
- Desde la fase inicial de un proyecto, la Compañía debe instaurar un diálogo con las partes interesadas, en especial con los representantes de las comunidades locales afectadas por el proyecto.
- La Compañía debe instaurar un mecanismo de tratamiento de reclamaciones eficaz y de fácil acceso a las comunidades locales.
- La Compañía debe elaborar planes de reparación adaptados para responder a las reclamaciones presentadas por las comunidades locales.

Marco general

Se recomienda que se entable un diálogo entre las empresas y las comunidades locales afectadas por los proyectos.

Dado que su calidad de vida está directamente expuesta al impacto de la construcción y al mantenimiento de un edificio o de una infraestructura, las comunidades locales son una parte principal implicada que las empresas no deben ignorar. Generalmente, los poderes públicos están obligados a tener en cuenta y tratar los problemas sobre las comunidades locales y los pueblos autóctonos. No obstante, cuando sus actividades pueden tener un impacto sobre las personas que viven en la zona de influencia de un proyecto, se recomienda a las empresas que entablen un diálogo con las comunidades locales afectadas, aunque legalmente no están obligadas a hacerlo. Esto puede tener lugar en el marco de cualquier otro diálogo que hayan entablado de forma permanente las autoridades públicas competentes.

Como partes implicadas que juegan un papel determinante, las comunidades locales deben tener la posibilidad de expresar sus puntos de vista a lo largo del ciclo de vida de un proyecto:

- en la fase inicial, a través de **consultas**;
- durante la fase operativa, a través de **mecanismos de tratamiento de reclamaciones**.

Un mecanismo de compromiso eficaz juega un papel esencial a la hora de instaurar y mantener relaciones de larga duración con las comunidades locales. Favorecer el diálogo y la transparencia puede permitir la obtención de todos los puntos de vista de las personas a las que afecta el proyecto. Esto permite a las empresas **conoces las expectativas y los temores de las comunidades locales respecto al proyecto** y minimizar el riesgo potencial de problemas y conflictos en las comunidades. Asimismo, esto permite a los directivos tomar decisiones con conocimiento de causa y evitar tomar decisiones que pudieran desembocar en vulneraciones de los derechos humanos fundamentales.

¿Cuáles son los retos para VINCI?

Si la Compañía no entabla un diálogo comunitario con las partes implicadas, puede tener que afrontar varias dificultades como, por ejemplo:

- **Una pérdida de legitimidad** para ejercer su actividad en la región, lo que puede desembocar en una fuerte oposición local que provoque retrasos o, incluso, la suspensión del proyecto.
- **Falta de precisión**: si la consulta se hace de arriba a abajo, se basa en la atenuación de los riesgos y no da ningún poder de decisión a las comunidades locales, hay muchas posibilidades de que no se aborden algunos temas relacionados con los derechos humanos. Esto puede tener consecuencias jurídicas y financieras graves para la Compañía y sus colaboradores y puede afectar a la reputación de estos.
- **Acusaciones de complicidad en la violación de los derechos humanos**, resultante en parte de la falta de atención que ha prestado la Compañía a las reclamaciones de las comunidades locales y/o de los pueblos autóctonos.

¿Qué se puede hacer?

Consultas

Antes de empezar las obras de construcción, la Compañía debe entablar un diálogo con las comunidades afectadas para **hablar del proyecto en su conjunto y del impacto medioambiental y social que tendrá, sin olvidar el impacto en los derechos humanos**. La Compañía debe disponer de un plan multilateral de compromiso de las partes implicadas elaborado en colaboración con los representantes de las comunidades afectadas, los poderes públicos y la sociedad civil movilizada por el tema.

El proceso de diálogo debe ser abierto, inclusivo, transparente y digno de confianza. Los temas planteados durante las discusiones se deben registrar, tomar en consideración y resolver lo más rápidamente posible. Realizar consultas eficaces con los representantes de las comunidades locales implica que la Compañía se muestre receptiva ante las preocupaciones y los puntos de vista divergentes, cuando los hay.

La Compañía debe desarrollar formas de participación adecuadas a las necesidades de las comunidades afectadas. Esto significa también poner el acento en la igualdad entre sexos, los derechos de los pueblos autóctonos y de las personas y los grupos vulnerables. Para ello, la Compañía debe determinar cuáles son las personas o los grupos marginalizados o menos representados, cuáles son las categorías de personas susceptibles de verse más afectadas por el impacto negativo o las que pueden recuperarse de una forma más lenta de este impacto y, de la misma forma, cuáles son las categorías de personas que tienen menos oportunidades de beneficiarse de los eventuales efectos positivos del proyecto. Para realizar esta tarea, la Compañía puede acudir a los servicios de un tercero externo que tenga competencias en sociología, antropología y en involucrar a las partes implicadas.

Mecanismos de tratamiento de reclamaciones

La Compañía debe poner en marcha un mecanismo de tratamiento de reclamaciones eficaz para registrar y responder a las reclamaciones y a las preocupaciones de la comunidad sobre el proyecto. Este mecanismo debe elaborarse en colaboración con las comunidades locales de forma que se garantice que la población lo acepta y lo utiliza.

La forma en la que se puede utilizar este mecanismo debe comunicarse a la comunidad afectada por el proyecto en un formato y un idioma que pueda ser fácilmente comprendido por todos. Debe ponerse una ayuda adicional a disposición de los grupos vulnerables que deban superar obstáculos para plantear sus reclamaciones. Deben existir distintos puntos de acceso para que el mecanismo de tratamiento de reclamaciones sea lo más accesible posible.

Debe ser posible plantear reclamaciones de forma anónima y deben prohibirse estrictamente las represalias contra las personas que planteen reclamaciones. Asimismo, es positivo que la Compañía registre y trate formalmente las reclamaciones para responder de forma constructiva a los temas planteados. En la medida de lo posible, deben tratarse las reclamaciones lo más rápidamente posible y el equipo responsable del proyecto en la Compañía debe participar en la solución de las situaciones especialmente graves.

Nuevas tendencias en materia de participación cívica

- Las personas están cada vez más interesadas en ser parte del proceso de toma de decisiones para las opciones de planificación y desarrollo en el área alrededor de sus hogares.
- Los ciudadanos locales pueden movilizarse de distintas formas contra proyectos que consideran ineficaces o que van contra sus intereses.
- Las comunidades locales y la Compañía ciudadana son muy sensibles al impacto social, medioambiental y económico de un proyecto tanto si es un impacto positivo como negativo.
- La aceptación social de un proyecto es crucial para su éxito. Sin el consentimiento de la población local afectada, el riesgo de rechazo y de situación de punto muerto es elevado.

Desafíos

Carácter inclusivo

Algunas categorías de personas deben superar obstáculos para poder participar (debido a la baja tasa de alfabetización, a la marginación social y cultural y a la discriminación por sexo, por ejemplo).

Legitimidad

Cuando la consulta se basa en el diálogo con los representantes de la comunidad local y las autoridades locales, puede haber grandes desajustes si estos portavoces no representan de forma adecuada a la población marginalizada o si no tienen la confianza del resto de miembros de la comunidad y estos no los respetan.

Responsabilidad

A pesar de poner en marcha procedimientos de consulta adecuados, algunas preocupaciones y expectativas expresadas por miembros de las comunidades locales pueden no tenerse en consideración correctamente, lo que puede suscitar un sentimiento de desconfianza hacia la Compañía.

Declaraciones y convenciones internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Comisión de los derechos humanos, Ficha de información n°25 – Desalojos forzosos (1993).
- Carta del Tribunal Permanente de los Pueblos sobre los riesgos industriales y los derechos humanos (1994).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CESCR), Observación general n°7: El derecho a una vivienda adecuada (Art. 11.1); Desalojos forzosos (1997).
- Convenio de Aarhus sobre el acceso a la información, participación del público en la toma de decisiones y acceso a la justicia en materia de medio ambiente (1998).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007).
- Principios básicos y directrices de las Naciones Unidas sobre los desalojos y el desplazamiento generado por el desarrollo (2007).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, revisión 2011).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°05 – Adquisición de tierras y reubicación involuntario (2012).
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI, Normas n°07 – Pueblos indígenas (2012).

Instrumentos de la OIT:

- Convenio n°107 sobre poblaciones indígenas y tribales (1957).
- Convenio n°169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989).
- Convenio n°174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores (1993).

LOS VERDADEROS ÉXITOS SON LOS QUE SE COMPARTEN

ANNEXE-GDH-2017-04-ESP - Fotografía: Luc Benevello, Yves Chanoit, Cyrille Dupont, Philippe Guignard/Air Images, Stéphane Lavoué/PASCO, Francis Vigouroux, biblioteca de fotografías de VINCI y sus filiales, DR. - Diseño: www.gcommeuneidee.com

VINCI
1, cours Ferdinand-de-Lesseps
92851 Rueil-Malmaison Cedex
Tel.: + 33 1 47 16 35 00
Fax: +33 1 47 51 91 02
www.vinci.com