

Internacional Marco Acuerdo

Entre
ThyssenKrupp AG,

El Comité Intercentros de ThyssenKrupp AG,

IG Metall e IndustriALL Global Union

Preámbulo

Como grupo tecnológico de fabricación con un alto nivel de experiencia en materiales, ThyssenKrupp es especialmente dependiente de la capacidad de innovación de su personal si ha de seguir siendo competitivo a nivel internacional y con éxito en una economía global. Para alcanzar este objetivo, es necesario consolidar o ampliar aún más las posiciones de importancia estratégica en la competencia internacional, en particular en las regiones de crecimiento del mundo.

Asegurar y desarrollar la capacidad de innovar y seguir siendo competitivo en última instancia es el fundamental, condición indispensable para garantizar la viabilidad a largo plazo de ThyssenKrupp y sus empleados. ThyssenKrupp y su personal están enfrentando así a los retos de la globalización juntos. Los esfuerzos para asegurar el éxito a largo plazo de la empresa son, al mismo tiempo caracterizado por un espíritu de respeto mutuo y la cooperación, así como la asunción de la responsabilidad social.

ThyssenKrupp afirma su responsabilidad tanto hacia los accionistas, clientes y empleados, así como la sociedad y el medio ambiente.

El Grupo está comprometido con los objetivos de desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible se concibe como un proceso continuo que comprende, además de los resultados económicos de la empresa, las prestaciones sociales, el uso de los recursos, el empleo y la formación continua.

Por encima y más allá de sus actividades comerciales, ThyssenKrupp a sí misma como un ciudadano corporativo responsable comprometida. En el marco de su responsabilidad socio-político, el Grupo apoya sin fines de lucro, instituciones, proyectos y actividades, principalmente en sus propios sitios, ya sea en los campos de la cultura, la educación y los deportes o en el marco de relaciones sociales, de caridad y compromisos humanitarios.

En los países en los que operan las empresas ThyssenKrupp, ThyssenKrupp trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas. Esto también incluye el trabajo conjunto con las distintas instituciones encargadas de los mismos.

Los objetivos y los valores antes mencionados se reflejan además en la declaración de la misión del Grupo.

El presente Acuerdo Marco se basa en la obligación general de todos los actores involucrados en el negocio de reconocer y respetar los derechos fundamentales que se establecen en el universal

Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. ThyssenKrupp además afirmó que apoyaría decididamente estos principios cuando se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2011.

Es sobre esta base que el Consejo de Administración de ThyssenKrupp, el Comité de Empresa del Grupo, IG Metall y el documento de IndustriALL Global Union a través de este acuerdo marco objetivos y principios de la cooperación fundamentales en un espíritu de responsabilidad social. Es en el interés de todas las partes que ThyssenKrupp Grupo sigue siendo competitiva, innovadora y económicamente exitosa en el corto, mediano y largo plazo y esto se logra de acuerdo con la responsabilidad social. Los interlocutores sociales quieren preservar la base para ello.

1. Principios Fundamentales y las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo

Los siguientes principios básicos están orientados hacia los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Convenciones ILO n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, las llamadas "normas fundamentales del trabajo fundamentales". Si los acuerdos nacionales, las normas jurídicas internacionales, estándares del sector y la directiva de la dirección de la misma tema, las respectivas disposiciones que sean más estrictos se aplicará a menos que la acción asociada a este tipo sería ilegal.

2. No discriminación o intimidación en el empleo

Los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato será otorgada sin distinción de género, edad, raza, origen étnico o social, orientación sexual, discapacidad, religión o visión del mundo o la opinión política (ver los principios básicos del Convenio núm. 111 de la OIT).

No habrá discriminación sobre la base de estos rasgos. No acoso sexual u otros ataques personales sobre los individuos serán tolerados. Los empleados deben ser como una cuestión de principio reclutado, contratado, promovido y remunerados en función de sus cualificaciones y competencias (ver los principios básicos de la OIT Convenios núms. 100 y 111).

Promoción, la integración y el respeto a las personas con discapacidades son elementos fundamentales de la cultura corporativa.

3. El tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo máximo estipulado en un estado respectivo, así como los acuerdos, si los hubiere, serán respetados. Horarios de trabajo regulares, las horas extraordinarias y vacaciones pagadas deberán cumplir también con las disposiciones legales locales como mínimo si no hay convenios colectivos.

Las horas extraordinarias no podrán reemplazar la remuneración insuficiente y deberá estar en armonía con las leyes locales en materia de salarios, salud ocupacional y seguridad.

4. Remuneración razonable

Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a una remuneración razonable. Todos los empleados deben recibir información clara y verbal o \ escrito con respecto a las condiciones salariales y el calendario para el pago de su remuneración en un lenguaje que sea comprensible para ellos. Los empleados deben ser informados sobre el monto de sus salarios y las deducciones de sus salarios cada vez que se les paga su salario.

5. Salud, seguridad y condiciones de trabajo

La salud y la seguridad de los empleados en su trabajo son de suma importancia y hacen una importante contribución al éxito de la empresa. Son, por tanto, un objetivo de la empresa que tiene el mismo rango que la calidad de nuestros productos y el éxito del negocio.

Es la tarea de gestión de la empresa para atender a una política de salud preventiva, la seguridad en el lugar de trabajo y condiciones de trabajo seguras en ThyssenKrupp. Por lo tanto, ThyssenKrupp estará obligado a cumplir con las leyes locales aplicables respectivamente con respecto a un entorno de trabajo seguro e higiénico. Salud y seguridad en el trabajo, al mismo tiempo ser una parte integral de todos los procesos de la empresa y se incluye en las consideraciones tecnológicas, económicas y sociales desde el primer momento - ya en la fase de planificación. Los empleados deben trabajar también en la consecución de los objetivos de salud y seguridad en el trabajo como parte de su propia.

Salud y las prácticas de seguridad se promoverán con el fin de evitar lesiones y enfermedades. Los empleados recibirán ropa y el equipo de forma gratuita de protección de acuerdo con las instrucciones de seguridad vinculantes aplicables a su lugar de trabajo y las instrucciones necesarias para que puedan evitar los riesgos en sus respectivos lugares de trabajo.

Las partes se comprometen a la presente el objetivo común de obtener una mejora continua en el área de salud y seguridad ocupacional.

6. Promoción de la formación profesional

ThyssenKrupp apoya la formación y el perfeccionamiento de sus empleados en un alto grado, y tiene la intención de seguir fomentando la formación profesional a un alto nivel con el fin de fortalecer la competencia de sus empleados y, con miras al futuro, para hacer posible un alto nivel de rendimiento.

ThyssenKrupp ve en su cultura dentro de una empresa de base amplia de la formación de un elemento esencial para garantizar el desarrollo futuro, la competencia y la innovación.

7. Libertad de asociación / derecho a la negociación colectiva y las negociaciones

El derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y los órganos de representación de los empleados sobre una base democrática y de afiliarse a estas asociaciones y para participar en la negociación colectiva está reconocido en virtud de los principios básicos de los Convenios núm. OIT. 87, 98.

ThyssenKrupp y los representantes de los trabajadores con los sindicatos deberán respetar los principios democráticos fundamentales para garantizar que los empleados tengan una oportunidad libre y justo para decidir si formar o unirse a una organización sindical, y si es así, poder elegir a sus representantes de su elección. La empresa y la dirección deben permanecer

neutrales y no interferir con la libre elección de los trabajadores ni ejercer presión e intervenir de ninguna manera inadmisibles.

Esto no afectará a los derechos de la Compañía con respecto a la gestión o el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, la disposición de las condiciones de trabajo), siempre que las acciones de la Sociedad no estén motivadas por consideraciones de la organización sindical.

Si los representantes de los empleados están legitimados democráticamente, se les concederá el acceso a todos los lugares de trabajo representados, en las que es necesario que los representantes sindicales tengan acceso de los sindicatos con el fin de que sea posible para ellos y así puedan desempeñar su función representativa.

ThyssenKrupp y los representantes de los trabajadores con los representantes sindicales deberán trabajar juntos de manera abierta y en el espíritu de cooperación constructiva para resolver los conflictos en beneficio del Grupo y de sus empleados.

Los representantes de los trabajadores no podrán experimentar ningún inconveniente o preferencia en virtud de esta función.

8. La libre elección de empleo

Nadie debe ser empleado en contra de su voluntad o forzado a realizar un trabajo (véase los principios fundamentales de las convenciones nº. 29 y 105 de la OIT). Ningún tipo de trabajo forzado en absoluto está permitido.

9. La prohibición contra el trabajo infantil

El trabajo infantil está prohibido en general. Las disposiciones establecidas en el Convenio nº 138 de la OIT relativo a la edad mínima para el empleo que se permita que serán respetadas. ThyssenKrupp, procederá a abstenerse de contratar a cualquier empleado que no haya cumplido la edad mínima de 15. En los países en los que el Convenio OIT 138 cae bajo la excepción permitida para el desarrollo del país, la edad mínima podrá reducirse a 14.

Donde quiera diligencias legales nacionales o los convenios colectivos aplicables estipula una edad mínima superior para los empleados, se aplicarán estas disposiciones más estrictas.

Disposiciones establecidas a través del Convenio nº 182 de la OIT serán el estándar para ThyssenKrupp en todo el mundo.

10. Proveedores

ThyssenKrupp se asegura de que sus proveedores serán informados de manera adecuada sobre estos principios fundamentales. ThyssenKrupp anima a sus proveedores a considerar estos principios en su propia política de la empresa.

11. Ejecución y aplicación

Los principios acordados en este acuerdo marco serán válidos en todo el mundo para todas las filiales. ThyssenKrupp actuará para garantizar que estos principios fundamentales se ponen a disposición de todos los empleados y sus representantes en forma adecuada.

La responsabilidad de la ejecución correrá a cargo de los Consejeros y el Consejo de Administración de las filiales. La conciencia de los responsables deberá levantarse y los representantes de los trabajadores deberán participar en este proceso. ThyssenKrupp asegura que este acuerdo marco se traduce en 8 idiomas más hablados.

En caso de conflicto, los interesados pueden dirigirse a la persona responsable en el sitio (en especial supervisor, representantes de los empleados responsables, posiblemente gerente cumplimiento) .Información sobre posibles violaciones de las disposiciones del presente Acuerdo Marco se pueden reportado paralelo a través de correo electrónico a través interna los canales de comunicación de empresa a un correo electrónico el centro addressxxx@thyssenkrupp.com) .Las personas que informan violaciones no deben estar sujetas a ninguna desventaja.

En caso de reclamaciones justificadas los directores o consejeros de administración responsables, si es necesario involucran a la persona responsable en la sede regional, tomará las medidas necesarias para remediar. Aquí, así como los empleados y los representantes de los trabajadores deberán hacer pleno uso de todas las posibilidades de resolver el conflicto a nivel local.

En caso de quejas o información de importancia fundamental, que no puede ser resuelto con posibilidades locales de mediación, ThyssenKrupp AG investigará esta información con la participación del miembro del consejo de recursos humanos en un diálogo con el Comité Internacional.

12. Comité Internacional

Un llamado Comité Internacional será establecido con el propósito del control adicional y para el intercambio regular de adhesión y la aplicación de este acuerdo.

Este Comité estará compuesto por el presidente del comité de empresa Intercentros del Grupo y dos miembros más de este comité Intercentros, el presidente del comité de empresa europeo, el oficial responsable de IG Metall para ThyssenKrupp y un representante de la IndustriALL Global Union. En caso necesario el Comité Internacional puede llamar a más participantes a la consulta con ThyssenKrupp AG.

El miembro de la Junta Ejecutiva de ThyssenKrupp AG responsable de recursos humanos informará sobre la base de documentos adecuadas para el Comité Internacional sobre el estado del acuerdo y el cumplimiento al menos una vez al año.

El miembro de la Junta Ejecutiva de ThyssenKrupp AG responsable de recursos humanos informara al Comité Internacional sobre las violaciones reportados de importancia esencial, que no han podido ser resueltas a nivel local. El Comité Internacional puede proponer las medidas apropiadas que deben adoptarse para remediar tales violaciones, si las posibilidades de mediación local o nacional que se han utilizado no han tenido éxito. También puede hacer propuestas de medidas preventivas. El miembro del Consejo de Administración de ThyssenKrupp AG responsable de recursos humanos consultara al Comité Internacional de las propuestas con el objetivo de remediar las violaciones y prevenir violaciones futuras.

Los representantes del Comité Internacional tienen libertad para visitar los centros de producción de una empresa o empresas del Grupo en una región de un país de su elección cada año en consulta con el miembro de la Junta Ejecutiva responsable de los recursos humanos. ThyssenKrupp AG dará acceso a estos sitios de producción.

ThyssenKrupp AG corre con los gastos que surjan en relación con las tareas del Comité Internacional.

Los miembros del Comité Internacional recibirán toda la información y los documentos que necesitan para realizar su tarea.

13. Disposiciones de cierre

Las partes que suscriben el presente acuerdo se comprometen que cualquier y todas las diferencias que emanan de la interpretación y aplicación del presente Acuerdo Marco se revisarán conjuntamente con el objetivo de resolver tales diferencias.

Este Acuerdo Marco conservará su validez hasta que sea denunciado por una de las partes el Acuerdo Marco, notificando a la otra parte por escrito, sujeto a un período de tres meses de calendario de aviso antes del final de un mes.

No se garantiza partido individual o tercero pueden estar basados en este acuerdo marco. Esto se aplica también a las partes firmantes del Acuerdo Marco, es decir, el Acuerdo Marco no tiene efectos jurídicos entre las partes firmantes del mismo.

Essen, 2015

ThyssenKrupp AG

Heinrich Hiesinger Oliver Burkhard

Group Works Council of ThyssenKrupp AG

Wilhelm Segerath Susanne Herberger Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber