

GUÍA SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO



sodexo
SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA

ÍNDICE

CARTA DE ELISABETH CARPENTIER,
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS 3

DECLARACIÓN DE SODEXO EN RELACIÓN
A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
EN EL TRABAJO 4

Libertad de asociación y derecho
a negociación colectiva 6

Eliminación del trabajo forzado 8

Abolición del trabajo infantil 10

No discriminación respecto del empleo y la ocupación 12

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL





Estimados colegas,

Desde la creación de Sodexo en 1966, hombres y mujeres han estado en el corazón de nuestro modelo de negocios, y responder a sus expectativas es una de nuestras prioridades.

Con la firma del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2003, formalizamos nuestros compromisos como una empresa socialmente responsable. Hacemos todos los esfuerzos para reforzar la preocupación de nuestros colaboradores respecto de nuestros compromisos en estas áreas.

De esta manera, desarrollamos la **«Declaración de Sodexo sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo»**. Hemos también desarrollado un cuestionario de autoevaluación para los directores de países. Las Gerencias de Recursos Humanos en los países donde operamos, desarrollan planes de acción cuando se estima necesario, en base a las respuestas levantadas de tal cuestionario.

El propósito de esta Guía es entregarle información más detallada sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las ideas que se presentan en esta Guía no son del tipo de soluciones que sirven para todo, debido a que su aplicación puede variar de acuerdo al contexto nacional. Esta Guía servirá como punto de partida para asegurar el respeto de los principios de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Les agradezco su participación en la implementación de nuestra Declaración sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo, y espero que esta Guía les entregue elementos concretos para su aplicación.

Elisabeth Carpentier
Directora de Recursos Humanos

DECLARACIÓN DE SODEXO SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Desde su creación, Sodexo mantiene sus valores, principios éticos y misión conjunta para mejorar la calidad de vida diaria y contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades donde estamos operando.

En línea con lo señalado, Sodexo es un adherente al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y como tal reconoce, en relación con las leyes y prácticas locales, los Principios y

Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva,
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligado,
- Abolición efectiva del trabajo infantil,
- Eliminación de la discriminación con respecto empleo y ocupación.

A través de la presente declaración, Sodexo especifica los compromisos del Grupo con respecto a estos principios ya que estos se aplican para todos los colaboradores, y contribuye además a la promoción de su aplicación.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sodexo se compromete a respetar el derecho de los empleados a unirse a las organizaciones sindicales de su elección, o a no hacerlo, según sea su elección, y a negociar colectivamente, libres de toda forma de represalias que puedan afectar su capacidad de ejercer sus derechos sindicales definidos en los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO U OBLIGADO

Sodexo se compromete, en todos los países donde el Grupo está presente, a no exigir el trabajo u otro servicio a ningún empleado bajo amenaza de penas, y garantizar a todos los empleados la libertad de dar término a su trabajo en cualquier momento, sujeto a los requerimientos legales u operacionales.

ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

Sodexo se compromete, en todos los países donde el Grupo está presente, a emplear exclusivamente a personas mayores de al menos 15 años de edad, excepto en el caso de aprendizajes o prácticas como parte de un programa de entrenamiento profesional reconocido. En los países donde la edad mínima legal es mayor de 15 años de edad, Sodexo respetará tales leyes locales.

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CON RESPECTO EMPLEO Y OCUPACIÓN

Sodexo se compromete, en todos los países donde el Grupo está presente, a contratar a empleados en base a los criterios de calificaciones, competencias y experiencias profesionales. Estos criterios también se aplican a la compensación, condiciones laborales, promociones, movilidad y capacitación.

Sodexo se compromete a luchar contra cualquier tipo de discriminación en relación al empleo y a promover la diversidad e inclusión y a apoyar cuando sea apropiado, acciones correctivas de las desigualdades históricas, en cumplimiento con las leyes locales.

MODO DE APLICACIÓN

Sodexo opera cumpliendo con todas las leyes aplicables respecto a remuneraciones, horas de trabajo, horas extras y beneficios. Y además, Sodexo ha determinado promover el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no sólo en relación a sus empleados, sin distinción de su puesto, sino que también se hace extensivo a los proveedores y socios contratistas.

En los países donde las convenciones de la OIT relacionados a los cuatro principios * han sido ratificados e integrados a la legislación nacional, Sodexo se compromete a garantizar su aplicación a través de políticas sociales que conforman la legislación local.

* Las convenciones OIT relativas a los cuatro principios son las convenciones n°29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138 y 182.



En los países donde algunas o todas las convenciones de la OIT relativas a los cuatro principios no han sido ratificadas e integradas a la legislación nacional, y/o están en contradicción con la legislación nacional, Sodexo se compromete a respetar las leyes aplicables y asegurar:

- el respeto y promoción de los valores fundamentales del Grupo: respeto por las personas, su dignidad y consideración.
- el establecimiento de políticas y herramientas de administración adaptadas al contexto local, lo que permite la promoción de los cuatro principios.

En el evento en que las medidas no puedan garantizarse en ciertas actividades de Sodexo, el Grupo dará término a tales actividades.

Sodexo se compromete a desarrollar planes de acción (incluyendo la distribución de la presente declaración, el establecimiento de mecanismos de administración de reclamos, herramientas de administración, información, capacitación, evaluación y monitoreo); progresivamente en cada país donde el Grupo opera para asegurar la implementación efectiva de estos compromisos.

* Las convenciones OIT relativas a los cuatro principios son las convenciones n°29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138 y 182

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COMPROMISO DE SODEXO

Sodexo está comprometido en respetar el derecho de los trabajadores a integrar asociaciones sindicales o a no hacerlo, según ellos elijan, y a negociar colectivamente, libres de cualquier forma de represalia que pueda impedir su capacidad de ejercer sus derechos sindicales, puesto que tales derechos están consagrados en los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

PRINCIPIOS CLAVES

- | Permitir a los empleados asociarse libremente en el lugar de trabajo de acuerdo con la legislación nacional.
- | Negociar colectivamente de acuerdo con la legislación nacional.
- | Prohibir la discriminación o acciones adversas contra los empleados en represalia por el ejercicio de sus derechos relacionados con la libertad de asociación o por participar en actividades sindicales.

BUENAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN

Libertad de asociación

■ Garantizar a los representantes reconocidos de los trabajadores (donde se permita por las leyes locales y consistente con los términos de cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable, cualquier parámetro establecido con los clientes y la operación eficiente del negocio de Sodexo) los medios para operar sus obligaciones en forma eficiente, incluyendo un acceso razonable a los empleados, a documentación relevante, etc.

Negociación colectiva

■ Comprometerse con los representantes de los empleados en negociaciones colectivas y/o mantener una consulta regular con todos los representantes autorizados de los trabajadores sobre materias de condiciones laborales, remuneraciones, resolución de disputas, relaciones internas y otras materias de interés mutuo.

■ Notificar de manera razonable (como puede definirse por la ley aplicable o la costumbre) de los cambios conocidos o anticipados que sean aplicables a las operaciones que afectarán el empleo en la compañía, tales como fusiones y planes de despidos.

Administración y Comunicación

■ Informar a los gerentes acerca de interactuar con las asociaciones de trabajadores de acuerdo a las leyes nacionales y a los compromisos del Grupo.

■ Prohibir los contratos con clientes y empleados que requieran que Sodexo interfiera con las actividades sindicales legales o que quite el reconocimiento a una asociación sindical que tenga reconocimiento legal.

■ Desarrollar medios para reportar incumplimientos relacionados a la libertad de asociación y negociación colectiva.

■ Desarrollar herramientas de evaluación de riesgos para identificar donde exista una posibilidad de que ocurra un impedimento indebido a la libertad de asociación y negociación colectiva.

■ Informar a los proveedores a través del Código de Conducta para Proveedores del Grupo sobre el compromiso de Sodexo con la libertad de asociación y negociación colectiva.

■ Mejorar la medición sistemática de los indicadores (cualitativo y /o cuantitativo) relacionada con la cooperación con los sindicatos.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS

| 1 |

Además de los múltiples convenios colectivos existentes en CESAM, para asegurar una adecuada comunicación de dos vías en los países de CESAM se promueve el contacto formal con dirigentes sindicales en reuniones periódicas.

Todos los países de CESAM respetamos los derechos de nuestros colaboradores respecto de las actividades sindicales, y disponemos de guías específicas de respeto irrestricto a la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, lo que se evidencia en el

número significativo de acuerdos colectivos negociados en CESAM con muchas organizaciones sindicales, en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú, como también en las mesas y reuniones de trabajo permanentes entre representantes de la empresa y de nuestros colaboradores en dichos países.

Esto es consistente con la filosofía del Grupo Sodexo, cuyo compromiso con el respeto y reconocimiento de los derechos fundamentales se refleja en el acuerdo marco internacional que suscribió con la organización sindical mundial IUF – UITA (ver documento adjunto).

ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO U OBLIGADO

COMPROMISO DE SODEXO

Sodexo se compromete, en todos los países donde el Grupo está presente, a no exigir el trabajo u otro servicio a ningún empleado bajo la amenaza de penalidades, y a garantizar a todos los empleados la libertad de dar término a su trabajo en cualquier momento, sujeto a los requerimientos legales u operacionales.

PRINCIPIOS CLAVES

- | Asegurar que el trabajo no se realiza bajo amenaza de penalidades, refiriéndose a sanciones penales, amenazas, violencia, retención de documentos de identidad, confinamiento, no pago de salarios o pérdida de derechos o privilegios
- | Asegurar que el trabajo es voluntario, refiriéndose al consentimiento de los trabajadores a emplearse y a su libertad en cualquier momento a dejar el empleo en cualquier momento, con un aviso razonable de acuerdo a la legislación nacional, acuerdos colectivos o limitaciones operacionales.
- | Asegurar que no se practique un trabajo forzado inducido por deudas, refiriéndose a que un trabajador obtenga un préstamo o adelanto de remuneraciones de parte del empleador o reclutador, a cambio de garantizar que él o ella trabajen y algunas veces que los miembros de sus familias lo hagan, para pagar el préstamo o adelanto obtenido.
- | Asegurar que los empleados no necesiten trabajar horas extras para con esto ganar el sueldo mínimo.

BUENAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN

Términos del empleo

- Desarrollar un procedimiento de reclutamiento para emitir contratos de trabajo que serán firmados por los empleados (en los países donde se exige la suscripción de los contratos de trabajo). El contrato debiera especificar los términos generales del trabajo, incluyendo: remuneraciones, horarios de trabajo, política de horas extras o sobretiempo, política de licencias, políticas de movilidad, duración del contrato y cláusula de término del contrato, en un lenguaje que sea de fácil comprensión para los empleados. Este principio debe aplicarse también por las agencias de empleo intermediarias cuando corresponda.
- Permitir que los candidatos tengan los medios para entender, en forma previa al comienzo del trabajo, los términos en que se desarrolla su empleo: incluyendo: remuneraciones, horas de trabajo, política de horas extras o sobretiempo, política de licencias, políticas de movilidad, duración del contrato y cláusula de término del contrato, en un lenguaje que sea de fácil comprensión. Este principio debe aplicarse también por las agencias de empleo intermediarias cuando corresponda.
- Entregar el equipamiento y elementos que se estimen como obligatorios para la salud y seguridad (los que no deberán ser exclusivamente de cargo de los empleados).

Horas de trabajo

- Se debe informar a los gerentes y a los empleados sobre las leyes nacionales y las políticas de la compañía respecto a las horas extras o sobretiempo.

Remuneración

- Nunca retenga salarios por el trabajo que se ha realizado y no amenace con hacer esto.
- Asegúrese que los empleados entiendan su remuneración (incluyendo todos los descuentos, cálculos, etc.) Si los empleados tienen preguntas, debe haber un procedimiento claro y bien documentado para responder a las preguntas que surjan. Estas preguntas y respuestas deben documentarse de manera que se mejoren los procesos.

Proceso disciplinario

- Desarrollar un proceso disciplinario claro que prohíba la violencia, acoso o intimidación en cualquier forma física o emocional, y comunicar esto en un lenguaje de fácil comprensión para los empleados.

Administración y Comunicación

- Desarrollar un medio para reportar si existe algún indicio de trabajo forzado.
- Establecer herramientas de medición de riesgos para identificar cuando exista la posibilidad de trabajo forzado.
- Informar a los proveedores sobre el compromiso de Sodexo para eliminar el trabajo forzado a través del Código de Conducta para los Proveedores del Grupo.

- Impida que se solicite (ya sea directamente o a través de una agencia de empleo) cualquier forma de depósito, tarifa de reclutamiento, o adelanto por equipamiento, a los empleados, ni mantener las cédulas de identidad, pasaportes u otro documento de viaje original que pertenezca a los empleados. Si es necesaria la retención de documentos, crear y comunicar un procedimiento claro para que los empleados recuperen sus documentos a su requerimiento.

- Cuando se realicen los contratos de trabajo, informar a los gerentes y empleados, el punto de vista de la Compañía sobre la utilización de contratos de corto plazo y de tipo part-time (particularmente el aspecto legal). Cuando sea posible, prefiera los contratos de largo plazo en vez varios contratos consecutivos de corto plazo.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS

| 1 |

En CESAM ofrecemos condiciones de trabajo formalmente pactadas en contratos de trabajo y monitoreamos su cumplimiento con el análisis de indicadores. Adicionalmente hemos dispuesto Comités formales, que reciben eventuales reclamos de nuestros colaboradores.

Todos los países de Sodexo Cesam informan, en una base mensual, indicadores de horas trabajadas que buscan evitar cualquier forma posible de trabajo forzado u obligado. Estos indicadores son controlados en las revisiones de los Departamentos de Auditoría y Control Interno.

Adicionalmente estas materias son un contenido esencial en los planes de entrenamiento de los ejecutivos a cargo de la supervisión de trabajadores. Los Reglamentos Internos de los países de Cesam disponen de procedimientos de reclamación y Comités de Ética. Estos procedimientos tienen por objetivo resguardar y precaver cualquier situación que pueda afectar negativamente a nuestros colaboradores, incluyendo las reclamaciones de casos de trabajo obligado o forzado, si ocurriese. Este procedimiento de reclamo es conducido por ejecutivos de alto nivel que se encuentran por sobre la línea del supervisor, de modo de asegurar un proceso justo y efectivo.

ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

COMPROMISO DE SODEXO

Sodexo se compromete, en todos los países donde el Grupo está presente, a emplear exclusivamente a personas mayores de al menos 15 años de edad, excepto en el caso aprendizajes o prácticas como parte de un programa de capacitación reconocido. En los países donde la edad mínima legal es mayor a 15 años de edad, Sodexo respetará tales leyes locales.

PRINCIPIOS CLAVES

- | Establecer límites de edad claros para el trabajo que impidan cualquier peligro o daño mental, físico, social para los jóvenes trabajadores.
- | Prohibir que cualquier trabajo interfiera con la escolaridad de los jóvenes trabajadores al privarlos de la oportunidad de asistir al colegio o a obligarlos a abandonar los estudios en forma prematura o que se les imponga combinar la asistencia al colegio con largas y pesadas horas de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN

Control de la edad del postulante

- Cuando se estime necesario, se solicitará los documentos de identidad de los candidatos de edad inferior a 18 años antes de ser contratados, copia de las cuales se mantendrán archivadas.

Reglas sobre los tipos de trabajo

- Establecer una lista de trabajos peligrosos y asegurar que éstos no sean realizadas por personas menores de 18 años de edad.
- Prohibir el trabajo casual y ocasional realizado por niños o hijos de los empleados, excepto en los casos de aprendizajes o prácticas de estudio reconocidos.
- Para tales jóvenes trabajadores quienes también asisten a colegios, se debe adaptar sus horarios para que estos puedan completar su educación.
- Desarrollar una política clara de aprendizaje, prácticas de estudio y otros programas de empleo para jóvenes, con límites específicos en la cantidad de horas trabajadas, duración del periodo de entrenamiento y cantidad de veces que el mismo trabajador puede contratarse como aprendiz.

Administración y Comunicación

- Desarrollar un medio para reportar si existe algún indicio de que no haya una efectiva abolición del trabajo infantil.
- Establecer herramientas de evaluación de riesgos a nivel local para identificar de manera regular cuando exista un posible trabajo infantil.
- Informar a los proveedores, el compromiso de Sodexo en relación a la efectiva abolición del trabajo infantil a través del Código de Conducta para Proveedores del Grupo.
- Informar a los gerentes acerca de la edad legal para trabajar en su país, en conjunto con los compromisos del Grupo en este aspecto.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS

| 1 |

En CESAM disponemos de procesos en la contratación y empleo que incluyen la verificación de la información de la edad postulante, a fin de definir su contratación basados estrictamente en lo requerido por las leyes locales.

Por regla general, en Sodexo Cesam no se contratan trabajadores que sean menores de edad. Sólo en casos excepcionales, y siempre en estricta conformidad a la legislación local, se

contrata a menores de edad en cuyo caso parte del proceso de selección es requerir a los postulantes demostrar su edad y exhibir un permiso de sus padres. En todos los países de Cesam ellos reciben instrucciones específicas en relación a sus derechos y obligaciones como menores de edad. Esto es también aplicable a alumnos en práctica profesional, que cuentan con el involucramiento y convenios con las casas de estudio además de un contrato tipo especial.

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RESPECTO AL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

COMPROMISO DE SODEXO

Sodexo se compromete, en todos los países donde el Grupo está presente, a contratar a empleados en base a los criterios de calificaciones, competencias y experiencias profesionales. Estos criterios también se aplican a la compensación, condiciones laborales, promociones, movilidad y capacitación. Sodexo se compromete a luchar contra cualquier tipo de discriminación en relación al empleo y a promover la diversidad e inclusión y a implementar cuando corresponda, las acciones correctivas de desigualdades históricas, en cumplimiento con las leyes locales.

PRINCIPIOS CLAVES

| Asegurarse que los empleados experimenten las etapas de la Propuesta de Valor a los Empleados de Sodexo (Reclutamiento, Bienvenida, Vivir, Crecer, Retribución) basado en sus capacidades y respeto por los valores de la compañía.

BUENAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN

Empleo y ocupación

- Para todas las etapas de la Propuesta de Valor al Empleado de Sodexo, asegurar que no se hace distinción, exclusión o preferencia que tenga como resultado una nula o injusta igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación.

Reclutamiento

- Los seleccionadores de personal o gerentes deben evitar preguntar a los postulantes su estado civil, intención de tener hijos o número de dependientes.
- Participar en el desarrollo de la comunidad, cuando sea posible, a través del reclutamiento de personas de la localidad.
- Fomentar el empleo y ocupación sin considerar la edad (obviamente respetando los compromisos sobre el trabajo infantil).

Adaptación del medio ambiente laboral

- Facilitar condiciones de trabajo apropiadas para los empleados con limitaciones, tales como acceso, horas de trabajo flexibles, o pausas más largas.

Remuneración

- Desarrollar métodos para asegurar que las remuneraciones se fijen sin discriminación.

Administración y Comunicación

- Desarrollar un medio para reportar los incumplimientos relacionados con la no discriminación.
- Establecer herramientas de medición de riesgos locales para identificar de manera permanente cuando haya indicios de que haya discriminación.
- Informar a los proveedores, el compromiso de Sodexo para eliminar la discriminación a través del Código de Conducta de Proveedores del Grupo.
- Capacitar sobre las políticas de no discriminación de la compañía a los gerentes que realizan el reclutamiento.

ILUSTRACIONES PRÁCTICAS

| 1 |

En CESAM valoramos la diversidad y ofrecemos igualdad de oportunidades de empleo.

Los procesos de reclutamiento y selección en Sodexo en Cesam, incorporan guías y pautas precisas con el objeto de asegurar igualdad de oportunidad en el empleo. Estas guías se estructuran tomando en consideración todas las leyes locales aplicables. Como ejemplo,

podemos mencionar la implementación en Chile y Colombia de importantes iniciativas relacionadas con balance de género, tales como talleres sobre diversidad, asesoría de mujeres para facilitar su desarrollo profesional; en Brasil se contrata y se asesora especialmente a colaboradores con capacidades diferentes; en Colombia un programa de reinserción de personas que han abandonado la guerrilla.



“Sodexo – IUF” Acuerdo Marco Internacional



1. Partes

- 1.1. Este acuerdo es entre “Sodexo” y “IUF”;
- 1.2. “Sodexo” referido a Sodexo S.A. y sus subsidiarias;
- 1.3. “IUF” referido a Sindicato Internacional de la Alimentación, Agrícola, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y asociaciones de trabajadores afines y todos sus sindicatos afiliados, en los sectores de negocio de “Sodexo”;

2. Preámbulo

- 2.1. “Sodexo” y “IUF” manifiestan su compromiso de respetar los derechos fundamentales de las personas, y cada uno reconoce el respeto de los derechos fundamentales de la otra parte.
- 2.2. “Sodexo” reconoce el importante rol que los sindicatos desempeñan en representar los intereses de los trabajadores y reconoce que la IUF es la federación sindical internacional más representativa, ya que sus afiliados representan más trabajadores de Sodexo que cualquier otra federación sindical internacional.
- 2.3. “IUF” reconoce el compromiso de “Sodexo” de ser una corporación socialmente responsable.
- 2.4. “Sodexo” busca promover un diálogo social constante y constructivo, tanto a nivel local como internacional, sin obstaculizar el crecimiento del negocio. “Sodexo” trabajará con “IUF” para mutuamente explorar soluciones que permitan el ejercicio de los derechos mencionados en este acuerdo y el progreso social a través del diálogo entre las partes en los países donde “Sodexo” opera, y que el equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario Internacional de “IUF” identifiquen, por mutuo acuerdo, la falta de protección de los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- 2.5. Las partes reconocen que “Sodexo” opera en un ambiente altamente competitivo y que se enfrenta en muchos países a la competencia de empresas que ignoran las leyes nacionales y prácticas de respeto a los principales enunciados que describe este acuerdo. “IUF” se compromete a establecer un diálogo con empresas multinacionales en los sectores en los cuales “Sodexo” opera para negociar acuerdos similares a este y crear un ambiente en el cual todas las compañías del sector sean capaces de mejorar las condiciones sociales y de trabajo sin comprometer su posición competitiva.
- 2.6. “Sodexo” se compromete a velar que todos sus trabajadores puedan acceder a los siguientes derechos fundamentales, mientras sean conformes a la legislación local:
 - trato igualitario para hombres y mujeres en relación al salario y condiciones de trabajo para un mismo tipo de trabajo;
 - ausencia de toda discriminación basada en género, idioma, origen étnico, edad, opiniones políticas, religión y orientación sexual;
 - proteger la salud y la seguridad en el lugar de trabajo a través de la prevención y medidas preventivas.
- 2.7. “IUF” destaca sus principales preocupaciones respecto a:
 - El acceso al seguro médico para los trabajadores¹,

¹ Esto aplica específicamente a aquellos países donde el seguro médico no se presta por el Estado o autoridades locales.

- Contratación de trabajadores eventuales y no de manera indefinida,
- Los términos y condiciones de los trabajadores subrogados como resultado de la adquisición de un nuevo contrato.

El equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario Internacional de “IUF” trabajarán en cooperación con el fin de ver cómo mejorar las condiciones que preocupan a la IUF, sin crear una situación de desventaja competitiva, la cual podría dificultar el crecimiento del negocio de “Sodexo” o tener consecuencias negativas sobre el empleo.

- 2.8. Nada en este acuerdo pretende restringir o afectar las prácticas de relaciones laborales existentes o acuerdos relativos a los derechos laborales o acuerdos ya existentes entre "Sodexo" y cualquier sindicato.

3. Marco de los derechos

- 3.1. Para la aplicación de este acuerdo, “Sodexo” y “IUF” reconocen la obligación de respetar, en los países donde “Sodexo” opera, las leyes y regulaciones relativas al trabajo, junto con los derechos de los trabajadores en materia de libertad de asociación y negociación colectiva. “Sodexo” y “IUF” reconocen que ciertos elementos incluidos en los principios internacionalmente definidos pueden estar en contradicción con las leyes nacionales. “Sodexo” y “IUF” buscarán a través del diálogo los recursos para promover los principios de la cláusula 3.2. Nada en este acuerdo pretende que “Sodexo” viole las leyes de cualquiera de esos países, o la renuncia a los derechos concedidos por esas leyes.
- 3.2. “Sodexo” y “IUF” reconocen la obligación de respetar los derechos de los trabajadores de conformidad con los principios establecidos a nivel internacional. “Sodexo” y “IUF” además reconocen, que como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, “Sodexo” está comprometido a respetar la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998. “Sodexo” reconoce además el capítulo del empleo e industria de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- 3.3. “Sodexo” y “IUF” confirman su compromiso de respetar los principios de los derechos de asociación y negociación colectiva, y los derechos de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales a su propia voluntad y elección. “Sodexo” y “IUF” mutuamente afirman que los/as trabajadores/as de “Sodexo” puedan ejercer estos derechos sin temor a represalias, castigos, o cualquier otra forma de discriminación.

4. Responsabilidad de las partes

- 4.1. El equipo internacional de RH de “Sodexo” informará de este acuerdo en idioma nacional a través de su organización y comunicará sus compromisos locales e internacionales en los términos de este acuerdo. El Secretario Internacional de “IUF” informará este acuerdo en idioma local a través de sus sindicatos afiliados y comunicará el compromiso de la “IUF” en los términos de este acuerdo.
- 4.2. En el caso de que una de las partes incumpla su obligación de difundir este acuerdo a través de su organización respectiva, las dos partes se comprometen a poner en marcha medidas urgentes para corregir la situación.
- 4.3. “Sodexo” y “IUF” reconocen la importancia de mantener una comunicación permanente entre ambas organizaciones, con el fin de dar seguimiento a la implementación del acuerdo, para trabajar conjuntamente en resolver las diferencias derivadas de la aplicación del acuerdo y para encontrar maneras de promover el diálogo social en materia de derechos humanos y asuntos laborales cubiertos por este acuerdo. Con este propósito, ambas partes se comprometen a poner en práctica las siguientes medidas:
- Contacto regular entre el equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario internacional de “IUF” ;

- Reunión anual (“Sodexo-IUF reunión anual”); entre los representantes seniors de “Sodexo”, el equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario Internacional de “IUF”; se podrá organizar una una reunión adicional de lanzamiento el primer año tras la firma de este acuerdo;
 - Visitas locales de un representante del equipo internacional de RH de “Sodexo” y un representante de la Secretaría de “IUF” bajo una agenda a definir en un acuerdo conjunto.
- 4.4. El objetivo de la reunión anual de “Sodexo-IUF” será el de revisar la implementación de este acuerdo por las dos partes, así como también buscar maneras de mejorar el diálogo social en los países donde esto no existe. Otros asuntos, como una presentación de las orientaciones estratégicas de la compañía podrían añadirse a la agenda de la reunión bajo mutuo acuerdo entre el equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario internacional de “IUF”, en la medida en que la información de estas materias puedan ser informadas públicamente.
- 4.5. La “reunión anual de Sodexo-IUF” no será un foro para negociaciones nacionales, multinacionales, o internacionales y en nada esta reunión anual, sustituirá las comunicaciones en curso, ni deberá sustituir los acuerdos de negociaciones colectivas existentes, entre “Sodexo” y los representantes de sus trabajadores.
- 4.6. La delegación de “IUF” al encuentro de la reunión anual consistirá en representantes designados por el Secretario Internacional de “IUF”, de la siguiente manera:
- Dos representantes de la Secretaría de “IUF” quienes serán responsables de difundir a los otros sindicatos afiliados que potencialmente les concierna;
 - “IUF” designará hasta 12 representantes para asegurar representación internacional, consistente y representativa de la distribución de la fuerza laboral y los principales mercados donde opera “Sodexo”;
 - Otros representantes quienes puedan incluirse solo por mutuo acuerdo con el equipo internacional de RH de “Sodexo”.
- 4.7. El equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario internacional de “IUF” acordarán las modalidades de asumir los costos involucrados en la reunión anual y de las visitas locales mencionadas en 4.3

5. Libertad de asociación, reconocimiento de sindicatos y negociación colectiva

- 5.1. “Sodexo” y «IUF» acuerdan en lo siguiente para permitir a los trabajadores desarrollar y practicar los siguientes derechos establecidos:
- 5.1.1. De acuerdo a un calendario establecido por mutuo acuerdo, el departamento de Recursos Humanos de «Sodexo» y el Secretario Internacional de «IUF» se reunirán para considerar cómo implementar localmente nuevas condiciones que permitan poner en práctica las condiciones de este acuerdo, incluyendo sin limitar:
- 5.1.1.1. Informar a los trabajadores de sus derechos con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva;
 - 5.1.1.2. Permitir que representantes sindicales comuniquen a los trabajadores, sin violar su privacidad conforme a la LOPD , sus derechos para formar y unirse a organizaciones sindicales libremente como ellos consideren, en cumplimiento con las leyes locales y cumpliendo con los requerimientos de los clientes incluyendo el respeto a la seguridad, higiene y confidencialidad y sin interrumpir el servicio;
 - 5.1.1.3. Permitir la libre circulación de información, opiniones y expresiones correspondientes al total ejercicio de la libertad de asociación, sin que ello obstaculice los derechos de los trabajadores a decidir libremente unirse a un sindicato y elegir a cuál de ellos unirse;
 - 5.1.1.4. Establecer procedimientos consistentes con los principios de este acuerdo con medidas apropiadas y sencillas de reconocimiento sin retrasos injustificados y por

legítimos representantes de las organizaciones laborales de acuerdo a la legislación aplicable. En vista de las diferentes leyes y prácticas nacionales, una condición de implementación de esta cláusula serán los procedimientos, en su caso, acordados entre los líderes locales de Sodexo y de las IUF locales en cualquier país.

- 5.1.1.5. Proveer apropiada protección a los representantes de los trabajadores;
 - 5.1.1.6. Poner en práctica— en aquellos países donde no está por leyes locales lo suficientemente protegida por medio de procedimientos y recursos los derechos de asociación de los trabajadores--- medidas apropiadas que reconozcan las uniones como representantes para los acuerdos de negociación colectiva.
- 5.2. “Sodexo” reconocerá a los representantes de los trabajadores, designados o elegidos de acuerdo a las leyes de cada país donde “Sodexo” opera, con el propósito de mantener diálogos constructivos con sus trabajadores y representantes.
- 5.2.1. A partir del reconocimiento formal de un sindicato como representante legítimo de los trabajadores, los mandos locales de “Sodexo” y los representantes locales de los sindicatos afiliados de IUF acuerdan en comprometerse a actuar de buena fé en la negociación colectiva y a hacer todos los esfuerzos para alcanzar un acuerdo que tenga un espíritu de cooperación.
- 5.3. “Sodexo” y “IUF” identificarán mutuamente a los países donde los derechos y medidas permitidas por ley no protejan los derechos de los trabajadores de libertad de asociación y negociación colectiva, y establecerá un protocolo para comprometer el diálogo en la implementación de prácticas que promuevan aquellos derechos sin afectar la competitividad y crecimiento de “Sodexo”.

6. Implementación

- 6.1. En la medida que las partes lleguen a acuerdos que impongan obligaciones a uno o al otro, que puede ir más allá de los estándares legales locales o acuerdos ya existentes, tales obligaciones se llevarán a cabo en fases para que las partes pueden trabajar juntas para asegurar el éxito del acuerdo y minimizar cualquier impacto potencial negativo en alguna de las partes. La fase exacta de la eliminación gradual será de común acuerdo por el equipo internacional de RH de “Sodexo” y el Secretario internacional de “IUF”, previa consulta de la delegación de sus representantes participantes en la reunión anual “Sodexo-IUF”.
- 6.2. Todas las cuestiones pendientes relativas a la aplicación y el cumplimiento de este acuerdo, serán revisados en la reunión anual "Sodexo-IUF", y los asuntos de carácter urgente o grave serán planteados durante el transcurso de una comunicación permanente entre el Secretario internacional de "IUF" y el equipo internacional de RH de "Sodexo", a iniciativa de una u otra de las partes para resolver el problema.
- 6.3. Las partes convienen en aportar elementos de prueba las denuncias de incumplimiento de este acuerdo, y, tras la presentación de tales pruebas, las partes tratarán de resolver cualquier desacuerdo mediante medios apropiados de cumplimiento a través de la buena fe y el diálogo directo, que puede incluir el diálogo en la reunión anual de "Sodexo-IUF", una reunión formal especial entre la dirección de de "Sodexo" y el Secretario internacional de "IUF", u otros medios de diálogo según lo acordado entre el Secretario internacional de "IUF", y el equipo internacional de RH de "Sodexo".
- 6.4. En el caso de que el desacuerdo persista después de que los esfuerzos de las secciones 6.2 y 6.3 se agoten, el asunto podrá ser remitido a un mediador independiente acordado por ambas partes para facilitar la solución negociada.
- 6.5. El procedimiento de resolución de controversias establecido anteriormente se aplicará exclusivamente a controversias que surjan de la interpretación o implementación de este acuerdo internacional, y no de los conflictos derivados de cualquier otro acuerdo.

6.6. "IUF" acuerda que no iniciará o apoyará cualquier boicott internacional, publicidad adversa, campañas corporativas u otras actividades similares en contra de "Sodexo", ya que es el diálogo lo que se quiere conseguir en este acuerdo.

7. Términos e interpretaciones

7.1. Este acuerdo internacional será efectivo desde la fecha en que ambas partes lo firmen, y permanecerá en vigencia por el tiempo que "Sodexo" y "IUF" estimen oportuno, pudiendo ser finalizado o renegociado por cualquiera de las partes tras dar aviso a la otra parte con al menos 3 meses.

7.2. Los procedimientos para la resolución de las diferencias expuestas anteriormente serán el único recurso a disposición de las partes, y nada en este acuerdo proveerá las bases para cualquier causa de acción de cualquier tipo en cualquier tribunal u órgano administrativo por "la IUF", "Sodexo", o cualquier otra entidad o persona.

7.3. La versión francesa de este acuerdo prevalecerá sobre cualquier otra versión de este acuerdo.

Convenciones reconocidas como principales en este acuerdo

- Convención de Libertad de Asociación y Protección de Derechos de Organización, 1948 (n° 87)
- Convención del Derecho de Organización y Negociación Colectiva, 1949 (n° 98)
- Convención Concerniente a Representantes de los Trabajadores, 1971 (n° 135)
- Convención de Fuerza Laboral, 1930 (n° 29)
- Convención de Abolición de la Fuerza Laboral, 1957 (n° 105)
- Convención de Mínima Edad, 1973 (n° 138)
- Convención de la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo de Menores, 1999 (n° 182)
- Convención de Remuneración Equitativa, 1951 (n° 100)
- Convención de Discriminación (empleo y ocupación) 1958 (n° 111)

« Sodexo »
CEO
Michel Landel

« IUF »
Secretario General
Ron Oswald

Recursos Humanos

Sodexo

255 quai de la bataille de Stalingrad

92866 ISSY-LES-MOULINEAUX CEDEX – France

Tél. +33 (0)1 57 75 80 29

www.sodexo.com

