 

**Acuerdo marco internacional**

**sobre**

**las condiciones de trabajo, la responsabilidad social de las empresas y el desarrollo sostenible**

**ÍNDICE**

Página

Preámbulo 3

1. Ámbito de aplicación del acuerdo 3

2. Principios fundamentales 3

3. Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil 5

4. Respeto de los derechos de los trabajadores y de los derechos sindicales 5

5. Desarrollo sostenible 6

6. Relaciones con los proveedores, subcontratistas 7

7. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación 7

7.1 Lucha contra todas las formas de discriminación 8

7.2 Igualdad entre hombres y mujeres 8

8. Desarrollo personal mediante las competencias y las cualificaciones 9

8.1 El desarrollo de cada empleado como factor de éxito individual y colectivo

8.2 Fomentar el desarrollo profesional y la capacidad de adaptación de los empleados durante toda su trayectoria profesional

9 Respeto y reconocimiento 10

10 Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses 10

11 Entorno colectivo de trabajo 10

11.1 Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva 10

11.2 Remuneraciones 11

12 Anticipación y diálogo sobre los cambios relativos a la organización y al trabajo 11

13 Salud, seguridad y medioambiente 11

13.1 Política de salud, seguridad en el trabajo y medioambiente 12

13. 2 Salud 13

13.3 Seguridad 14

14 Protección del medioambiente 15

15 Consideración del impacto de la actividad de la empresa sobre el territorio de implantación 15

16 Comunicación, aplicación y supervisión del acuerdo 16

16.1 Comunicación 16

16.2 Modalidades de supervisión y balance de aplicación 17

17 Resolución de litigios 18

18 Disposiciones finales 18

**PREÁMBULO**

El presente Acuerdo se celebra entre:

* Safran, Grupo de alta tecnología, fabricante de componentes de primer orden en los ámbitos de la aeronáutica y la defensa, el cual cuenta con una plantilla de 58.000 empleados en casi 30 países;
* IndustriALL Global Union y las federaciones afiliadas representadas en la empresa, el cual representa a más de 50 millones de trabajadores de los sectores minero, energético e industrial, y la mayoría de los sindicatos que trabajan en los sectores de actividad del Grupo.

Las partes firmantes desean promover un diálogo social abierto y constructivo a escala mundial a fin de mejorar y desarrollar permanentemente buenas prácticas de trabajo en todos los emplazamientos de Safran. Se comprometen a garantizar que el crecimiento del Grupo se lleve a cabo de conformidad con su política de desarrollo sostenible, respetando los derechos de sus propios empleados y de sus representantes en el seno del Grupo, al igual que los de sus proveedores y subcontratistas de todo el mundo.

Safran e IndustriALL Global Union declaran su voluntad de desarrollar relaciones de confianza a fin de garantizar la correcta aplicación de los compromisos y principios plasmados en el presente acuerdo. Las dos partes tienen la intención de proseguir y consolidar las negociaciones transnacionales a escala mundial y consideran este Acuerdo como un marco de referencia para el desarrollo del diálogo en las sociedades y en los distintos emplazamientos en los que opera el Grupo.

Las partes desean subrayar que todas las funciones previstas en el presente Acuerdo se entenderán como aplicables tanto al género femenino como al masculino.

**1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO**

El presente Acuerdo se aplica a Safran y al conjunto de sus filiales actuales y futuras en las que el Grupo ejerce una influencia dominante, ya sea mediante una participación financiera mayoritaria (+50 %) o, cuando esta se limita al 50%, mediante su responsabilidad en la gestión social de dicha filial. El Grupo garantizará la promoción de este acuerdo y velará por que sus principios sean respetados tanto por los proveedores como por los subcontratistas de estos.

**2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

Safran se compromete a respetar plenamente los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) citados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en ocasiones denominados Convenios fundamentales de la OIT) que cubren la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación. Los convenios en cuestión son los siguientes:

• Convenio (n.° 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

• Convenio (n.° 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1951

• Convenio (n.° 135) sobre la protección de los miembros y de los representantes de los trabajadores en la empresa y las facilidades que se les deben otorgar, 1971

• Convenio (n.° 29) sobre el trabajo forzoso, 1930

• Convenio (n.° 105) sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

• Convenio (n.° 138) sobre la edad mínima, 1973

• Convenio (n.° 182) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

• Convenio (n.° 183) sobre la protección de la maternidad

• Convenio (n.° 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951

• Convenio (n.° 111) relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958

En calidad de firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Safran se compromete a promover los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (2011), las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2011), así como la Declaración de la OIT de los principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las multinacionales) - 5ta edición (2017).

Safran se compromete a respetar la legislación y la reglamentación de los países en los que opera, al igual que las normas internacionales. En caso de conflicto normativo, el Grupo velará por que se aplique la norma que ofrezca una mayor protección de los derechos humanos y de los derechos sindicales. Se presta especial atención a las condiciones de trabajo de los empleados, el respeto de las personas, la no discriminación, la salud y la seguridad, cualquiera que sea el contexto político y social o las dificultades experimentadas en el país en el que está presente el Grupo.

Safran espera que todos sus responsables, grupos de empresas, representantes, al igual que de aquellos de sus filiales, socios comerciales, proveedores y subcontratistas, respeten los compromisos aquí enunciados, incluidos los convenios y la jurisprudencia de la OIT.

Safran se compromete a fortalecer las relaciones sociales que permitan a sus empleados sentirse como partes interesadas en el seno de un Grupo que aspira a alcanzar, a través de un diálogo social basado en la confianza y la cooperación, un equilibrio dinámico entre los intereses estratégicos a largo plazo de la empresa, el respeto de los derechos fundamentales, la satisfacción de las necesidades de sus empleados y la calidad de vida en el trabajo.

Para lograrlo, este Acuerdo tiene por objetivo promover el compromiso del Grupo con principios universales para todas las sociedades, respetando a la vez las diferencias culturales, sociales y económicas al aplicar los principios adoptados.

Del mismo modo, Safran declara su intención de proseguir y desarrollar acciones vinculadas al desarrollo sostenible cuyos principios son actos, por ejemplo en la COP 21, como los siguientes:

* el nivel de remuneración de los principales miembros de la dirección que no debe perjudicar la cohesión social en el seno del Grupo,
* el hecho de que Safran lleve a cabo sus actividades en todas las regiones del mundo, lo que puede llevar a que se implante en países cuyos marcos jurídicos, fiscales, sociales y ambientales son específicos. Esta adaptación a contextos específicos se efectúa en estricto cumplimiento de un código ético riguroso. La integridad y la prevención del riesgo de corrupción no son negociables. Del mismo modo, en lo que respecta a la fiscalidad, Safran respeta las directrices de la OCDE en materia de precios de transferencia, lo que implica que los beneficios están sujetos a imposición allí donde se genera efectivamente el valor agregado.

En esta perspectiva de conjunto, Safran se compromete a proporcionarles a sus empleados, a través de organizaciones libres e independientes o de los representantes electos del personal, si corresponde, toda la información que pudieran necesitar relativa a la aplicación del presente Acuerdo en el marco de un diálogo social de confianza. Dicho diálogo debería fijar condiciones propicias a la emergencia de compromisos conjuntos establecidos y supervisados por la dirección y las organizaciones sindicales o los representantes electos del personal, en condiciones de igualdad.

Las partes firmantes califican el presente Acuerdo como acuerdo marco, es decir, que enuncia los compromisos mínimos para cada uno de los temas cubiertos. Por consiguiente, no invalida ni cuestiona las disposiciones de los convenios colectivos ni las prácticas en vigor.

El presente Acuerdo se aplica a todos los países en los que operan Safran, sus proveedores y subcontratistas.

**3. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO Y DEL TRABAJO INFANTIL**

El trabajo forzoso u obligatorio (Convenios de la OIT n.° 29 y 105) y el trabajo infantil (Convenios n.° 138 y 182) están prohibidos.

Safran rechaza todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio y respeta el principio de libre elección del trabajo.

El Grupo se compromete a no recurrir al trabajo infantil, cualquiera que sea su forma. Se prestará especial atención a los jóvenes a fin de que estén completamente protegidos y reciban una formación adecuada en materia de seguridad.

**4. RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS DERECHOS SINDICALES**

Safran respeta plenamente los convenios de la OIT sobre “la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” (n.° 87), sobre “el derecho de sindicación y de negociación colectiva” (n.° 98), al igual que sobre “la protección de los miembros y de los representantes de los trabajadores en la empresa y las facilidades que se les deben otorgar” (n.° 135). Ello se aplica en todos los países en los que opera Safran.

Todas las entidades del Grupo cuentan con una organización sindical libre e independiente o con un representante electo del personal a efectos de garantizar que se tengan en cuenta los derechos fundamentales y las necesidades de los empleados.

Safran les concede un lugar legítimo en un diálogo cuya finalidad es maximizar el valor social de la empresa, es decir, el equilibrio dinámico entre la planificación del futuro, el empleo y la garantía de la satisfacción de los empleados en el seno del Grupo.

Safran acuerda mantener una posición de estricta neutralidad en cuanto a la elección de sus empleados de afiliarse o no a un sindicato y, según sea el caso, en cuanto a la elección del sindicato que desean que los represente. Se debe respetar el derecho de los empleados de constituir un sindicato o de afiliarse a una organización sindical existente. No podrán realizarse actos de discriminación contra dichas organizaciones ni contra sus miembros. Del mismo modo, el apoyo en todas sus formas o el consentimiento tácito a estrategias “antisindicales” o de “desmantelamiento sindical” no es conforme a las prácticas del Grupo y está prohibido.

Safran garantiza el acceso de los representantes sindicales a todos los lugares de trabajo, de conformidad con las disposiciones legales y convencionales. Es posible que se necesiten medidas adecuadas, dado que se trata de zonas de acceso limitado en el seno de los establecimientos del Grupo.

La empresa permitirá que las organizaciones sindicales o los representantes electos del personal gocen de un acceso equitativo a las oportunidades ofrecidas en materia de formación, promoción y movilidad.

Las partes signatarias prevén adoptar el presente Acuerdo y supervisar conjuntamente su aplicación en virtud de las condiciones definidas en los distintos países (véase el artículo 12 más adelante).

Las partes signatarias se comprometen a:

1) Garantizar la existencia de sindicatos libres e independientes.

2) Garantizar, de conformidad con los convenios de la OIT o la legislación nacional (adoptándose aquí las normas más estrictas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2) el derecho de los empleados que lo desean de contar con representantes del personal o de constituir un sindicato o afiliarse a una organización existente y de velar por que dichos empleados no sean víctimas de ningún tipo de discriminación.

3) Garantizar la no discriminación, cualquiera sea la forma que esta adopte, de los representantes electos del personal o de los representantes sindicales. Ellos gozan en particular de un acceso equitativo a las oportunidades ofrecidas por Safran en materia de formación, promoción y movilidad.

4) Garantizar que las organizaciones sindicales o los representantes electos del personal estén informados y, en su caso, participen o sean consultados sobre las decisiones estratégicas y organizativas en el seno del Grupo.

**5. DESARROLLO SOSTENIBLE**

Safran se compromete a que sus filiales, proveedores y subcontratistas apliquen las medidas que favorecen el desarrollo sostenible en el marco de sus actividades, ya que las implicaciones son de escala internacional, tal como se define en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible adoptados por la ONU en 2015.

Se proseguirá y ampliará el plan de implementación y se definirán los indicadores pertinentes sobre los medios utilizados y sus repercusiones (económicas, sociales y medioambientales).

El desarrollo sostenible se integrará a los programas de formación de los empleados.

**6. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES, LOS SUBCONTRATISTAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS**

Con arreglo a los capítulos 1 y 2 del presente Acuerdo, Safran se compromete a que sus filiales respeten y apliquen plenamente los derechos humanos y todos los convenios fundamentales de la OIT en el marco de sus actividades y pretende que sus proveedores y subcontratistas también lo hagan. El compromiso de Safran implica el pleno respeto del derecho y de la jurisprudencia pertinente tal y como se define en la Declaración Universal de Derechos Humanos en particular, en los convenios fundamentales de la OIT (en especial los convenios n.° 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 y el convenio n.° 169 de la OIT sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales), al igual que todas las normas pertinentes en los ámbitos de la salud, la seguridad y el medioambiente.

El respeto de los derechos fundamentales, incluidos aquellos enunciados en el presente acuerdo, debe tenerse en cuenta en la selección y evaluación de los proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios.

Todo incumplimiento de estos principios, de las normas fundamentales del trabajo, al igual que de las normas de salud y seguridad que no se haya subsanado tras notificación conllevará la adopción de medidas conducentes a la ruptura de las relaciones contractuales entre Safran y la empresa en cuestión.

**7. DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

Para Safran, la diversidad es un activo importante. Todos desean que se reconozca su singularidad, crecer a nivel personal y realizarse, asumiendo al mismo tiempo su diferencia. Nuestros orígenes, nuestra cultura, nuestra religión, nuestra nacionalidad, nuestra educación y nuestra instrucción, nuestras opiniones políticas y sindicales, nuestra orientación sexual, al igual que nuestras diversas habilidades moldean nuestra visión de la sociedad. Las diferencias de edad y antigüedad fomentan y facilitan la transmisión de experiencias. El equilibrio entre hombres y mujeres en los equipos permite un enfoque más matizado del individuo y de las situaciones.

Toda discriminación basada en estas diferencias no solo sería contraria a la ley, sino que también perjudicaría el desarrollo del Grupo. La misma impediría el fortalecimiento del tejido social y obstaculizaría la cohesión.

En consecuencia, Safran reitera el principio de igualdad de oportunidades y de trato para sus empleados, sin distinción alguna. Dicho principio se refleja en los compromisos que se enuncian a continuación.

**7.1 Lucha contra todas las formas de discriminación**

A través de la educación, la formación y la comunicación interna, las partes signatarias desean luchar contra los estereotipos que puedan dar pie a conductas discriminatorias.

A tal fin, Safran se compromete a:

1) Concienciar y formar a los reclutadores y otros responsables de los planes de desarrollo profesional sobre la identificación de prácticas discriminatorias y la implementación de medios que permitan prohibirlas.

2) Preparar y llevar a cabo auditorías internas con vistas a garantizar el carácter no discriminatorio de los procesos instaurados por la Dirección de Recursos Humanos.

3) Colocar a las personas con discapacidad o víctimas de un accidente de trabajo en un puesto acorde con sus capacidades, teniendo en cuenta las restricciones que puedan estar vinculadas a su problema de salud.

**7.2 Igualdad entre hombres y mujeres**

Las partes signatarias se comprometen a:

1) Ampliar el ámbito de aplicación de la política social para ayudar a los padres con hijos en la primera infancia (guarderías, organización del trabajo, horarios flexibles, etc.).

2) Adecuar más los puestos de trabajo a las capacidades y características de cada persona, en particular al mejorar su ergonomía.

3) Mejorar la comunicación a fin de contratar más mujeres y buscar nuevas fuentes de talentos para lograr que más mujeres se decanten por las profesiones técnicas.

4) Luchar contra los estereotipos y cambiar las actitudes para ofrecer a las mujeres un entorno más seguro y acogedor.

5) Ofrecer a las mujeres carreras profesionales idénticas a las de los hombres, al igual que formaciones que les permitan acceder a cualificaciones superiores, incluso a puestos directivos.

6) Garantizar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

7) Elaborar conjuntamente las políticas que permitan un desarrollo profesional conjunto de hombres y mujeres.

8) Fomentar el carácter mixto en los órganos representativos del personal. A este respecto, las organizaciones sindicales o los representantes electos del personal velarán por que se respete el equilibrio entre hombres y mujeres en dichos órganos.

9) Asegurar el enlace con los representantes del personal, en particular en los grupos de trabajo establecidos (igualdad de género, red sobre la diversidad) a fin de adecuar los compromisos vinculados a la responsabilidad social con respecto a las acciones concretas llevadas a cabo por el Grupo.

**8. DESARROLLO PERSONAL MEDIANTE LAS COMPETENCIAS Y LAS CUALIFICACIONES**

**8.1 El desarrollo de cada empleado como factor de éxito individual y colectivo**

El desarrollo personal es el eje central de las ambiciones y las políticas del Grupo. Es el factor más importante del éxito individual y colectivo. Toda persona, cualquiera sea su nivel y función, tendrá la posibilidad de movilizar y desarrollar plenamente sus capacidades a fin de realizarse en su trabajo.

Las partes signatarias asumen los siguientes compromisos conjuntos:

• ayudar a las personas a que trabajen con otras,

• desarrollar una cultura de asistencia mutua,

• ofrecer oportunidades de desarrollo y de perfeccionamiento de las competencias,

• delegar más responsabilidades y tareas con vistas a fomentar un mayor interés respecto al puesto en cuestión y promover un clima de confianza, solidaridad y cohesión social.

**8.2 Fomentar el desarrollo profesional y la capacidad de adaptación de los empleados durante toda su trayectoria profesional**

Safran fomenta y reconoce la importancia de la movilidad funcional y geográfica para quienes voluntariamente desean inscribirse en una iniciativa de desarrollo personal. Dicha movilidad se organiza en torno a criterios de competencia, de desempeño y de potencial, sin distinciones de origen, sexo, edad ni religión. A tal efecto, la misma se inscribe en el marco de la carta de movilidad del Grupo.

Safran tiene como objetivo reconocer y fomentar la capacidad de sus empleados de adquirir y mantener las competencias y cualificaciones. Para ello, las sociedades del Grupo procurarán brindar a sus empleados acceso, desde su contratación y durante toda su vida profesional, a:

• la información sobre la evolución de su oficio y de su organización, al igual que sobre los empleos disponibles,

• la formación continua para prepararlos para los nuevos oficios y las nuevas tecnologías,

• el desarrollo de competencias y del potencial de evolución, en una lógica de progreso y de formación permanente,

• el desarrollo de la rendición de cuentas de cada uno, de forma que se añada valor a las tareas asignadas a los empleados de toda edad y en todas las etapas de su carrera,

• dispositivos adecuados en materia de jubilación.

Safran les brindará todas las herramientas y los dispositivos adecuados para realizar sus tareas, cualquiera sea su categoría, prestando especial atención a los menos cualificados.

A tal fin, Safran se asegurará de que se informe y forme a cada responsable de RR. HH. en materia de gestión profesional y desarrollo de competencias. En este contexto, Safran reconoce que la formación constituye un factor clave de éxito en una gestión eficiente de las competencias de cada persona. Por tanto, el Grupo se asegurará de que la formación cubra la totalidad de los campos profesionales.

En lo que se refiere especialmente a las categorías de empleados más jóvenes y los de más edad, el Grupo se compromete a:

• ser un empleador atractivo para los jóvenes al tratar de comprender sus necesidades y aspiraciones,

• hacer que el 50% de los empleos sea más accesible para el personal de mayor edad, en especial al adaptar la ergonomía de los puestos de trabajo,

• promover el papel que desempeña el personal de mayor edad en la transferencia de conocimientos y de experiencia (tutorías y padrinazgo) en beneficio de las jóvenes generaciones.

**9. RESPETO Y RECONOCIMIENTO**

Todos los miembros del personal pueden pretender que se les reconozca en calidad de individuos, de grupo o de miembros de un equipo. Todos los empleados pueden pretender que se les reconozca por un esfuerzo, un comportamiento o un resultado específico. El respeto y el reconocimiento son esenciales para el trabajo y el éxito conjunto. Si bien son necesarios en las relaciones entre colegas, lo son aún más en las relaciones jerárquicas.

**10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

La ética de la conducta profesional define para los empleados del Grupo, empezando por sus dirigentes, la obligación de confidencialidad, de resguardo de los intereses del Grupo, de lealtad y de ausencia de conflictos de interés.

Safran se compromete a luchar contra la corrupción en todas sus formas. El Grupo se asegurará de que los empleados tomen conciencia de este desafío mediante dispositivos de comunicación y/o de formación.

Safran prohíbe el uso de “paraísos fiscales”.

**11. ENTORNO COLECTIVO DE TRABAJO**

**11.1 Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**

La libertad sindical y la negociación colectiva contribuyen a garantizar condiciones de empleo y de trabajo equitativas.

De este modo, Safran reconoce el derecho a la información y, según sea el caso, la consulta a organizaciones sindicales o representantes electos del personal sobre las grandes decisiones que afectan la vida del Grupo.

Safran se compromete a fomentar la negociación colectiva, elemento central del diálogo social (Convenio de la OIT n.° 98).

**11.2 Remuneraciones**

Safran tiene por objetivo pagar sueldos y ofrecer prestaciones justas, conformes a las normas sectoriales satisfactorias del país en cuestión. Se aplica el principio de remuneración igual, en especial entre hombres y mujeres, por un trabajo de igual valor y rendimiento.

Dichos salarios deben permitir que los empleados gocen de condiciones de vida decentes.

El Grupo se compromete a que la jornada de trabajo no supere la prevista en la legislación nacional o en los convenios colectivos del país en cuestión. En caso de que se requieran horas extras, su remuneración será superior de acuerdo con lo dispuesto en la legislación local.

Safran se compromete a que su política de remuneración se defina de forma objetiva, con justicia y transparencia.

**12. ANTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOBRE LOS CAMBIOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN Y AL TRABAJO**

Los cambios realizados a nivel de la organización del trabajo deben prepararse y anticiparse. Se informará sistemáticamente a las organizaciones sindicales libres e independientes o a los representantes electos del personal y, según sea el caso, se les consultará sobre la implementación de dichos cambios, los cuales no podrán comportar una reducción de la remuneración ni una degradación de las condiciones de trabajo. Las partes interesadas tendrán acceso a la información necesaria para asegurarse de que se cumplan estos compromisos.

Safran garantiza el cumplimiento de la normativa nacional y de los acuerdos relativos a la jornada laboral, y se compromete a respetar los tiempos de descanso y las vacaciones periódicas pagadas, los cuales equivaldrán al menos a las condiciones estipuladas por la legislación nacional o por los convenios colectivos.

**13. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE**

Comprometidas con los desafíos de un desarrollo sostenible y con el respeto de la legislación vigente, las partes signatarias consideran que la mejora de la seguridad y de las condiciones de trabajo, al igual que la protección del medioambiente, constituyen aspectos esenciales del desarrollo industrial que deben integrarse a los procesos del Grupo.

A tal fin, garantizarán que el crecimiento del Grupo se lleve a cabo de conformidad con su política de desarrollo sostenible, respetando los derechos de sus propios empleados y de sus representantes, al igual que los de sus proveedores y subcontratistas de todos los países del mundo en los que el Grupo está presente.

Este compromiso también se traduce en su voluntad de entablar un diálogo sobre estos temas con todas las partes interesadas (en particular, con los organismos que representan al personal), en un espíritu de transparencia y de sinceridad.

Cuando no exista un diálogo social establecido sobre temas de salud o de seguridad del personal, se organizará una charla entre la dirección y los representantes de los empleados de la sociedad en cuestión a fin de buscar las modalidades de organización que más se adecuan a este diálogo permanente.

**13.1 Política de salud, seguridad en el trabajo y medioambiente**

Safran garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados y vela por que los subcontratistas y prestadores de servicios también gocen de las mismas. El objetivo de reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales es un objetivo permanente. Safran desea alcanzar la excelencia en las esferas de la salud, la seguridad en el trabajo y el medioambiente, además de desarrollar productos y servicios que generen el menor impacto ambiental posible.

Mediante este Acuerdo, el Grupo se compromete a desarrollar cada vez más su cultura de anticipación y de prevención para controlar los riesgos en materia de salud (integridad física y mental) y de seguridad en el trabajo tanto en beneficio de sus empleados como de aquellos de las empresas subcontratistas. Considerando que la calidad de vida en el trabajo no puede concebirse en un medioambiente degradado, Safran también se compromete a garantizar el respeto de los recursos y limitar el impacto ambiental de sus actividades.

Asimismo, Safran reconoce los derechos de los empleados relativos a la salud y la seguridad. A tal efecto, el Grupo:

• se compromete a informar a los empleados sobre todos los riesgos presentes en su lugar de trabajo,

• garantiza la participación de organizaciones sindicales o de representantes electos del personal en la elaboración y la aplicación de medidas de seguridad y de salud,

• reconoce el derecho de negarse a realizar un trabajo peligroso sin riesgo de sanción, en particular de despido.

En consecuencia, el Grupo aplica las mejores normas institucionales y recurre a los medios de protección más adecuados en materia de salud, seguridad en el trabajo y medioambiente (SSE, por sus siglas en francés). Se vela, como mínimo, por que se cumplan las obligaciones legales, reglamentarias, internacionales, europeas y nacionales aplicables, y el Grupo se esfuerza por superar este marco con el propósito de reducir la accidentología, las enfermedades profesionales, mejorar el control de los riesgos de efecto retardado (químicos, TME, psicosociales, entre otros) y reducir el impacto de sus actividades sobre el medioambiente.

La implementación de la cultura de prevención de Safran se basa en un parámetro de referencia de SSE de alto nivel que comprende más de 800 requisitos de rendimiento sobre distintas temáticas de riesgos (trabajo en altura, atmósfera explosiva, amianto, confinamiento, incendio, entre otros).

Este parámetro de referencia responde además a las exigencias de los parámetros de referencia internacionales, como los de la ISO (Organización Internacional de Normalización) y los de la OIT.

El Grupo lo implementa uniformemente a escala internacional en todos los emplazamientos en los que realiza sus actividades y hace que evolucione a través de un proceso de mejora continua mediante la actualización de las mejores prácticas de control de riesgos y teniendo en cuenta la evolución de los parámetros de referencia externos.

Esta misma perspectiva de progreso lleva al Grupo a mejorar de forma periódica su política de SSE y a medir los resultados en materia de salud y seguridad con indicadores adecuados que son comunicados a los gerentes, los empleados y sus representantes y, más en general, a otras partes interesadas.

**13.2 Salud**

Safran se compromete a proteger la salud física y psicológica de sus empleados y de todas las personas que participan en sus actividades, al igual que la salud del personal de las empresas que intervienen en el seno de sus establecimientos.

De conformidad con su responsabilidad ciudadana y en relación con las políticas de salud pública locales, Safran preconiza un enfoque incitador en materia de prevención de riesgos de salud pública. De este modo, el acceso de los empleados a la educación, a la prevención de accidentes cardiovasculares, a los primeros auxilios y la actuación de primera urgencia, a la prevención de las adicciones... se ve facilitado.

En los casos indicados, se elaboran programas de seguimiento médico, los cuales se implementan con el pleno consentimiento de los empleados en cuestión y con dispositivos adecuados de protección del secreto médico.

Las decisiones relativas a la asignación de empleados que poseen una capacidad de trabajo limitada se toman en conjunto. Safran se compromete a desarrollar el empleo de los trabajadores con discapacidad en todas las funciones de la empresa.

Sin perjuicio de cualquier otra acción que se pueda llevar a cabo en materia de salud laboral, Safran implementa tres programas de prevención principales.

* Prevención del riesgo toxicológico: Safran aplica las mejores prácticas en vigor en el ámbito de la higiene laboral y tiene la intención de controlar el uso de sustancias peligrosas necesarias para sus actividades. Todos los empleados deben tener la posibilidad de acceder a información exhaustiva sobre los materiales peligrosos. Se podrá consultar una ficha de prevención en cada zona de trabajo.
* Prevención de riesgos psicosociales (RPS): Safran está comprometido con la prevención de los RPS en general, en especial del estrés en el trabajo. Se aplica una política de prevención primaria, secundaria y terciaria cuya implementación es objeto de una de las normas de SSE del Grupo. De este modo, las repercusiones sanitarias de las enfermedades psicosociales se tendrán en cuenta al detectar y prevenir los casos de estrés, de acoso moral y sexual, de intimidación y la violencia de todo tipo. Todos los empleados, al igual que los representantes del personal o los miembros de organizaciones sindicales, tendrán acceso a programas de educación y formación a fin de detectar y controlar el estrés y las situaciones que lo generan.
* Ergonomía: elemento esencial de la interfaz hombre-máquina, el programa de ergonomía de Safran forma parte de la prevención de la salud en el trabajo al contribuir a la reducción de los accidentes laborales relativos a la manipulación y limitar la aparición de trastornos musculoesqueléticos y otras enfermedades profesionales. De este modo, contribuye a garantizar el acceso de todos los empleados a un empleo permanente.

**13.3 Seguridad**

Safran tiene una actitud voluntarista en materia de reducción de accidentes de trabajo y, más en general, en materia de acciones destinadas a prevenir los riesgos profesionales, incluidos aquellos que ocurren en las misiones y los desplazamientos.

Por tanto, en línea con las políticas públicas locales, Safran preconiza un enfoque incitador en materia de prevención de riesgos viales.

Todas estas iniciativas abarcan las actividades de Safran que son llevadas a cabo por sus empleados, al igual que por todas las partes interesadas en sus actividades (incluido el personal de las empresas coadyuvantes).

De esta forma, todos los empleos y las tareas encomendadas se someten a un análisis de riesgos, tras lo cual se dan instrucciones para que las misiones se lleven a cabo en condiciones seguras. Ello se realizará con la plena participación de los empleados afectados y/o de sus representantes.

El parámetro de referencia de SSE de Safran describe en particular el proceso aplicado para analizar sistemáticamente los peligros y poner bajo control los riesgos, en especial en términos de materiales peligrosos. También permite asegurarse de que todos los empleados, al momento de asumir nuevas funciones o en caso de modificación de las condiciones de trabajo, gocen de una formación inicial sobre los peligros específicos correspondientes a su trabajo y sobre la conducta que se ha de seguir para llevar a cabo su misión en condiciones seguras.

La estrategia de prevención hace hincapié en la eliminación o el aislamiento de los peligros. No obstante, ya que no todos se pueden evitar, los empleados deben contar con equipos de seguridad adaptados a su actividad y deben ser informados de las normas y responsabilidades respecto a su propia seguridad y la de sus colegas.

A tal fin, se ejecutarán programas de formación en cada sociedad del Grupo.

Safran también espera que sus empleados, proveedores y subcontratistas, al igual que las personas que realizan actividades en sus emplazamientos o bajo su dirección, trabajen y se comporten en todo momento de forma segura, protegiéndose y protegiendo a los colegas que se encuentran a su alrededor, en aras de la vigilancia compartida.

**14. PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE**

En lo que respecta a la protección del medioambiente, el compromiso de Safran se centra fundamentalmente en la conservación de los recursos naturales y la minimización de los impactos de las actividades del Grupo sobre el medioambiente.

Safran busca promover las acciones a favor de la protección del medioambiente entre sus clientes, proveedores y otras partes interesadas.

Safran velará por que en todas sus sociedades se aplique un enfoque de progreso en el ámbito medioambiental que abarque, por ejemplo, la lucha contra el cambio climático, la conservación de los recursos naturales, la reducción de la cantidad de residuos y su valorización, la prevención de los riesgos contaminación de todo tipo, entre otros.

A través de su parámetro de referencia de SSE interno, Safran se compromete a extender a la totalidad de sus emplazamientos industriales los enfoques medioambientales reconocidos a nivel internacional.

Como complemento, Safran intenta aumentar en todos sus emplazamientos la concienciación y la competencia de sus empleados respecto de los temas medioambientales.

El Grupo propondrá un diálogo para encontrar las soluciones que permitan que sus empleados adopten comportamientos más responsables, promoviendo por ejemplo iniciativas de racionalización de los desplazamientos y los trayectos profesionales, al igual que la promoción de las conductas más ecológicas (teletrabajo, transporte público, coche compartido, desplazamientos con baja huella de carbono, entre otras).

De conformidad con el compromiso de transparencia en el diálogo mencionado al principio del preámbulo de la presente sección, Safran proporcionará información sobre sus acciones, sus buenas prácticas y sus resultados en el ámbito medioambiental.

**15. CONSIDERACIÓN DEL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA SOBRE EL TERRITORIO DE IMPLANTACIÓN**

Safran desea promover el empleo y la formación de la población activa local, contribuyendo así al desarrollo económico y social en todos los sitios en los que el Grupo está implantado.

De esta manera, en cada país en el que está presente, Safran da prioridad a los recursos humanos locales para cubrir los puestos de trabajo disponibles y desarrolla, siempre que sea posible, la integración local.

En caso de evolución de la actividad, Safran se compromete a notificar previamente a las autoridades locales y nacionales y a cooperar con ellas para tomar más en consideración los intereses locales.

**16. COMUNICACIÓN, APLICACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL ACUERDO**

Las partes del Acuerdo garantizarán la supervisión conjunta de la correcta ejecución del presente Acuerdo.

**16.1 COMUNICACIÓN**

Las partes signatarias acuerdan poner el presente Acuerdo en conocimiento de los empleados del Grupo, sirviéndose para ello de sus propios medios de comunicación.

En la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, se realizará la promoción de la firma conjunta de IndustriALL Global Union y Safran a través de los medios de comunicación más adecuados. Esta comunicación estará dirigida a todos los empleados, los representantes electos del personal o las organizaciones sindicales de las distintas sociedades, al igual que los proveedores y subcontratistas incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

En un plazo de tres meses a partir de la firma del Acuerdo, se prestará especial atención a las condiciones de promoción y de implementación de este Acuerdo. Ello se concretará, en particular, mediante:

• la traducción al idioma de cada país en los que Safran está implantado y posee al menos 50 empleados;

• la redacción y la difusión de una nota informativa sobre el Acuerdo dirigida a los Responsables y empleados del servicio de Recursos Humanos;

• la redacción y la difusión en la Intranet de material dirigido tanto a los gerentes como a los empleados en el que se destaquen las principales disposiciones del Acuerdo;

• la incorporación en la carta de Adquisiciones sostenibles de los compromisos de este acuerdo que conciernen a los proveedores y subcontratistas a fin de que tengan conocimiento de ellos.

El Acuerdo también se publicará en el sitio internet de las partes signatarias. Por otra parte, tanto la Dirección de Safran como la de IndustriALL Global Union deberán identificar en cada país a los contactos locales que les permitirán supervisar su aplicación.

**16.2 MODALIDADES DE SUPERVISIÓN Y BALANCE DE APLICACIÓN**

Este Acuerdo refuerza y amplía las prácticas sociales del Grupo. No pretende sustituir las acciones de diálogo o negociación llevadas a cabo a nivel local, nacional o europeo ni interferir con ellas.

La supervisión de este Acuerdo estará a cargo de un comité de supervisión mundial coordinado por representantes de la Dirección del Grupo y compuesto por representantes de los sindicatos afiliados a IndustriALL Global Union y que este último designará de la siguiente manera:

• 1 de IndustriALL Global Union

• 4 de Francia

• 1 del resto de Europa

• 2 de América

• 1 de África

• 1 de Asia

El número de participantes antes indicados es una cantidad mínima. En caso del desarrollo considerable de Safran en una de estas regiones, dicho número podría incrementarse.

Del mismo modo, el Grupo hará todo lo necesario para que los participantes puedan ausentarse de su lugar de trabajo para ello. Por otra parte, se deberán identificar corresponsales locales del comité para cada representante a fin de garantizar una correcta representación y una buena aplicación del acuerdo a nivel regional. En todo caso, se destinarán medios, tanto en tiempo como en material, al igual que facilidades de acceso.

Esta supervisión tiene por finalidad:

• garantizar las condiciones de aplicación del Acuerdo;

• analizar el balance de aplicación y la evaluación de los resultados;

• establecer uno o varios planes de acción cuando se observen desviaciones;

• identificar las buenas prácticas y proponer medidas para fomentarlas.

La información relativa a los resultados y las directrices estratégicas del Grupo presentada en el seno del Comité de Grupo y del Comité de Empresa Europeo se comunicará previo a la reunión anual de este comité de supervisión mundial. Podrá entablarse un diálogo sobre la misma en dicha reunión. La primera reunión se dedicará especialmente a la definición de indicadores que permitan el seguimiento y el éxito de la aplicación de este Acuerdo, los cuales podrán someterse a revisión.

Este comité de supervisión mundial se reunirá para realizar un balance sobre la aplicación de todos los elementos del Acuerdo. Se organizará además una reunión anual adicional en una zona o un país de implantación del Grupo a fin de poder comprender a nivel más local la totalidad de los elementos de supervisión. Están previstas dos sesiones preparatorias para las dos reuniones anuales:

• una jornada para el balance anual,

• y media jornada para la reunión anual de zona/país, respectivamente. En ese caso, podrán participar el o los corresponsales locales de la zona en la que se celebrará la reunión.

El comité de supervisión mundial creado por el presente Acuerdo tiene por objetivo complementar y no sustituir otros órganos de intercambio y diálogo, como el comité de empresa europeo. En presencia de dichos órganos, se tomarán todas las medidas necesarias a fin de garantizar una comunicación y una colaboración de calidad.

Safran le comunicará al comité de supervisión mundial toda información de utilidad sobre la implementación del Acuerdo en el seno de sus filiales.

En la práctica, los costes de transporte, alojamiento, comida e interpretación asociados correrán por cuenta de las sociedades del Grupo de acuerdo con las condiciones que suelen aplicarse en el seno de las mismas.

El balance se presentará todos los años durante una de las reuniones del Comité de Empresa Europeo, el órgano más importante al día de la fecha.

**17. RESOLUCIÓN DE LITIGIOS**

Safran se compromete a garantizar la protección de los denunciantes. Toda información comunicada por un empleado relativa a las dificultades de interpretación de este Acuerdo o a dudas sobre su correcta aplicación no será en ningún momento perjudicial para el mismo.

En la medida de lo posible, la rápida resolución de asuntos locales a nivel local constituye un principio esencial del presente Acuerdo.

En caso de que un empleado u otra persona afectada aleguen el incumplimiento del presente Acuerdo, se aplicará el siguiente procedimiento:

• Para los problemas de carácter local, se tomarán todas las medidas para tratar de resolverlos a nivel local. Un empleado podrá, si así lo desea, solicitar la asistencia de un representante de un sindicato local.

• Si la resolución a nivel local de un problema relativo a la aplicación o interpretación del presente Acuerdo resultara imposible, el mismo deberá notificarse a la organización sindical a nivel nacional de la Dirección General del Grupo.

• Si el problema persiste, la controversia se podrá plantear a nivel del comité de supervisión mundial, respetando no obstante un plazo de al menos cuatro (4) semanas a partir de la fecha en que se recurrió a la instancia nacional.

• Las Partes signatarias acuerdan que toda discrepancia relativa a la aplicación y la

interpretación del presente Acuerdo marco internacional deberá examinarse de manera conjunta a fin de subsanarla. Estas charlas deberán llevarse a cabo previo a toda comunicación externa de cualquiera de las partes sobre el litigio.

• A partir del momento en que ocurra un litigio, el plazo máximo para su resolución es de tres meses.

• En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, se podrá ejercer la competencia judicial.

**18. DISPOSICIONES FINALES**

El presente Acuerdo entra en vigor el día de su suscripción. Se celebra por un plazo de 5 años. Seis meses previo al vencimiento del Acuerdo se realizará un balance global de su aplicación. En esta ocasión, las partes signatarias podrán decidir si desean retomar parte o la totalidad de las disposiciones en el marco de un acuerdo de duración indeterminada.

Este Acuerdo se aplicará en cada país afectado en concertación con los representantes locales a fin de tomar en consideración las diferencias económicas, sociales, culturales y reglamentarias. No podrá sustituir las leyes nacionales ni los convenios colectivos o de empresa si estos son más favorables.

Toda solicitud de rescisión del Acuerdo realizada por cualquiera de las Partes signatarias está sujeta a un preaviso mínimo de seis (6) meses. En dicho caso, las Partes signatarias acuerdan reunirse durante el plazo de preaviso a fin de tratar de sustituir este acuerdo por una versión modificada.

El presente Acuerdo se rige por la legislación francesa. En caso de discrepancia entre las versiones en distintos idiomas, la versión francesa prevalecerá.

El presente Acuerdo marco internacional se comunicará oficialmente a los órganos gubernamentales y administrativos de cada país.

En representación de Safran, Jean-Luc Bérard, Grupo DRH [Firma]

En representación de IndustriALL Global Union, Valter Sanches, Secretario General

[Firma]

Con la ratificación de las organizaciones sindicales francesas afiliadas a IndustriALL Global Union

En representación de FO Métaux:

Michel FIORE [Firma]

En representación de CFE-CGC Métallurgie:

D. VERDY [Firma]

En representación de FGMM-CFDT:

Johnny FAURE [Firma]

En representación de FTM-CGT:

D. Le BARRE [Firma]