



This document has been downloaded from [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu) heruntergeladen  
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

<p style="text-align: center;"><b>ACUERDO DANONE / UITA</b> <b>sobre salud, seguridad, condiciones de trabajo y estrés</b></p>
--

Las problemáticas de salud, seguridad, condiciones de trabajo y estrés han sido el tema más importante de la sesión del CIC 2009. En esa ocasión, el presidente de Danone pidió la apertura de negociaciones sobre dichos temas con la finalidad de firmar un acuerdo con la UITA.

La UITA y Danone, en lo que les concierne, hacen suyos los principios enunciados en la Declaración de Seúl del 29 de junio, 2008 sobre seguridad y salud en el trabajo, como así también los establecidos en los Convenios de la OIT referidos a esos temas.

En ese contexto, es conveniente que la dirección de cada empresa Danone defina, ponga en práctica y vuelva a examinar periódicamente una política coherente en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo de los empleados, conjuntamente con las organizaciones sindicales o con las instancias de representación del personal. Esta política tiene como objetivo prevenir los accidentes laborales y los perjuicios a la salud que resultan del trabajo - estén vinculados a él o sobrevengan en el transcurso del mismo - reduciendo al máximo y en la medida de lo posible, las causas de riesgos inherentes al medio laboral.

Por el presente Acuerdo, Danone se compromete a aplicar los artículos de los Convenios, Recomendaciones y Protocolos de la OIT citados como referencia en los países en los cuales Danone está establecido.

### **1 - Principios generales**

La protección de la salud en el trabajo, la seguridad y las condiciones de trabajo, la prevención del estrés laboral, son problemáticas complejas y estrechamente vinculadas, cuyas causas de deterioro pueden deberse a múltiples factores. Varias medidas a poner en práctica son válidas para los cuatro temas del presente Acuerdo.

Los signatarios recuerdan que la prevención de riesgos debe hacerse con la mayor anticipación posible en el proceso de puesta en marcha de los proyectos (a partir de la adjudicación de las responsabilidades) y en el proceso de compra (de material, de equipamientos...) conjuntamente con las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal y los empleados interesados en estos diferentes proyectos.

## **Condiciones de éxito de un acuerdo sobre salud, seguridad, condiciones de trabajo y estrés**

A nivel de cada empresa Danone y para cada una de las partes interesadas, es importante tener en cuenta las condiciones de éxito de un acuerdo sobre salud, seguridad, condiciones de trabajo y estrés:

- Las gestiones relacionadas con la salud, la seguridad, las condiciones de trabajo y el estrés exigen perseverancia y coherencia y deben prolongarse en el tiempo para dar frutos;
- El acuerdo entre la dirección y las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal es obligatoria;
- Las gestiones no deben impedir la actualización de equipamientos (calidad y fiabilidad), ni las acciones sobre comportamientos, tanto de los encargados de la gestión como de los trabajadores, tales gestiones deben complementarse entre sí;
- Las gestiones no deben ser generadoras de burocracia, lo cual podría crear un estrés adicional, sino que deben poner en marcha lo necesario en términos de sistemas de apoyo apropiados que sean fáciles de ejecutar así como de comprender.

## **Consulta y participación de los asalariados**

La UITA y Danone insisten en la necesidad de involucrar a las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal en todas las etapas de reflexión y acción en el ámbito de la salud y de la seguridad en el trabajo. Además, las partes concuerdan en la importancia de recurrir, con el acuerdo del sindicato y de la dirección, a especialistas (médicos, ergonomistas, etc.) para que suministren consejos relacionados con problemas particulares de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

La UITA y Danone exhortan a las organizaciones sindicales y a las direcciones de las filiales y centrales a emprender, a nivel nacional y local, negociaciones con vistas a la firma de acuerdos sobre los temas de salud y seguridad en el trabajo y a revisar regularmente los ya existentes.

Los signatarios se comprometen a promover en todos los establecimientos una concertación social específica sobre temas de salud, seguridad, condiciones de trabajo y estrés con las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal, como así también a promover gestiones participativas que involucren a los empleados en estos temas.

## **Compromisos de Danone**

Los compromisos de Danone se exponen en el texto del presente Acuerdo. Danone se compromete en particular a respetar los siguientes principios:

- La definición de una política, el compromiso de la dirección y la actitud ejemplar de la jerarquía, sea cual sea su nivel;
- La implementación de una coordinación específica para la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo para cada local (incluidas las sedes), sea ésta impulsada a nivel del local, de la empresa, del país o de la zona;
- La evaluación, eliminación o reducción de los riesgos en su origen o, en su defecto, la implementación de una protección colectiva o individual a cargo de la compañía;

- La concertación con las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal;
- La información apropiada a los empleados, relacionada con las medidas tomadas por la dirección a fin de garantizar la salud y la seguridad;
- La intervención y participación de los empleados en las acciones de seguridad y salud en el trabajo;
- La capacitación del personal y de sus representantes.

### **Derechos y deberes de los empleados**

Paralelamente a las acciones impulsadas por los encargados de la gestión, cada empleado debe cuidar su seguridad y su salud, así como la de las personas involucradas, que podrán verse afectadas por sus acciones en el trabajo. Esto se traduce, en particular en:

- El derecho a retirarse de su puesto en caso de situación de riesgo para su salud y su seguridad y el deber de contribuir a la búsqueda de una solución;
- El respeto por las instrucciones y procedimientos de seguridad y de salud;
- La participación en actividades de capacitación y sensibilización organizadas en materia de seguridad y de salud;
- La cooperación con la dirección sobre las medidas relativas a su seguridad y a su salud en el trabajo.

## **2 - Salud en el trabajo**

### **Principios**

Nadie debe ser discriminado por su estado de salud.

Las empresas Danone deben asegurarse que por motivo del trabajo, la salud de los empleados de Danone y del personal temporario y subcontratado no corra peligro (productos químicos, productos tóxicos, ruido, calor, aire y humedad del ambiente, transporte de cargas, trabajo repetitivo, etc.).

Danone considera que su misión salud debe traducirse, en primer lugar, en acciones benéficas para sus empleados. En ese marco, Danone ha tomado varias iniciativas (Health@Work; Dan'Cares): Las acciones Health@Work están destinadas a informar y sensibilizar a los empleados de Danone sobre la mejora de la salud gracias a hábitos alimentarios y a la actividad física. Del mismo modo, el plan de acción Dan'Cares debe permitir a los empleados de Danone acceder a una cobertura médica mínima, garantizando de manera prioritaria que las necesidades fundamentales (hospitalización, maternidad, consultas médicas) corran por cuenta de los sistemas locales o por un seguro financiado de manera conjunta por las empresas Danone y sus empleados, con niveles de costo a la altura de los trabajadores, cuya calidad y accesibilidad a los servicios estén por encima o al menos al mismo nivel que los de los grupos internacionales implantados localmente.

La aplicación del plan de acción Dan'Cares podrá ser objeto de una concertación con las organizaciones sindicales y las instancias de representación del personal. En función de la legislación local, a partir del momento en que se solicita una cuota a los empleados, la implementación de los planes de cobertura por enfermedad es objeto de una negociación.

En la totalidad de las empresas Danone, los empleados son beneficiarios de un seguro por invalidez y deceso.

## **Medidas**

### Limitación de los riesgos de exposición a peligros

Danone se compromete a poner en marcha las medidas necesarias para limitar la exposición a los siguientes peligros: utilización de productos químicos, exposición a las vibraciones y al ruido, contaminación del aire, esfuerzos repetitivos, manipulación de cargas pesadas, etc.

### El control médico sistemático

En todas sus empresas, Danone se compromete a organizar un control de la salud laboral de sus empleados. El mismo puede estar a cargo de los servicios de salud implementados por la legislación nacional. Este control deberá incluir un examen médico previo al reclutamiento y exámenes periódicos que no ocasionarán gastos para el empleado involucrado. El control de la salud de los empleados en relación con el trabajo no supondrá pérdida financiera para ellos y, en la medida de lo posible, debe tener lugar durante las horas de trabajo. Estas visitas serán realizadas por un médico cuya competencia sea reconocida (generalmente mediante un diploma), y cuya opinión sea independiente de la compañía.

Danone verificará que se incluya una cláusula reafirmando estos principios en los contratos con agencias de personal temporario o de subcontratación en los establecimientos Danone.

Los servicios de salud de Danone o los servicios externos, trabajarán en coordinación con los otros especialistas de la empresa cuando el seguimiento y la protección de la salud de los empleados necesiten acciones multidisciplinarias.

### La organización en caso de problemas de salud específicos, de incendio, de explosión

En los lugares de trabajo se pondrán a disposición, en caso de urgencia, las medidas de socorro y de primeros auxilios por accidente, enfermedad profesional, intoxicación o indisposición. Se brindará una atención especial a la organización de esos socorros en caso de trabajo en equipo y en caso de trabajo nocturno o durante días feriados.

En materia de primeros auxilios, de lucha contra incendios y evacuación de empleados, las empresas Danone deben tomar las medidas necesarias adaptadas a la naturaleza de las actividades y al tamaño del lugar, teniendo en cuenta a las otras personas presentes en el lugar. Las empresas Danone deben instrumentar las relaciones necesarias con los servicios externos.

En caso de peligro grave, que amenace su propia seguridad y la de otras personas y que no puede ser evitado, el asalariado debe alertar inmediatamente a su superior. En caso de imposibilidad de entrar en contacto con su superior jerárquico, el empleado debe tomar las medidas necesarias sin demora, en función de sus conocimientos y de los medios técnicos, a fin de evitar las consecuencias de tal peligro, que pueden llegar hasta el retiro de su puesto de trabajo o de una zona peligrosa.

El empleado no puede verse obligado a retornar a su puesto en tanto las acciones correctivas no sean puestas en práctica y no debe sufrir las consecuencias del ejercicio de su derecho a retirarse cuando tal acción sea justificada.

### Enfermedades profesionales

Las empresas Danone declararán a las autoridades competentes u organismos de seguros, las enfermedades profesionales y los casos de dolencias cuyo origen se sospeche pueda ser profesional. Las medidas a tomar serán estudiadas para evitar dichas enfermedades en la medida de lo posible, en coordinación con el médico del trabajo, las organizaciones sindicales o los representantes del personal y los empleados.

Cuando un empleado víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional es reconocida como apto para retomar su trabajo (con o sin restricciones) por un médico, Danone deberá proponerle un puesto lo más parecido posible en términos de contenido de trabajo y de nivel de salario al que ocupaba antes del accidente. En el caso que ello no fuera posible, la dirección deberá emplear todos los recursos posibles para reinsertar a dicho empleado, en las mejores condiciones, ya sea en el ámbito de una empresa Danone, ya sea en otra externa a la misma.

## **3 - Seguridad**

### **Principios**

En los lugares que son responsabilidad de Danone, compete a las direcciones locales instrumentar todas las medidas con el fin de que la seguridad de todas las personas presentes sea garantizada, ya se trate de los empleados Danone, de los temporarios, de los subcontratados o de los visitantes. En sus locales, Danone debe poner a disposición de sus empleados y de los trabajadores temporarios bajo su dirección, los mecanismos de seguridad necesarios (equipamientos y protecciones individuales, capacitación, materiales, vehículos, modalidades operativas, etc.). Con respecto a los subcontratistas que trabajan regularmente para las empresas del Grupo, Danone debe tratar de inculcar una cultura de seguridad en el trabajo, en particular difundiendo sus normas e incluyendo a los empleados de las empresas subcontratistas en las acciones de capacitación sobre seguridad.

La seguridad personal es uno de los valores fundamentales de la política social del Grupo. Danone se compromete a garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria y los procedimientos de trabajo no presenten riesgos y si el riesgo no puede eliminarse, a limitar sus efectos sobre la salud y la seguridad del personal. La seguridad es responsabilidad de la empresa (jefe de establecimiento) y es un componente de la tarea de administración.

La instancia de representación del personal o las organizaciones sindicales deben ser los propios interesados en la prevención de la seguridad y los programas de acción (política, diagnóstico, planes de acción y su aplicación).

### **Medidas**

Las medidas de protección (individual y colectiva) corren por cuenta de la empresa para todas las personas que intervienen en un establecimiento Danone.

Danone debe garantizar que cada empleado y que cada persona que trabaja en sus locales reciba una capacitación adecuada sobre seguridad y salud, específicamente orientada hacia su puesto de trabajo o función. Esta capacitación debe llevarse a cabo en el momento del reclutamiento, del traslado o de un cambio de función, de la introducción o del cambio de un equipamiento de trabajo, de la introducción de una nueva tecnología y debe ser renovada periódicamente.

Para ciertas actividades potencialmente peligrosas, Danone se compromete a implementar medidas de prevención y de eliminación o manejo de los riesgos: se trata de trabajos de electricidad, suministro de energía (aire comprimido, etc.), de transportes de cargas con maquinaria (manual o mecánica), conducción de vehículos, del trabajo en un espacio confinado, maquinaria en movimiento. Además, cabe prestar una atención especial a los empleados recientemente contratados, a los empleados en situación de fragilidad, a los temporarios y a los subcontratados.

Se implementará una organización específica a fin de atender el tema de la colaboración de los subcontratistas en el interior del establecimiento: la dirección local debe cerciorarse de que los empleados de las empresas y de establecimientos externos reciban instrucciones apropiadas sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el desempeño de su actividad en el lugar.

En los proyectos de inversión o de compra, los criterios de seguridad deben ser sistemáticamente tenidos en cuenta.

Danone establece normas de alto nivel de exigencia con el fin de limitar los principales riesgos <sup>(1)</sup>. Los empleados y las organizaciones sindicales o los representantes del personal deberán ser informados y capacitados sobre el contenido de estas normas; asimismo, deberán participar en la elaboración de procedimientos que emanen de esas normas.

La declaración de los accidentes es responsabilidad de la dirección. La misma es obligatoria y debe ser realizada según las reglas especificadas por el Grupo. Un empleado que declara un accidente de trabajo no debe ser sancionado por haber hecho esa declaración.

Danone se compromete a analizar todos los accidentes de trabajo y, progresivamente, ir ampliando esos análisis a los casi accidentes, en coordinación con los interesados y la representación del personal para sacar conclusiones y evitar que tales accidentes se repitan en forma de accidentes más o menos graves.

Los indicadores relativos a la seguridad, detallados en el Acuerdo firmado entre Danone y la UITA, relacionada con indicadores económicos y sociales, serán comunicados regularmente al personal y a sus representantes.

## **4 - Condiciones de trabajo**

### **Principios**

La supervivencia y desarrollo de la empresa exigen un constante crecimiento de la productividad. Pero ello no debe ocurrir en detrimento de las condiciones de trabajo. Los aumentos de la productividad deben lograrse, en particular, mediante la concepción de los productos, las materias primas, las compras, la instalación de

---

<sup>1</sup> El 31 de diciembre del 2010, se establecieron normas en materia de información e investigación de accidentes de trabajo, la intervención de los subcontratistas en los Establecimientos Danone, el manejo de automóviles en la ruta, el otorgamiento y anulación de consignaciones relacionadas con el suministro de energías.

máquinas y procesos más eficientes y por medio de la revisión sobre la organización del trabajo.

Estas disposiciones complementan la aplicación de cláusulas del acuerdo firmado entre Danone y la UITA «aplicable en caso de aplicación de nuevas técnicas, de nuevos procesos de organización, de variaciones importantes del volumen de producción, y toda situación que afecte seriamente las condiciones de trabajo o la naturaleza de los contratos de trabajo », sobre capacitación, asesoramiento, ayuda a la reinserción y los derechos sindicales.

## **Medidas**

La gestión del desempeño y la implementación de sistemas e instrumentos relacionados con los mismos, deben involucrar a los empleados especializados en el tema para identificar las formas de mejorar la productividad y lograr un equilibrio entre la eficacia y el bienestar en el trabajo. Participando en la gestión del desempeño, los empleados contribuyen a simplificar el trabajo, a reducir el carácter penoso del mismo, a mejorar la seguridad y la calidad, a optimizar los procedimientos y, por lo tanto, a aumentar la eficiencia operativa. La participación de las personas involucradas antes de la concreción de los proyectos por medio de talleres participativos, es una prioridad

Se discutirán los siguientes puntos con las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal: horario de trabajo, tiempo libre, creación de organizaciones innovadoras, intervención de especialistas en los ciclos de trabajo, trabajo nocturno, compensación en tiempo más que compensación monetaria, trabajo en equipo, lugares de reposo, planificación y comunicación anticipada de los cambios de equipos, estudio de las cargas de trabajo (las sobrecargas de trabajo deberán ser excepcionales, limitadas en el tiempo y compensadas), en relación con la edad (jóvenes, adultos mayores) y el género (maternidad). Las direcciones decidirán con las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal los temas a negociar.

Los ejecutivos y mandos medios deben recibir capacitación sobre gestión de recursos humanos y de los equipos y a comportamiento empresarial. Toda promoción a un puesto directivo debe estar sistemáticamente acompañada de la capacitación en las responsabilidades sociales y humanas del gerente.

## **5 - Estrés**

### **Principios**

Danone y la UITA ratifican la definición del estrés establecida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo:

« Un estado de estrés sobreviene cuando hay un desequilibrio entre la percepción que una persona tiene de las exigencias que le impone su medio ambiente y la percepción que tiene de sus propios recursos para enfrentarlas. El individuo es capaz de hacerse cargo de la presión a corto plazo pero tiene grandes dificultades frente a una exposición prolongada o repetida a presiones intensas. Además, diferentes personas pueden reaccionar de manera distinta en situaciones similares y un mismo individuo puede, en diferentes momentos de su vida, reaccionar de manera diferente frente a situaciones análogas. El estrés puede reducir la eficiencia en el trabajo y puede causar graves problemas de salud ».



Danone debe incluir el estrés y los riesgos psicosociales entre los riesgos profesionales y se compromete a tenerlos en cuenta en su política de salud de la empresa.

El objetivo del presente Acuerdo es fijar un marco general que debe adaptarse a cada país a fin de prevenir, detectar, evitar y tratar los casos de estrés en el trabajo:

- aumentando la toma de conciencia y la comprensión del estrés en el trabajo por parte de la empresa, los empleados y sus representantes;
- llamando su atención sobre los signos capaces de indicar problemas de estrés en el trabajo lo más tempranamente posible;
- encontrando un funcionamiento en el ámbito de las empresas Danone que reduzca los factores generadores de estrés.

## **Medidas**

En el caso en que las organizaciones sindicales o los representantes del personal y/o los mismos empleados hicieran llegar a la dirección local sospechas de estrés en el trabajo, se recomienda realizar un procedimiento de evaluación del estrés a nivel de los establecimientos. Las buenas prácticas se compartirán.

La capacitación en materia de estrés y sobre los factores de estrés del conjunto de los actores de la empresa y, en particular, de la dirección, de los mandos medios y de los representantes del personal, permitirá desarrollar la toma de conciencia y la comprensión del estrés, de sus posibles causas y de la manera de prevenirlo y combatirlo.

Danone y la UITA optaron por fomentar la vigilancia colectiva. Se recomienda que las tareas de referente (persona a quienes solicitar apoyo), de identificación de los empleados afectados y de ayuda para encontrar soluciones, sean ejercidas por los actores que están en el lugar (organizaciones sindicales o representantes del personal, miembros de la comisión específica de salud, seguridad y condiciones de trabajo, mandos superiores, responsable Recursos Humanos, médico laboralista). Ciertamente, son los responsables de los locales (dirección) quienes tienen la responsabilidad de la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, pero los colegas testigos de una situación de estrés pueden también alertar, a través de estos actores, sobre las situaciones de estrés.

Para cualquier cambio de organización importante, deben ser tenidas en cuenta las consecuencias humanas del cambio, en particular los riesgos psicosociales, la carga de trabajo, la ergonomía y las necesidades en cuanto a habilidades.

El programa de capacitación de los gerentes debe incluir aptitudes en gestión del cambio. El papel de gerente cercano debe fortalecerse manteniendo la eficiencia de la empresa y la integridad de las personas; lo deseable es que, con la mayor frecuencia posible, el gerente esté físicamente cerca de sus equipos de trabajo.

Para incluir las exigencias de organización personal y brindar la mayor claridad a los empleados sobre los cronogramas, es conveniente organizar la gestión en un período lo más largo posible. Los tiempos de trabajo, los tiempos de descanso y las licencias deben ser respetados y el trabajo en los días feriados debe ser evitado al máximo.

## **6 - Seguimiento del Acuerdo**

La aplicación del presente Acuerdo en una o varias empresas Danone no debe ser motivo de un nuevo cuestionamiento de situaciones preexistentes más favorables para los empleados, ya sea que ellas tengan su origen en la legislación nacional, la aplicación de un convenio colectivo nacional o a cualquier otro nivel o la práctica preexistente en el lugar. Cualquier demanda en ese sentido será sometida a la comisión de interpretación. En caso de divergencia de interpretación, el texto en francés prevalecerá

Danone y la UITA coinciden en la realización de un seguimiento conjunto del presente Acuerdo en las empresas del Grupo. Este seguimiento consistirá en analizar como mínimo una vez por año, en el transcurso de una reunión del Comité de Coordinación UITA/Danone destinada a tal fin, los siguientes indicadores que serán retomados en la presentación anual de indicadores económicos y sociales a todos los miembros del CIC:

- Número de accidentes por profesión;
- Índice de frecuencia de los accidentes;
- Índice de gravedad de los accidentes;
- Índice de cobertura social;
- Número de casos de enfermedades profesionales;
- Porcentaje de entrevistas anuales realizadas;
- Porcentaje de establecimientos que disponen de una estructura específica para salud, seguridad y condiciones de trabajo, la que incluye una representación del personal;
- Porcentaje de establecimientos que disponen de una estructura de control médico;
- Número de empresas que disponen de un acuerdo o de un plan de prevención contra el estrés y los riesgos psicosociales.

Las buenas prácticas que podrán ser elevadas al Comité de Coordinación, serán objeto de una presentación en el CIC. Se exhorta a impulsar los intercambios sobre la puesta en práctica de este acuerdo en establecimientos o empresas, tanto a nivel de gerencia como de representación del personal.

Toda organización sindical o dirección de empresa tendrá la facultad, a través de los canales apropiados (por las organizaciones sindicales, por la UITA), de informar a la Comisión de Interpretación del Acuerdo, cuando considere que una o varias disposiciones del presente Acuerdo plantean un problema de aplicación. El reclamo deberá indicar claramente las disposiciones cuestionadas.

El Comité de Coordinación Danone/UITA hace las veces de Comisión de Interpretación. Si llega a una conclusión unánime, la misma será de aplicación obligatoria. En caso contrario, cada parte quedará libre de actuar respetando las aplicaciones establecidas en este Acuerdo.

Los signatarios coinciden en que mejorar el bienestar de los empleados en el trabajo es un objetivo permanente; consideran además que el presente Acuerdo podrá ser revisado en ese sentido, cuando las partes lo juzguen necesario.

## **7 - Comunicación**

Las direcciones de las empresas elevarán un ejemplar de este Acuerdo, en el idioma del país correspondiente, a las organizaciones sindicales representadas en la empresa o a las instancias representativas del personal. Por otra parte, encontrarán los medios apropiados para dar a conocer al conjunto del personal, los principios del presente Acuerdo.

La UITA se ocupará de hacer circular este Acuerdo entre las organizaciones afiliadas representadas en las empresas Danone.

De conformidad con las buenas prácticas, Danone difundirá el presente Acuerdo entre sus proveedores y subcontratistas.