



Carta Internacional de Valores Sociales Fundamentales del Grupo JCDecaux

Edición 2020

JCDecaux

SOCIAL



Índice

El mensaje de los Co-Directores

I Preámbulo

II Objeto de la Carta

III Ámbito de aplicación

IV Compromisos

- 4.1. Derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación
- 4.2. Condena de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio
- 4.3. Condena del trabajo infantil
- 4.4. Ausencia de discriminación en el trabajo
- 4.5. Salud y seguridad de los trabajadores
- 4.6. Duración del tiempo de trabajo
- 4.7. Derecho a un salario digno
- 4.8. Derecho a las vacaciones pagadas
- 4.9. Derecho a la capacitación
- 4.10. Condena toda forma de acoso y de violencia
- 4.11. Reubicación de los trabajadores en caso de reestructuración
- 4.12. Respeto de la vida privada y del derecho a la protección de datos de carácter personal
- 4.13. Derecho a participar en la vida pública
- 4.14. Derecho a la seguridad social
- 4.15. Equilibrio da vida profesional - vida privada
- 4.16. Licencia familiar
- 4.17. Derecho a la protección vinculada a la llegada de un nuevo hijo

V Puesta en práctica de la Carta

- 5.1. Compromiso del consejo de administración
- 5.2. Difusión de la Carta
- 5.3. Responsabilidad del gestor local
- 5.4. Procedimiento de alerta



El mensaje de los Co-Directores

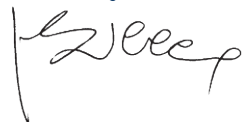
Desde 1964, el éxito y la reputación de JCDecaux se basan en sólidos valores, en particular, en la idea de que los colaboradores del Grupo son esenciales para su desarrollo. Estos valores han siempre guiado nuestras acciones y son parte integrante de nuestra cultura, por lo cual otorgamos suma importancia al hecho de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores. En un contexto de fuerte desarrollo internacional del Grupo, tenemos la convicción de que nuestro compromiso en favor de valores sociales fundamentales es más importante que nunca y es por este motivo que hemos querido formalizarlos en Carta Internacional de Valores Sociales Fundamentales del Grupo JCDecaux, la cual provee directrices y principios de comportamiento muy claros en el seno del Grupo.

Actualmente JCDecaux desarrolla sus actividades en más de 80 países y somos conscientes de la existencia de prácticas comerciales y culturales diferentes. No obstante, es esencial compartir una ambición común en cuanto a los valores sociales fundamentales, al respeto de los mismos y a avanzar en todo el mundo asegurando su puesta en práctica.

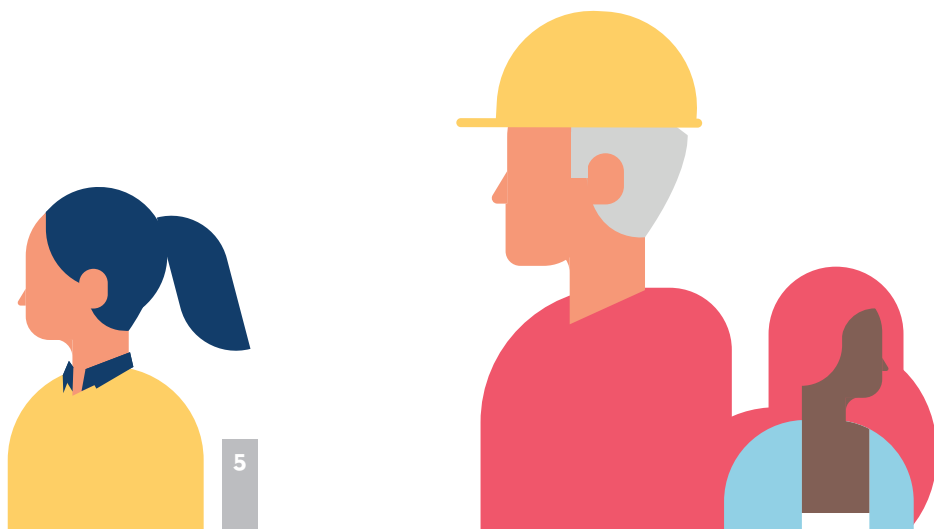
Esta Carta fue desarrollada en referencia a los estándares internacionales, a saber, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para las empresas multinacionales. Junto con la Carta Ética del Grupo JCDecaux, que define el código de conducta en lo que atañe a los negocios en el Grupo y en las relaciones con nuestros socios, esta Carta representa un pilar en materia de compromisos de JCDecaux en favor del desarrollo sostenible, definido como la prosecución de un crecimiento económico respetuoso de las personas y del medioambiente.

Contamos con cada uno de ustedes para que se adopten los valores transmitidos en esta Carta y en cuanto a cerciorarse de que los mismos constituyen el núcleo de sus comportamientos y de sus compromisos. La observancia de tales valores es la mejor garantía de nuestro éxito común y de la perennidad de nuestra empresa.

Jean-François Decaux



Jean-Charles Decaux





I | Preámbulo

Los trabajadores de JCDecaux constituyen un valioso activo de la empresa. Por esta razón, es fundamental para JCDecaux ofrecer a todos sus trabajadores un entorno laboral seguro que propicie el respeto de cada uno.

II | Objeto de la Carta

La Carta Internacional de Valores Sociales Fundamentales del Grupo JCDecaux define un marco ético para JCDecaux SA y todas las sociedades controladas por el Grupo.

Fue desarrollada en referencia a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, a los convenios fundamentales de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y a las directrices de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)**.



Ambito de la aplicación

La Carta Internacional de Valores Sociales Fundamentales, junto con la Carta Ética, se aplica en beneficio de todos los trabajadores del Grupo JCDecaux a través del mundo, cualquiera sea la jurisdicción competente del lugar de trabajo.

Sin embargo, en caso de que la normativa local imponga normas y prácticas más favorables a los trabajadores que las establecidas en la presente Carta, será entonces esta legislación local la que se aplique y en función de la cual deberá regularse el comportamiento de la entidad de JCDecaux en el país de que se trate.

En el caso de que uno de los principios establecidos en esta Política no esté amparado por una ley o normativa local, o en el caso de que vaya en contra de una práctica local común, la entidad local de JCDecaux deberá adaptar en la medida de lo posible la implementación de dicho principio para que sea admitido localmente y compatible con las leyes de la jurisdicción competente, solo en la medida de lo estrictamente necesario para dicho fin.

JCDecaux se compromete a promover la aplicación de los valores de esta Carta entre todos sus colaboradores, incluidas las empresas e las cuales JCDecaux posee una participación, sus proveedores y subcontratistas, así como sus socios. De este modo, JCDecaux se compromete a trabajar con sus participantes para que estos valores sean aplicados, en la medida de lo posible, en sus actividades.



IV | Compromisos

4.1. Derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación

JCDecaux se compromete a respetar el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la libertad de asociación, tal como se establecen en los **convenios nº 87** y **nº 98** de la **OIT**, que incluyen, en particular:

- › el derecho a formar y a adherir a un sindicato u otras organizaciones;
- › el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes;
- › el libre ejercicio del derecho sindical.

4.2. Condena toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

JCDecaux condena el empleo del trabajo forzoso y se compromete a no recurrir a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, conforme a lo dispuesto por los **convenios nº 29** y **nº 105** de la **OIT**.

4.3. Condena el trabajo infantil

JCDecaux condena el trabajo infantil y se compromete a no recurrir al trabajo de personas cuya edad sea inferior a la edad en que cesa la obligación escolar en el país involucrado o, en todo caso, a quince años conforme a lo dispuesto por los **convenios nº 138** y **nº 182** de la **OIT**.

4.4. Ausencia de discriminación en el trabajo

JCDecaux condena toda discriminación en las relaciones de trabajo y se compromete a contratar a hombres y mujeres en base a sus propios méritos sin distinción de raza, color, religión, género, estado matrimonial opiniones políticas, orientación sexual, origen social o nacionalidad, y a abonar un salario igual por un trabajo de igual valor, ofreciendo oportunidades equivalentes y un trato igual a todos los trabajadores actuales y potenciales, conforme a lo dispuesto por los **convenios nº 100** y **nº 111** de la **OIT**.

4.5. Salud y seguridad de los trabajadores

JCDecaux se compromete a cumplir con las leyes locales y nacionales, las normas de salud y seguridad en el trabajo y a aplicar las mejores prácticas existentes en la industria, conforme a lo dispuesto por el **convenio nº 155** de la **OIT**.

4.6. Duración del tiempo de trabajo

JCDecaux se compromete a cumplir con la normativa nacional y local relativa a la limitación del tiempo de trabajo y a la gestión de horas extra, conforme a lo dispuesto por el **convenio nº 30** de la **OIT**.

JCDecaux se compromete a otorgar como mínimo un día de descanso por semana a cada trabajador, conforme a lo dispuesto por el **convenio nº 14** y **nº 106** de la **OIT**, excepto en caso de circunstancias excepcionales por un periodo de tiempo limitado si las leyes y reglamentos nacionales lo permiten.

4.7. Derecho a un salario digno

JCDecaux se compromete a:

- › adoptar políticas de remuneración que alcancen o superen el salario mínimo legal fijado por la legislación nacional o local;
- › proporcionar un recibo de sueldo a todos los trabajadores cada vez que estos reciban su pago;
- › proporcionar un sueldo que permita como mínimo responder a las necesidades básicas de los trabajadores, definidos en función del país en el cual trabajan.

4.8. Derecho a las vacaciones pagadas

JCDecaux se compromete a otorgar a todos sus trabajadores, conforme a lo dispuesto por el **convenio nº 132** de la **OIT**, un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas por un año de servicio, cuando proceda, después de un período mínimo de servicio, según las negociaciones colectivas, la normativa aplicable y las prácticas y particularidades locales.

4.9. Derecho a la capacitación

JCDecaux se compromete a proveer la capacitación y las herramientas de desarrollo necesarias para sus trabajadores.

4.10. Condena de toda forma de acoso y de violencia

JCDecaux reconoce el derecho de cada trabajador a ser respetado y tratado con dignidad; reconoce asimismo su responsabilidad en la creación de un espacio de trabajo exento de acoso para sus trabajadores. JCDecaux condena y no tolerará ninguna forma de acoso, de agresividad o de comportamiento hostil.

4.11. Reubicación de los trabajadores en caso de reestructuración

En caso de que fuese necesario suprimir puestos de trabajo, debido a reestructuraciones, y en virtud de los reglamentos y normas o prácticas locales, JCDecaux favorecerá:

- › la consulta con los representantes del personal, cuando estos existieren, y en la medida de lo posible según las disposiciones de la ley local;
- › las propuestas de reasignación en la empresa en una zona geográfica lo más cercana posible del lugar de trabajo del trabajador al momento de la reestructuración, cuando ello sea posible.

4.12. Respeto de la vida privada y del derecho a la protección de datos de carácter personal.

JCDecaux se compromete a respetar la confidencialidad y el carácter privado de las informaciones personales de sus trabajadores, de sus clientes y de sus otros participantes recogiendo y conservando únicamente aquellos datos que sean necesarios para sus actividades, conforme a lo dispuesto por las legislaciones nacionales y locales.

4.13. Derecho a participar en la vida pública

JCDecaux respeta el derecho de cada trabajador a participar en actividades públicas (incluida, pero sin limitarse a ella, la participación en actividades políticas), si la persona implicada no afirma ni da a entender que habla en nombre de JCDecaux, y siempre que el ejercicio de ese derecho no afecte los derechos de los demás.

JCDecaux se compromete a proporcionar a todos los trabajadores el tiempo necesario para votar en las elecciones, si las mismas tienen lugar durante las horas de trabajo, o si los horarios de trabajo del trabajador no le permiten votar antes o después de las horas de trabajo.

4.14. Derecho a la seguridad social

JCDecaux se compromete a realizar los aportes a los sistemas de seguridad social obligatoria vigentes en cada uno de los países en los cuales opera el Grupo.

En referencia a las prestaciones proporcionadas a los trabajadores, JCDecaux se esfuerza por examinar y llenar, en la medida de lo posible, los vacíos de los sistemas de protección provistos por los estados, que incluyen generalmente ventajas tales como las prestaciones médicas, la cobertura por invalidez o de retiro, conforme a lo dispuesto por el **convenio nº 102** de la **OIT**.

4.15. Equilibrio vida profesional - vida privada

JCDecaux reconoce el derecho de cada trabajador a mantener un equilibrio entre su vida profesional y su vida privada.

4.16. Licencia familiar

JCDecaux reconoce el derecho de los trabajadores a tomar una licencia por acontecimientos familiares y médicos, conforme a las negociaciones colectivas, y en su caso, a las demás normativas locales. Durante este período, la empresa hará su mayor esfuerzo para que el trabajador que hace uso de licencia retome su cargo - o un cargo equivalente - al reintegrarse al trabajo al final de su licencia, conforme a lo dispuesto especialmente por el **convenio nº 103** de la **OIT** y por las demás leyes relativas a la licencia familiar por razones médicas, aplicables a nivel local.

4.17. Derecho a la protección vinculada a la llegada de un nuevo hijo

JCDecaux reconoce la importancia de la llegada de un nuevo hijo en el seno de una familia y reconoce el derecho de cada trabajador a tomar una licencia en un momento así. JCDecaux se ajusta a todas las políticas de licencia aplicables en virtud de las normativas locales o nacionales vigentes y asegura que el trabajador involucrado retome su cargo - o un cargo equivalente - al reintegrarse al trabajo al final de su licencia parental, a condición de no haber prolongado su período de licencia más allá del tiempo autorizado por la ley, la normativa o la práctica local.



Puesta en práctica de la Carta

5.1. Compromiso del consejo de administración

La puesta en práctica de esta Carta reviste una importancia crucial para JCDecaux y es por ello que un miembro del consejo de administración asumió la responsabilidad directa de la correcta difusión, en el seno del Grupo, de la Carta y de los valores sociales establecidos.

5.2. Difusión de la Carta

La Carta Internacional de Valores Sociales Fundamentales del Grupo JCDecaux debe ser puesta a disposición de cada trabajador al momento de su ingreso en el Grupo, en cada jurisdicción en la cual JCDecaux está presente. Esta Carta estará disponible asimismo en los sitios intranet del Grupo, en los idiomas más utilizados en el Grupo, así como en el sitio internet del Grupo, o podrá obtenerse previa solicitud a la dirección de recursos humanos y/o al servicio jurídico de cada entidad del Grupo.

Los directivos y gerentes de JCDecaux SA y de sus filiales deben asegurarse de que la Carta Internacional de Valores Sociales Fundamentales sea puesta a disposición de cada trabajador, independientemente de su antigüedad y de su función, y de que sea aplicada en forma sistemática.

5.3. Responsabilidad del gestor local

El gestor local es responsable por el cumplimiento y aplicación de los principios y de las normas establecidas en la presente Carta, en cada jurisdicción en la cual JCDecaux está presente. Cada país debe elaborar un plan de acción local a efectos de aplicar estos principios. Este plan de acción incluirá los requisitos de verificación de la conformidad de las normas locales con las normas de la Carta y la observancia de los derechos de cada trabajador, tal como están estipulados en la Carta.

Como condición previa a su contratación, todo nuevo trabajador debe tener conocimiento y aceptar ajustarse a la presente Carta y deberá firmar un acuse de recibo a estos efectos. Esta Carta será presentada asimismo ante los órganos de negociación colectiva. Deberá además estar disponible para todos los trabajadores en la intranet local.

Según las normas, reglamentos y prácticas aplicables a nivel local, cada entidad local de JCDecaux debe disponer de un procedimiento mediante el cual los trabajadores puedan plantear libremente sus preguntas y tratar toda reclamación respecto del incumplimiento de la Carta; en caso de que el mismo se constatará, este procedimiento debe permitir resolverlo.

5.4. Procedimiento de alerta

Si un empleado considera que alguno de los valores sociales establecidos en esta Carta no está siendo respetado o considera que algún valor está a punto de ser violado, cuenta con el derecho de alerta previsto por la ley francesa del 27/03/2017 relativo al deber de ética y vigilancia de las sociedades matriz y ordenantes (empresas subcontratistas y que hacen contratos con proveedores).

Los procedimientos para ejercer este derecho de alerta son los siguientes:

- › como primer paso, comunicar el asunto a su superior jerárquico;
- › en un segundo momento, si el problema no puede ser tratado por su superior o si el mismo está directamente relacionado con el comportamiento relatado, deberá comunicarlo a la secretaria del Comité de Ética y vigilancia.

Dicho comunicado deberá ser enviado a la secretaria del comité de vigilancia, mediante un formulario electrónico de alerta disponible en la intranet o en la página web de cada filial del Grupo, o directamente a través de una línea telefónica exclusiva y segura llamando al teléfono (+ 33 1 30 79 79 11)

En ausencia de una respuesta del destinatario de la denuncia dentro de un tiempo razonable, la misma podrá ser enviada a las autoridades judiciales, administrativas o a las asociaciones profesionales pertinentes. Como último recurso, ante la falta de tratamiento por parte de alguno de estos organismos en un plazo de tres meses, la denuncia podrá hacerse pública.

El Grupo no ejercerá ni tolerará, ninguna sanción, despido o acción discriminatoria, directa o indirecta, contra un denunciante de buena fe en el marco de este procedimiento, incluso si los hechos resultaran posteriormente ser inexactos o no dieran lugar a ninguna otra acción. Del mismo modo, una persona no podrá ser excluida de un procedimiento de contratación, acceso a una pasantía o a un período de formación profesional, debido a una alerta iniciada como parte de este procedimiento.





Carta Internacional de Valores Sociales
Fundamentales del Grupo JCDecaux

Edición 2020

