

Directriz de Civismo Empresarial n° 2

Condiciones de trabajo equitativas

1. Propósito de esta directriz Esta directriz fue aprobada por el Comité de Dirección de Novartis el 3 de julio de 2002. Aborda la dimensión de recursos humanos del Civismo Empresarial (CE), incluyendo aspectos relacionados de derechos humanos.

2. Relaciones con la Directriz n° 1 Directriz de CE n° 1 - Dirección de Civismo Empresarial - regula el ámbito y la aplicabilidad de esta directriz. Además, establece determinadas responsabilidades, reglas y procedimientos generales que deben observarse en la implementación de esta directriz.

Responsabilidades

3. Directores de división y de OSL Los directores de división y de OSL se ocuparán de garantizar condiciones laborales equitativas en sus organizaciones, de acuerdo con los principios de CE de esta directriz.

4. Responsables de recursos humanos Los responsables de recursos humanos son responsables de los procesos de RR HH mediante los que se implementan condiciones laborales equitativas. Además, supervisan la adhesión a esta directriz y en consecuencia ayudan a la dirección de división, de unidad de negocio y de OSL.

Principios y normas

5. Salario digno Novartis se esfuerza por pagar un salario digno que iguale o supere la suma necesaria para cubrir las necesidades básicas.

En cada uno de los mercados locales, los salarios correspondientes a jornadas completas deben fijarse a un nivel igual o superior al precio de mercado de una cesta de bienes y servicios que represente el nivel de subsistencia para un trabajador medio en la ciudad o la región en cuestión. Esta cesta debería incluir alojamiento, atención sanitaria, vestido, alimentación y enseñanza de hijos dependientes, de acuerdo con el nivel de vida de la zona. Además, en cada uno de los mercados locales, Novartis pagará salarios competitivos.

6. Horarios laborales equitativos Como norma, se espera que los colaboradores de Novartis trabajen un número determinado de horas a la semana, con vacaciones periódicas pagadas, de acuerdo con lo estipulado por la práctica del sector y las leyes o las costumbres locales. Las horas extraordinarias deberán remunerarse a aquellos que tengan derecho a protección legal. Las normas que regulen las horas extraordinarias deben definirse claramente y los colaboradores deben conocerlas. El horario laboral no deberá ser excesivo de acuerdo con las normas locales y debería permitir el tiempo adecuado para el descanso y el ocio.

Para los colaboradores que ocupen puestos de dirección, el horario laboral quizá sea menos predecible y mucho más prolongado que para la mayoría de los colaboradores, reflejando así un mayor nivel de responsabilidad y de remuneración.

7. Diálogo constructivo Novartis cree que la empresa y el colaborador deben hablar con regularidad sobre medios para llevar la empresa de la manera más productiva al mismo tiempo que tienen en cuenta las necesidades de las partes implicadas. Cada una de las OSL establecerá un proceso de comunicación que asegure el libre intercambio de opiniones y un diálogo constructivo.

8. Libertad de asociación Novartis reconoce que cada colaborador tiene el derecho a elegir si unirse a un sindicato o a una asociación de trabajadores. Las empresas de Novartis darán a los sindicatos una oportunidad equitativa para competir por la afiliación de los empleados y se mostrarán cómodas con acuerdos de negociación colectiva, acuerdos individuales o una combinación de ambos. Los colaboradores que hagan el mismo trabajo con los mismos estándares de flexibilidad y productividad recibirán

remuneraciones y condiciones de empleo similares, ya hayan sido contratados mediante acuerdos individuales o colectivos.

Siempre que las leyes locales no estipulen condiciones diferentes, los colaboradores tienen la libertad de unirse a cualquier asociación que cumpla los criterios siguientes: la asociación se constituirá de acuerdo con principios democráticos; tendrá un estatuto escrito que cumpla totalmente las leyes locales; tendrá un historial de respeto a las leyes laborales aplicables; será libre e independiente; y, en ningún modo, se comprometerá a la violencia.

Cada empresa puede establecer criterios adicionales para el reconocimiento de socios negociadores, siempre que la ley local lo permita. Concretamente, estos criterios pueden incluir un razonable índice de obstáculos en términos del número mínimo de colaboradores representados y un límite del número total de socios negociadores reconocidos.

9. Mano de obra forzada y obligatoria y servidumbre por deudas

Novartis no utilizará mano de obra forzada u obligatoria o servidumbre por deudas. Mano de obra forzada u obligatoria significa trabajo o servicios obtenidos de personas bajo la amenaza de una pena no contractual y trabajo o servicios que dichas personas no se han ofrecido voluntariamente a realizar. Servidumbre por deudas significa trabajo o servicios obtenidos bajo condiciones económicas que dejan a los empleados sin opción razonable respecto a si quieren seguir realizando el trabajo o el servicio.

10. Mano de obra infantil

Novartis no utilizará mano de obra infantil. La edad mínima absoluta para la contratación es de 15 años de edad o la edad en la que la enseñanza obligatoria ya no sea exigida por ley si esta última es superior. Siempre que sea posible, los empleados menores de 18 años deberían contratarse como estudiantes en prácticas o aprendices, cuyo trabajo forme parte de un plan de formación regulado.

11. No discriminación

Novartis no tolerará la discriminación basada en características personales que no sean inherentemente relevantes al desempeño de un puesto de trabajo. Dichas características incluyen la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la nacionalidad o el origen social o cualquier otra característica protegida por la ley local.

Los colaboradores serán protegidos, en la medida que sea posible para Novartis, contra el acoso en el centro de trabajo, incluido el acoso sexual. Los colaboradores serán informados de lo que se considera comportamiento aceptable e inaceptable.

Cada una de las empresas de Novartis garantizará un tratamiento equitativo entre sus colaboradores en términos de condiciones de empleo básicas, vacaciones pagadas, seguridad laboral y sanidad, acceso a formación y orientación profesional, y todos los demás términos y condiciones básicos de empleo. Se permiten diferenciaciones de acuerdo con la responsabilidad y el rendimiento.

Novartis se reserva el derecho a apoyar acciones afirmativas permitidas por la ley, si lo considera necesario, en circunstancias concretas.

12. Seguridad

Novartis presta especial atención a los derechos humanos de los colaboradores y a personas asociadas en el contexto de la seguridad empresarial. Todas las empresas de Novartis establecerán procedimientos para que el personal de seguridad de la empresa proteja a colaboradores y personas asociadas contra el uso excesivo de la fuerza e invasiones inadecuadas de la privacidad. Dichos procedimientos serán reforzados mediante la formación y la supervisión continuadas.

Las costumbres locales y las prácticas del gobierno no justificarán desviaciones de las normas universalmente aceptadas en cuanto a derechos humanos.

Proceso de dirección

13. Información

Todos los colaboradores serán informados de sus derechos, de acuerdo con el compromiso de Novartis respecto a unas condiciones laborales equitativas. Los principios se darán a conocer en los idiomas locales y se organizarán sesiones

informativas orales en los lugares en los que el analfabetismo sea un problema.

14. Seguridad en la denuncia de agravios Todas las empresas de Novartis establecerán un procedimiento de reclamación situado dentro de la organización de recursos humanos para garantizar que las reclamaciones de tipo laboral reciben un tratamiento equitativo e imparcial. Los colaboradores deberían conocer la existencia de este procedimiento.

15. Situaciones especiales La dirección de las OSL debería estar preparada para plantear problemas de persecución de colaboradores por parte de funcionarios públicos ante las autoridades mediante una gestión discreta o explícita, si la situación lo exige.

En países en los que la actividad sindical es ilegal, la dirección de las OSL debería estudiar la posibilidad de sistemas alternativos para la representación de los colaboradores.

Criterios de información y de medición

Los responsables de recursos humanos medirán los criterios siguientes e informarán una vez al año. Las desviaciones respecto a los principios de CE se discutirán con el director de OSL y los responsables implicados. Se adoptarán medidas correctivas lo antes posible.

16. Salario digno Cálculo del salario mínimo correspondiente, incluyendo asistencia sanitaria, vivienda y otros beneficios sociales; número real de colaboradores de Novartis que ganan menos que el salario digno; incluido.

17. Horarios laborales equitativos Requisitos legales aplicables a días festivos y vacaciones; visión general de las horas reales trabajadas; nivel de absentismo; nivel de horas extraordinarias.

18. Libertad de asociación Naturaleza y frecuencia de las reuniones y otros contactos con representantes de los colaboradores; descripción de negociaciones con los sindicatos y resultados de las mismas; valoración cualitativa de las relaciones con los colaboradores en comparación con los estándares locales.

19. Mano de obra forzada, servidumbre por deudas y mano de obra infantil Descripción cualitativa de prácticas laborales que pueden interpretarse como trabajo forzado o servidumbre por deudas; valoración cualitativa de inquietudes o incidentes que indiquen explotación por parte de empresas externas, como proveedores.

20. Discriminación Políticas de igualdad de oportunidades publicadas; breve descripción de los procedimientos de denuncia; incidencias de las denuncias por discriminación y conflictos.

21. General Objetivos cumplidos del año en curso; cuestiones abiertas de CE identificadas y objetivos y prioridades correspondientes para el próximo año.

22. Calidad de los datos reunidos Una serie de los datos requiere un juicio cualitativo por parte del responsable de recursos humanos que reúne la información. Los responsables de recursos humanos deben asegurarse de que conocen las condiciones laborales de las áreas de negocio y las instalaciones de sus respectivas OSL.