

## **Principios Sociales de GLOBOGATE**

Principios para el reclutamiento de profesionales de países tercerizados.

Requisito mínimo para el cumplimiento de los derechos humanos, las leyes migratorias y laborales.

GLOBOGATE y sus socios comerciales se comprometen con su responsabilidad social en un proceso de reclutamiento abierto y justo de personal de enfermería de países tercerizados. La clave para la implementación exitosa del proyecto radica en una cultura corporativa caracterizada por la integridad, la ética y la responsabilidad personal.

Los siguientes principios de responsabilidad social constituyen el marco de orientación para todos los socios comerciales y para GLOBOGATE. Conectan la exigencia del cumplimiento de la ley con los requisitos especiales de comportamiento ético que permiten el éxito del proyecto respectivo. Estos principios exigen a los socios comerciales involucrados y, al mismo tiempo, son una promesa hacia el exterior. Para lograr estos objetivos, GLOBOGATE y los socios comerciales (en adelante referidos conjuntamente como las "Partes") confirman los siguientes requisitos mínimos para el cumplimiento de los derechos humanos, las leyes migratorias y laborales en relación con el reclutamiento de profesionales de países tercerizados:

### **Preámbulo**

Las Partes aspiran a humanizar el proceso global de reclutamiento de trabajadores calificados. A través de una declaración de misión clara, buscan evitar que el proceso irreversible de globalización genere temores innecesarios en la población mundial.

La declaración de misión de las partes se basa fundamentalmente en el reconocimiento del Código de Conducta de la OMS para el Reclutamiento Internacional de Profesionales de la Salud, que junto con el cumplimiento de la Convención Internacional de Derechos Humanos, es la guía primordial para las buenas prácticas corporativas de las

partes. Principalmente sirve para defender el derecho de los individuos a migrar y se fundamenta en comprender que, tanto los intereses legítimos y las responsabilidades de los profesionales extranjero como los países de origen y los empleadores en el país de destino pueden entrar en conflicto.

Las partes se comprometen voluntariamente tanto con las Normas Laborales Fundamentales de la OIT, específicamente con los Principios Generales y Directrices Operativas para un Reclutamiento Justo, como con los Estándares IRIS de la Organización Internacional para las Migraciones.

Además, las partes se esforzarán por asegurar que el proceso de reclutamiento y ubicación cumpla con las leyes de todos los países extranjeros involucrados en los cuales las partes operen, incluyendo las leyes laborales e inmigratorias pertinentes.

Como GLOBOGATE opera como una extensión del cliente e integra varios proveedores de servicios (como escuelas de idiomas, agencias de reclutamiento, entre otros) en el proceso de reclutamiento, la empresa aplica los siguientes principios sociales a todos sus socios comerciales, principios que también GLOBOGATE sigue rigurosamente. Los socios comerciales deben observar y cumplir con estos requisitos en la medida en que sea pertinente dentro de su ámbito de aplicación. Asimismo, los socios comerciales (incluyendo GLOBOGATE) deben observar las siguientes pautas, en la medida en que concierne en su ámbito de aplicación.

## **1. Principios de derechos humanos**

### **1.1. Derechos Humanos**

El socio comercial aboga y apoya el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

### **1.2. No discriminación**

El socio comercial se compromete a asegurar igualdad de oportunidades en el reclutamiento de especialistas internacionales y a abstenerse de cualquier tipo de discriminación, a menos que la ley nacional disponga expresamente la selección según criterios

específicos. Nuestro objetivo es garantizar el compromiso con prácticas no discriminatorias en el lugar de trabajo, donde todos los aplicantes y empleados calificados tienen el mismo derecho al empleo y oportunidades de avance sin importar su raza, color, sexo, edad, religión, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra categoría cubierta por las leyes aplicables.

### **1.3. Igualdad de oportunidades**

Las políticas del socio comercial incluyen proporcionar y garantizar igualdad de oportunidades en la contratación, selección, formación, compensación, promoción, traslado y asignación de puestos de trabajo. Las decisiones de empleo se basarán en requisitos de trabajo válidos. Estas oportunidades y demás condiciones de empleo se aplican a solicitantes y empleados calificados, sin importar su raza, color, sexo, embarazo, edad, religión, nacionalidad, constitución genética, orientación sexual, identidad/expresión de género y/u otras categorías protegidas según las leyes aplicables.

### **1.4. Anti Acoso**

Se espera que los profesionales contratados internacionalmente tengan un entorno laboral libre de acoso (acoso sexual, bullying, etc.). Se espera que los socios comerciales ayuden a garantizar que el entorno laboral permanezca libre de acoso. Se debe prevenir cualquier represalia contra individuos que hayan planteado una preocupación de buena fe sobre acoso o que hayan participado o cooperado en una investigación.

### **1.5. Trabajo forzoso o compulsivo**

El socio comercial tiene una política de tolerancia cero contra cualquier forma de trata de personas o actividades relacionadas, incluido cualquier forma de acoso ilegal a empleados, trabajo forzoso u obligatorio, trata de personas con fines sexuales o trabajo infantil. El socio comercial se esforzará por garantizar prácticas responsables de contratación y retención en sus operaciones.

### **1.6. Salud y seguridad**

El socio comercial reconoce la responsabilidad de proteger a sus empleados y a nuestro planeta. Está comprometido a proporcionar un entorno de trabajo que cumpla con los más altos estándares de salud y seguridad.

### **1.7. Salarios/Remuneración justa**

El socio comercial establece políticas internas para asegurar una compensación justa para todos sus empleados y proporcionarles oportunidades integrales de desarrollo profesional.

## **2. Principios del derecho laboral**

### **2.1. Salarios/Compensación**

Se reconoce el derecho a una remuneración justa para todos los empleados del socio comercial (Convenio número 100 de la OIT). La remuneración y otros beneficios (beneficios sociales, vacaciones, etc.) deben tener en cuenta el principio de equidad y al menos cumplir con los estándares legales nacionales respectivos o el nivel de los sectores/industrias económicas nacionales.

### **2.2. Horas de trabajo**

El socio comercial debe asegurar el cumplimiento de las regulaciones nacionales y acuerdos sobre horas de trabajo y vacaciones pagadas regulares. Las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no deben exceder permanentemente los estándares legales y/o acordados colectivamente existentes en los respectivos países.

### **2.3. Salud y seguridad ocupacional**

La salud y seguridad ocupacional tendrán la máxima prioridad. El socio comercial asegura la salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo dentro del marco de las regulaciones nacionales y apoya el desarrollo continuo para mejorar el entorno laboral.

### **2.4. Calificación**

El socio comercial apoya y promueve medidas para la formación de los empleados, que son adecuadas para expandir y profundizar el conocimiento profesional y técnico esencial para la actividad laboral.

## **2.5. Requisitos legales del país de origen**

En caso de ser pertinentes, pueden existir requisitos legales que el país de origen de los empleados extranjeros establezca para la migración internacional de trabajadores. Los socios comerciales cumplen con estos requisitos e implementan las medidas en la mejor sincronización posible con el marco legal nacional.

## **2.6. Contratación de trabajadores cualificados extranjeros**

La contratación de trabajadores cualificados de terceros países representa un esfuerzo costoso y agotador de recursos para los empleadores alemanes. Al invertir en enfermeros extranjeros, estos empleadores están contribuyendo a mitigar la escasez de trabajadores cualificados en el sistema de salud alemán. Por lo tanto, los socios comerciales de GLOBOGATE se abstienen de la caza activa y dirigida de profesionales extranjeros recién llegados a Alemania y que han tenido solo un corto período de empleo con otro empleador.

## **3. Principios del derecho migratorio**

### **3.1. Permiso de residencia**

El socio comercial respaldará las acciones resultantes de los requisitos que surjan durante el proceso de solicitud de permiso de residencia para sus empleados contratados internacionalmente. En particular, proporcionará el mejor apoyo posible para asegurar que las condiciones necesarias para la residencia a largo plazo puedan cumplirse por los empleados contratados internacionalmente.

### **3.2. Reconocimiento de formación profesional extranjera**

El reconocimiento de la formación profesional extranjera es de gran importancia para los especialistas de países tercerizados. El socio comercial establece las condiciones adecuadas y facilita la implementación de acciones para lograr el reconocimiento exitoso de la formación profesional extranjera en un tiempo razonable y con los mejores resultados posibles.

### **3.3. Integración**

La migración internacional de trabajadores conlleva diversos esfuerzos adicionales y requiere un gran compromiso y flexibilidad de las partes involucradas. En particular, los profesionales migrantes dejan sus hogares y familias con pocas posesiones y recursos financieros y entran en un entorno laboral y de vida completamente desconocido y en muchos aspectos (cultural, social, lingüístico, meteorológico, etc.) diferente. El socio comercial promueve una cultura de acogida que permite la mejor integración posible de los empleados extranjeros, tanto en el ámbito laboral como en su vida personal. Con este fin, el socio comercial debe elaborar e implementar un concepto integral de integración.

### **3.4. Requisitos legales del país de origen**

Puede haber requisitos legales que el país de origen de los empleados extranjeros establezca para la migración internacional de trabajadores. Los socios comerciales cumplen con estos requisitos e implementan las medidas en la mejor coordinación posible con el marco legal nacional. En todos los textos, nos referimos a todos los géneros utilizando un tratamiento y funciones generalizados. Para una mejor legibilidad, hemos utilizado la forma masculina de tratamiento. "Empleado", "empleador", "socio comercial", "partes", etc., se utilizan como términos neutros para todos los géneros.

**GLOBOGATE, Zug – June,18 2024**