

CONSTRUIR JUNTOS EL MUNDO LABORAL

EN EL GRUPO RENAULT

«Anexo del acuerdo marco mundial sobre la evolución de la vida laboral

de 9 de julio de 2019,

en el que se especifican las condiciones del trabajo a distancia de los empleados y empleadas del Grupo Renault

El 9 de julio de 2019, el Grupo Renault, IndustriALL Global Union, las federaciones sindicales francesas y las demás federaciones sindicales o sindicatos representados en el Comité de Grupo Renault firmaban un nuevo acuerdo marco mundial *«Construir juntos el mundo del trabajo en el Grupo Renault»*.

Este acuerdo, del que forma parte el Comité de Grupo Renault, pone en perspectiva la evolución iniciada ya del mundo laboral en el Grupo a través de cinco temas:

- Un diálogo sobre la evolución del mundo laboral,
- Un sistema de management colaborativo,
- Un compromiso permanente por la inclusión,
- Un equilibrio de los ritmos de vida,
- La adaptación del marco de trabajo.

Seis meses después de la firma de este acuerdo, desde principios del año 2020, la crisis del COVID-19 ha afectado al mundo laboral en general, y al Grupo Renault en particular. Las primeras consecuencias de esta pandemia fueron un confinamiento generalizado y la necesidad de adaptar muy deprisa las condiciones de trabajo de todos los empleados. Esta adaptación se vio fuertemente condicionada por las características particulares de los distintos trabajos, así como por la legislación local, de modo que fue del uso generalizado del trabajo a distancia para los cargos que podían hacerlo, a las medidas de regulación temporal de empleo para los puestos que no podían seguir desarrollando sus actividades en el establecimiento ni desempeñarlas a distancia.

Ante la persistencia de esta crisis sanitaria y el interés profundo y compartido tanto del Grupo Renault como de sus empleados y empleadas por el trabajo a distancia, los signatarios del acuerdo de 9 de julio de 2019 han querido reforzar, a través de este anexo, los principios y valores enunciados ya en el acuerdo de 9 de julio de 2019 y especificar las condiciones en las que puede ejercerse el trabajo a distancia dentro del Grupo Renault:

1. reunir las condiciones de éxito,
2. coconstruir el trabajo a distancia de los equipos,
3. organizar los nuevos modos de trabajo,
4. garantizar la equidad profesional,
5. hacer del diálogo social local una palanca fundamental.

1. REUNIR LAS CONDICIONES DE ÉXITO

El mundo laboral se enfrenta actualmente a un nuevo reto: realizar con éxito la transición del trabajo presencial a tiempo completo a una nueva modalidad que combine el trabajo presencial y el trabajo a distancia.

En este contexto, es fundamental que los representantes de la Dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas puedan acordar las condiciones para llevar a cabo esta transición.

1.1. ABRIR EL TRABAJO A DISTANCIA A LA MAYORÍA

Todas las actividades de los empleados y empleadas del Grupo Renault que utilizan las tecnologías de la información y de la comunicación pueden ejercerse a distancia, cualquiera que sea su actividad.

Si las actividades no pudieran ejercerse a distancia, se identificarán sobre la base de unos criterios objetivos.

La lista de actividades que no pueden ejercerse a distancia se actualizará, si es necesario, con una frecuencia anual, y será comunicada a los empleados y empleadas de los establecimientos correspondientes.

Según la legislación local, se precisarán las condiciones de empleo locales.

1.2. ADHERIRSE VOLUNTARIAMENTE AL TRABAJO A DISTANCIA

Los managers deben hablar con cada uno de los miembros de sus equipos sobre su voluntad de adherirse o no al trabajo a distancia, dado que esta decisión solo puede tomarse con carácter voluntario.

1.3. ELEGIR EL LUGAR DONDE EJERCER EL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia puede ejercerse indistintamente desde el domicilio habitual o desde cualquier otro lugar que el empleado considere oportuno —incluso desde espacios colaborativos ajenos a la empresa, siempre y cuando se respeten las reglas de confidencialidad y secreto empresarial— preferiblemente situado en el país del establecimiento donde tiene su puesto de trabajo.

Los empleados y empleadas que deseen trabajar desde otro país podrán hacerlo después de comentarlo con su superior jerárquico, en las condiciones y por un periodo de tiempo definidos de antemano. En los casos en que dicho periodo sea superior a un mes, se deberá informar al departamento de recursos humanos para comprobar la viabilidad de este dispositivo, en particular en materia de régimen fiscal y de protección social.

La situación de los empleados y las empleadas fronterizos no cambia: también podrán trabajar a distancia sin necesidad de modificar sus condiciones laborales ya acordadas.

Los empleados y las empleadas deben asegurarse previamente de disponer de las mejores condiciones para desempeñar su trabajo a distancia, a saber, una conexión de red de buena calidad en el lugar o los lugares que hayan elegido para trabajar. No obstante, los empleados y las empleadas no son responsables de los cortes de red puntuales que puedan producirse.

1.4. DISPONER DE LOS MEDIOS ADECUADOS

El Grupo Renault debe asegurarse de que todos los empleados y empleadas que se acojan al trabajo a distancia dispongan del material que les permita desempeñar sus tareas como si trabajaran de forma presencial.

En función de las condiciones y la legislación local, los miembros de la Dirección y los representantes de los empleados y empleadas acordarán el pago de una asignación para permitir a los empleados y empleadas dotarse del equipamiento necesario y/o completarlo y/o cubrir gastos complementarios.

Asimismo, se presta especial atención a que los empleados y empleadas puedan desempeñar sus misiones sin estrés técnico (comunicación a distancia, acceso a los documentos en línea y a las aplicaciones de trabajo...).

Regularmente se ponen en conocimiento de los empleados y empleadas las acciones de formación destinadas a permitirles dominar mejor las distintas herramientas disponibles.

1.5. PODER ADAPTAR LOS HORARIOS DE TRABAJO

Los empleados y empleadas que trabajen a distancia pueden beneficiarse —tal como está ya previsto en el acuerdo marco mundial de 2019— de una adaptación del horario en situaciones específicas (compartir el espacio de trabajo con otros miembros de la familia, prestar apoyo a hijos y/o a otros familiares mayores y/o dependientes), de acuerdo con su responsable jerárquico, sin que ello afecte a la vida del equipo.

Estas adaptaciones de horario se ponen en común entre los miembros de los equipos para respetar los horarios de disponibilidad de cada uno.

1.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA PRIVADA

Cuando los empleados y empleadas trabajen a distancia, en particular desde su domicilio, la frontera entre la vida profesional y la vida privada puede diluirse mucho.

Los dispositivos de teletrabajo propuestos a los empleados y empleadas deben seguir permitiendo respetar la duración legal del trabajo y procurar una carga de trabajo razonable para cada uno de ellos.

Los managers, los miembros de los equipos y, de manera general, todos los empleados y empleadas tienen la responsabilidad conjunta de respetar y hacer que se respeten los tiempos de trabajo y descanso.

Los managers y los empleados y empleadas tienen la posibilidad de asistir a formaciones complementarias para detectar posibles síntomas tempranos de hiperconectividad.

Se invita a los empleados y empleadas a comunicar a sus managers sus preocupaciones en caso de sentirse aislados, sobrecargados y/o en riesgo para su salud y/o su equilibrio psicológico. Con el fin de respetar la legislación local, los empleados y las empleadas deben comunicar a sus responsables jerárquicos las horas de trabajo que realicen al margen de la duración habitual de su tiempo de trabajo.

Los servicios de salud, en relación con los managers, seguirán cuidando de la salud y la seguridad de los empleados y empleadas, en particular mediante campañas informativas y de prevención de los riesgos profesionales y abordando específicamente el ejercicio diario del trabajo a distancia mediante reuniones con los servicios de salud.

Por último, el Grupo Renault y las partes signatarias confirman su compromiso de 9 de julio de 2019 en materia de conexión y desconexión: renuevan en particular el derecho de todos los empleados y empleadas a elegir conectarse o no fuera de su tiempo de trabajo habitual y durante sus periodos vacacionales. Estas conexiones deberán limitarse a un uso en las franjas horarias aplicables para ejercer su misión profesional. Durante estos periodos no están obligados a responder a los mensajes de correo electrónico ni a las llamadas telefónicas que reciban y procurarán que sus propios envíos y llamadas se produzcan solo en situaciones de emergencia excepcionales, limitándolas principalmente a aquellas que puedan afectar a la seguridad de los empleados y las empleadas y/o de los clientes.

1.7. APROPIARSE DEL TRABAJO A DISTANCIA

El Grupo Renault se asegura de que cada empleado(a) pueda ejercer su trabajo a distancia en las mejores condiciones posibles, ayudándole a adaptarse a la evolución de la organización, individual y colectiva, generada por este nuevo modo de trabajo:

- Puesta a disposición de una o varias guías de buenas prácticas (por ejemplo, adaptar el espacio físico, adoptar una buena postura, organizar el tiempo de trabajo, las pausas, la actividad física, mantener una alimentación saludable...) en relación con los servicios médicos y HSE,
- Para los managers, organización de formaciones específicas: por ejemplo, gestionar con confianza, definir prioridades, de llegar, responsabilizar, dar autonomía, seguir los objetivos a distancia, identificar las situaciones de estrés y sus consecuencias, etc. También se pueden organizar talleres colaborativos entre managers para poner en común sus prácticas de gestión,
- Para los empleados y las empleadas, organización de formaciones concretas: por ejemplo, adaptar la gestión del tiempo, mantener un equilibrio entre vida profesional y vida privada, organizar el puesto de trabajo, dominar las herramientas adecuadas, mantener la forma física, etc.
- Para los empleados y las empleadas que no teletrabajen pero deban seguir trabajando con personas que teletrabajan, se facilita el acceso a la formación sobre la utilización de las herramientas digitales y corporativas.

Se pueden definir fases experimentales, con fases de balance intermedias compartidas entre los representantes de la Dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas.

Estos balances intermedios pueden basarse en encuestas puntuales a los empleados y empleadas para identificar mejor sus necesidades y las dificultades encontradas.

Además, el Grupo Renault se asegura de que cada empleado(a) pueda acceder sin dificultad a las herramientas de ayuda para dominar bien el teletrabajo y conozca a las personas de recursos humanos y/o la dirección con las que puede ponerse en contacto en caso de dificultades técnicas o de otro tipo.

1.8. FACILITAR EL TRABAJO CON LOS PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

La Dirección de Compras del Grupo Renault informará a los proveedores y subcontratistas del Grupo del contenido de este anexo a través del sitio web dedicado a los mismos.

Los equipos que trabajen directamente en relación con proveedores y subcontratistas deberán hablar de sus nuevas modalidades de trabajo y de las mejores formas de armonizar estas nuevas modalidades con los pedidos y las prestaciones en curso.

2. COCONSTRUIR EL MARCO DE TRABAJO A DISTANCIA DE LOS EQUIPOS

Uno de los mayores retos, cuando los equipos trabajan a distancia, es el de poder mantener la relación y la cohesión entre los miembros del equipo, por una parte, y la colaboración requerida con los demás equipos, por otra.

La definición precisa del marco y la naturaleza de las relaciones entre los actores de la empresa es, más que nunca, un factor clave de éxito para gestionar con confianza, así como conciliar rendimiento, teletrabajo, realización profesional y calidad de vida en el trabajo.

En este contexto, el papel de los managers es más importante que nunca: se encargan de comentar y definir, con los miembros de sus equipos, la adaptación del trabajo dentro del equipo, y en particular:

- el reparto de las misiones, individuales y colectivas, precisando las responsabilidades y los niveles de autonomía que conllevan,
- la organización de los tiempos de trabajo, individual y colectivo.
Con el fin de evitar un efecto de aislamiento, se propondrá a los empleados y empleadas la posibilidad de trabajar en parejas o en equipo, siempre que sea posible y/o se considere necesario.
- La organización de reuniones de equipo con una frecuencia regular, incluidas en el calendario de trabajo, de forma presencial y/o a distancia.

- La celebración de reuniones individuales regulares con cada uno de los miembros del equipo, presencialmente y/o a distancia, para hacer balance de la realización de los objetivos, las dificultades encontradas y los ajustes necesarios en la organización del trabajo,
- Las modalidades de transmisión de la información dentro del equipo,
- Las acciones de formación necesarias y/o de seguimiento personalizado para dominar mejor las herramientas de colaboración o de comunicación a distancia,
- El mantenimiento de la relación social, asegurándose de seguir teniendo momentos de encuentro, presencialmente y/o a distancia.

3. ORGANIZAR LOS NUEVOS MODOS DE TRABAJO

Las partes signatarias constatan que la generalización del trabajo a distancia en el Grupo Renault tendrá consecuencias importantes en la organización de la vida laboral de su(s) empleados(s).

En un afán por facilitar una mejor gestión de los tiempos —tanto profesionales como personales— y mantener un marco de trabajo estructurado, que permita mantener el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de sus empleados, acuerdan:

- Una proporción mínima de adhesión al trabajo a distancia, estimada en dos días por semana, que es el límite mínimo para planificar lo mejor posible la organización de los equipos y favorecer la reducción de los costes de servicios;
- Una proporción mínima de regreso al trabajo presencial, estimada en aproximadamente un 20 % del tiempo de trabajo mensual, que es el límite mínimo para mantener el vínculo con los demás miembros del equipo y con la empresa.

4. GARANTIZAR LA EQUIDAD PROFESIONAL

Con la generalización del trabajo a distancia, que se ha convertido en una nueva norma de trabajo, las partes signatarias han querido precisar en qué condiciones esta nueva modalidad de trabajo debe constituir también una opción organizativa inclusiva.

4.1. REVERSIBILIDAD

Dado que no todos los empleados y empleadas cuentan con las condiciones ideales para ejercer su trabajo a distancia, la adopción del teletrabajo tiene carácter voluntario.

Los empleados y empleadas que, tras una fase de experimentación, tengan dificultades para trabajar a distancia, pueden volver al establecimiento.

Según el calendario de trabajo del equipo, los managers y los miembros del equipo pueden también acordar una modificación del tiempo de trabajo presencial y el tiempo de trabajo a distancia durante un período determinado.

Localmente, los representantes de la Dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y empleadas acordarán, si es necesario, tanto la duración mínima de la adhesión al trabajo a distancia como los plazos de preaviso que deben respetarse para poder entrar y/o salir del sistema de trabajo a distancia.

En caso de circunstancias excepcionales, no se puede obligar a los empleados y empleadas que trabajan a distancia a regresar al establecimiento al que pertenecen para ejercer sus actividades habituales.

4.2. EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SECTORES INDUSTRIALES

Los empleados y empleadas de los sectores de tipo industrial que pueden beneficiarse del trabajo a distancia, lo hacen en las mismas condiciones que los demás empleados y empleadas de su establecimiento.

Dada la aceleración de la transformación digital en los sectores industriales, la lista de trabajos industriales que pueden desempeñarse íntegramente y/o parcialmente a distancia se actualiza con una frecuencia anual y se pone en conocimiento de los empleados y empleadas de los establecimientos en cuestión.

Los empleados y empleadas de los sectores de tipo industrial que no puedan teletrabajar pueden beneficiarse, tal como permite el acuerdo de julio de 2019, de una adaptación de sus horarios, asignados a un único y mismo equipo, si así lo solicitan por motivos personales (apoyo familiar, ayuda a personas...).

Se aplican prioritariamente estrategias Kaizen con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en el establecimiento, remodelar la organización del equipo y reducir las dificultades de determinados puestos.

4.3. UNA ATENCIÓN ESPECIAL PARA LOS NUEVOS MIEMBROS DEL EQUIPO

La manera de acompañar a un nuevo miembro de un equipo es más importante que nunca cuando todos los miembros de este equipo trabajan principalmente a distancia.

Los managers habrán de asegurarse de que se dedique un tiempo a la presentación del nuevo miembro del equipo a sus compañeros para establecer un primer contacto, presencialmente y/o a distancia, y procurarán prever un momento para hablar, tanto como sea posible, en persona, con cada miembro del equipo para aprender a conocerse y permitir que el nuevo miembro se sienta plenamente integrado en el equipo lo antes posible.

4.4. MEDIOS IDÉNTICOS PARA TODOS

El Grupo Renault se esfuerza en tratar por igual a los empleados y empleadas en lo que a dotación de medios técnicos se refiere, en particular en el caso de circunstancias especiales que hagan obligatorio el trabajo a distancia.

Se debe prestar una atención especial al mantenimiento de la ergonomía de los puestos de trabajo, y el trabajo presencial y a distancia deben desarrollarse en unas condiciones que garanticen una adecuada ergonomía, en especial en el caso de los empleados y empleadas en situación de discapacidad.

4.5. EVOLUCIÓN PROFESIONAL

Tanto si trabajan a distancia como presencialmente o de ambas formas, los empleados y empleadas del grupo Renault tienen los mismos derechos individuales, en particular en materia de formación, desarrollo de competencias, trayectoria profesional, entrevistas regulares con sus managers y evolución salarial.

4.6. ACCESO A LA INFORMACIÓN SOCIAL

El Grupo Renault vela por que cada empleado(a) que trabaje a distancia pueda seguir teniendo acceso a la información relativa a las prestaciones sociales, actividades culturales y deportivas a la que tenga acceso habitualmente.

4.7. ACCESO A LA INFORMACIÓN DE CARÁCTER SINDICAL

Localmente, los representantes de la Dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y empleadas acordarán las modalidades en las que, en un contexto de trabajo a distancia generalizado, dichos sindicatos y/o representantes de los empleados y empleadas podrán seguir en comunicación con los empleados y empleadas, respetando las reglas de protección de datos personales y la legislación local.

Los protocolos de acuerdo de organización de las elecciones profesionales especificarán las modalidades de campaña a distancia para todas las organizaciones candidatas.

4.8. RESPETO DE LA VIDA PRIVADA

El Grupo Renault se asegura de respetar los derechos relacionados con la protección de la vida privada de los empleados y las empleadas y, en particular, sus derechos de imagen, así como sus derechos de acceso, rectificación y oposición en caso de que sus datos sean registrados.

Así, el Grupo Renault reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a no utilizar sistemáticamente la cámara (webcam) de su ordenador cuando participan en reuniones a distancia, y a ser informados previamente de la finalidad de los registros de estas reuniones cuando se realicen.

El correcto cumplimiento de estos principios y el respeto del secreto empresarial constituyen un reto y una responsabilidad colectivos.

4.9. RESPETAR A LAS PERSONAS

En línea con los acuerdos marco mundiales de 2013 y 2019 y el Código Deontológico del Grupo, el Grupo Renault sigue priorizando entre sus valores la protección de los derechos sociales fundamentales de las personas.

Más concretamente, las partes signatarias desaprueban cualquier manifestación de violencia en el trabajo, acoso o discriminación hacia sus empleados y empleadas (Convenio de la OIT n.º 190).

Así pues, cualquier empleado o empleada que observe actos o conductas inadecuadas en relación con situaciones de trabajo a distancia, en particular de violencia, acoso o discriminación en el trabajo, podrá recurrir, tal como está previsto en el acuerdo marco de 2019, al sistema de alerta profesional, con absoluta confidencialidad y protección.

5. HACER DEL DIÁLOGO SOCIAL LOCAL UNA PALANCA FUNDAMENTAL

5.1. APRENDER DEL USO GENERALIZADO DEL TRABAJO A DISTANCIA

Es primordial que, a escala local, los representantes de la Dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas puedan aprender del uso masivo del teletrabajo durante la crisis sanitaria generada por el COVID-19 examinando en particular:

- la organización del trabajo, en sus dimensiones espacial y temporal,
- la evolución de la práctica de determinados puestos de trabajo,
- el modo de funcionamiento dentro de los equipos,
- el retorno de experiencia de los managers y empleados,
- el equilibrio vida profesional/vida privada,
- la evolución de las condiciones de trabajo.

5.2. FIRMAR ACUERDOS LOCALES

Estos intercambios previos permitirán negociar localmente acuerdos específicos que regulen el trabajo a distancia generalizado y ofrezcan a los empleados y las empleadas afectados las condiciones esperadas para aunar rendimiento y calidad de vida en el trabajo.

Se pueden llevar a cabo encuestas a todos los empleados y empleadas afectados para recoger su opinión sobre sus propias experiencias de trabajo a distancia, recopilar sus expectativas e identificar las posibles dificultades asociadas a esta organización del trabajo. Estas encuestas pueden llevarse a cabo antes del inicio de las negociaciones, después de una fase de experimentación o durante la puesta en práctica.

Los países que no tengan representación de los empleados y las empleadas, ya sea sindical o de otro tipo, pueden acordar reglamentos y/o normas que regulen las modalidades del trabajo a distancia.

5.3. SEGUIR LOCALMENTE LA APLICACIÓN DEL ANEXO

Las comisiones de seguimiento local de la aplicación del acuerdo marco mundial de 2019 y/o de los acuerdos locales reúnen a los representantes de la dirección, los expertos locales, en particular en materia de salud, y los signatarios de los acuerdos locales y miembros locales del Comité de Grupo Mundial.

Permiten seguir, como mínimo, una vez al año el estado de avance de las adhesiones al trabajo a distancia, las dificultades registradas y las distintas acciones emprendidas y/o por emprender para mantener una dinámica de progreso.

5.4. SEGUIR GLOBALMENTE LA APLICACIÓN DEL ANEXO

Un balance anual es objeto de una comunicación con las partes signatarias de este anexo. Más concretamente, a tal efecto se ha previsto debatirlo durante la sesión plenaria anual del Comité de Grupo Mundial.

6. MODALIDADES DE APLICACIÓN Y DE SEGUIMIENTO DEL ANEXO

El presente anexo es una prolongación del acuerdo firmado el 9 de julio de 2019.

Se traducirá a los distintos idiomas de los países donde está implantado el Grupo y se pondrá en conocimiento de los empleados y empleadas por los cauces de información habituales, a nivel global o local.

Estará sujeto a las mismas disposiciones finales que el acuerdo marco mundial de 9 de julio de 2019.

En Boulogne-Billancourt, a XXX 202X

Por el Grupo Renault,

D. Luca de Meo, director general del Grupo Renault

Por IndustriALL Global Union,

D. Valter SANCHES, secretario general

Por las federaciones sindicales francesas

Por la Fédération FO de la Métallurgie, Sra. RIH

Por la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Sr. GAGLIO

Por la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, Sr. TISSEYRE

Por la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, Sr. TOUBOUL

Por las otras federaciones sindicales o sindicatos representados en el Comité de Grupo

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC. OO., Sr. GARCÍA-DELGADO

Por la Centrale Nationale des Employés - CNE, XXX

Por la federación AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Sra. KUEMPEL

Por la Fédération Syndicale IndustriALL BNS, Sr. XXX

Por Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Sr. PERSE

Por la Federación de Industria, Construcción y Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), Sr. VÁZQUEZ GARCÍA

Por el Comité de Grupo Renault,

D. Eric VIDAL, secretario del Comité de Grupo Mundial