

CONSTRUIR JUNTOS EL MUNDO LABORAL

EN EL GRUPO RENAULT

«Acuerdo marco mundial sobre la evolución de la vida laboral»

El siglo XXI está marcado por una aceleración inédita del mundo laboral en los aspectos relativos a la economía, a la tecnología, a lo digital, a la sociedad y a la empresa. Estos cambios permanentes son aún más notables en el sector automovilístico, que en los próximos años seguirá experimentando una profunda metamorfosis.

Con el objeto de preparar y vivir mejor dichas transformaciones, el grupo Renault aborda una etapa decisiva con la finalización, junto a IndustriALL Global Union, las federaciones sindicales francesas y las demás federaciones sindicales o sindicatos representados en el Comité de Grupo, de un nuevo acuerdo marco mundial: *«Construir juntos el mundo laboral en el grupo Renault»*, del que el Comité de Grupo es parte interesada.

Este nuevo acuerdo *«Construir juntos el mundo laboral en el grupo Renault»* complementa el acuerdo marco mundial firmado el 2 de julio de 2013 *«Comprometerse juntos para conseguir un crecimiento y un desarrollo sostenibles»*, que ya contempla dos condiciones previas esenciales para el desarrollo de los empleados y las empleadas: *«Actuar por la salud, la seguridad y la calidad de vida en el trabajo»* y *«Promover la diversidad»*.

Este describe una dinámica duradera que va más allá de las condiciones de trabajo y permite movilizar y desarrollar el potencial de los empleados, actuales y futuros, y servir como un factor de compromiso real para todos.

Dicho acuerdo abarca varias facetas de la vida laboral, en concreto aquellas que permiten a los empleados y empleadas conjugar rendimiento y bienestar.

Esta dinámica, que compromete a todos los empleados y empleadas del Grupo, se basa en cinco mecanismos fundamentales:

- *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.*

Este acuerdo constituye principalmente un tema de diálogo social estructurante entre los representantes de la dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas, tanto del Grupo como a nivel local. Permite y fomenta la toma de iniciativas así como la búsqueda, mediante la negociación de acuerdos locales, de soluciones pragmáticas pertinentes que mejoren la vida laboral de los colaboradores.

El acuerdo corrobora la ambición social del grupo Renault como parte integrante de su estrategia de desarrollo sostenible y competitividad.

1. UN DIÁLOGO SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL MUNDO LABORAL

El mundo automovilístico está viviendo una fuerte revolución, articulada en torno a lo digital, la conectividad, el vehículo autónomo y eléctrico. Construir el mundo laboral en estas circunstancias es un desafío colectivo. Estas fuertes evoluciones tecnológicas afectan al diseño, a la fabricación y a la comercialización de los vehículos y los servicios relacionados. Algunas profesiones podrán desaparecer, otras nuevas, aparecer, y otras, reaparecer.

En este contexto, el grupo Renault confirma sus compromisos de responsabilidad social y corporativa*, y, en particular, el de crear las condiciones para que los empleados y las empleadas puedan identificar y adquirir las competencias indispensables para la evolución de su trabajo en el sector del automóvil y su empleabilidad.

Esta gestión dinámica y prospectiva de las competencias, que se aplica en todos los países del Grupo, asociada a espacios de diálogo entre los representantes de la dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas sobre las transformaciones futuras, es uno de los mayores retos para que cada persona sea artífice de su evolución profesional.

El grupo Renault confirma además su voluntad de implicar a los sindicatos representativos y/o a los representantes de los empleados y las empleadas en la preparación de estos cambios. Más concretamente, los cambios que afectarían de manera significativa a las profesiones de los empleados y las empleadas podrían ser objeto de conversaciones previas, e incluso de procedimientos de información y consulta, con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas locales.

Más allá de estos compromisos, el grupo Renault desea también acompañar la transición proponiendo a sus empleados y empleadas una evolución de sus modos de organización, apoyada por un management ágil y colaborativo, equipos de aprendizaje y márgenes de iniciativa y de autonomía más amplios.

2. UN SISTEMA DE MANAGEMENT COLABORATIVO

Cada empleado/a del grupo Renault debe lidiar con múltiples cambios: globalización de los intercambios, transformación digital, surgimiento de las redes sociales, nuevas generaciones y evolución de las relaciones profesionales.

**Acuerdo marco mundial de 2013*

En este contexto, delimitar el marco y la índole de las relaciones entre los participantes activos de la empresa es un factor clave para la plenitud profesional de los empleados.

2.1. LOS MANAGERS COMO CLAVE PARA LAS RELACIONES PROFESIONALES

Los managers desempeñan un papel primordial en el equilibrio y la calidad de las relaciones laborales en los equipos y en la empresa. Su función consiste en supervisar los resultados, dirigir a los equipos y desarrollar competencias, adoptando siempre una conducta que se rija por los principios de la ética.

El sistema de management del grupo Renault confiere a todos los empleados y las empleadas un marco de acción común: promueve la colaboración y la responsabilización, la escucha y el respeto mutuo, la expresión de la verdad y la toma de decisiones transparente y oportuna.

Incluye, entre otros, los siguientes principios básicos:

- Un buen conocimiento de la visión del grupo Renault y de su estrategia, para que las decisiones de los equipos contribuyan activamente a la aplicación de dicha estrategia y tengan un significado,
- La definición del rol de cada uno para lograr los objetivos de manera que cada colaborador sea consciente del valor que crea para la empresa y de su propio desarrollo personal,
- La identificación de los temas y niveles de delegación para facilitar la autonomía y la asunción de responsabilidades de los equipos, sin dejar de ser tolerante con el error, una fuente de aprendizaje, en particular en la toma de iniciativas,
- El desarrollo de métodos de trabajo que favorezcan la escucha mutua, el compartir, la agilidad, la creatividad, la participación, la colaboración, etc.

Este sistema de gestión se basa en la confianza que la empresa deposita en cada uno de sus empleados y empleadas para el desarrollo del grupo Renault y de sus colaboradores, así como en la ejemplaridad de cada uno de ellos. La empresa gana en agilidad y capacidad de respuesta con una mayor satisfacción del cliente y mejores resultados.

Este método se basa en el desarrollo continuo de las competencias clave de los managers y colaboradores, tanto técnicas como comportamentales, en particular la dinámica de los grupos, la gestión de la información y la comunicación, la búsqueda de soluciones, la toma de decisiones, etc.

La seguridad, la salud y la ergonomía se consideran prerequisites esenciales, en todas las actividades, para que los empleados y empleadas se sientan a gusto en sus puestos de trabajo y garantizar un desempeño sostenible.

Todos estos elementos son objeto de conversaciones, a escala local, entre los representantes de la dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas.

2.2. CADA EMPLEADO/A TIENE UN PAPEL ACTIVO QUE DESEMPEÑAR PARA EL ÉXITO DE LA EMPRESA Y EN SU TRAYECTORIA PROFESIONAL

Cada empleado/a dispone de una visión clara y precisa de sus cometidos y responsabilidades gracias, en particular, a la definición de sus funciones y el desarrollo de su entrevista individual anual, que brindan la ocasión de establecer un diálogo con su manager.

La entrevista individual anual y los comentarios (*feedbacks*) asiduos permiten acordar objetivos individuales y colectivos y dialogar sobre los márgenes de autonomía de los que dispone el empleado a su nivel para llevar a cabo sus tareas con responsabilidad.

Estos intercambios permiten también a los colaboradores ahondar en sus proyectos profesionales y, a sus managers, identificar las oportunidades laborales consecuentes con las competencias adquiridas y las que se deben desarrollar.

La entrevista individual brinda así la oportunidad de facilitar la adquisición de nuevas competencias y programar las acciones de formación correspondientes, sobre todo en un sector automovilístico en plena metamorfosis donde deben tomarse todas las acciones de desarrollo y de adaptación posibles para seguir favoreciendo el empleo.

2.3. CADA EMPLEADO/A CONTRIBUYE AL AMBIENTE DE TRABAJO

Cada empleado/a, por su actitud y su comportamiento, en particular en sus relaciones con su responsable, sus compañeros de trabajo y el personal de otros sectores, los proveedores, los socios externos y los clientes contribuye a un ambiente de trabajo amistoso y respetuoso.

Poder expresar libremente las fuentes de satisfacción e insatisfacción dentro de un equipo es un factor de liberación y progreso.

Las reuniones de equipo, a intervalos regulares, se sistematizan para favorecer el diálogo y la expresión individual. Estas reuniones permiten a los managers dialogar, en unos plazos adaptados, con los miembros del equipo sobre los objetivos que deben alcanzarse así como sobre la distribución, equilibrada y razonable, del volumen de trabajo. Además, permiten intercambiar ideas sobre la mejora de los procesos y condiciones en las que los miembros del equipo desempeñan sus actividades.

Las encuestas que se efectúan a los empleados/as permiten recabar sus impresiones sobre las condiciones necesarias para lograr los resultados. Estos dispositivos de escucha, combinados con

un diálogo regular con los sindicatos representativos y/o representantes de los empleados y las empleadas, permiten desarrollar planes de acción adecuados, herramientas de progreso para los equipos y para la empresa.

2.4. PERSEGUIR LA SENCILLEZ Y LA EFICACIA

Cada uno, en su vida diaria, trata de reducir la complejidad de los procesos y los aspectos irritantes que entrañan para hacerlos más sencillos y asimilables y permiten ser más rápidos en la ejecución. Las reuniones de equipo pueden ofrecer la ocasión para comentar ideas de mejora.

2.5. CELEBRAR Y COMPARTIR LOS ÉXITOS

La implicación y el compromiso de los empleados y las empleadas, su talento y su sentido de la innovación garantizan un rendimiento sostenible y suponen un valor añadido para el Grupo.

Los éxitos, tanto individuales como colectivos, se celebran en los equipos. Se definen y despliegan, a nivel local y por actividad, programas de reconocimiento profesional, monetarios o no.

Permiten valorar las contribuciones individuales y colectivas, teniendo en cuenta las prácticas de cada uno de los países en los que opera Renault.

El grupo Renault vela también por que todas las etapas importantes en la vida profesional, como la llegada a un nuevo equipo, la movilidad a otro sector, la jubilación, etc. supongan una oportunidad para brindar un momento cordial y personalizado.

2.6. CULTIVAR LA CONVIVENCIA EN LOS EQUIPOS

La convivencia es una condición esencial para conjugar el desempeño colectivo y el bienestar profesional. Los managers y los colaboradores del grupo Renault procuran organizar eventos de carácter festivo a nivel local que estrechen los lazos sociales.

Los eventos anuales permiten a los empleados, a las empleadas y a sus familias conocer mejor el entorno profesional del sector automovilístico.

Se pondrán en marcha servicios locales de prueba o de préstamo de vehículos para que los empleados y las empleadas conozcan los productos y las gamas de servicios del Grupo y sean sus mejores embajadores.

3. UN COMPROMISO PERMANENTE POR LA INCLUSIÓN

El grupo Renault está convencido de que solo si se producen cambios concretos en los comportamientos se podrá lograr una economía y una sociedad más positivas, inclusivas y

responsables. Al comprometerse por la inclusión, el grupo Renault favorece un modelo de crecimiento solidario, basado en la diversidad, el emprendimiento social y la educación.

La política de inclusión del grupo Renault tiene por objetivo establecer un clima de confianza y de comprensión mutua que permita a cada persona de la empresa, independientemente de su sexo, edad, condición física, género, orientación sexual, origen, religión, opinión política, sindical, ascendencia nacional, origen social, sentirse cómodo y realizado para revelar todo su potencial individual al servicio del desempeño colectivo.

3.1. ACOGER A LOS RECIÉN LLEGADOS EN LOS EQUIPOS

La forma de integrar a los recién llegados en los equipos, ya sea por contratación nueva o movilidad interna, debe ser un ejemplo de fomento de la diversidad y de convergencia intergeneracional.

Los managers proponen un programa de integración a los nuevos trabajadores en su centro o país y, con un enfoque solidario y de apertura, los miembros de los equipos facilitan a diario la comprensión de la cultura, de los valores y de los modos de funcionamiento del Grupo.

Este programa de integración permite asimismo a los recién llegados aportar su propia experiencia profesional y enriquecer las prácticas del Grupo con un nuevo punto de vista.

3.2. COMPARTIR Y TRANSMITIR EL SABER

El grupo Renault fomenta las iniciativas en las que se comparta el conocimiento. Favorece el desarrollo de cualquier herramienta o método, como plataformas colaborativas, redes sociales internas, grupos profesionales especializados (*clubs métiers*), *benchmarks* internos y externos, etc. para contar con el apoyo de comunidades de competencias o de intereses y lograr una mayor amplitud de miras, que es fuente de creatividad.

Favorece también toda iniciativa que permita que las personas de diferentes sectores trabajen mejor juntas para que tengan un mejor conocimiento de los desafíos y limitaciones de unos y otros.

Por último, facilita la transmisión de saberes y competencias en los equipos y entre generaciones a diario y, especialmente, al incorporar nuevos miembros en los equipos, antes de una movilidad interna o de una salida del Grupo.

3.3. MOSTRAR SU SOLIDARIDAD INTERNA Y EXTERNAMENTE

Los dispositivos en los que los empleados y las empleadas pueden donar días de descanso a otros empleados y empleadas con niños a cargo o cónyuges que padezcan una enfermedad, discapacidad o sean víctimas de un accidente particularmente grave se implementan a nivel local en concertación con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas respetando las normativas locales. Esta concertación puede dar lugar a acuerdos locales entre la dirección y los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas.

El grupo Renault respalda también las iniciativas que contribuyen a que cada individuo encuentre su sitio en la sociedad y pueda comprometerse en o con asociaciones y empresas solidarias. De esta manera se definen y organizan localmente programas de acción y de solidaridad «externos».

El contenido de estos programas, así como las condiciones que rigen la participación de los empleados y las empleadas, se someten a un diálogo anual local con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas. Estos diálogos pueden igualmente dar lugar a acuerdos locales.

Más precisamente, los empleados y empleadas que deseen comprometerse de esta manera disponen de modalidades específicas, respetando las normativas locales, y el tiempo dedicado a estas actividades puede considerarse como tiempo de trabajo.

3.4. RESPETAR A LAS PERSONAS

Para el grupo Renault, la protección de los derechos sociales fundamentales es uno de sus valores prioritarios y promueve el respeto de dichos derechos, evita sus posibles vulneraciones, ayuda a las personas a superar sus diferencias, gestiona las quejas y corrige, y, en su caso, sanciona, cualquier conducta reprochable, respetando la legislación local. En este sentido, confirma los compromisos* ya adoptados al firmar el acuerdo marco mundial «*Comprometerse juntos para conseguir un crecimiento y un desarrollo sostenibles*».

El respeto de la protección de datos de carácter personal constituye igualmente un valor fundamental del grupo Renault.

Las partes signatarias desaprueban cualquier manifestación de violencia en el trabajo o acoso de cualquier tipo y, en particular, sexual o moral, o de discriminación de empleados y empleadas.

El grupo Renault se compromete a adoptar, con la mayor celeridad posible, y respetando la legislación local, los medios adecuados, a través de los Comités de Ética y de la función Recursos Humanos, para acompañar a las personas agredidas, prevenir y poner fin a cualquier agresión y sancionar cualquier conducta inaceptable.

Todos los empleados y empleadas del grupo Renault tienen acceso a un sistema de alerta profesional que garantiza especialmente la confidencialidad y la protección del emisor de la alerta de buena fe y de manera desinteresada.

Los managers y los colaboradores velan a diario, tanto a título individual como colectivo, porque ninguna actitud no cívica en el trabajo, en relaciones internas o externas, incumpla las normas de comprensión y respeto mutuo.

*Acuerdo marco mundial de 2013 - Capítulo 1 – Normas universales - Respeto de los derechos sociales fundamentales

En el grupo Renault se aplican iniciativas de sensibilización y de formación conforme a esos temas, adaptadas a los niveles de responsabilidad.

II

4. RITMOS DE VIDA EQUILIBRADOS

La transformación digital ejerce desde ahora una fuerte influencia en las prácticas sociales y profesionales. En concreto, permite acceder a la información en cualquier momento y lugar, lo que crea nuevas expectativas de organización del trabajo entre los empleados y empleadas.

Consciente de dichas expectativas y basándose en la confianza mutua, el grupo Renault desea ofrecer a sus empleados y empleadas, respetando las normas para el funcionamiento de la empresa, la satisfacción de los clientes y las legislaciones locales, unas modalidades de trabajo más flexibles, con una mayor libertad para organizar actividades, un ahorro de transporte a diario y la consideración de las limitaciones personales y/o familiares. La tecnología permite así combinar el progreso técnico y el social.

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

Pueden integrar periodos de experimentación, en particular en los sectores industriales, que presentan más limitaciones organizativas.

Son objeto de concertaciones locales con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas, las cuales pueden dar lugar a acuerdos locales.

4.1. FLEXIBILIZAR LAS MODALIDADES DE TRABAJO

El grupo Renault vela por ofrecer a sus empleados y empleadas dispositivos de horarios adaptados que les permitan equilibrar mejor su vida profesional y su vida personal.

Los empleados que lo deseen podrán acordar, con el acuerdo de su responsable jerárquico, y respetando la legislación y los acuerdos locales de ordenación del tiempo de trabajo, incorporarse a su puesto de trabajo o salir en horarios diferentes y, en los sectores de tipo industrial, que se les asigne a un único y mismo equipo.

Cabe señalar que se presta una atención especial a los padres con niños pequeños o con personas dependientes a su cargo.

4.2. OPTIMIZAR LOS TIEMPOS DE INTERCAMBIO ENTRE EMPLEADOS/AS

Las horas de reunión, tanto de reuniones de equipo como de reuniones de trabajo, son indispensables para favorecer el intercambio de ideas y crear sinergias entre los miembros de los equipos y entre los equipos multifuncionales y multiculturales.

Además, para que cada uno pueda participar, los managers las planifican con atención y las programan durante la jornada de trabajo, sobre todo si se trata de una reunión entre varios centros o países.

Si la presencia física a dichas reuniones no es necesaria o resulta imposible debido a la lejanía geográfica, el grupo Renault ofrece herramientas de videoconferencia y/o plataformas digitales para que cada uno pueda expresarse y contribuir.

4.3. DIVERSIFICAR LOS LUGARES DE TRABAJO

Los dispositivos de nomadismo laboral permiten a los empleados y a las empleadas, en función de su actividad, trabajar de manera parcial o puntual desde su domicilio u otro centro del grupo Renault, en terceros lugares, con la condición de que se respeten las normas de confidencialidad y de secreto empresarial.

Se difunde una carta de uso de los sistemas informáticos y las herramientas digitales a todos los países de implantación.

Dichos dispositivos pueden presentar varios formatos: trabajo a distancia frecuente, programado con antelación, con una cantidad de días fijos o variables, por semana o por mes, y un trabajo a distancia ocasional.

La empresa vela, además, en caso de circunstancias excepcionales, por establecer dispositivos adaptados que eviten la interrupción de la actividad y protejan a los colaboradores.

Estos dispositivos nómadas pueden ser objeto de una concertación local con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas, la cual puede dar lugar a acuerdos locales.

4.4. NOMADISMO LABORAL Y ESPÍRITU DE EQUIPO

Al organizar el trabajo a distancia, los managers procuran preservar el trabajo en equipo, en particular previendo y definiendo periodos de presencia física obligatoria (reuniones de equipo, por ejemplo).

En el ámbito internacional, donde todos los husos horarios están activos, el grupo Renault reconoce a sus empleados y empleadas el derecho 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.

Los managers y los colaboradores velan por dar ejemplo: permanecen atentos y avisan en caso de sobrepasar manifiestamente los horarios de trabajo y/o de no respetar los tiempos de descanso.

Estas reglas de uso de los medios de comunicación pueden ser objeto de una concertación local con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas, la cual puede dar lugar a acuerdos locales.

4.5. FACILITAR LA VIDA A DIARIO

El grupo Renault favorece el desarrollo de dispositivos que faciliten el equilibrio de los ritmos de la vida laboral y personal. Estos dispositivos pueden también ser objeto de una concertación con los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas, la cual puede dar lugar a acuerdos locales.

Dicha concertación permite, en concreto, definir las prioridades de acción teniendo en cuenta las expectativas de los empleados y las empleadas y las normativas locales (transporte, cuidado de los hijos, salas de lactancia, tele consulta médica, espacio de deporte, salas de descanso, gama de servicios del tipo de conserjería de empresa).

Por último, el grupo Renault presta una atención especial a los efectos de las movilidades profesionales en la esfera familiar. En caso de alejamiento significativo del hogar, vela por proponer al cónyuge, empleado o empleada del Grupo, un traslado al mismo centro de actividad.

5. LA ADAPTACIÓN DEL MARCO DE TRABAJO

El mundo laboral se transforma y los espacios de trabajo evolucionan para conducir estos cambios y responder a las diferentes necesidades de los empleados y las empleadas. Independientemente de los avances que nos depare la tecnología, el crecimiento sostenible del Grupo seguirá fundamentándose en los talentos de sus empleados y empleadas y en su capacidad para crear una inteligencia colectiva. En ese sentido, la adaptación de los espacios de trabajo es fundamental en la evolución de las propias prácticas de trabajo.

5.1. UN ECOSISTEMA COLABORATIVO COMO PIEZA CLAVE DE LOS NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO

Los nuevos espacios de trabajo son el reflejo de las necesidades singulares de los empleados y las empleadas y de sus respectivas actividades. Tienen especialmente en cuenta las necesidades de las personas en situación de discapacidad. El grupo Renault vela así por asociar, a medida que se acondicionan o reacondicionan las instalaciones nuevas o antiguas, a los expertos profesionales, los empleados y las empleadas, los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y las empleadas para una reflexión previa.

Los nuevos espacios de trabajo facilitan tanto el trabajo en grupo como el trabajo individual, e incorporan lo más cerca posible espacios de concentración y de relajación.

El respeto de las normas de implantación permite a cada uno identificarse con la cultura de la empresa.

Se presta especial atención a la ergonomía, a los colores, a la cantidad de luz, a la acústica, a la ventilación y a la regulación térmica, en particular en los entornos de tipo industrial.

5.2. COMER SANO

Los empleados y empleadas del grupo Renault se interesan por su nutrición. Por este motivo, la empresa propone modelos de restaurantes alternativos en los lugares de trabajo como zonas de cantinas, cafeterías, espacios para los equipos (en particular en las plantas) o modalidades de distribución automática o venta para llevar.

Dichas modalidades de restauración definen teniendo en cuenta las expectativas de los empleados y las empleadas y las limitaciones de cada lugar. También pueden incluir ofertas de reparto de sociedades especializadas, en colaboración con la dirección de cada establecimiento.

Se presta especial atención a la calidad de la oferta (fruta y verdura, productos locales, peculiaridades...), a la variedad y a la renovación de los menús proponiendo, en particular, alimentos biológicos o sin riesgo de alergia.

Los sindicatos representativos y/o representantes de los empleados y las empleadas podrán asociarse localmente en la elaboración de planes de salud y nutrición.

Los empleados y las empleadas pueden acceder a las zonas de restaurants fuera de las horas de comida, según los horarios de apertura de los centros y la organización de los equipos, para disponer de espacios de trabajo y de intercambio más distendidos.

5.3. LA DIGITALIZACIÓN AL SERVICIO DEL HOMBRE

El auge de los medios digitales transforma y seguirá transformando el mundo laboral. En este contexto, la manera en que los empleados y las empleadas se adueñan de los nuevos entornos digitales es primordial. Aunque la inteligencia artificial ocupa una parte cada vez más importante en nuestros procesos, es evidente que el ser humano debe seguir al mando. Preservar esta parte humana en un mundo en plena digitalización es uno de nuestros retos.

El grupo Renault pone a disposición de sus empleados y empleadas diferentes herramientas digitales que les permiten día a día solventar las limitaciones espaciales y acceder en cualquier lugar y desde cualquier dispositivo (incluidos los suyos propios) a los sistemas de la empresa que necesiten. De esta manera, en función de su actividad, los empleados y las empleadas pueden disponer de un computador portátil o una tableta y, los empleados y las empleadas itinerantes, de un smartphone.

En los sectores industriales, la automatización inteligente y la conectividad del software, de los datos y de los equipos están redefiniendo la fábrica del futuro. Este nuevo paisaje digital permite agilizar el acceso a la información en tiempo real y facilitar la toma de decisiones. Además, los empleados y las empleadas pueden consultar en todo momento su información social, incluso desde sus smartphones.

6. MODALIDADES DE APLICACIÓN Y DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Las partes firmantes se comprometen, conforme a sus propias responsabilidades, a apoyar y facilitar la aplicación del acuerdo marco mundial «*Construir juntos el mundo laboral del mañana*», en las mejores condiciones operativas.

6.1. PROMOVER EL ACUERDO

El presente acuerdo se traducirá a los idiomas de los diferentes países del Grupo y se compartirá con todos los empleados y empleadas. Está disponible en la intranet del Grupo.

En todos los países se organizarán sesiones de información e intercambio sobre su aplicación, en las que podrán participar los miembros locales del Comité de Grupo del Mundo, con los directores de Recursos Humanos, que son los encargados de supervisar la aplicación del acuerdo en sus respectivos países y centros.

6.2. CONTRIBUIR A LA APLICACIÓN LOCAL DEL ACUERDO

Los representantes de la dirección, los miembros del Comité de Grupo del Mundo, los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y empleadas mantienen un diálogo a nivel local que permite tratar los planes de acción prioritarios y las modalidades de aplicación.

Este diálogo permite crear las condiciones para negociar acuerdos específicos locales.

Se organizan localmente reuniones de seguimiento de los dos acuerdos marco mundiales asociando a expertos de las profesiones locales, los miembros del Comité de Grupo, los sindicatos representativos y/o los representantes de los empleados y empleadas.

Se llevarán a cabo acciones específicas de sensibilización y de formación sobre los diferentes temas expuestos en este acuerdo.

Cuando sea necesario, se organizarán fases experimentales.

6.3. SEGUIR LA APLICACIÓN LOCAL DEL ACUERDO

Podrán organizarse talleres de intercambio que faciliten la apropiación de los temas desarrollados en este acuerdo y preparados junto con el Comité de Grupo restringido durante la sesión plenaria que siga a la firma de dicho acuerdo.

En los meses siguientes a la firma del presente acuerdo, se definirán los indicadores de seguimiento con las partes firmantes que abarquen o complementen los indicadores de aplicación del acuerdo marco mundial de 2013. Se prestará especial atención a los artículos que puedan aplicarse a los empleados y las empleadas de empresas externas que trabajen en un establecimiento del Grupo.

Cada año se organizará, con motivo de la sesión plenaria, una reunión de seguimiento con los miembros del Comité de Grupo del Mundo y el representante de IndustriALL Global Union, que aborde el seguimiento del acuerdo marco mundial de 2013.

Se ahondará en los informes sobre las mejores prácticas para favorecer el despliegue de las iniciativas locales a gran escala.

Por último, el programa de actividades anual del Comité de Grupo restringido incorporará los desplazamientos *in situ*, plenamente destinados a la aplicación de este acuerdo. Según las circunstancias, el Comité de Grupo restringido (total o parcialmente), al igual que algunos miembros titulares del Comité de Grupo del Mundo, podrán tomar parte.

6.4. MANTENER LA DINÁMICA DE PROGRESO

En caso de producirse discrepancias en la interpretación o el incumplimiento de este acuerdo, las partes firmantes se comprometen a informarse mutuamente lo antes posible para buscar conjuntamente una solución eficaz y constructiva que favorezca a todas las partes en un plazo razonable.

Los problemas locales comunicados a las partes firmantes se estudian en primer lugar en el marco del diálogo social local. El grupo Renault se compromete a crear las condiciones favorables para un diálogo de este tipo. En caso necesario, la búsqueda de una solución se realiza a nivel de país, de región y, posteriormente, a nivel del grupo Renault.

Estas discusiones se llevarán a cabo respetando el memorándum establecido en enero de 2018 para la resolución de las posibles dificultades y antes de cualquier comunicación externa por una u otra parte firmante y las partes afectadas por la discrepancia.

7. DISPOSICIONES FINALES

El presente acuerdo está sujeto a la legislación francesa. En caso de divergencia entre las distintas versiones lingüísticas, prevalecerá la versión francesa.

Entrará en vigor en la fecha de firma por una duración indeterminada y se aplicará a los empleados y empleadas de las sociedades del grupo Renault, es decir, de toda sociedad en la que Renault S.A.S. posea directa e indirectamente más de la mitad del capital.

Constituye una base convencional de obligado cumplimiento para los acuerdos locales que vengan después, y los futuros acuerdos locales deberán inscribirse en los principios y compromisos adoptados en este acuerdo y respetarlos.

Cuando entre una nueva sociedad en el perímetro que aquí se define, las partes firmantes examinarán conjuntamente el plan de acción que deberá llevarse a cabo para la correcta aplicación del presente acuerdo.

Si una sociedad ya no cumple los criterios definidos anteriormente, el acuerdo dejará de aplicarse al término del año fiscal en curso.

En Boulogne-Billancourt, a martes, 9 de julio de 2019

Por el Grupo Renault,

D. Thierry BOLLORÉ, director general del Grupo Renault

Por IndustriALL Global Union,

D. Valter SANCHES, secretario general

Por las federaciones sindicales francesas,

Por la federación FO de la Métallurgie, D. Didier AMBROISE,

Por la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, D. Patrick GAGLIO,

Por la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, D. Jean-Michel TISSEYRE,

Por la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, D. Fabien GACHE

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

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CCOO, D. Esteban

CHAMORRO-ROJO

Por la Centrale Nationale des Employés - CNE, D. Gaëtan DE HEMPTINNE

Por la federación AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, D.^a Heike KUEMPEL

Por la Fédération Syndicale IndustriALL BNS, D. Nicolae PAVELESCU

Por Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, D. Slavko PUNGERSIC

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

Por el Comité de Grupo Renault,

D. Eric VIDAL, secretario del Comité de Grupo Mundo