



Corporate Social Responsibility Acuerdo mundial de Total

Davos, 22 de enero de 2015

Indice

PREÁMBULO

Cláusula 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Cláusula 2 - PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

- 2-1. Libertad de expresión y de opinión
- 2-2. Fomento del diálogo social
- 2-3. Prohibición de la discriminación
- 2-4. Prohibición del trabajo forzoso y lucha contra el trabajo infantil
- 2-5. Relaciones con las empresas proveedoras de servicios y otros proveedores

Cláusula 3 - DIVERSIDAD

- 3-1. Igualdad profesional entre mujeres y hombres
- 3-2. Maternidad

Cláusula 4 - SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

- 4-1. Política adaptada en materia de salud, seguridad, medio ambiente y calidad
- 4-2. Compromisos responsables
- 4-3. Obligaciones y medios
- 4-4. Instancia de intermediación en materia de seguridad
- 4-5. Relaciones con las empresas proveedoras de servicios y otros proveedores
- 4-6. Desarrollo económico y social
- 4-7. Control de los efectos de la actividad sobre el ecosistema

Cláusula 5 - PREVISIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO

Cláusula 6 - ANTICIPACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL DE LAS TRANSFORMACIONES ORGANIZATIVAS

Cláusula 7 - COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

- 7-1. Comunicación
- 7-2. Seguimiento del acuerdo – Comité FAIR
- 7-3. Eventuales dificultades

Cláusula 8 - VIGENCIA, ENTRADA EN VIGOR, REVISIÓN Y RESCISIÓN

PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente acuerdo marco de ámbito mundial:

- el grupo Total (en adelante, el "Grupo"); y
- IndustriALL Global Union (en adelante, "IndustriALL"), que representa a más de 50 millones de trabajadores de los sectores minero, energético e industrial, así como a la mayoría de las Organizaciones sindicales en el perímetro de las actividades del Grupo;

consideran que el establecimiento de un diálogo regular y el cumplimiento de las políticas y prácticas en materia de Corporate Social Responsibility (CSR) contribuyen a incorporar a nivel mundial los compromisos contraídos en el acuerdo.

El Grupo, presente en más de 130 países, es un actor internacional de primer nivel que da empleo a más de 110.000 colaboradores, con procedencias y oficios diversos y variados.

El crecimiento y la perdurabilidad del Grupo se conciben en el marco de un patrimonio común compartido de valores éticos y principios, que guían día a día las actividades de las mujeres y los hombres que integran el Grupo.

El compromiso ético del Grupo tiene como base tres valores principales:

- el respeto, prueba de confianza y perdurabilidad en sus actividades y relaciones;
- la responsabilidad, que comporta en particular solidaridad y profesionalidad;
- la ejemplaridad, que garantiza la credibilidad interna y externa de sus acciones.

Estos valores éticos fundamentales se desglosan en una serie de principios de actuación: el respeto permanente de los derechos humanos, la preocupación constante por la seguridad y la protección del medio ambiente, el respeto y la benevolencia de todos para con sus interlocutores, la integridad tanto ante la empresa como en las relaciones comerciales, la no injerencia en la vida política, sin olvidar la tan necesaria solidaridad, expresada ya sea a nivel interno o respecto de las comunidades y empresas vinculadas a estas actividades.

Al objeto de permitir el desarrollo, la aplicación y el cumplimiento de estos principios, el Grupo se ha dotado de diferentes herramientas:

- el Código de Conducta presenta los valores y principios de actuación del Grupo, así como la obligación impuesta sobre los colaboradores de ajustarse a él;
- la Carta de seguridad, salud, medio ambiente y calidad hace reposar la política del Grupo en principios fundamentales;
- la Guía de los derechos humanos orienta a los colaboradores en el marco del proceso previsto en el Código de conducta. La Guía recoge y completa las normas y recomendaciones internas con observancia del Derecho Internacional;
- la Guía práctica de la integridad tiene como objetivo prevenir los riesgos y garantizar la integridad en las relaciones profesionales.

En particular, IndustriALL y el Grupo respaldan los principios incluidos en:

- la Declaración universal de los derechos humanos;
- la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño;
- los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, sobre la prohibición del trabajo forzoso, sobre la prohibición del trabajo infantil, y sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva;
- el texto de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales;
- el Pacto Mundial de las Naciones Unidas;
- el texto de los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos aprobados por el Consejo de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Desde hace unos diez años, el diálogo social en el Grupo se ha llevado a cabo a nivel europeo, mediante el reforzamiento de las prerrogativas del Comité Europeo y de las negociaciones transnacionales mantenidas en este perímetro con las Federaciones Sindicales Europeas:

- acuerdo europeo del 22 de noviembre de 2004 para una Plataforma social;
- acuerdo del 21 de noviembre de 2005 sobre la igualdad de oportunidades;
- acuerdo del 28 de marzo de 2007 y su apéndice del 23 de marzo de 2012, relativo a las ayudas a la creación, adquisición o desarrollo de PYME.

A través de este acuerdo, el Grupo e IndustriALL desean dar continuidad y consolidar la negociación transnacional a nivel mundial.

Cláusula 1 **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente acuerdo es de aplicación tanto a TOTAL S.A como a sus filiales participadas a más del 50% de forma directa o indirecta.

Fuera de este perímetro, en las filiales en las que el Grupo posea una participación que no le otorgue el control operativo, el objetivo es hacer todo lo posible para promover estos principios.

Cláusula 2 **PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO**

El Grupo respeta los derechos humanos reconocidos en el ámbito internacional.

En este marco, se compromete a aplicar los principios de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a los principales derechos humanos en el lugar de trabajo:

- el trabajo forzoso, 1930 (convenio n° 29);
- la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (convenio n° 87);
- el derecho de organización y de negociación colectiva, 1949 (convenio n° 98);
- la igualdad de remuneración, 1951 (convenio n° 100);
- la abolición del trabajo forzoso, 1957 (convenio n° 105);
- la discriminación, 1958 (convenio n° 111);
- la edad mínima, 1973 (convenio n° 138);
- las peores formas de trabajo infantil, 1999 (convenio n° 182).

Se compromete a respetar la legislación local de los países en que opera, así como las normas internacionales. En caso de conflicto de normas, el Grupo procura aplicar la norma que ofrezca una mayor protección de los derechos humanos.

Se presta especial atención a las condiciones laborales de los trabajadores, el respeto de las personas, la ausencia de discriminación, la salud y la seguridad, con independencia de cuáles sean el contexto político y social o las dificultades existentes en los países en que el Grupo está presente.

2-1. Libertad de expresión y de opinión

En virtud de las normas internacionales en materia de derechos humanos, el Grupo reconoce que todas las personas tienen derecho a la libertad de opinión y de expresión.

El derecho a la libertad de expresión garantiza que no se persiga ni discrimine a nadie por motivo de sus opiniones.

2-2. Fomento del diálogo social

El Grupo se compromete a respetar los principios previstos en los convenios 87 y 98 de la OIT, y reconoce a todos sus trabajadores, en condiciones de rigurosa neutralidad, la libertad de asociación, que representa el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones, unirse a ellas o abandonarlas con el objetivo de promover y defender sus intereses en el trabajo.

En este marco, el Grupo:

- prohíbe cualquier comunicación desleal que tenga como objetivo influir sobre la decisión de sus trabajadores en materia de representación sindical;
- se compromete, tanto en el momento de la contratación como durante la gestión de la carrera de dichos trabajadores, a no adoptar prácticas discriminatorias por motivo de actividad sindical;
- prohíbe cualquier tipo de discriminación contra los trabajadores o sus representantes que hagan valer los derechos previstos en el presente acuerdo.

La libertad de negociación y la libertad de asociación contribuyen a garantizar condiciones equitativas de contratación y de trabajo.

En el marco de un diálogo social constructivo, las partes del presente acuerdo desean reforzar la participación de los trabajadores y sus representantes en el diálogo social y en el desarrollo del mismo en el plano internacional. Las partes promueven la negociación colectiva, proceso por el que los representantes de los trabajadores y los empleadores o sus representantes negocian la aplicación de las condiciones de contratación y trabajo, y celebran convenios colectivos y acuerdos mutuamente aceptables. El Grupo se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para mantener este diálogo.

En el marco de una evaluación objetiva de los puestos de trabajo, el Grupo se compromete a implementar una política de remuneración equitativa, que sea comparable con los estándares existentes en el sector en el país de que se trate. En estas cuestiones se dará prioridad a los contactos con los representantes de los trabajadores.

2-3. Prohibición de la discriminación

El Grupo considera inaceptable la discriminación, que se define como el trato desigual y desfavorable de determinadas personas por motivo, en particular, de sexo, edad, religión, opiniones políticas, origen, orientación sexual, identidad de género, estado de salud y situación de incapacidad.

El Grupo se compromete a luchar contra cualquier modalidad de discriminación, y expresa su voluntad de respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades con arreglo al convenio 111 de la OIT.

2-4. Prohibición del trabajo forzoso y lucha contra el trabajo infantil

De acuerdo con las normas y estándares internacionales, las empresas deben asegurarse de que sus trabajadores hayan elegido libremente su trabajo, y de que tengan libertad para abandonarlo de conformidad con su contrato de trabajo.

En todos los contratos de trabajo deben precisarse los elementos constitutivos del empleo (salario, condiciones laborales, horario de trabajo...). Las empresas deben abonar una remuneración justa y equitativa de forma regular y directamente a todos los trabajadores.

De acuerdo con las normas de la OIT, y con sujeción a las disposiciones legislativas de ámbito local cuando estas ofrezcan una mayor protección, se prohíbe contratar a personas menores de 15 años. Además, la edad mínima de admisión a cualquier tipo de empleo o trabajo de carácter peligroso que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleve a cabo, pueda plantear riesgos para la salud, la seguridad o la moralidad de los adolescentes, no puede ser inferior a los 18 años.

El Grupo aplica estas disposiciones incluso en aquellos países en los que no se ha traspuesto esta normativa.

2-5. Relaciones con las empresas proveedoras de servicios y otros proveedores

El Grupo espera de sus empresas proveedoras de servicios y otros proveedores que:

- se ajusten a los principios de la cláusula 2 del presente acuerdo o a principios similares o equivalentes;
- se aseguren de que sus propios contratistas respetan principios equivalentes a estos últimos;
- respeten las disposiciones legales y contractuales previstas en el Derecho Laboral y de la Seguridad Social, sí como los convenios colectivos existentes.

El Grupo garantiza la comunicación y promoción de los principios expresados en el presente acuerdo entre sus empresas proveedoras de servicios y otros proveedores. En caso de incumplimiento de dichos principios, el Grupo adoptará las medidas necesarias, incluida la rescisión del contrato.

Cláusula 3 DIVERSIDAD

El Grupo se compromete a promover la diversidad de los equipos, sobre todo en lo que concierne a su carácter mixto, internacionalización, integración de personas en situación de incapacidad, diversidad social e inclusión de trabajadores "seniors".

3-1. Igualdad profesional entre mujeres y hombres

Las partes del presente acuerdo expresan su voluntad de que se garantice la igualdad profesional entre mujeres y hombres.

La igualdad profesional debe existir en la contratación, la evolución de la carrera profesional, la formación y la igualdad salarial en puestos comparables.

3-2. Maternidad

Todas las sociedades del Grupo velan por que las bajas por maternidad no puedan afectar negativamente a la remuneración o evolución de las asalariadas y, en consonancia, por que los periodos de baja por maternidad (permiso de maternidad) no sean penalizados en modo alguno.

A tales efectos, el aumento salarial individual de una asalariada que esté de baja por un permiso de maternidad debe ser como mínimo equivalente, ese año, al promedio de aumentos salariales individuales que hubiese obtenido durante los tres años anteriores. Además, las asalariadas que estén embarazadas, según acredite un certificado médico, no pueden ser despedidas durante el periodo de licencia por maternidad, salvo que ello se deba a un motivo no relacionado con su embarazo.

Cláusula 4

SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Las partes del presente acuerdo consideran que es esencial para el futuro del Grupo desarrollar principios conducentes a:

- garantizar la seguridad de las personas presentes en los sitios del Grupo;
- promover la realización de actuaciones en el ámbito de la responsabilidad empresarial.

4-1. Política adaptada en materia de salud, seguridad, medio ambiente y calidad

Las partes del presente acuerdo sitúan entre sus principales prioridades la seguridad y la salud de las personas, la seguridad de las actividades, el respeto del medio ambiente, la satisfacción de los clientes y la consulta de todas las partes interesadas.

En todos los lugares en que opera, el Grupo vela por el cumplimiento de las leyes y los reglamentos que le son de aplicación, y en caso necesario los complementa con requisitos específicos.

En relación con todas sus actividades, el Grupo implementa, en materia de seguridad, salud, medio ambiente y calidad, políticas adaptadas de gestión de riesgos, y estos riesgos se evalúan de forma periódica.

El Grupo se compromete a efectuar un diálogo social constructivo con los representantes del personal a la hora de elaborar esta política de seguridad, salud, medio ambiente y calidad.

Todos los proyectos de desarrollo y todos los lanzamientos de productos se producen exclusivamente tras haber realizado una evaluación de riesgos en la que se contempla todo el ciclo de vida.

En este marco, todos los proyectos de inversión tienen en cuenta, desde su misma concepción, la salud y seguridad tanto del personal como de las poblaciones circundantes, y prevén la adopción de medidas destinadas a la prevención de riesgos.

4-2. Compromisos responsables

Las partes del presente acuerdo reconocen la necesidad de que todo el personal comparta una misma cultura articulada en torno a aspectos clave como la gestión de competencias, la extracción de enseñanzas de la experiencia, la formación profesional continua, la información y la concertación. Este proceso encuentra respaldo en la implicación y la ejemplaridad del personal directivo.

Todas las personas, a todos los niveles, deben ser conscientes, en el desempeño de sus funciones, de su papel y de su responsabilidad personal en la prevención de riesgos de accidente, la protección de la salud y el medio ambiente, y la calidad de los productos y servicios. La vigilancia y el rigor en estos ámbitos constituyen factores clave para valorar el trabajo de todas las personas y, en especial, de los responsables jerárquicos.

4-3. Obligaciones y medios

Los sistemas internos de gestión relativos a la seguridad, la salud, el medio ambiente y la calidad, que se adaptan en función de cada actividad específica, son objeto de una evaluación periódica en la que se miden los resultados obtenidos, se definen objetivos de progreso, se implementan planes de actuación y se organiza la supervisión correspondiente.

Con el convencimiento de que los trabajadores desempeñan un papel de primer plan en la prevención de riesgos, las partes se comprometen a promover y respetar:

- el derecho a ser informado de los riesgos en el puesto de trabajo y a recibir formación adaptada para trabajar en condiciones de seguridad;
- el derecho a participar en las iniciativas para la mejora de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo;
- el derecho a negarse a realizar un trabajo peligroso o interrumpirlo, negativa que será analizada con el objetivo de alcanzar una solución consensuada adecuada. Dicha negativa no podrá ser motivo de sanción, siempre y cuando esté relacionada con el ejercicio regular de este derecho.

El Grupo aporta medios e implementa planes de intervención destinados a abordar los diferentes tipos de accidentes; estos dispositivos se actualizan periódicamente y son verificados en el marco de ejercicios organizados a intervalos regulares.

El Grupo pone a disposición de su personal equipos de protección adecuados en función de los riesgos, además de mantenerlo informado de las normas y responsabilidades en materia de seguridad y de la formación de seguridad correspondiente al puesto de trabajo.

A fin de promover las buenas prácticas en materia de seguridad y salud, las partes del presente acuerdo acuerdan que se informe a los representantes de los trabajadores de las diferentes entidades de los indicadores relativos a la seguridad en el puesto de trabajo de los que se realiza un seguimiento en el marco de los sistemas internos de gestión, y que dichos indicadores sean objeto de debate a fin de mejorarlos.

4-4. Instancia de intermediación en materia de seguridad

En lo que concierne a aquellas entidades que no dispongan de una instancia de intermediación en temas de salud y seguridad, las partes del presente acuerdo convienen en la necesidad de facilitar el debate entre la dirección y los representantes del personal para establecer modalidades que posibiliten un diálogo permanente en torno a estos temas.

4-5. Relaciones con las empresas proveedoras de servicios y otros proveedores

A la hora de seleccionar empresas proveedoras de servicios y otros proveedores, el Grupo da prioridad a la capacidad de estas para ajustarse a su política en materia de seguridad, salud, medio ambiente y calidad.

Las partes del presente acuerdo consideran que la salud y la seguridad de los trabajadores de las empresas proveedoras de servicios son tan prioritarias como las de los trabajadores del Grupo. El Grupo se encarga de generar las condiciones necesarias para que exista un marco propicio para la seguridad y la salud física y mental, con independencia de las actividades realizadas por los operadores en sus sitios.

En este contexto, todas las sociedades del Grupo que recurran a empresas proveedoras de servicios garantizan que se informe al personal de dichas empresas sobre los riesgos generales asociados a cada sitio.

En caso de incumplimiento comprobado de las normas de seguridad, salud o protección del medio ambiente por una sociedad proveedora de servicios, el Grupo adoptará las medidas necesarias, incluida la eventual rescisión del contrato.

4-6. Desarrollo económico y social

En materia de seguridad, salud, medio ambiente y calidad, el Grupo adopta una actitud constructiva de transparencia y diálogo ante las partes interesadas y los terceros. Más concretamente, trata de desarrollar sus actividades en armonía con las comunidades cercanas a los sitios, a través de su compromiso empresarial.

Las partes del presente acuerdo consideran que las actividades del Grupo deben crear valor para las partes interesadas, sobre todo mediante:

- una exigencia de transparencia por parte del Grupo en lo que concierne a su contribución financiera al desarrollo de los territorios de acogida, a través del pago de impuestos, tasas y cánones, en cumplimiento de las legislaciones de ámbito local;
- la creación de empleos directos e indirectos en la zona sobre la base de una política de contratación adaptada, en el marco de una estructura de educación y formación permanentes;
- el respaldo prestado a la implementación de:
 - o programas socioeconómicos en los países en vías de desarrollo;
 - o mecanismos de asistencia en el tejido empresarial local.

4-7. Control de los efectos de la actividad sobre el ecosistema

El Grupo procura controlar su consumo energético, sus emisiones de gases de efecto invernadero, su producción de desechos finales y su impacto sobre la biodiversidad.

Desarrolla nuevos procedimientos, productos y servicios a sus clientes que permiten optimizar la eficiencia energética y reducir la huella medioambiental.

Emprende actividades de investigación y desarrollo en fuentes de energía alternativas y, de esta forma, contribuye activamente al desarrollo sostenible.

Cláusula 5

PREVISIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO

La presente cláusula responde a la voluntad de las partes signatarias de garantizar a todos los trabajadores del Grupo un dispositivo de previsión en caso de fallecimiento, y tiene como objetivo establecer las líneas generales de dicho dispositivo.

Con sujeción a las exclusiones habituales en los seguros de vida (conflictos bélicos, práctica de determinados deportes...), se entienden cubiertos todos los riesgos de fallecimiento del colaborador, con independencia de su causa.

En caso de fallecimiento del colaborador, el presente acuerdo tiene como objetivo garantizar a los beneficiarios que hubiese designado libremente, con independencia de la categoría profesional del colaborador, un nivel de cobertura equivalente como mínimo a dos años del salario bruto de referencia.

Esta cobertura se abonará en forma de capital.

Cada una de las sociedades afectadas deberá establecer la lista de los colaboradores cubiertos, el mecanismo de financiación de la cobertura, y el salario bruto que se utilizará como referencia.

Estas modalidades deberán ajustarse a la legislación social y a las costumbres del país. En consecuencia, podrán ser objeto de un proceso de negociación o concertación con los representantes del personal.

Cláusula 6

ANTICIPACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL DE LAS TRANSFORMACIONES ORGANIZATIVAS

Las partes del presente acuerdo expresan su voluntad de que las transformaciones organizativas introducidas por el Grupo para adaptarse a su entorno sean objeto de un esfuerzo de anticipación y acompañamiento.

En este marco, el Grupo reconoce que:

- resulta esencial mantener un diálogo con los representantes del personal e informarles sobre las cuestiones estratégicas, económicas y sociales, así como de las consecuencias derivadas de dichas transformaciones;
- debe informarse a los representantes del personal de todas las transformaciones organizativas que lleven asociadas consecuencias para el empleo, permitiéndoles participar al máximo nivel posible en las modificaciones previstas, con el objetivo de facilitar la transición a los trabajadores afectados por dichas transformaciones;
- debe inducir a las entidades locales a implementar soluciones adaptadas a los problemas de empleo facilitando la recolocación interna o externa, a fin de garantizar que se ofrece a todos los trabajadores afectados una solución al problema de empleo derivado de las transformaciones ya citadas.

Cuando se prevean cesiones de actividades, el Grupo se compromete a que en los contratos de cesión se contemplen compromisos negociados relativos a las consecuencias sociales que puedan derivarse para los trabajadores.

Al producirse transformaciones organizativas de estas características, las medidas sociales implementadas por las filiales del Grupo deben corresponderse con las mejores prácticas empresariales del sector en el país en cuestión.

Cláusula 7

COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

7-1. Comunicación

El Grupo se compromete a:

- informar a todo su personal de la firma y puesta a disposición del presente acuerdo. El acuerdo se encuentra disponible en la Intranet del Grupo;
- garantizar la traducción del acuerdo a los idiomas elegidos en acuerdo con IndustriALL. Los idiomas son los siguientes: alemán, el inglés, el árabe, el chino, el español, el francés, el neerlandés, el polaco, el portugués y el ruso.

7-2. Seguimiento del acuerdo – Comité FAIR

Las disposiciones del presente acuerdo refuerzan y amplían los compromisos del Grupo en materia de CSR; no sustituyen ni modifican las prácticas locales en materia de diálogo y negociación.

Con vistas al seguimiento de la aplicación de las disposiciones del presente acuerdo, las partes acuerdan la creación de un Comité "FAIR" (Facilitar la Aplicación y la Implicación de todos y la medición regular de los Resultados del acuerdo).

El Comité se reunirá una vez al año, durante el primer semestre. Cada 2 años, la reunión se organizará fuera de Francia.

Dicha reunión será precedida de una reunión preparatoria, de media jornada de duración, en la que podrán participar asalariados del Grupo, que son designados por IndustriALL Global Union y provienen de la zona geográfica en cuestión. En lo que concierne a las condiciones de absentismo, el Grupo deberá facilitar la participación en esta reunión preparatoria.

Este Comité:

- estará presidido por la Dirección de Recursos Humanos del Grupo;
- se compondrá de representantes miembros de una Organización sindical afiliada a IndustriALL Global Union y designados por esta federación, a razón de:
 - o 1 representante de IndustriALL;
 - o 3 representantes, asalariados del Grupo, de países externos a la Unión Europea;
 - o 4 miembros del Comité Europeo.

La reunión de seguimiento permitirá:

- examinar la aplicación de las disposiciones previstas en el presente acuerdo;
- identificar buenas prácticas y proponer actuaciones destinadas a promoverlas;
- presentar, desde una perspectiva más amplia, los resultados y orientaciones estratégicas del Grupo.

Los gastos de desplazamiento, alojamiento, comida e interpretación de los miembros del Comité FAIR asociados a esta reunión anual correrán por cuenta del Grupo en las condiciones que sean habitualmente de aplicación en el seno de este.

7-3. Eventuales dificultades

En caso de constatarse alguna dificultad en la aplicación del acuerdo, las partes de la presente se comprometen a mantenerse informadas tan pronto como sea posible, con el objetivo de poder encontrar una solución a la mayor brevedad.

Las partes consideran que es menester resolver cualquier dificultad con la máxima proximidad posible y, en este contexto, prevén la aplicación del siguiente procedimiento:

- examen por parte de la Dirección local, en cuyo marco los trabajadores presuntamente infractores del acuerdo podrán contar con la asistencia de un representante de una Organización sindical de ámbito local;
- en caso de no alcanzarse un acuerdo, la cuestión será abordada por las partes del presente acuerdo, en contacto con la Dirección y las Organizaciones sindicales locales.

Cláusula 8 VIGENCIA, ENTRADA EN VIGOR, REVISIÓN Y RESCISIÓN

El presente acuerdo se celebra con una vigencia definida de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

La versión francesa dará fe entre las partes.

En el marco de la reunión del FAIR programada para el año en que se extinga el presente acuerdo, las partes elaborarán un balance global de la aplicación del acuerdo y de las siguientes medidas que deban adoptarse.

El acuerdo podrá revisarse en cualquier momento en virtud de apéndice, y cualquiera de las partes podrá rescindirlo con un periodo de preaviso de 6 meses.

En Davos a los 22 días del mes de enero de 2015

Por Total

Por IndustriALL Global Union

**Patrick Pouyanné
Director General**

**Jyrki Raina
Secretario General**