



ACUERDO MARCO MUNDIAL SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GRUPO PSA

**Un compromiso social y duradero sin fronteras para
construir de manera conjunta el futuro del Grupo**

PREÁMBULO

El Grupo PSA, IndustriALL Global Union e industriAll European Trade Union consideran que un diálogo permanente a todos los niveles y el respeto de las políticas y prácticas en materia de responsabilidad social empresarial contribuyen a integrar a escala mundial los compromisos asumidos en este acuerdo.

Tras la reconstrucción de sus fundamentos económicos a través del plan Back in the Race, el Grupo PSA despliega a nivel mundial su estrategia, que aspira a un crecimiento orgánico, rentable y duradero que hoy se traduce en el plan Push to Pass.

El Grupo PSA tiene la voluntad de construir el futuro del Grupo de manera conjunta con los representantes de los/las trabajadores/as en todo el mundo. Esta co-construcción se basa en un diálogo puesto en práctica a todos los niveles, tanto al del Grupo como al de cada país y cada centro de trabajo. Además, implica que todas las partes trabajen juntas y de manera constructiva, con el fin de garantizar el éxito económico de la empresa, la protección y el desarrollo del empleo duradero, así como el respeto de los derechos fundamentales de las personas en el trabajo.

Mediante su adhesión al Global Compact el 9 de abril de 2003, el Grupo PSA se comprometió a respetar y promover sus diez principios, inspirados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración sobre los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción. Por otra parte, el Grupo PSA firmó, en septiembre de 2009, la iniciativa «Caring for Climate» de las Naciones Unidas, adhiriéndose a sus principios. El Grupo también está adherido a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, actualizadas en 2011, y con los principios rectores sobre Derechos Humanos y de las Empresas («Principios de Ruggie»), aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ese mismo año.

Estos compromisos también se incluyen en el código ético del Grupo, puesto a disposición de todos/as los/as trabajadores/as. El código ético se articula en torno a los principios de acción de las entidades del Grupo en relación con las partes interesadas y formaliza 16 normas de comportamiento ético, que implican a todas las personas de la empresa. Dicho código ético constituye un conjunto de referencias comunes esenciales al que todos/as y cada uno/a, tanto directivos/as como demás trabajadores/as, pueden remitirse.

Desde su firma en 2006, el Grupo PSA cuenta con un acuerdo marco mundial sobre responsabilidad social, que fue renovado en 2010 como un marco adaptado para la aplicación eficiente y transparente de los principios internacionales anteriormente citados.

A través del presente acuerdo, el Grupo PSA desea volver a formalizar sus compromisos a favor de los derechos humanos fundamentales, del desarrollo responsable y la protección del medio ambiente e impulsar una nueva dinámica a escala mundial para reforzar los principios y objetivos comunes asociando a las organizaciones sindicales, así como a IndustriALL Global Union y a industriAll European Trade Union.

Estos compromisos expresan especialmente:

- la voluntad de desarrollar los talentos y las competencias de todo/as los/as trabajadores/as,
- la exigencia de salud, seguridad y bienestar en el trabajo, dentro del respecto a la diversidad y la igualdad de trato,
- la voluntad de cohesión social,
- la exigencia de ética y civismo, en especial el respeto y la promoción de los derechos de las personas,
- la voluntad de un desarrollo respetuoso con el medio ambiente y de los territorios en los que el Grupo está presente.

El presente acuerdo se inscribe en el marco de la política social y de recursos humanos, que representa un punto fuerte esencial para el desarrollo y competitividad económica duradera del Grupo. Su puesta en práctica se basa en un diálogo social permanente con los interlocutores sociales. Esta política se ha traducido, desde hace varios años, en realizaciones innovadoras en todos los países, concretamente en los ámbitos de derechos humanos fundamentales, igualdad de oportunidades, diversidad, desarrollo del empleo femenino, integración de personas con discapacidad, etc. Los progresos van acompañados, cada vez, de la expresión clara de la política implementada, con objetivos, acciones y resultados medibles.

Asimismo, el presente acuerdo se inscribe en el marco de la dinámica medioambiental del Grupo. Desde hace varios años, el Grupo PSA lleva a cabo una labor muy ambiciosa para responder a los desafíos ecológicos, en particular los relacionados con el uso del automóvil. El Grupo, consciente de que su actividad produce un impacto en el entorno, considera la protección del medio ambiente como un elemento fundamental de su responsabilidad con la sociedad.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen que las actividades automovilísticas, ya sea como fabricantes o como proveedores de servicios, se desarrollan en un contexto muy competitivo y globalizado que les exige seguir siendo competitivas en sus respectivos mercados. En el marco del diálogo social, este contexto implica una búsqueda permanente de soluciones, cuyo objetivo es obtener el mejor equilibrio entre los resultados de la empresa, la protección del empleo y el bienestar de los/as trabajadores/as del Grupo en cada país.

Este acuerdo, que permite concretar objetivos, constituye un marco de referencia para cada responsable jerárquico/a y las organizaciones sindicales firmantes. Su seguimiento se incluye en el Sistema de Excelencia de PSA, que representa la norma de referencia para el management del Grupo.

Materializa asimismo una voluntad común de promover el respeto de los derechos fundamentales (1ª parte, capítulo 1), las exigencias sociales compartidas por el conjunto de los actores de la cadena de valor (capítulo 2), la toma en consideración del impacto de la actividad de la empresa en sus territorios de implantación (capítulo 3), la protección del medio ambiente (capítulo 4), el desarrollo de las competencias y la empleabilidad (2ª parte, capítulo 1), la calidad de vida y el bienestar en el trabajo (capítulo 2), el refuerzo de las estructuras de diálogo social (capítulo 3) y la comunicación y el seguimiento del acuerdo.

El presente acuerdo, fuente de progreso social, debe inspirar también las relaciones con los interlocutores sociales, poderes públicos, socios industriales, proveedores, clientes, accionistas y organizaciones no gubernamentales. En efecto, las partes firmantes consideran que la puesta en práctica de estos compromisos y objetivos requiere la implicación de los actores nacionales o locales en esos ámbitos, con el fin de consolidar los avances sociales.

RESUMEN

	Página
PREÁMBULO	2
ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
PRIMERA PARTE	7
Compromisos del Grupo para lograr un desarrollo responsable y duradero	
CAPÍTULO 1: Compromisos del Grupo PSA a favor de los derechos humanos fundamentales	7
CAPÍTULO 2: Exigencias sociales compartidas con-el conjunto de-actores de la cadena de valor	10
CAPÍTULO 3: Toma en consideración del impacto de la actividad de la empresa en los territorios de implantación	12
CAPÍTULO 4: Compromisos del Grupo PSA a favor de la protección del medio ambiente	12
SEGUNDA PARTE	15
Política de Recursos Humanos para desarrollar el capital humano del Grupo PSA	
CAPÍTULO 1: Desarrollo de las competencias y la empleabilidad	15
CAPÍTULO 2: Calidad de vida y bienestar en el trabajo como fundamento de la experiencia-trabajador/a del Grupo PSA	18
CAPÍTULO 3: Refuerzo de las estructuras de diálogo	23
COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO	26
CAPÍTULO 1: Aplicación y seguimiento	26
CAPÍTULO 2: Interpretación y resolución de litigios	27
CAPÍTULO 3: Disposiciones finales	27

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este acuerdo marco mundial se aplica directamente al conjunto de la división Automóvil consolidada (investigación y desarrollo, fabricación, comercio y funciones de apoyo), para las filiales presentes y futuras, sobre las que el Grupo ejerce una influencia dominante.

En las filiales o sociedades donde está presente, aunque sin ejercer sobre ellas un control operativo, el Grupo PSA se compromete a promover las mismas normas y los mismos principios.

El Grupo PSA ha comunicado este acuerdo marco mundial al Grupo Faurecia que, por su parte, cuenta con sus propias instancias de diálogo europeo, con el fin de promover los debates entre los interlocutores sociales de Faurecia sobre estos mismos temas.

Por otra parte, algunas disposiciones van dirigidas de manera específica a proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución.

PRIMERA PARTE

COMPROMISOS DEL GRUPO PSA PARA LOGRAR UN DESARROLLO RESPONSABLE Y DURADERO

CAPÍTULO 1: COMPROMISOS DEL GRUPO PSA A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

El Grupo PSA, las federaciones sindicales y las organizaciones sindicales, manifiestan su adhesión y se comprometen a hacer respetar los principios y derechos laborales fundamentales auspiciados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por su parte, el Grupo PSA reafirma su voluntad de respetar el Global Compact promovido por la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Artículo 1.1 – Promoción y respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente

El Grupo PSA respeta, en todos sus ámbitos de actividad, las leyes y los reglamentos vigentes en los países donde ejerce su actividad. Con el presente acuerdo marco mundial sobre responsabilidad social, el Grupo PSA desea ir más allá del mero respeto de las normas nacionales, procurándose un marco de referencia en el ámbito de los derechos humanos fundamentales.

El Grupo PSA promueve el respeto de los derechos humanos en todos los países donde está presente, incluidas las zonas en las que la afirmación de los derechos humanos aún es insuficiente.

El Grupo PSA promueve la libertad de expresión y participación de los/as trabajadores. El derecho a la libertad de expresión garantiza a toda persona el derecho a la propia opinión sin injerencia ajena.

Artículo 1.2 – No complicidad en la violación de los derechos humanos

El Grupo PSA vela por la prevención de situaciones o actos de complicidad de violación de los derechos humanos fundamentales. El Grupo considera que este reto forma parte de su responsabilidad societal.

El Grupo PSA condena los actos irrespetuosos que atenten contra los derechos y la dignidad de las personas, los malos tratos verbales o físicos y los acosos. Estos actos pueden conllevar sanciones y serán objeto de medidas de prevención en todos los países.

Artículo 1.3 – Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

El Grupo PSA está abierto a las actividades sindicales y reconoce, en cualquier lugar del mundo, el hecho sindical y el derecho de los/as trabajadores/as a constituir

organizaciones sindicales de su elección, y vela por el respeto de la independencia y del pluralismo sindical (*Convenio de la OIT n° 87*). Se compromete a respetar una estricta neutralidad en cuanto a la opción de las personas de crear un sindicato, adherirse a una organización sindical existente, cambiarse a otra organización o dejar la organización. Asimismo, se compromete a garantizar un acceso razonable de los/as representantes sindicales de las organizaciones firmantes del presente acuerdo al lugar de trabajo.

El Grupo PSA se compromete a proteger a los/as afiliados/as y a los/as responsables sindicales, y a no efectuar ninguna discriminación antisindical (*Convenio de la OIT n°135*).

El Grupo PSA reconoce el derecho a la información y a la consulta de los/as representantes de los/as trabajadores/as sobre las decisiones importantes que afecten a la vida de la empresa.

El Grupo PSA se compromete a promover la negociación colectiva, elemento central del diálogo social (*Convenio de la OIT n° 98*).

El diálogo social del Grupo se apoya en organizaciones sindicales libres, representativas de los/as trabajadores/as, así como en instancias representativas del personal, informadas y consultadas sobre las decisiones, y cambios que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de las personas.

Artículo 1.4 – Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio

El Grupo PSA se compromete con la libre elección del empleo y condena el trabajo forzoso, entendido como el trabajo que se impone a través de una amenaza (privación de alimentos, confiscación de tierras, falta de pago del salario, violencia física, abuso sexual, trabajo involuntario en prisión...) (*Convenios de la OIT n° 29 y 105*).

Artículo 1.5 – Abolición efectiva del trabajo infantil

El Grupo PSA condena y prohíbe el trabajo infantil.

Para el Grupo, la edad mínima general de acceso al empleo está fijada en 18 años. No obstante, el Grupo autoriza el empleo o trabajo de adolescentes a partir de los 16 años de edad, siempre que su salud, seguridad y moralidad estén plenamente garantizadas, y que hayan recibido una enseñanza específica y adecuada o una formación profesional en el sector de actividad correspondiente (*Convenios de la OIT n° 138 y 182*). En este caso, la empresa establecerá, para dichas personas, un dispositivo de formación específica, con el fin de ayudarles a alcanzar un mejor nivel de formación general y profesional.

Asimismo, para acompañar a los/as jóvenes a lo largo de sus estudios y facilitarles el acceso al mundo empresarial, a partir de los quince años o de la edad mínima legal en los países en los que ésta sea superior a quince años, se les podrán proponer diversas modalidades de inserción, que combinen la formación profesional en la empresa y la adquisición de competencias en los centros de enseñanza (formación en prácticas, etc.).

Artículo 1.6 – Eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ejercicio de una profesión y promoción de la diversidad

El Grupo PSA se compromete a no realizar ninguna discriminación, tanto en la contratación como en la evolución profesional de sus trabajadores/as, basada en el origen, el sexo, las costumbres, la orientación sexual, la edad, la situación familiar, el embarazo o la maternidad, las características genéticas, la pertenencia -o no-, real o supuesta, a una etnia, nación o raza, las opiniones políticas, las actividades sindicales o mutualistas, las convicciones religiosas, la apariencia física, el apellido, el estado de salud o la minusvalía (*Convenio de la OIT n° 111*).

El Grupo PSA persigue aplicar y promover, más allá de las normas legales, las mejores prácticas, y luchar contra el racismo, el sexismo, la xenofobia y la homofobia y, de manera más general, contra la intolerancia con respecto a las diferencias y garantizar el respeto a la vida privada de las personas.

El Grupo PSA reconoce el principio de igualdad de remuneración, en particular entre hombres y mujeres, por un trabajo de valor y resultados iguales (*Convenio de la OIT n°100*). Este principio se ha de aplicar cualquiera que sea el marco contractual que rijan la relación con los/as trabajadores/as.

Artículo 1.7 - Seguridad, las condiciones de trabajo y la salud

Para el Grupo PSA, el único objetivo aceptable es trabajar sin accidentes. El Grupo se compromete a aplicar en los diferentes centros de trabajo unas políticas eficaces de salud y seguridad en el trabajo, basadas en la prevención y plasmadas en un sistema de gestión aplicado a la seguridad en el trabajo que involucre a cada persona según su nivel de responsabilidad, incluidos los interlocutores sociales (*Convenio de la OIT n° 155*).

Artículo 1.8 – Condiciones de trabajo atractivas

El Grupo PSA aplica remuneraciones coherentes en relación con las prácticas del mercado y se compromete a que las retribuciones superen o sean por lo menos equivalentes a las condiciones establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos.

Así, las remuneraciones corresponderán al menos al mínimo legal y al mínimo profesional garantizado y/o convencional, y deben, en consecuencia, asegurar a los/as trabajadores/as condiciones de vida decentes.

La política salarial del Grupo pretende garantizar la objetividad, la equidad y la transparencia de las reglas aplicadas en la fijación de la remuneración.

De conformidad con las legislaciones y/o los convenios colectivos en los países donde el Grupo opere, se otorga a todos/as los/as trabajadores/as el derecho al disfrute de vacaciones remuneradas.

Artículo 1.9 – Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de interés

El Grupo PSA se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas (activa, pasiva, pública, privada, directa o indirecta, pago de facilitación, soborno, tráfico de influencias, extorsión, toma ilegal de intereses, malversación, favoritismo, conflicto de interés).

El Grupo reprueba cualquiera de estas prácticas y aplica las normas y medidas anti-corrupción pertinentes: código ético, código anti-corrupción, cartografía de riesgos de corrupción, sistema de alertas, mecanismos de control contable específicos. El Grupo informará y sensibilizará periódicamente a los/as trabajadores/as sobre esta materia mediante los diferentes dispositivos contractuales, de comunicación y/o de formación. El Grupo PSA comparte estas exigencias con clientes, proveedores, socios e intermediarios y verifica la aplicación de los mismos por parte de estos.

Todos/las trabajadores/as del Grupo, incluidos/as los/as directivos/as, deben evitar cualquier conflicto entre los intereses del Grupo y sus intereses personales o de personas allegadas, de conformidad con lo dispuesto en el código ético del Grupo PSA y deben informar sobre los conflictos de intereses que surjan para que puedan ser excluidos/as en tales casos del proceso de toma de decisiones.

De este modo, todo/a trabajador/a se abstendrá de cualquier participación en el capital de un proveedor o cliente, salvo si ésta se efectúa mediante la adquisición de títulos que se cotizan en el marco de una gestión de cartera de títulos y respetando, en todo caso, las normas que prohíben la utilización de información privilegiada.

CAPÍTULO 2: EXIGENCIAS SOCIALES COMPARTIDAS CON EL CONJUNTO DE ACTORES DE LA CADENA DE VALOR

El Grupo PSA se compromete a comunicar este acuerdo a los socios industriales y las redes de distribución y pide que estos apliquen los principios y los convenios internacionales anteriormente mencionados en el preámbulo y el capítulo 1.

En el marco de las licitaciones, el Grupo PSA se compromete a que el respeto de los derechos humanos, tal como quedan definidos en el capítulo anterior, sea un criterio determinante en la selección de- proveedores.

El Grupo PSA tiene establecidas relaciones contractuales directas con más de 7000 proveedores (rango1), a los que pide el respeto de los compromisos de responsabilidad social y medioambiental (RSE) formalizados en el código de compras responsables, donde se hace referencia al presente acuerdo. Al firmar ese código de compras responsables, los proveedores de rango 1 se comprometen a seleccionar, con base en estos mismos criterios RSE, a sus subcontratistas (proveedores de rango 2 del Grupo PSA). Estos criterios también se deberán aplicar a cada rango de la cadena de subcontratación, dentro del marco de las relaciones contractuales directas entre cliente y proveedor.

El Grupo PSA establece un plan de vigilancia razonable en materia de respeto de los derechos humanos, de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE, mediante las seis acciones siguientes:

1. Un compromiso público a favor de los derechos humanos. Este compromiso se integra de forma operativa en el proceso de compras, siendo el respeto por los derechos humanos un criterio determinante, tanto para la selección de nuevos proveedores como para el mantenimiento de proveedores ya presentes en el panel.
2. Una cartografía de los riesgos de falta de respeto de los derechos humanos, según un enfoque de análisis por países, productos y procesos de elaboración, que permite a los equipos de compras concentrar su atención sobre las unidades o las familias de productos y servicios identificadas como de riesgo.
3. Medidas de prevención frente a los riesgos identificados. Los proveedores son evaluados por un tercero. El Grupo PSA exige una reevaluación periódica por este mismo tercero, con el fin de que la selección de proveedores, en las licitaciones, tome en consideración el nivel de resultados RSE más reciente. La puesta en práctica de los principios RSE del Grupo PSA se inscribe en un marco del progreso y de acompañamiento del proveedor. El Grupo se reserva el derecho de realizar o de hacer realizar auditorías en cualquier momento a los proveedores, con el fin de verificar la conformidad de sus prácticas en función de los requisitos del Grupo, mencionados el código de compras responsables.
4. La puesta en práctica de medidas correctivas necesarias para los proveedores potencial o efectivamente implicados en una violación de los derechos humanos. Cualquier incumplimiento relativo a los principios enunciados será objeto de planes de medidas correctivas, incluidas las sanciones que podrían llegar hasta la retirada del panel.
5. El seguimiento de los planes de acción: el proveedor real o potencialmente responsable del incumplimiento de los derechos humanos deberá demostrar la puesta en práctica de medidas correctivas acordadas con el Grupo PSA, de acuerdo con el calendario establecido en función de la gravedad de la falta de conformidad. El Grupo llevará a cabo una reevaluación o una auditoría diligente con el fin de confirmar la continuidad de este proveedor en el panel. Los planes de medidas correctivas pueden afectar a la cadena de suministro del proveedor.
6. La comunicación sobre las medidas establecidas: anualmente, se presenta un informe a los interlocutores sociales en el contexto de la evaluación del presente acuerdo. Estos resultados se publican en el informe RSE anual del Grupo PSA.

La información comunicada por las organizaciones sindicales como parte del seguimiento de la aplicación del presente acuerdo sobre el incumplimiento de un proveedor desencadena una acción del Departamento de compras del Grupo PSA ante el proveedor para obtener una explicación y solucionar los problemas notificados. Así, la aplicación del presente Acuerdo Marco Mundial entra plenamente en el procedimiento de alerta establecido por el Grupo PSA.

Asimismo, se pondrá en práctica un proceso específico para las pequeñas empresas de proveedores y subcontratistas, que les permita aplicar progresivamente los estándares internacionales anteriormente mencionados.

Por otra parte, en los principales países en los que está implantado, el Grupo PSA se compromete a participar en los intercambios de opiniones organizados en todos los ámbitos del sector automovilístico y a promover el diálogo social en cada rama de actividad, en particular en lo que atañe a la anticipación de las evoluciones económicas, técnicas, industriales y sociales.

CAPÍTULO 3: TOMA EN CONSIDERACIÓN DEL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA EN LOS TERRITORIOS DE IMPLANTACIÓN

El Grupo PSA se compromete a promover el empleo y la formación de la población activa local, contribuyendo así al desarrollo económico y social dondequiera que el grupo esté implantado.

De esta forma, en cada país en el que está presente, el Grupo PSA da preferencia a los recursos humanos locales para cubrir los puestos de trabajo disponibles y desarrolla, siempre que sea posible, la integración local basada en el tejido industrial local.

En caso de evolución de la actividad, el Grupo PSA se compromete a informar desde el principio a las autoridades nacionales y a cooperar con ellas para tomar en cuenta los intereses locales de la mejor manera posible.

A través de su Fundación, el Grupo PSA contribuye al desarrollo local, proporcionando un apoyo a las estructuras de interés general o a las asociaciones en todo el mundo, con especial atención a las zonas de desarrollo del Grupo y sus bolsas de empleo. Con la convicción de que la movilidad es un desafío global de la sociedad, un factor de autonomía, progreso, inclusión social y un derecho de todas las personas, la Fundación PSA basa su acción en el apoyo de los proyectos de movilidad solidaria.

CAPÍTULO 4: COMPROMISOS DEL GRUPO PSA A FAVOR DE LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE y, en particular, del respeto por los recursos naturales, la reducción del impacto de la actividad del Grupo, así como la gestión del medio ambiente y otros aspectos comportamentales.

El Grupo PSA se compromete a respetar las obligaciones legales reglamentarias a nivel internacional, europeo y nacional aplicables a este ámbito, preocupándose en forma constante por mejorar la seguridad, la protección de la salud y del medio ambiente, preservar los recursos naturales y minimizar el impacto de las actividades del Grupo en el entorno.

Artículo 4.1 – Respeto de los recursos naturales por medio del control del consumo

El Grupo PSA se compromete a utilizar los recursos naturales y energéticos de forma responsable (agua, materias primas, gas y electricidad, combustible, etc.).

Artículo 4.2 – Lucha contra el cambio climático y reducción del impacto sobre el medio natural y terceros

El Grupo PSA contribuye a la lucha contra el cambio climático y, para ello, identifica las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) directas e indirectas, las cuantifica y pone en práctica medidas para la reducción progresiva de tales emisiones. El Grupo PSA se esfuerza por desarrollar productos cada vez más respetuosos con el medio ambiente, tanto en lo relativo a las emisiones de CO₂ y de contaminantes como al uso de los recursos naturales.

El objetivo del Grupo PSA es poner en práctica métodos de producción que causen el menor impacto medioambiental posible, apoyándose en el presente acuerdo.

El control de los daños causados al medio natural pasa por el control de las emisiones contaminantes en el aire, la contaminación del suelo, los vertidos en el agua, los desechos y productos peligrosos, así como también por el control de otros impactos en el medio y en terceros (ruido, olores, etc.).

Artículo 4.3 – Gestión del medio ambiente y otros aspectos comportamentales

Gestión del medio ambiente

Se ha establecido un sistema de gestión del medio ambiente (SME, por sus siglas en francés), basado en la norma ISO 14001, en los diferentes centros de producción del Grupo, todos ellos certificados. El SME implica y moviliza al conjunto de la dirección y forma a los/as trabajadores/as concernidos mediante las herramientas adecuadas.

En la mayoría del resto de centros de trabajo (I+D, comerciales y terciarios, etc.) se aplican localmente, en asociación con los/as responsables jerárquicos/as, acciones medioambientales adaptadas a los desafíos relacionados con el entorno.

De forma complementaria, el Grupo procura desarrollar en todas las plantas la toma de conciencia y una mayor competencia de los/as trabajadores/as con respecto a los desafíos medioambientales.

Así, el Grupo PSA, en concertación con los interlocutores sociales, promueve soluciones que permitan adoptar conductas más ecológicas, por ejemplo mediante medidas de racionalización de los desplazamientos profesionales y entre el domicilio y el trabajo, y también a través del fomento de hábitos ecológicos.

Sensibilizar sobre los desafíos medioambientales a las partes interesadas ajenas a la empresa

El Grupo PSA se compromete a promover medidas a favor de la protección del medio ambiente junto con sus clientes, sus proveedores y otras partes interesadas.

Artículo 4.4 – Información a los representantes del personal y a las organizaciones sindicales

Anualmente, el Grupo PSA se compromete a que cada filial dé a conocer a las organizaciones sindicales y a los representantes del personal sus acciones, buenas prácticas y resultados en el ámbito medioambiental. Por otra parte, durante el Comité Mundial se presentará un balance global al respecto.

SEGUNDA PARTE:

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PARA DESARROLLAR EL CAPITAL HUMANO DEL GRUPO PSA

CAPÍTULO 1: DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS Y LA EMPLEABILIDAD

Artículo 1.1 - La gestión de las competencias

Ofrecer a todos/as los/as trabajadores/as las posibilidades para evolucionar profesionalmente constituye uno de los principales desafíos del Grupo PSA.

La política de Recursos Humanos del Grupo está dirigida sobre todo, en un contexto evolutivo, a apoyar el desarrollo profesional de las personas que deseen asegurar y mejorar su futuro en todos los países, en toda su diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades.

La diversidad de oficios es una baza fundamental para la empresa y para sus trabajadores/as. Asimismo, existen medidas de acompañamiento para facilitar a los/as trabajadores/as su evolución en la empresa.

El Grupo concilia desarrollo de los talentos en cada país y recorridos internacionales.

Artículo 1.2 - Evaluación, el plan de desarrollo personal y el aumento de competencias

Las competencias son los resortes que actúan sobre el rendimiento y la evolución profesional. Se evalúan para permitir al/la trabajador/a realizar un diagnóstico y definir un plan de desarrollo personal.

El Grupo PSA da al/la trabajador/a la posibilidad de intercambiar regularmente ideas con su responsable jerárquico/a sobre su desarrollo profesional, tomando en consideración tanto sus deseos y necesidades, como los de la empresa. Lo anterior se organiza por medio de una entrevista de desarrollo profesional estructurada y formalizada, que preverá una posibilidad de recurso en caso de desacuerdo.

Constituye un tiempo de intercambio específico sobre el desarrollo profesional de cada persona y, asimismo, aborda las cuestiones de conciliación de la vida profesional y la vida personal. La finalidad de la entrevista de desarrollo profesional es la construcción de un plan de desarrollo útil, y un momento de intercambio entre el/la trabajador/a y su responsable jerárquico/a.

El Grupo PSA desea garantizar a todos/as sus trabajadores/as, de todas las categorías de personal, la posibilidad de ser evaluados/as sobre la base de sus competencias y sobre las situaciones concretas de trabajo mediante criterios objetivos.

Artículo 1.3 - Los principios de movilidad

La preferencia dada a la movilidad interna es un principio del Grupo PSA, cuyo objetivo es asegurar la actividad, favorecer la empleabilidad y ofrecer oportunidades de carrera a sus trabajadores/as.

El Grupo favorece la publicación de las ofertas, dando prioridad a la voluntariedad, en un afán de transparencia y de respeto de la igualdad de oportunidades.

El acompañamiento en la adquisición de nuevas competencias es una condición de éxito de la movilidad profesional. Así, el Grupo permanece atento a la organización de este acompañamiento, así como a la implicación de los/as trabajadores/as y sus responsables jerárquicos/as.

El Grupo PSA permite a cada persona construir y reforzar su empleabilidad. Con esta premisa, para reforzar la empleabilidad, se pueden poner en práctica dispositivos de reconversión.

Artículo 1.4 - Una organización del trabajo negociada como garantía de la competitividad y del empleo

La adaptación de la organización y los métodos de trabajo fortalece la eficiencia de la empresa y su sostenibilidad teniendo en cuenta la necesidad de garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables a través de las limitaciones de tiempo de trabajo y las disposiciones relativas a los períodos mínimos de descanso y vacaciones.

El Grupo PSA se compromete a que la jornada de trabajo sea siempre igual o inferior a la jornada máxima establecida por la legislación nacional o por los acuerdos o convenios colectivos del país en cuestión. Está prohibida la utilización de cualquier contrato de trabajo que no estipule las horas o los días acordados y garantizados.

El Grupo PSA se compromete a respetar los tiempos de descanso y las vacaciones periódicas correspondientes, al menos, a las condiciones establecidas por la legislación nacional o los convenios colectivos, en consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con el capítulo 2 (Calidad de vida y bienestar en el trabajo).

Las fluctuaciones de la demanda y la diversidad del mercado del automóvil requieren adaptaciones de horarios y de la organización del trabajo, que son definidas y realizadas en el marco del diálogo social y de la concertación, según las reglas y prácticas negociadas y vigentes en cada país.

Artículo 1.5 - Los itinerarios de competencias y los oficios de PSA

El Grupo PSA se apoya en itinerarios de competencias (denominadas “Filières”, en el lenguaje del Grupo) y de oficios asociados. Esta dinámica, que engloba todos los oficios del Grupo, es transversal a todas las direcciones.

Los oficios del Grupo PSA están en constante evolución, en función de la estrategia del Grupo y, especialmente, de las nuevas oportunidades para la conquista y el desarrollo de los servicios de movilidad. Los itinerarios de competencias y oficios del Grupo dan una visión prospectiva de los retos estratégicos y de las competencias asociadas. Constituyen una herramienta de transformación y de acompañamiento individual y colectivo de los/as trabajadores/as.

Este enfoque por itinerarios de competencias permite elaborar los programas de desarrollo de las competencias, sus modalidades de adquisición, los recorridos profesionales calificadoros, y las orientaciones sobre la experiencia, valorizando una visión mundial y transversal.

Por el presente acuerdo, las partes acuerdan que es esencial informar a cada trabajador/a sobre la visión de su oficio y, cuando es necesario, sobre las evoluciones y las movibilidades que deben preverse. Es una actuación responsable que permite construir el proyecto profesional entre el/la trabajador/a y la empresa.

El Observatorio de los oficios y las competencias establecido en Francia por acuerdo de empresa responde al objetivo de ofrecer visibilidad sobre la evolución de los oficios y las competencias y exponer a los interlocutores sociales y los/as trabajadores/as los planes de acción previstos para apoyar su trayectoria profesional. La Dirección del Grupo PSA favorecerá este enfoque en los diferentes países.

Artículo 1.6 - El acceso a la formación

El desarrollo de competencias es un reto para el desempeño y el desarrollo de la empresa y de cada trabajador/a.

La empresa garantiza el desarrollo de las competencias de los/as trabajadores/as durante su vida profesional, en colaboración con el propio trabajador/a, como actor. La ambición del Grupo PSA es llegar a ser una empresa basada en el aprendizaje. El Grupo ha establecido una diversidad de medios para permitir el incremento de las competencias, el desarrollo profesional y el apoyo a los/as trabajadores/as en esta evolución. La formación necesaria para el desarrollo de las competencias en los oficios se desarrolla durante el horario laboral. El objetivo es garantizar que los/as trabajadores/as sigan aprendiendo durante toda su trayectoria profesional y que cada uno/a de ellos/as se beneficie de una acción de formación al menos una vez al año.

El Grupo PSA desarrolla el «digital learning» para enriquecer las modalidades pedagógicas de adquisición de competencias. El digital learning ofrece una variedad de medidas de formación: e-learning en servicio libre, e-learning con tutor, clases virtuales, MOOC (massive open online course)... y ofrece a los/as trabajadores/as nuevas posibilidades de desarrollo de sus competencias.

El Grupo PSA busca modalidades innovadoras y participativas para promover la formación de los/as trabajadores/as, como el «learning break», realizado durante una fecha identificada para organizar colectivamente un tiempo dedicado a la formación.

En 2015, 73.659 trabajadores/as del Grupo realizaron, al menos, una acción de formación, lo que representa una tasa de acceso a la formación del 76 % a nivel

mundial. A partir de 2019, el objetivo es llevar esta tasa de acceso a la formación al 85 % anualmente. La consecución de este objetivo requiere la aportación de medios de formación a todas las categorías de personal, prestando especial atención a las personas con menos acceso a la formación, y tratando aquellas situaciones en las que un/a trabajador/a no hubiera formación de forma duradera.

El Grupo PSA aplica una política de empleo joven destinada a facilitar la inserción profesional de las personas más jóvenes. Se basa en un compromiso responsable que concierne a los diferentes países de implantación. Se apoya frecuentemente en colaboraciones locales con los servicios de empleo o el medio escolar y universitario. Se valora y fomenta el sistema de tutoría, que favorece la transmisión de conocimientos. De igual manera, se hará un hincapié especial en el aprendizaje.

Las modalidades de formación se definen e implementan en el marco del diálogo social y la concertación, de acuerdo con las costumbres y reglas negociadas y vigentes en cada país.

Artículo 1.7 - Política de remuneración global

El Grupo PSA aplica una política de remuneración global que incluye componentes individuales y colectivos, cuantitativos y cualitativos, y que integra la remuneración, los beneficios sociales, el desarrollo personal y profesional y el entorno de trabajo.

Además, con el fin de redistribuir a todos/las trabajadores/as los frutos del crecimiento y de la creación de valor a los que han contribuido con sus esfuerzos, estos se beneficiarán de un sistema de prima colectiva, ligada a los resultados de la empresa.

Desde 2006, el Grupo PSA ha aplicado progresivamente en todos los países sistemas de previsión que cubren los riesgos relacionados con el fallecimiento, la invalidez y la incapacidad.

Por otra parte, el Grupo PSA pone en práctica en los países sistemas de jubilación o de pensión complementarios, con cuotas definidas. Se asegura de que los/as trabajadores/as se benefician de un régimen de protección social de enfermedad y maternidad, y pone en práctica planes de salud complementarios. Estos dispositivos se adaptan país a país en función de las legislaciones locales.

CAPÍTULO 2: : CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR EN EL TRABAJO COMO FUNDAMENTO DE LA EXPERIENCIA-TRABAJADOR/A DEL GRUPO PSA

Artículo 2.1 - Sistema de gestión de la salud y de la seguridad en el trabajo

El Grupo PSA garantiza la salud y la seguridad de todas las personas que contribuyen a la actividad del Grupo, en todo el mundo. Este compromiso se traduce en una gestión estructurada, destinada a reducir los riesgos y a garantizar la seguridad de cada situación de trabajo.

El Sistema de Gestión de la Salud y de la Seguridad en el Trabajo (SMST) del Grupo está fundamentado en el principio de que la seguridad se diseña, se prevé y se aplica a diario. Los responsables, a todos los niveles de la empresa, aseguran permanentemente el respeto de los fundamentos y el despliegue del SMST en una lógica de mejora continua.

Los interlocutores sociales, actores insoslayables de la gestión de la prevención de riesgos, están asociados a estas diferentes dinámicas, en particular en el seno de las diferentes instancias en materia de higiene, salud y seguridad previstas por las legislaciones locales.

El sistema de gestión de la salud y la seguridad del Grupo PSA constituye una aplicación de los principios directores de la OIT relativos a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ILO-OSH 2001). Este sistema de gestión se introduce en todos los niveles de la organización del Grupo y progresa por etapas de madurez hasta la apropiación de una cultura de prevención por parte de los/as trabajadores/as del Grupo PSA.

Artículo 2.2 - Programa de salud del Grupo PSA

La aplicación de la política de Salud y Seguridad del Grupo conduce a una gestión estructurada en el dominio de la salud y a la realización de acciones locales para promover la salud, la prevención de patologías relacionadas con el trabajo y el mantenimiento de la empleabilidad.

El Grupo PSA afirma su ambición de reforzar las acciones a favor de la salud y crear una nueva dinámica para la salud individual y colectiva. El objetivo es ir más allá de las medidas tradicionales de prevención de las alteraciones de la salud relacionadas con el trabajo y permitir el desarrollo del capital de salud de cada trabajador/a a lo largo de su carrera profesional.

Para lograrlo, se abordan las cuestiones de salud de forma estructurada y coordinada para todo el Grupo según los siguientes principios:

- las acciones de salud conciernen a los tres niveles de prevención y apuntan a preservar la salud duradera de los asalariados y su mantenimiento en el empleo,
- la difusión del estándar de los «ineludibles de la salud» permite progresar en todas las zonas geográficas,
- los/as trabajadores/as se benefician de un seguimiento médico regular,
- periódicamente se realiza un balance de la salud de la población objeto de seguimiento que es presentado a los/as representantes de los/as trabajadores, con el objeto de poner en marcha nuevos objetivos de progreso.

Así, el objetivo de un conocimiento detallado de la salud y de sus determinantes con planes de acción de mejora, adaptado y evaluado, en concertación con los interlocutores sociales será accesible y se desplegará ampliamente.

Cada año, el Grupo organizará una Jornada Mundial de la Salud para sensibilizar a cada trabajador/a.

El Grupo PSA y los/as representantes de los/as trabajadores/as se comprometen a participar en el proceso de «Lugares de trabajo saludables - Healthy workplaces», promovido por la Unión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en coherencia con el marco establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este compromiso permitirá dar un impulso al programa de salud del Grupo para aplicar una gestión mundial alentando a todos los países a compartir las buenas prácticas aplicadas.

Artículo 2.3 - Promoción del bienestar en el trabajo y de la motivación

El desarrollo del bienestar en el trabajo y la prevención de riesgos psicosociales responden al objetivo de preservar la salud y la seguridad en el trabajo. Contribuyen directamente a la competitividad de la empresa y al interés colectivo de la sociedad en su conjunto.

El Grupo PSA continuará con una política de salud activa, orientada principalmente hacia la prevención de las patologías que puedan aparecer y desarrollarse con ocasión de la actividad laboral, inclusive en el ámbito de los riesgos psicosociales y de la prevención de las situaciones de acoso, estrés, trastornos musculoesqueléticos y riesgos químicos y de seguridad vial. Se establecerán herramientas de alerta en concertación con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Con el apoyo de la comunidad médica, el Grupo PSA ha desarrollado desde 2007 en numerosos países una amplia experiencia en la detección de los factores de estrés y de motivación/desmotivación, su evaluación y la conducción de acciones pluridisciplinares para luchar contra las situaciones de riesgos psicosociales. La Evaluación y el Seguimiento del Estrés Profesional (ESSP, por sus siglas en francés), como método ampliamente desplegado por el Grupo PSA, se basa en un cuestionario de respuesta voluntaria con motivo de las visitas médicas. Este método integra un conjunto de herramientas individuales, colectivas y de animación, para desplegar acciones que contribuyan a prevenir los riesgos psicosociales, por una parte, y al desarrollo del bienestar en el trabajo y de la motivación, por la otra.

El Grupo PSA se compromete a mejorar progresivamente la ergonomía de los puestos de trabajo y a buscar para cada trabajador/a un puesto adaptado a su aptitud, sin discriminación. Asimismo, el Grupo se compromete a trabajar en la reducción de la carga psíquica, postural, cognitiva y mental, así como a promover el bienestar en el trabajo.

Además, el Grupo favorece la acción de las partes interesadas del sector de la salud para el despliegue de iniciativas de información y prevención destinadas a los/as trabajadores/as en temas tales como el tabaquismo, el alcoholismo, la adicción a las drogas, la prevención del SIDA o las enfermedades de transmisión sexual.

Mediante este acuerdo, las partes se comprometen a poner en marcha una hoja de ruta para establecer planes de acciones operacionales, prevenir los riesgos sobre la salud y así hacerles frente.

Artículo 2.4 - Conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación de la vida laboral y personal contribuye a la calidad de vida en el trabajo, a la prevención del estrés y a la competitividad de la empresa.

Los estándares de trabajo del Grupo PSA promueven las prácticas que tratan de garantizar la conciliación entre la vida profesional y la vida personal, en particular en dos ámbitos: la buena utilización de las nuevas formas de trabajo digital (mensajería, telefonía móvil, redes sociales, etc.) y la organización de reuniones, garantizando el derecho a la desconexión.

El teletrabajo constituye un modo de trabajo innovador. Puede contribuir a un mejor equilibrio entre el tiempo de vida y mejores condiciones de trabajo en la medida en que se tengan en cuenta las aspiraciones de los/as trabajadores/as y se respete la organización del trabajo establecida por la legislación nacional o los convenios colectivos. La organización del teletrabajo se despliega dentro de los equipos del Grupo basándose en las herramientas digitales de PSA.

La práctica del teletrabajo se favorecerá en todas partes donde sea posible, en función de la organización, de los oficios y de la reglamentación local. Cada país adopta una definición adaptada de las formas del teletrabajo admitidas y de los criterios de elegibilidad. El Grupo PSA favorece una dinámica de puesta en práctica basada en una prueba piloto. Las experiencias positivas practicadas en Francia, Brasil, Argentina, Bélgica o España tienen vocación de extenderse en función de las necesidades y de las expectativas, favoreciendo esta práctica en nuevos países.

La organización del teletrabajo se inscribe en una dinámica de negociación a nivel local entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 2.5 - Garantizar la igualdad profesional entre mujeres y hombres y desarrollar su presencia equilibrada

El Grupo PSA está adherido desde 2016 a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (Women's Empowerment Principles), una iniciativa de la ONU y de ONU Mujeres que alienta a las empresas a actuar a favor de la igualdad de oportunidades y la igualdad de género. Este nuevo compromiso del Grupo muestra su voluntad de inscribir a escala mundial su política de igualdad de género y profesional entre las mujeres y los hombres.

El Grupo PSA lleva a cabo una política proactiva a favor de la igualdad profesional para hacer de ello una fuente de valor añadido y de competitividad. Esta adhesión a los *Women's Empowerment Principles* aporta un referencial reconocido internacionalmente y aplicable a todas las sociedades del Grupo en todos los países. Este referencial se utilizará para evaluar las realizaciones en los diferentes países, para identificar nuevas acciones de progreso y para promover las mejores prácticas.

Los retos y los compromisos del Grupo se refieren a:

- la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los oficios,
- procesos de RH que garantizan la igualdad profesional,
- el acceso de las mujeres a todos los niveles de responsabilidad.

Las cifras muestran la progresión del Grupo al respecto: las mujeres representan el 19% de los efectivos totales, más de 20% de los cuadros y 1/3 de los/as ingenieros/as y cuadros de menos de 30 años. Las mujeres representan el 13% de cuadros superiores y dirigentes. El objetivo del Grupo es aumentar esta proporción al 20% a medio plazo. Estos indicadores clave se siguen y animan en todas las regiones.

Artículo 2.6 - Promover la diversidad y luchar contra las discriminaciones

Para el Grupo PSA, la diversidad de sus trabajadores/as y de sus culturas es fuente de valor añadido y de beneficio económico, como condición para garantizar la igualdad de oportunidades. Reconocer s todas las competencias y ayudarles a expresar su potencial permite al Grupo afrontar los desafíos de competitividad y de internacionalización.

Este reto social concierne a todos los países donde el Grupo está implantado. Más allá de la normativa legal, el Grupo PSA se propone aplicar y promover las mejores prácticas en materia de gestión de los Recursos Humanos. Esto conduce a priorizar las competencias en el acceso al empleo y en la evolución profesional, a alentar la práctica de un estilo de dirección inclusivo, el cual implica que se preste atención a cada persona, reconociéndole sus méritos, y se luche contra todas las formas de discriminación y de intolerancia respecto a las diferencias. El Grupo PSA no tolera el racismo, la xenofobia, el sexismo ni la homofobia. Para ello, se establecen procedimientos de alerta y resolución a disposición de los/as trabajadores/as del Grupo.

El Grupo PSA tiene asumido un «Compromiso Diversidad Mundo» que expresa su política a favor de la igualdad de oportunidades y la promoción de la diversidad a través del Mundo y que dota a los países de un referencial que les permite evaluar sus prácticas y progresar.

Artículo 2.7 - Apoyar la transformación digital del Grupo

La ambición de la experiencia-trabajador/a del Grupo PSA integra el desarrollo de lo digital y el establecimiento de nuevos métodos de trabajo más colaborativos. Para acompañar la transformación digital, se establecerán diferentes acciones.

Se propone a los/as trabajadores/as que obtengan su «pasaporte digital» para adquirir una base común de conocimientos, a través de la página web Learn'In.

Gracias a lo digital, la empresa también desea simplificar el trabajo diario y facilitar la vida de cada persona en su entorno de trabajo. La transformación digital de la empresa se apoyará en herramientas de comunicación que promuevan el trabajo colaborativo, la transversalidad y la agilidad, especialmente con la creación de una Red Social Corporativa.

Para apoyar esta dinámica, el Grupo se ha comprometido en la transformación de los espacios de trabajo priorizando lo colectivo gracias a espacios colaborativos que integran espacios de convivencia y a la puesta a disposición de las nuevas tecnologías de comunicación. Las posibilidades que ofrece el ámbito digital facilitan esta reconfiguración. Una organización en modo colaborativo que tiene como objetivo promover la transversalidad, el intercambio de información, el desarrollo de las sinergias, la simplificación y la facilitación de los intercambios entre los equipos, que permitirá posicionar al Grupo PSA en el más alto nivel de funcionamiento de un grupo global.

Esta transformación de la organización y de las condiciones de trabajo debe ser objeto de consulta e intercambios entre la dirección y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO 3: REFUERZO DE LAS ESTRUCTURAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Las partes firmantes afirman el papel esencial de las organizaciones sindicales en el diálogo y la cohesión social de la empresa. El Grupo PSA da prioridad a una relación de confianza y de transparencia para conducir las evoluciones y la vida de la empresa.

Artículo 3.1 - Organización del diálogo social transnacional

Comité mundial: instancia única que reúne a los/as representantes de los/as trabajadores/as del Grupo PSA a escala mundial, cuyo ámbito de aplicación se extiende al conjunto de regiones;

Comité de empresa europeo: instancia de información y consulta transnacional cuyo ámbito de aplicación es el espacio económico europeo;

Comité paritario estratégico: instancia de información relativa exclusivamente a los retos y las estrategias de la empresa.

Artículo 3.2 - Comité Mundial

El Comité Mundial, constituido en 2010, resulta reforzado. El Comité Mundial es la instancia única que permite reunir a los/as representantes de los/as trabajadores/as del Grupo PSA a nivel mundial. Se inscribe en la voluntad de co-construcción a escala internacional con los/as representantes de los/as trabajadores/as de los principales países.

Cada país con al menos 500 trabajadores/as está representado en el Comité Mundial. El Comité Mundial se compone de una delegación europea (Comité Europeo de Grupo) y de una delegación extra-europea. La delegación extra-europea permite representar a los/as trabajadores/as de la División Automóvil del Grupo PSA a nivel mundial.

El Comité Mundial, reflejo de la actividad mundial del Grupo, permite compartir la aplicación del plan estratégico del Grupo en todas las regiones e intercambiar ideas con

los/as representantes de los/as trabajadores/as. En cada reunión se presentan y siguen las realizaciones de la política Recursos Humanos a través del mundo.

El Comité Mundial está presidido por el Presidente del Consejo de Administración de PSA o su representante. Cada director/a de las regiones mundiales rendirá cuentas sobre los resultados ante el Comité Mundial.

El Comité Mundial también es la instancia de seguimiento del presente acuerdo.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al año. Con el fin de disponer de tiempo suficiente para los intercambios y el seguimiento del presente acuerdo, la reunión se organiza con una duración mínima de dos días.

Las reuniones ordinarias se podrán celebrar de manera indistinta en todas las regiones de PSA. Se podrá experimentar con la telepresencia para la celebración de ciertas reuniones.

Los desplazamientos de los miembros del Comité Mundial serán organizados por las direcciones locales del Grupo PSA, con una cobertura completa de todos los gastos de desplazamiento. Las horas de desplazamiento y de reunión se considerarán dentro del horario laboral.

Desde el momento en que un punto del orden del día concierna un país en particular, un/a representante del sindicato de ese país será invitado/a a la reunión.

Cada sesión plenaria del Comité Mundial estará precedida por una reunión preparatoria de los/as representantes en el órgano. Se reservará un tiempo de intercambio entre los/as representantes del Comité Mundial y representantes de IndustriALL Global Union y de industriAll European Trade Union.

Artículo 3.3 - El Comité Paritario Estratégico

En su condición de interlocutores sociales, las organizaciones sindicales son informadas de los retos y de las estrategias de la empresa, así como de la marcha del negocio. Todos los proyectos de transformación que tienen un impacto importante sobre las condiciones de empleo se tratan anticipadamente a través del diálogo social y la aplicación de medidas de acompañamiento adaptadas.

El Comité Paritario Estratégico es una instancia adicional de diálogo y de intercambio instaurada en 2007 y ampliada a escala europea por el acuerdo del 19 de junio de 2008. Permite un intercambio confidencial anticipado y una mejor comprensión de los retos, de las estrategias y de las orientaciones adoptadas por el Grupo.

El papel del Comité Paritario Estratégico ha sido reforzado varias veces. Así, cada año se le presentan los planes a medio plazo. Esta información se presenta a continuación a nivel de cada centro de producción y cada planta en Europa.

Se ampliará la composición del Comité Paritario estratégico. En complemento de la representación prevista por el acuerdo del 19 de junio de 2008, un/a representante designado/a por la o las organizaciones sindicales en Eslovaquia tendrá un puesto en el

Comité Paritario Estratégico. Los/as representantes no europeos/as tendrán la posibilidad de participar en este Comité.

En coherencia con la organización del Grupo por regiones, esta ampliación permite una representación de los cinco países más importantes en términos de efectivos de la División automóvil en Europa. Esto reafirma la pertinencia de adoptar un punto de vista a escala internacional sobre los intercambios en las orientaciones estratégicas con los representantes del personal y la madurez de la práctica del Grupo en este campo.

Artículo 3.4 - Articulación de los diferentes niveles de la representación del personal dentro del Grupo PSA

El Comité Mundial es la instancia única que permite reunir los/as representantes de los/as trabajadores/as del Grupo a nivel mundial. Cuando delibera sobre una cuestión relativa a la marcha general de la empresa y sobre sus orientaciones estratégicas, cada uno de sus miembros tiene los mismos derechos para expresar preguntas u opiniones. Con el fin de promover la preparación de reuniones, se organizará una reunión preparatoria entre los/as representantes de los/as trabajadores/as sin la presencia de la dirección y con el apoyo de intérpretes.

El Comité europeo del Grupo se instauró mediante el acuerdo del 10 de julio de 1996. Su función se vio reforzada con la firma de la cláusula adicional del 7 de julio de 1999, relativa al establecimiento de un Comité de Enlace. El acuerdo del 23 de octubre de 2003 aporta otras modificaciones que permiten al Comité Europeo de Grupo adaptarse a un entorno evolutivo dotándose de sus reglas de funcionamiento en vigor. Las atribuciones y obligaciones del Comité de Grupo Francia se aseguran y ejercen dentro del marco del Comité Europeo de Grupo, garantizando la homogeneidad de las informaciones transmitidas. La delegación francesa en el Comité Europeo constituye el Comité de Grupo Francia.

El Comité Paritario Estratégico constituye una instancia adicional de diálogo y de intercambio a escala europea que permite un intercambio confidencial con mayor anticipación y una comprensión de los retos y de las orientaciones estratégicas.

Las diferentes entidades no se pueden sustituir entre sí y trabajan en sus propias áreas de actividad como se ha definido anteriormente.

COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

CAPÍTULO 1: APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El acuerdo marco mundial se aplica en cada país en el que están representadas las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del acuerdo.

Las partes firmantes se comprometen a definir, mediante el diálogo social, acciones relativas a los capítulos de política social, medioambiental y de recursos humanos del Grupo, que son llevadas a cabo para aplicar el presente acuerdo marco. Las partes se comprometen a aplicar este acuerdo mundial garantizando su aplicación efectiva a nivel local, respetando las normativas nacionales. Las disposiciones del presente acuerdo no tienen vocación de reemplazar a las leyes, reglamentaciones y convenios locales.

Sin embargo, cuando se trate de las normas laborales básicas y la jurisprudencia de la OIT, éstas deben prevalecer sobre la legislación nacional, siempre que ésta última sea menos favorable que los respectivos convenios de la OIT.

Este acuerdo se traducirá en los idiomas de los países en los que está presente el Grupo.

La información sobre este acuerdo se comunicará a toda la línea jerárquica y a los/as trabajadores/as. Su difusión se garantizará mediante una publicación en Live'in, el portal de intranet del Grupo, y por desmultiplicación local. Sus principios y las buenas prácticas procedentes de su aplicación serán objeto de comunicación y de promoción a todo el personal. Los/as trabajadores/as de nueva incorporación serán informados/as de la existencia de este acuerdo.

Este acuerdo estará disponible en el sitio de Internet de IndustriALL Global Union y de industriAll European Trade Union.

El presente acuerdo se depositará en dos ejemplares en la Dirección Regional de Empresas, de la Competencia, del consumo, del Trabajo y del Empleo de Versalles y en el registro del “Conseil de Prud’hommes” francés.

El Grupo PSA reafirma su compromiso con la realización permanente del seguimiento del acuerdo y de la evaluación de su aplicación. También se compromete a tratar los recursos y las reclamaciones expresadas en aplicación de este acuerdo y a garantizar una diligencia razonable respecto a los proveedores que componen su cadena de aprovisionamiento.

El seguimiento de este acuerdo marco mundial se realiza a un doble nivel.

En todos los países se llevará a cabo un seguimiento anual de la aplicación del Acuerdo Marco Global entre la dirección de la empresa y los sindicatos o los/as representantes de los/as trabajadores/as. Este seguimiento de aplicación estará integrado en el funcionamiento habitual del diálogo social local. Las partes firmantes del presente acuerdo elaboran conjuntamente un documento que permite a cada organización

sindical emitir su opinión en cuanto al seguimiento anual de la aplicación de este acuerdo en su filial.

A escala del Grupo, el seguimiento del acuerdo será realizado por el Comité Mundial en presencia de los representantes de IndustriALL Global Union y de industriAll European Trade Union, firmantes del presente acuerdo.

El seguimiento y la evaluación de la aplicación de este acuerdo se realizarán anualmente sobre la base de un documento de consolidación y de síntesis que incluirá las buenas prácticas, los indicadores clave, y las principales disposiciones contractuales adoptadas localmente que resulten de cada uno de compromisos del presente acuerdo.

CAPÍTULO 2 – INTERPRETACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LITIGIOS

En caso de controversia acerca de la interpretación o aplicación del presente acuerdo, las partes firmantes se comprometen a comunicarse entre sí, tan pronto como sea posible para cooperar en la búsqueda de una solución amistosa en un plazo razonable. Dichas partes acuerdan que:

- Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a notificar a la dirección de la entidad y a los/as representantes sindicales sobre posibles infracciones o incumplimientos del acuerdo. Esto no podrá perjudicar en modo alguno a los/as trabajadores/as;
- En la medida de lo posible, los posibles incumplimientos serán tratados a nivel local, de la forma más cercana al terreno, por la dirección de la entidad correspondiente. El/La trabajador/a conocedor/a de un posible incumplimiento del acuerdo podrá ser asistido por un/a representante sindical local. Las partes firmantes serán informadas por la dirección y el/la representante sindical local sobre la evolución de las conversaciones y su resultado;
- Si no se encontrase ninguna solución satisfactoria, el asunto será abordado directamente por los firmantes del acuerdo, junto con la dirección y las organizaciones sindicales locales;
- A falta de resolución, las partes tendrán la posibilidad de acudir a la jurisdicción competente en el lugar en el que se encuentre la sede social de PSA, sin perjuicio del lugar de ejecución del acuerdo y/o la intervención de un tercero;
- El conjunto de los problemas encontrados y de las soluciones halladas se presentará en la reunión anual del Comité Mundial.

CAPÍTULO 3: DISPOSICIONES FINALES

El presente acuerdo se somete a la legislación francesa. Mediante su firma pasa a ser directamente aplicable por una duración indeterminada.

Los firmantes pueden proponer y aprobar la revisión total o parcial del presente acuerdo. Este acuerdo también podrá ser denunciado por una de las partes firmantes, momento en el cual cesará su aplicación una vez transcurrido un plazo de tres meses.

El texto redactado en idioma francés da fe y servirá de referencia en caso de problema de interpretación o de litigio.

El presente acuerdo marco mundial ha sido objeto de información oficial ante las instancias gubernamentales y administrativas de cada país.

Las partes firmantes de este acuerdo marco mundial son:

- El Grupo PSA, grupo automovilístico de dimensión mundial, basa su desarrollo en unos principios de acción y de comportamiento medioambiental y socialmente responsables, en todos los países donde está implantado y en sus diferentes ramas de actividad;
- IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de empleados en 140 países en los sectores minero, energético e industrial, así como la mayoría de las organizaciones sindicales, dentro del perímetro de actividad del Grupo, y que lucha para la mejora de las condiciones de trabajo y los derechos sindicales en todo el mundo;
- industriAll European Trade Union, representa a 6,9 millones de trabajadores a través de las cadenas de suministro de la industria manufacturera y los sectores minero y energético en Europa, y que persigue los mismos objetivos.

Por el Grupo PSA

Carlos Tavares
Presidente del Consejo de Administración

Xavier Chéreau,
Director de Recursos Humanos

Por IndustriALL Global Union

Valter Sanches
Secretario general

Por industriAll European Trade Union

Luc Triangle
Secretario general

Con

- La ratificación de las organizaciones sindicales francesas afiliadas a IndustriALL Global Union y/o industriaAll European Trade Union:

Por la organización sindical del metal FO

Por la organización sindical de la metalurgia CFE-CGC

Por la organización FGMM-CFDT

Por la organización FTM-CGT

Por la organización CFTC-Métallurgie

Y con

- La participación del Secretario del Comité del Grupo PSA, instancia que reúne a los/as representantes de los/as trabajadores/as del Grupo PSA a escala mundial.

Patrick Michel
Secretario del Comité de Grupo