



ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

entre

UNI Global Union y Crédit Agricole S.A.

Montrouge, Miércoles 31 de julio de 2019

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

ENTRE LOS ABAJO FIRMANTES:

El grupo Crédit Agricole S.A., con domicilio social de la sociedad dominante en 12, place des Etats-Unis, 92127 Montrouge, registrado con el número 784.608.416 en el Registro Mercantil de Nanterre, representado por don Philippe BRASSAC, en su calidad de Director General de Crédit Agricole S.A.;

por una parte,

Y

UNI Global Union con domicilio social en 8-10 Avenue Reverdil, Nyon (Suiza) representada por Dña. Christy HOFFMAN, en su calidad de Secretaria General:

por otra parte,

ÍNDICE

PREÁMBULO	4
I. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS.....	5
II. DERECHOS SINDICALES Y DIÁLOGO SOCIAL	6
2.1. Derechos sindicales	6
2.2. Diálogo social.....	7
III. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	8
3.1. Prohibición de cualquier forma de discriminación.....	8
3.2. Inclusión de los empleados en situación de discapacidad	9
3.3. Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres	9
3.3.1 Contratación.....	9
3.3.2 Evolución profesional y promoción.....	10
3.4. Compromiso de UNI con la no discriminación	11
IV. COMPROMISO CON LA FORMACIÓN	12
V. SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	12
5.1. Entorno de trabajo	12
5.2. Prevención y lucha contra el acoso moral y sexual.....	12
5.3. Política parental.....	13
5.4. Una política de previsión.....	14
VI. COMPROMISO A FAVOR DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE).....	14
VII. DIGITALIZACIÓN	15
VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	17
IX. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	17
X. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.....	19
10.1. Ámbito de aplicación del acuerdo.....	19
10.2. Duración del acuerdo	19
10.3. Revisión y denuncia.....	19
10.4. Aplicación del acuerdo	20
10.5. Traducción del acuerdo y publicación.....	20
10.6. Ley aplicable	20
XI. COMPROMISO DE UNI.....	20

PREÁMBULO

El grupo Crédit Agricole S.A. y UNI Global Union (UNI), en adelante denominados las partes, ejercen su actividad a escala mundial.

UNI es la voz de 20 millones de trabajadores de empresas del sector de los servicios en todo el mundo. UNI representa a los empleados de 150 países de todas las regiones del mundo. UNI Finanzas es por su parte el sindicato mundial de los sectores de la banca y los seguros.

La misión de UNI consiste en mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados de los servicios y sectores conexos, y garantizar el respeto y la dignidad en el lugar de trabajo a escala mundial.

El grupo Crédit Agricole es un Grupo basado en bancos regionales cooperativos y mutualistas, con vocación europea y abierto al mundo. Crédit Agricole S.A., sociedad que cotiza en el Euronext Paris desde 2001, es a la vez el órgano central de Crédit Agricole, al que representa ante las autoridades bancarias, y la casa matriz de las grandes filiales especializadas del Grupo, con las que forma el grupo Crédit Agricole S.A.

El grupo Crédit Agricole S.A., primer financiador de la economía francesa, opera en 47 países. Es también el primer banco asegurador de Europa, el primer gestor de activos europeo y el primer coordinador mundial de bonos verdes, sociales y responsables.

En la Unión Europea, donde ejerce el 74 % de la plantilla, la tradición de un diálogo social nutrido y transparente, en particular a través de la información, los debates y las consultas que se celebran desde hace diez años en el marco del Comité de Empresa Europeo, ha favorecido el desarrollo y los buenos resultados de las entidades que componen el Grupo.

El grupo Crédit Agricole SA, convencido de que el crecimiento sostenible de una empresa sólo es posible aunando resultados económicos y progreso social, desea dar un paso suplementario a favor del compromiso colectivo y social, tomando en cuenta su dimensión mundial.

Por consiguiente, el 21 de diciembre de 2017 el grupo Crédit Agricole S.A. se adhirió al Global Deal, iniciativa internacional en pro del diálogo social, cuyo objetivo es superar los retos a los que se enfrenta el mercado mundial del empleo y permitir que todos se beneficien de la mundialización. UNI también es socia del Global Deal.

En este contexto, el grupo Crédit Agricole S.A. y UNI desean reforzar su diálogo sobre los derechos humanos y los derechos fundamentales del trabajo, en particular en lo que se refiere al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, para apoyar, gracias a la cooperación mutua, el mantenimiento del crecimiento sostenible de las actividades del grupo Crédit Agricole S.A., así como unas buenas condiciones de trabajo para los empleados.

A través de este acuerdo, que se inscribe plenamente en el marco del plan estratégico de UNI «Avanzar» para 2018-2022, las partes pretenden sentar las bases de un pacto social, aplicable a cualquier entidad del grupo Crédit Agricole S.A., independientemente de su actividad o implantación geográfica, respetando su cultura de unidad y descentralización así como el principio de subsidiariedad.

Las disposiciones del presente acuerdo tienen por cometido garantizar el equilibrio entre los intereses estratégicos de las entidades, el respeto de los derechos fundamentales de los colaboradores del Grupo, la práctica del diálogo social y la calidad de vida en el trabajo.

Dichas disposiciones constituyen la base de referencia sobre la que las entidades del Grupo han de desarrollar su política social a nivel local, junto con sus proveedores y subcontratistas.

UNI aportará públicamente su apoyo a las empresas que considere pioneras en materia de normas de empleo y colaborará en ese sentido con el grupo Crédit Agricole S.A. UNI y el

grupo Crédit Agricole S.A. utilizarán activamente su influencia a fin de promover mejores condiciones de trabajo en el sector de los servicios financieros.

I. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

El grupo Crédit Agricole S.A. reafirma su compromiso de respetar todas las leyes sobre el empleo, la libertad de asociación, los convenios colectivos, la reglamentación en materia de salud y seguridad a escala nacional, así como la legislación aplicable y los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en todos los mercados en los que actúa. Asimismo, se compromete a promover la formación de los empleados como un elemento clave del dispositivo de gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos.

El grupo Crédit Agricole S.A. recuerda en su Carta Ética que ejerce su actividad en todo el mundo respetando los derechos humanos y los derechos sociales fundamentales.

El código de conducta del Grupo precisa asimismo que «ya sea en las relaciones entre los colaboradores de la empresa o con cualquier parte interesada, debe aplicarse rigurosamente el respeto de los derechos humanos y de los derechos sociales fundamentales».

Por consiguiente, en el marco del presente acuerdo, el grupo Crédit Agricole S.A. confirma que seguirá:

- respetando los Principios rectores de las Naciones Unidas relativos a las empresas y a los derechos humanos;
- aplicando las medidas razonables necesarias para prevenir, atenuar y, en su caso, esforzarse por remediar los eventuales efectos nefastos de sus actividades y profesiones en los derechos humanos, según las orientaciones de los Principios rectores de las Naciones Unidas relativos a las empresas y a los derechos humanos;
- cumpliendo con las disposiciones de la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada el 18 de junio de 1998, y los correspondientes convenios (1) y, en particular, el derecho de todos los empleados a organizarse, adherirse a un sindicato y entablar negociaciones colectivas.
- adhiriéndose a los principios rectores de la OCDE dirigidos a las empresas multinacionales (2011), así como a la Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT 5ª edición 2017).

¹ Los convenios fundamentales de la OIT son los siguientes:

- El Convenio (nº87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948;
- El Convenio (nº 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949;
- El Convenio (nº 29) relativo al trabajo forzado, 1930;
- El Convenio (nº105) sobre la abolición del trabajo forzado, 1957;
- El Convenio (nº138) relativo a la edad mínima, 1973;
- El Convenio (nº182) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999;
- El Convenio (nº 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951;
- El Convenio (nº 183) sobre la protección de la maternidad (2000);
- El Convenio (nº 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958;
- El Convenio (nº135), sobre los representantes de los trabajadores (1971).

Por último, el grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a respetar las legislaciones internacionales y nacionales² así como las disposiciones convencionales en todos los países en los que opera y a garantizar unas condiciones de empleo y de trabajo equitativas para todos sus empleados.

II. DERECHOS SINDICALES Y DIÁLOGO SOCIAL

El respeto de la implicación y del funcionamiento de las instituciones representativas del personal, así como la calidad del diálogo mantenido con las organizaciones sindicales son unos factores de equilibrio de las relaciones sociales que han propiciado el desarrollo y los resultados de las entidades del Grupo.

La Dirección reconoce la contribución esencial que estos actores del diálogo en la empresa han aportado en aras del cambio. Los responsables del grupo Crédit Agricole S.A. en todos los países se comprometen a crear un entorno libre y abierto en materia de ejercicio de los derechos de libertad sindical.

El Grupo adoptará las medidas necesarias para que las direcciones locales sean conscientes del sentido y de los objetivos de este acuerdo.

2.1. Derechos sindicales

Estos principios y relaciones son una de las bases del pacto social del grupo Crédit Agricole S.A., que considera que el derecho sindical, la representación del personal y la negociación colectiva son un derecho fundamental cuyo ejercicio respeta.

A tal efecto, asume los siguientes compromisos:

- las entidades del grupo Crédit Agricole S.A., independientemente de su implantación geográfica, respetarán la libertad del derecho de afiliarse a una organización sindical y no se opondrán al proceso de adhesión individual a un sindicato o al ejercicio de los derechos como miembro de un sindicato;
- además, se comprometen a que los trabajadores, afiliados o no a una organización sindical, no se vean expuestos por ello a ningún intento de intimidación, acoso o discriminación de ningún tipo y en ninguna ocasión;
- se comprometen a no obstaculizar ni oponerse al reconocimiento o a la implantación de una organización sindical, siempre que dicho reconocimiento o implantación cumplan con la legislación aplicable;
- cuando una o varias organizaciones sindicales estén implantadas y/o reconocidas, de conformidad con el derecho nacional aplicable, las entidades del grupo Crédit Agricole

² El grupo Crédit Agricole S.A. hace suyos los principios derivados de:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos promulgada por la ONU en 1948;
- el Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950);
- la Carta Social Europea revisada (1996);
- la Declaración sobre los derechos del niño (1959);
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966);
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966);
- la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1967);
- el Convenio de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979);
- los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000);
- los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (2016).

S.A. se comprometen a llevar a cabo fielmente las negociaciones colectivas con vistas a llegar a un acuerdo;

El incumplimiento de estos principios dará lugar a la información de la Dirección de Recursos Humanos local, o del Grupo en caso de que persistan las dificultades.

Para que los empleados puedan ejercer realmente su derecho a la libertad sindical y en ausencia de organizaciones sindicales preexistentes dentro de la estructura, las partes definen el siguiente procedimiento, organizado y formalizado, para permitir a las organizaciones sindicales informar a los empleados sobre la utilidad de afiliarse al sindicato y apoyarlo:

- En cumplimiento de las disposiciones locales aplicables y en la medida de lo posible, los representantes de la dirección y los afiliados locales de UNI podrán acordar las modalidades de acceso a los locales de las entidades del grupo Crédit Agricole S.A.
- Se podrán celebrar reuniones entre los empleados y los afiliados locales de UNI sin la presencia de los responsables de la entidad. Estas reuniones se celebrarán de común acuerdo entre la dirección de las entidades y los afiliados locales de UNI. En todo caso, no deberán perturbar la actividad de la empresa.
- Si no se llegara a un acuerdo sobre las modalidades de acceso y de reunión antes citadas, cada parte podrá someter la cuestión a la comisión de seguimiento del presente acuerdo para su examen y resolución. Estas modalidades de acceso se proponen sin perjuicio de las modalidades de acceso ya establecidas y satisfactorias para ambas partes.

A fin de permitir un diálogo social de buena calidad, se recomienda que las negociaciones relativas a las condiciones de ejercicio del derecho sindical se lleven a cabo respetando el derecho nacional aplicable y el artículo 10-4 del presente acuerdo.

2.2. Diálogo social

El grupo Crédit Agricole S.A. y UNI declaran que la escucha y la concertación son elementos clave de la confianza de los interlocutores sociales, que favorecen el progreso individual y colectivo.

Las partes están convencidas de que la relación entre ambas debe estar caracterizada por un diálogo regular y constructivo.

Además, consideran que el diálogo y la concertación son la mejor manera de resolver los problemas o las diferencias de posición. Así, las partes se comprometen a privilegiar en primer lugar la búsqueda de soluciones a través del diálogo con respecto a cualquier otra forma de acción.

En concreto, se reunirán regularmente y siempre que sea necesario para intentar comprender las posiciones recíprocas y encontrar un compromiso satisfactorio en el marco del necesario equilibrio económico y social.

El sector bancario se inscribe en un contexto general de gran transformación tecnológica, económica, social o reglamentaria.

Anticipar y adaptarse a estas evoluciones es la condición esencial para que el Grupo logre buenos resultados económicos, garantía del mantenimiento y desarrollo del empleo, así como de unas buenas condiciones de trabajo.

Para hacer frente a estos cambios en las mejores condiciones, se invita a las entidades, de conformidad con la legislación nacional aplicable, a informar regularmente a los representantes de los trabajadores y a dialogar, en el marco de las instancias o ámbitos de

intercambio existentes localmente, sobre la estrategia del Grupo y la adaptación de la misma a su entorno.

Para que los empleados puedan planificar a largo plazo y reforzar la confianza mutua entre la dirección y los empleados, se anunciará a su debido tiempo cualquier plan de reestructuración en una empresa perteneciente al grupo Crédit Agricole S.A. que tenga un impacto importante en la situación de empleo.

Así, se entablará un diálogo desde el inicio del proceso entre los representantes de los Trabajadores y los de la Dirección local para buscar soluciones socialmente responsables, con especial atención en caso de despidos colectivos.

Este compromiso voluntario no deberá menoscabar los derechos y disposiciones legales específicos en el Espacio Económico Europeo ni otros derechos o acuerdos colectivos celebrados a nivel nacional o de la empresa.

En el marco del diálogo social, el grupo Crédit Agricole S.A. seguirá cumpliendo con sus obligaciones de negociación colectiva, de conformidad con el Derecho nacional e internacional aplicable.

El grupo Crédit Agricole S.A. y UNI confirman su adhesión a la organización de negociaciones sociales constructivas con las organizaciones sindicales, tal como se definen en los Principios directores de la OCDE para las empresas multinacionales.

Las partes afirman conjuntamente que el derecho a la negociación colectiva puede ejercerse dentro del grupo Crédit Agricole S.A. sin temor a ninguna presión, represión o cualquier otra forma de acción de oposición o de discriminación.

Cuando las negociaciones tengan un carácter local, se organizarán exclusivamente en el marco de la entidad afectada por el acuerdo previsto y entre sus interlocutores sociales, de conformidad con la legislación nacional aplicable.

III. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Dadas las actividades e implantación de Crédit Agricole, el Grupo está dotado de una gran diversidad, lo que favorece la motivación y el compromiso de los empleados.

Su código de conducta recuerda que «más allá de las obligaciones legales, Crédit Agricole S.A. considera que la diversidad es un factor de atractivo y de desarrollo de los resultados. Promover la diversidad es crear una cultura de empresa abierta, responsable, portadora de cohesión interna y de progreso. La existencia de equipos con perfiles y talentos variados que reflejan la sociedad nos permite inventar nuevos modelos, responder mejor a las expectativas de nuestros clientes y favorecer así el enriquecimiento colectivo.»

En el marco del presente acuerdo, el Grupo se compromete a que la composición de su cuerpo social sea el reflejo de las sociedades en las que opera y reafirma el principio de igualdad de oportunidades y de trato para todos sus empleados en cada etapa de su trayectoria profesional. Además, adopta los siguientes compromisos, que tienen por cometido luchar contra las discriminaciones directas o indirectas, garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y promover la inclusión de los empleados en situación de discapacidad.

3.1. Prohibición de cualquier forma de discriminación

El grupo Crédit Agricole S.A. reafirma su rechazo de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta y se compromete a hacer respetar este principio en sus relaciones laborales y en cada etapa de la trayectoria profesional de sus empleados.

La discriminación es una desigualdad de trato basada en uno de los criterios siguientes: el origen, el sexo, la situación familiar, el embarazo, la apariencia física, la particular vulnerabilidad resultante de la situación económica aparente o conocida de su autor; el apellido; el lugar de residencia; la domiciliación bancaria; el estado de salud; la pérdida de autonomía; la discapacidad; las características genéticas; las costumbres; la orientación sexual; la identidad de género; la edad; las opiniones políticas; las actividades sindicales o mutualistas; el hecho de pertenecer o de no pertenecer -real o supuestamente- a una etnia, una nación o una supuesta raza; y las convicciones religiosas.

Para garantizar la efectividad de este principio, el grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a:

- luchar contra toda discriminación basada en uno de los criterios antes mencionados y proteger a los empleados que hayan sido víctimas de ella;
- mantener las acciones de sensibilización y la formación de los directivos, responsables y empleados sobre los retos de la no discriminación;
- promover todas las acciones encaminadas a garantizar unas condiciones de trabajo justas y equitativas, a luchar contra los estereotipos y a tratar a todos y cada uno con respeto y dignidad.

3.2. Inclusión de los empleados en situación de discapacidad

El grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a mantener su política voluntarista basada en una iniciativa de contratación, integración y acompañamiento de la trayectoria profesional (acondicionamiento de los puestos de trabajo y de los edificios, sensibilización de los equipos, seguimiento de la evolución profesional, etc.) teniendo en cuenta la diversidad de las situaciones de trabajo.

En caso de que una discapacidad se produzca o evolucione, se buscarán las soluciones más apropiadas para el acondicionamiento del puesto de trabajo o del empleo.

Cada entidad del grupo Crédit Agricole S.A. deberá dotarse de un plan de acción, acompañado de objetivos precisos, a favor de la integración de las personas con discapacidad.

3.3. Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres

El grupo Crédit Agricole S.A. está comprometido desde hace varios años en una iniciativa que se propone hacer progresar la igualdad profesional entre mujeres y hombres, en particular mediante la firma de acuerdos relativos a temas como la equidad en la contratación, la formación, la promoción, la remuneración o el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

En el marco del presente acuerdo, el grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a poner en marcha y mantener las siguientes acciones, con el fin de aplicar de forma eficaz la igualdad profesional en cada etapa de la trayectoria profesional.

3.3.1 Contratación

○ Oferta de empleo

Las empresas del grupo Crédit Agricole S.A. velarán por que no figure ningún criterio discriminatorio en las ofertas de empleo difundidas tanto a nivel interno como externo.

Así, prestarán atención a que los títulos y los términos utilizados en dichas ofertas permitan las candidaturas sin distinción de género. Estos principios se aplicarán a todos los contratos, de cualquier tipo: contrato indefinido o de duración determinada, de prácticas o en alternancia, etc.

○ **Proceso de selección de candidaturas**

El ejercicio de una actividad profesional en las empresas del grupo Crédit Agricole S.A. estará abierto de manera indiferenciada tanto a las mujeres como a los hombres.

Por consiguiente, habrá un proceso de contratación único, con criterios de selección idénticos.

Los criterios de contratación se basarán en las competencias, la cualificación y la experiencia. En particular, no ha de tenerse en cuenta el embarazo de una mujer (real o supuesto) para negarse a contratarla.

En el marco de una contratación externa, la entidad compartirá estos criterios con las agencias de contratación, empresas de trabajo temporal o con los proveedores de servicios solicitados.

○ **Carácter mixto de las candidaturas y de las contrataciones**

El grupo Crédit Agricole S.A. se preocupará por mantener un equilibrio en la contratación de mujeres y hombres. En el proceso de contratación, el porcentaje de mujeres y hombres entre los candidatos seleccionados deberá reflejar en la medida de lo posible, a competencias, experiencias y perfiles equivalentes, la representación de mujeres y hombres entre todos los candidatos y deberá contribuir a reforzar la diversidad de género de la profesión en cuestión.

○ **Igualdad salarial en el momento de la contratación**

La remuneración propuesta en el momento de la contratación no deberá en ningún caso tener en cuenta el género de la persona contratada, sino que dependerá del nivel de formación y de experiencia adquirida, así como del tipo de responsabilidades confiadas.

3.3.2 Evolución profesional y promoción

○ **Formación específica para la igualdad profesional**

La aplicación efectiva de la igualdad profesional requiere que se efectúe un trabajo sobre las representaciones colectivas y los estereotipos que generan. Así pues, la sensibilización y la formación serán elementos esenciales a la hora de gestionar con éxito la igualdad profesional en la empresa.

Para ello, se recomienda aplicar, en los casos en que ello facilite la asimilación y la aplicación de este procedimiento:

- Acciones de sensibilización adaptadas para los responsables y el todo el personal;
- Módulos de formación dirigidos a las personas encargadas de la contratación y de la gestión de los recursos humanos.

Por otra parte, deberá prestarse especial atención a las formaciones impartidas sobre este tema a las personas que acceden por primera vez a responsabilidades de dirección.

- **Acceso a la Formación Profesional**

El grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a ofrecer el mismo acceso a la formación a mujeres y hombres para permitirles desarrollar sus competencias de forma equivalente.

A tal efecto, las entidades del grupo Crédit Agricole S.A. prestarán atención a la distribución de las acciones de formación entre mujeres y hombres.

Si en una entidad o un país, los indicadores de seguimiento de la formación pusieran de manifiesto un desfase importante entre los beneficiarios de sexo femenino y masculino (con respecto a su representación en la plantilla), se invita a los responsables de las entidades o de los países afectados a analizar la situación y, en su caso, a aportar acciones correctivas.

- **Trayectoria profesional**

El grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a ofrecer las mismas posibilidades de trayectoria y de evolución profesional a mujeres y hombres. Así pues, tendrán las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos, independientemente del nivel de responsabilidad, incluido el más elevado.

Para ello, los criterios de evaluación profesional, de orientación de carrera y de detección del potencial interno han de ser de la misma naturaleza para las mujeres y para los hombres. Dichos criterios no deberán ser discriminatorios y deberán estar basados exclusivamente en el reconocimiento de las competencias, la experiencia, el desempeño y las cualidades profesionales.

- **Igualdad salarial**

El grupo Crédit Agricole S.A. reafirma su compromiso con el respeto de la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

3.4. Compromiso de UNI con la no discriminación

UNI recuerda que lucha contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, incluida la discriminación por motivos de sexo, género, raza, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, estilo de vida, religión, seropositividad y discapacidad.

UNI constata que, de todos los grupos vulnerables, el de las mujeres es el mayor, ya que representan la mitad de la mano de obra/de los empleados, a pesar de lo cual están todavía muy poco representadas en las estructuras de toma de decisiones de todos los sectores de la vida política, económica e institucional.

Por este motivo, y de conformidad con el plan estratégico «Avanzar», el congreso mundial de la UNI adoptó por unanimidad en 2010 la norma en virtud de la cual debe haber una representación del 40 % de mujeres en todas las estructuras de toma de decisiones de UNI.

En la actualidad, la regla se aplica en los órganos de decisión de UNI; en sus sectores y grupos y en todas las reuniones y conferencias estatutarias, incluido el Congreso Mundial, así como en las actividades de UNI.

En el marco del presente acuerdo, UNI incita a sus afiliados a velar por una mayor diversidad en la representación sindical y de los trabajadores.

IV. COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

El grupo Crédit Agricole S.A. tiene la voluntad de reconocer y favorecer la capacidad de sus empleados para adquirir y desarrollar las competencias necesarias al mantenimiento y el desarrollo de su empleabilidad.

Las empresas del Grupo formarán a sus empleados a lo largo de toda su vida profesional, independientemente de su categoría, mediante dispositivos adaptados.

En particular, velarán por mantener y desarrollar las capacidades y competencias transversales (cognitivas, sociales, situacionales, etc.) que se han vuelto necesarias habida cuenta de la aceleración del ritmo de obsolescencia de las competencias técnicas.

Para favorecer el acceso igualitario de los empleados a la formación, se recomienda:

- Asegurarse de que la formación se imparta durante el horario de trabajo, de forma presencial o mediante aprendizaje electrónico, en función del contexto y los objetivos perseguidos;
- Esforzarse por reducir las obligaciones de desplazamiento asociadas a las acciones de formación, cuando el nivel de calidad de formación sea equivalente.

V. SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

5.1. Entorno de trabajo

El grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a garantizar buenas condiciones de trabajo y de empleo y a proteger a sus asalariados contra cualquier forma de violencia, abuso y acoso relacionados con el trabajo.

Asimismo, se compromete a proseguir sus acciones con vistas a desarrollar y mantener un entorno y unas condiciones de trabajo que garanticen la salud y la seguridad de los empleados.

Más allá de la salud y la seguridad en el trabajo, el Grupo se compromete a seguir desarrollando su política de bienestar en el trabajo y de equilibrio entre la vida personal y profesional, así como su política parental, factores de igualdad profesional.

5.2. Prevención y lucha contra el acoso moral y sexual

El grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a ofrecer un entorno de trabajo en el que los empleados sean tratados con respeto y dignidad. En el marco de este acuerdo, la empresa reitera su compromiso de prevenir y luchar contra cualquier forma de acoso moral y/o sexual, tal como se define a continuación.

- El acoso moral se define como actos reiterados a un empleado, que tienen por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo, susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.
- El acoso sexual se define como el hecho de imponer a una persona, de forma repetida, comentarios o comportamientos con connotaciones sexuales que atenten contra su dignidad por su carácter degradante o humillante, o le hagan vivir una situación intimidatoria, hostil u ofensiva.

También se asimila al acoso sexual el hecho, incluso no repetido, de utilizar cualquier forma de presión grave con el fin de obtener un acto de naturaleza sexual, ya sea buscado en beneficio del autor de los hechos o de un tercero.

Cabe recordar por último que el acoso sexual constituye una forma de discriminación en virtud del Convenio nº 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, convenio fundamental de esta institución.

El grupo Crédit Agricole S.A. reafirma que ningún empleado o persona en formación o en prácticas podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria por haber padecido o haberse negado a padecer un acoso sexual o conductas de acoso moral o por haber dado testimonio de tales conductas o haberlas relatado.

Las entidades del Grupo procurarán poner en práctica los procedimientos adecuados en aras de prevenir, detectar y resolver estas actuaciones, respetando el derecho de las personas. Estos procedimientos, que se recomienda establecer en concertación con las organizaciones sindicales o los representantes de los trabajadores de conformidad con el derecho nacional aplicable, se han de comunicar a los empleados.

Ante una situación de acoso moral o sexual definida, además de la aplicación de medidas adaptadas para conseguir su cese inmediato si todavía no han cesado, se ofrecerá a la víctima apoyo médico, psicológico, social, directivo y de RR.HH.

5.3. Política parental

El grupo Crédit Agricole S.A. cumple las normas laborales internacionales relativas a la protección de la maternidad y las responsabilidades familiares,³ así como el derecho europeo y nacional en materia de salud y protección de las mujeres en el lugar de trabajo.

En este marco, se compromete a que, a partir del 1 de enero de 2021, y en cualquier caso al término de la duración de aplicación de este acuerdo, todas las empleadas del Grupo disfruten de una licencia por maternidad remunerada de 16 semanas.

Esta licencia incluirá el periodo anterior y posterior al parto.

Durante dicho periodo, la asalariada disfrutará como mínimo del mantenimiento de su nivel de remuneración fija, deducciones hechas de las posibles indemnizaciones percibidas por parte de un organismo público y/o privado de seguro al que cotice el empleador. En cualquier caso, la trabajadora que disfrute de una licencia por maternidad no podrá percibir una remuneración superior a la que habría recibido si hubiera trabajado.

Al término de dicha licencia, la empleada recuperará su puesto o un puesto equivalente.

Las modalidades y condiciones relativas a esta licencia por maternidad se definen a nivel de la entidad.

Más allá de la licencia de maternidad antes definida, las partes animan a las entidades a poner en práctica dispositivos como licencias de adopción o de paternidad para tener en cuenta la diversidad de las situaciones de (co)parentalidad.

³ Los convenios relevantes de la OIT son los siguientes:

- El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Nº 183);
- El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (Nº 183);
- El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (Nº103), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Nº156).

5.4. Una política de previsión

El grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a evaluar el conjunto de dispositivos de previsión en vigor en las entidades del Grupo, relativos a la salud, la incapacidad, la invalidez y el fallecimiento.

Este análisis deberá permitir situar las prácticas de las entidades del Grupo en relación con su contexto nacional y profesional.

Los resultados se compartirán con la comisión de seguimiento contemplada en el artículo IX del presente acuerdo, a partir del 1 de enero de 2021.

VI. COMPROMISO A FAVOR DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE)

La política de responsabilidad social de la empresa (RSE) de Crédit Agricole es un elemento esencial de su identidad, que se integra en su oferta e influye en todas sus actividades. Es un factor clave del desempeño global y un potente vector de innovación. Esta política de RSE, establecida y compartida en las instancias directivas, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con vistas a la creación de un mundo más justo y más próspero.

El proceso de RSE del grupo Crédit Agricole S.A. con respecto a sus colaboradores incluye las acciones que lleva a cabo en materia social y de igualdad de oportunidades, actuando en pro de la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo acciones tendentes a la mejora del bienestar en el trabajo y apoyando una mejor conciliación de la vida personal y profesional.

Esta iniciativa se traduce en numerosos compromisos, como la adhesión a la Carta de la Diversidad y la Carta de la Parentalidad en la Empresa, firmadas por el Grupo en 2008, la Carta de los Derechos Humanos y la Carta de la inserción profesional de las personas discapacitadas, firmadas en 2009 y, más recientemente aún, la publicación de su Carta Ética y de su Código de Conducta.

En el marco del presente acuerdo, las partes desean subrayar la importancia de la Carta de los Derechos Humanos en el grupo Crédit Agricole S.A., denominada «RESPECT», que materializa la adhesión de la empresa a los principios y derechos fundamentales proclamados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos así como la Declaración y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicha Carta se articula en torno a los puntos siguientes:

- Reconocimiento: Aplicar una política de gestión de los recursos humanos respetuosa con los individuos y que valore la pluralidad de talentos y competencias, reconocida como una verdadera riqueza.
- Igualdad: Desarrollar acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y evitar cualquier discriminación en el marco de la política de gestión de los recursos humanos, en particular en materia de contratación, formación, promoción, remuneración, mantenimiento en el empleo y condiciones de trabajo.
- Seguridad: Garantizar al personal un ámbito de trabajo conforme a las normas nacionales de higiene y seguridad de los países en cuestión y, en ese sentido, no utilizar dispositivos de seguridad no conformes ni ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio, incluido el trabajo infantil.
- Participación: Desarrollar las acciones que favorezcan la libertad de crear asociaciones y/o organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores y el derecho a la negociación colectiva.

- **Equidad:** Proponer una remuneración y ventajas que, por un lado, garanticen a los interesados y a sus familias un nivel de vida apropiado en condiciones equitativas y, por el otro, se adecuen a los objetivos de control de riesgos.
- **Coherencia:** Actuar con diligencia debida ante los clientes, proveedores y prestadores de servicios para no ser, directa o indirectamente, un cómplice involuntario de violaciones de los derechos humanos.
- **Territorios:** Participar en la promoción de la salud, la educación, la cultura y el respeto de los derechos humanos del territorio de implantación.

Las partes reconocen la importancia del Índice de Compromiso y Recomendación (IER) como herramienta de medición al servicio de la política de RSE del Grupo.

El IER tiene por cometido medir y seguir la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con su entidad de pertenencia y con el Grupo a través de una encuesta a todos sus empleados.

Dicho índice refleja la voluntad del Grupo de prestar a sus colaboradoras y colaboradores la misma atención que a los clientes y de identificar los potenciales ejes de progreso.

De este modo, contribuye al desempeño global de la empresa.

En el marco de la reunión ordinaria de la comisión de seguimiento, prevista en el artículo IX del presente documento, se presentará cada año a la delegación UNI de la comisión de seguimiento un balance del compromiso a favor de la RSE, a través de los resultados del IER, para intercambiar opiniones al respecto.

VII. DIGITALIZACIÓN

El desarrollo constante de las tecnologías digitales tiene un impacto en los sectores de la banca y los seguros y, por tanto, en sus actividades.

El grupo Crédit Agricole S.A. Se propone aprovechar estas evoluciones tecnológicas para reforzar su crecimiento, ofreciendo el mejor servicio a sus clientes.

El grupo Crédit Agricole S.A. aspira a utilizar todo el potencial de las nuevas tecnologías en beneficio de sus empleados, a fin de mejorar las condiciones de trabajo, en particular suprimiendo las tareas repetitivas y/o de escaso valor añadido o encontrando un nuevo equilibrio entre la vida personal y profesional.

El grupo Crédit Agricole S.A. también se esfuerza por atenuar el impacto negativo potencial de estas nuevas tecnologías, en particular mediante intercambios con los representantes sindicales y/o del personal.

A tal efecto, el grupo Crédit Agricole S.A. se compromete a:

- tomar en cuenta el impacto del desarrollo de las tecnologías en las condiciones y la organización del trabajo en el momento de su aplicación;
- mantener y desarrollar los esfuerzos de formación y aculturación de sus empleados reafirmando que su empleabilidad es un factor esencial de éxito y, por lo tanto, constituye una prioridad.

Más allá de las condiciones de trabajo, cada una de las partes ha constatado que el desarrollo de las tecnologías digitales podía ir acompañado de efectos negativos sobre todo en cuanto a la recogida y utilización de los datos personales de los empleados, por lo que han buscado soluciones adecuadas para prevenir estos riesgos.

Así, UNI ha publicado un listado de 10 grandes principios que garantizan «la protección y la confidencialidad de los datos de los trabajadores». ⁴

En el grupo Crédit Agricole S.A., el respeto y la protección del ámbito privado de los empleados también ha sido siempre objeto de la mayor vigilancia, como lo ilustra en última instancia su Carta de Protección de Datos Personales, adoptada el 25 de mayo de 2018.

En el marco del presente acuerdo, las Partes tienen la intención de reafirmar la importancia que otorgan a la protección de los datos personales de los empleados, que tratarán respetando los principios que se exponen a continuación:

- **Licitud, lealtad y transparencia de tratamiento:** los datos personales de los colaboradores se recogerán y tratarán siempre de forma transparente y sobre la base de una justificación particular (la «base legal»). Se facilitará a los empleados una información clara, transparente y completa sobre el tratamiento efectuado a sus datos personales.
- **Limitación de la finalidad:** los datos personales de los empleados se recogerán y tratarán siempre con un objetivo determinado, desde el inicio del tratamiento;
- **Minimización de los datos:** sólo se recogerán los datos personales de los empleados que sean estrictamente necesarios para alcanzar los objetivos previstos. No se recogerá ni utilizará ningún dato personal superfluo, habida cuenta del tratamiento efectuado;
- **Exactitud:** los datos personales de los empleados han de ser exactos y se actualizarán regularmente. Se adoptarán todas las medidas razonables para rectificar o eliminar los datos personales inexactos;
- **Limitación del plazo de conservación:** los datos personales de los empleados no se conservarán durante un período superior al necesario para alcanzar los fines para los que se han recogido. También podrán conservarse o archivarse durante el plazo de prescripción legal;
- **Seguridad:** los datos personales de los empleados se conservarán y tratarán de tal manera que se garantice su seguridad y confidencialidad.

Asimismo, la empresa se compromete a que los empleados puedan hacer valer en todo momento los derechos siguientes: derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición, portabilidad y derecho a definir directrices en caso de fallecimiento.

Por último, se compromete a introducir dispositivos de geolocalización únicamente si los mismos son necesarios para alcanzar un objetivo legítimo y no conducen a una vigilancia constante de los empleados.

⁴http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf

VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes acuerdan la creación de una comisión encargada del seguimiento de la aplicación del presente acuerdo.

Dicha comisión constará de 2 delegaciones:

- una delegación UNI compuesta por 7 representantes de UNI,
- una delegación patronal compuesta por el mismo número de representantes del grupo Crédit Agricole S.A.

Además, el representante de UNI en el comité de empresa europeo asistirá a las reuniones de la comisión, y tendrá acceso a los mismos documentos en los mismos plazos que los miembros de la misma.

La comisión se reunirá una vez al año.

La Dirección de Recursos Humanos del grupo Crédit Agricole S.A. y el representante de la UNI establecerán el orden del día en función de las prioridades temáticas y geográficas de aplicación del acuerdo, en particular en relación con el respeto de los derechos fundamentales y los derechos sindicales. El orden del día se transmitirá 30 días antes de la fecha de la reunión acompañado, en la medida de lo posible, de los documentos correspondientes.

Los miembros de la delegación UNI podrán celebrar una reunión preparatoria de media jornada antes de la reunión.

La comisión podrá basarse en la información recibida de los diferentes países con respecto a la calidad del diálogo social, así como en los indicadores de seguimiento establecidos en el marco del apartado social de las campañas anuales de información de RSE de Crédit Agricole S.A (algunos de los cuales se publican en el Documento de Referencia).

Entre estas diferentes reuniones y con el fin de preservar la relación de asociación establecida por el presente acuerdo, las partes convienen mantener una relación regular, en particular para tratar cualquier dificultad que pueda surgir en su aplicación.

Además de esta reunión anual, la comisión podrá reunirse de forma excepcional si las circunstancias lo justifican, en particular para tomar conocimiento, en las condiciones definidas a continuación, de una posible dificultad de aplicación del presente acuerdo que no hubiera podido resolverse tanto localmente como en el marco de las relaciones mencionadas más arriba.

Estas reuniones excepcionales podrán organizarse en forma de conferencia telefónica o de videoconferencia.

IX. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de que se constate una dificultad de aplicación de los derechos o normas derivados del presente acuerdo, las partes convienen en que se deberá priorizar la búsqueda de una solución lo más cerca posible del terreno. Las partes tratarán de resolver cualquier conflicto relacionado con la aplicación del presente acuerdo, y convienen para ello en las siguientes disposiciones:

- En caso de desacuerdo, se realizará una presentación conjunta del acuerdo con los socios locales.

- **Reclamación presentada por UNI o las organizaciones sindicales afiliadas a la misma**

La reclamación deberá ser presentada en primer lugar a la Dirección de la entidad en cuestión por la organización sindical local afiliada a UNI.

Si la reclamación no se resolviera ante la Dirección de la entidad en cuestión, UNI podrá reclamar al servicio encargado de las relaciones sociales en la DRH del grupo Crédit Agricole S.A., que procederá entonces a una investigación abierta y transparente.

Si se constataran incumplimientos de las obligaciones derivadas del presente acuerdo, el grupo Crédit Agricole S.A. velará por que se adopten las medidas adecuadas para remediarlo.

- **Reclamación de la Dirección de una entidad del grupo Crédit Agricole S.A. o del grupo Crédit Agricole S.A.**

La reclamación deberá presentarse en primer lugar a la organización sindical local afiliada a UNI.

Si la reclamación no se resolviera, la Dirección de la entidad local recurrirá al servicio encargado de las relaciones sociales en la DRH del grupo Crédit Agricole S.A., que se pondrá en contacto con UNI Global Union.

UNI Global Union llevará a cabo entonces una investigación abierta y transparente.

Si se constataran incumplimientos de las obligaciones derivadas del presente acuerdo, UNI velará por que se adopten las medidas adecuadas para remediarlo.

- **Remisión a la comisión de seguimiento**

Si, al cabo de las etapas anteriores, una de las partes del acuerdo considerara que su reclamación no ha recibido una respuesta satisfactoria, podrá someter el asunto a la comisión de seguimiento bien en su reunión ordinaria, bien en una reunión extraordinaria.

En el caso de una solicitud de reunión extraordinaria, la comisión de seguimiento se reunirá en un plazo de 3 meses a partir del mes de presentación de la misma.

- **Mediación**

En el supuesto de que pese a la celebración de una reunión de la comisión de seguimiento las partes no hubieran logrado resolver un conflicto, podrán someterlo de común acuerdo a un procedimiento de mediación.

El mediador independiente será elegido conjuntamente por las partes. Una negativa de mediación por cualquiera de las partes deberá estar debidamente fundamentada y argumentada.

- **Exclusión**

El procedimiento de resolución de conflictos anteriormente descrito sólo se aplicará cuando el conflicto se refiera a una norma o derecho establecido por el presente acuerdo.

Este procedimiento no podrá utilizarse en ningún caso para tratar dificultades individuales o colectivas de otro tipo. Estas deberán ajustarse a los procedimientos locales de resolución de conflictos.

X. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

10.1. Ámbito de aplicación del acuerdo

El presente acuerdo de grupo se aplica a la sociedad Crédit Agricole S.A., y a todas las entidades del grupo Crédit Agricole S.A. listadas en el documento anual de referencia, es decir, todas las sociedades del Grupo cuyo capital sea propiedad directa o indirectamente en más del 50 % de Crédit Agricole S.A., y a aquellas participadas en un máximo del 50% por Crédit Agricole S.A., siempre que Crédit Agricole S.A. ejerza sobre ellas una influencia dominante en el sentido del artículo L. 2331-1 del Código del Trabajo. No se aplica a las sociedades incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo Nacional de Crédit Agricole.

El Anexo 1 recoge la lista de los países en los que el grupo Crédit Agricole S.A está presente a 31 de diciembre, en función del documento anual de referencia.

El presente acuerdo se aplica a todos los empleados de las filiales definidas anteriormente, independientemente de la naturaleza de su contrato de trabajo. El acuerdo establece una base de referencia común al Grupo.

UNI concluye el presente acuerdo por su propia cuenta y en nombre de todos sus afiliados en el mundo.

10.2. Duración del acuerdo

El presente acuerdo se aplicará desde el 1 de agosto de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Seis meses antes de que finalice el período trienal, es decir, en junio de 2022, se celebrará una reunión de los firmantes para hacer un balance del acuerdo y tomar una decisión sobre el curso que se deba dar al mismo.

Se renovará tácitamente por un período de tres años, salvo oposición de una de las partes firmantes.

10.3. Revisión y denuncia

Durante el período de aplicación del acuerdo, cada una de las partes podrá solicitar su revisión.

Esta solicitud deberá estar fundamentada y ser notificada por escrito a todas las partes firmantes.

En caso de solicitud de revisión, las partes se reunirán en un plazo de 3 meses para negociar un eventual anexo de revisión.

En caso de no llegar a efectuar dicha modificación, se seguirá aplicando el presente acuerdo.

Cada una de las partes firmantes podrá denunciar el presente acuerdo, respetando un preaviso mínimo de 3 meses. Durante este preaviso, se abrirán las negociaciones.

10.4. Aplicación del Acuerdo

Las partes comunicarán el presente acuerdo a todas sus organizaciones y estructuras respectivas y se comprometen a aplicarlo de buena fe.

En cualquier caso, no será posible suspender las disposiciones del presente acuerdo en un sentido menos favorable.

No será posible acumular el beneficio de las medidas legales o convencionales existentes o futuras, con las disposiciones del presente acuerdo que tengan el mismo objeto. En caso de concurso de medidas, se aplicará la medida más favorable.

10.5. Traducción del acuerdo y publicación

Las partes acuerdan que el texto redactado en lengua francesa se considerará la versión auténtica, que servirá de referencia en caso de dificultad de interpretación o de litigio. El acuerdo se traducirá al inglés y a las siguientes lenguas: alemán, español, italiano, polaco y portugués.

El presente acuerdo se comunicará a todos los responsables nacionales y locales de las entidades del grupo Crédit Agricole S.A., quienes tendrán la responsabilidad de difundirlo entre sus interlocutores sociales y las organizaciones sindicales representadas en sus entidades. Se publicará en el sitio web del grupo Crédit Agricole S.A. en francés y en las lenguas de traducción del acuerdo, así como en los diferentes países según los usos en vigor.

10.6. Ley aplicable

El presente acuerdo está sujeto al derecho francés de las obligaciones.

XI. COMPROMISO DE UNI

UNI reconoce que las condiciones de empleo en las entidades del grupo Crédit Agricole SA se establecerán de conformidad con las condiciones jurídicas, sociales y económicas de los países de implantación.

UNI reconoce que el presente acuerdo no confiere ningún derecho contractual a terceros (incluidos los afiliados de UNI) ni a ningún empleado del grupo Crédit Agricole S.A. y que el acuerdo no podrá menoscabar las prácticas o acuerdos celebrados con otros sindicatos, no miembros de UNI, presentes en el grupo Crédit Agricole S.A.

UNI se compromete a promover las disposiciones previstas en el presente acuerdo y a brindar públicamente su apoyo al grupo Crédit Agricole S.A. como actor esencial en materia de mejora de las normas de empleo.

Hecho en Montrouge, el 31 de julio de 2019, en presencia de la Federación Nacional de Crédit Agricole, del Comité de Empresa Europeo representado por su secretario y de la Alianza Sindical UNI Finanzas Crédit Agricole.

Por el grupo Crédit Agricole S.A.
Don Philippe BRASSAC

Por UNI Global Union
Doña Christy HOFFMAN

Anexo 1

<p>Países de la Unión Europea</p> <p>Alemania Austria Bélgica Bulgaria Dinamarca España Finlandia Francia Grecia Hungría Irlanda Italia Luxemburgo Países Bajos Polonia Portugal República Checa Rumanía Reino Unido Eslovaquia Suecia</p> <p>Otros países de Europa</p> <p>Mónaco Noruega Rusia Serbia Suiza Ucrania</p>	<p>América del Norte</p> <p>Canadá Estados Unidos México</p> <p>América Central y del Sur</p> <p>Argentina Brasil Chile</p> <p>África y Oriente Medio</p> <p>Argelia Egipto Emiratos Árabes Unidos Marruecos Mauricio</p> <p>Asia y Oceanía</p> <p>Australia China Corea del Sur Hong Kong India Japón Malasia Singapur Taiwán</p>
---	--