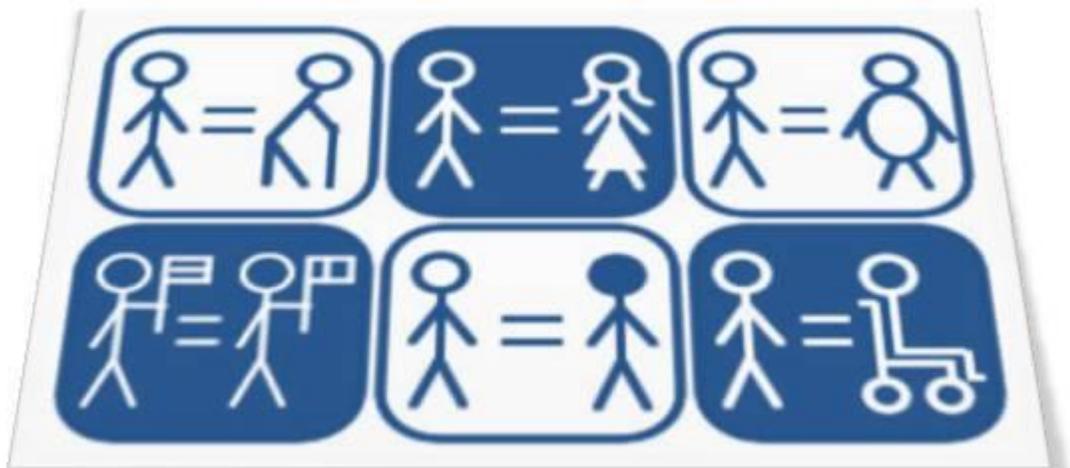


GEFCO

ACUERDO SOBRE DIVERSIDAD



Septiembre 2013

De una parte GEFECO ESPAÑA, S.A., representada por D. José Augusto Sánchez Albalá, Director de Recursos Humanos y por D. José Francisco Carrera Fernandez, Responsable de Relaciones Laborales, y de otra, el Comité de Empresa de GEFECO en la Provincia de PONTEVEDRA; con objeto de promover la igualdad de oportunidades, han acordado la suscripción del presente acuerdo, según los siguientes postulados.

PREÁMBULO

La diversidad en el mundo laboral es consecuencia del hecho migratorio, de la incorporación de la mujer en todos los sectores laborales y del respeto a los colectivos diversos que conviven en la vida social de nuestras ciudades. Aunque el hecho más visual y reciente sea el incremento de ciudadanos de otros países, que nos muestra otras realidades poco conocidas y forman parte de la diversidad presente y futura en muchos países, y España es sin duda uno de ellos.

La diversidad hoy forma parte de las empresas en todos los procesos industriales, ya sea en la elaboración de sus productos o en la planificación de sus servicios para la venta de éstos, en su propio entorno o en ámbito global. El conocimiento o desconocimiento del mercado al que va dirigido, sus características, su presentación, las costumbres de la población, etc., puede suponer el éxito o fracaso de la acción emprendida por la empresa, con sus secuelas sobre sus trabajadores/as.

Existe una diversidad que hoy no es tenida en cuenta: la composición de los recursos humanos que conviven de forma diaria durante la jornada de trabajo en la empresa. La negación de este hecho real supone una pérdida de activos, de recursos, y puede llegar a ocultar las deficiencias en la organización del trabajo o posibilitar la arbitrariedad o discriminación hacia los trabajadores y trabajadoras.

La gestión de la diversidad por diferentes motivos (origen, cultura, religión, edad, género, condición sexual, etc.), supone una mejor ordenación y un mayor aprovechamiento de los recursos humanos, una mejor organización del trabajo, una clara definición de competencias y responsabilidades en el organigrama funcional de la empresa. La gestión de la diversidad implica, en

definitiva, una mayor participación de los trabajadores en el proyecto de empresa, cuando las relaciones laborales se desarrollan desde el reconocimiento mutuo de interlocutores que representan a la empresa, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

La competitividad de una empresa se basa en múltiples factores y entre ellos tienen una influencia de primer orden las relaciones laborales establecidas, siendo la organización del trabajo, la flexibilidad de la jornada, las nuevas tecnologías y la formación de los trabajadores, piezas clave de gestión interna y, en la gestión externa, el conocimiento del mercado, la calidad de los productos o servicios, su presentación, las redes de distribución o el marketing, entre otros.

La existencia del hecho migratorio no es cuestionable ni hoy, ni tampoco en el futuro, en la sociedad y en las empresas, así como la incorporación al mercado de trabajo de la mujer, o personas con discapacidad. Ante esta realidad, gestionar esa diversidad de identidades cognitivas de las personas trabajadoras, es un recurso en positivo y una prevención de posibles conflictos o errores de gestión, que ocasionan pérdidas de productividad y rendimiento laboral.

En la organización del trabajo se ha de tener en cuenta este hecho, sobre todo cuando una empresa manifiesta la voluntad de que se impliquen en su proyecto los representantes de los trabajadores/as y los propios trabajadores. No olvidemos que es la propia dirección de la empresa quien, ante una situación de crisis, exige a los representantes y a su personal, y también a las administraciones públicas, la asunción de corresponsabilidad en soluciones, en bastantes ocasiones drásticas, mediante expedientes de regulación o extinción de contratos. Por otra parte, la negociación de la flexibilidad horaria o de la jornada de trabajo, cuando deja de ser un tema de “principio por las partes”, puede acomodarse a las necesidades de las personas trabajadoras y teniendo en consideración las necesidades del desarrollo de la actividad de producción y o servicios de la empresa.

La gestión de esta diversidad, forma parte de la responsabilidad social empresarial y supone un cambio cultural positivo para las relaciones laborales y un beneficio para la empresa en la disminución del nivel de absentismo, la reducción de riesgos y accidentes laborales, mejora de la gestión del tiempo de trabajo, entre otros aspectos que se pueden recoger a través de acuerdos laborales, implicando a todas las partes en un proyecto

común como es el mantenimiento del empleo y la actividad industrial o de servicios. El reconocimiento de la diversidad de valores, de culturas, de orientaciones, etc... es, desde el punto de vista empresarial, una necesidad y un primer paso imprescindible en el proceso de aceptación y comprensión de la sociedad a la que se dirigen los bienes y servicios que constituyen su actividad. No obstante, siendo este reconocimiento necesario, no es suficiente.

Para todo ello, las Organizaciones verdaderamente deberán reflejar en sus estructuras la misma diversidad de tendencias, culturas, religiones y principios... que existen en la sociedad y deberán ser capaces de incorporar, integrar las diferencias, de gestionarlas y de lograr que se interiorice en sus estructuras el principio de que lo diferente no significa oposición ni conflicto, sino complementariedad, enriquecimiento para las personas y para la Empresa en su conjunto.

En España, y en especial desde nuestra incorporación a la UE, se há pasado por tiempos difíciles pues ha habido una evolución de un país generador de empleo para inmigrantes, a ser un país de emigrantes. En medio de este contexto de crisis económica y social, no obstante, se está también manteniendo la relación de heterogeneidad cultural y social, religiosa y política, que ya ha arraigado en España, que es una sociedad donde está prevaleciendo un mestizaje de culturas, nacionalidades, sexos, religiones, ideologías políticas, experiencias profesionales, características físicas, etc., cuyo conjunto es preciso integrar en una gestión eficaz y respetuosa de los hechos diferenciadores.

Una sociedad como la descrita desarrolla por sí misma sinergias que es necesario, en primer lugar identificar y en segundo, integrar en la empresa a través de medidas de motivación efectivas, de modo que todos los miembros del Grupo puedan desarrollar dentro del mismo una carrera profesional atractiva, constituyendo ello un eje de la política social y del desarrollo de la empresa.

Esta multiculturalidad necesita, ante todo, ser conocida y asumida y, en consecuencia, ser gestionada en el seno de GEFCO en la medida que lo requiera la realidad española.

Sin desconocer las dificultades que ello pueda comportar, GEFCO en España ha dedicado esfuerzos en ese camino, velando por los derechos de

las minorías y promoviendo prácticas positivas y Acuerdos con las Organizaciones Sindicales en el sentido de evitar decididamente discriminaciones o acciones atentatorias contra la dignidad de las personas al socaire de las diferencias.

Con este fin, GEFCO ha llevado a cabo una consulta con las organizaciones sindicales al objeto de poner en marcha medidas que faciliten la integración y la gestión de las diferencias en las empresas del sector.

Buen ejemplo de este compromiso con la igualdad de oportunidades y de tratamiento a todos los niveles de la Empresa son los sucesivos Acuerdos firmados con la representación de los trabajadores en GEFCO en España, sobre *“Igualdad Hombre – Mujer”*, de *“Medidas de protección contra la violencia de género”*, de *“Apoyo laboral a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia”*. En definitiva, el presente Acuerdo tiene por ambición ampliar y renovar el compromiso con el principio de igualdad de oportunidades, facilitar la cohesión social de todos los trabajadores, combatir la intolerancia con respecto a las naturales diferencias y desarrollar una política de multiculturalidad en la búsqueda de la integración y cohesión social de todas las diferentes personas e ideologías que puedan convivir en la empresa dentro del marco de la Constitución Española y de las leyes vigentes.

Con tales finalidades, la representación de los trabajadores y GEFCO España, S.A. acuerdan un conjunto de medidas con el objetivo de prevenir, identificar y corregir, en su caso, cualquier trato de desigualdad no justificado.

1 – SITUACIÓN DE LA DIVERSIDAD.

1.1 – La actual composición de la sociedad, en una economía abierta y de mercado, conlleva la pluralidad de nuestro medio laboral en consonancia con dicho medio social.

La diversidad resultante es la suma de una sociedad con culturas, nacionalidades, edades, sexos, religiones, ideologías políticas, experiencias, formaciones profesionales, etc., diferentes.

1.2 –GEFCO ESPAÑA, como consecuencia de los movimientos societarios de la empresa GEFCO como GRUPO, ha desembocado en una situación en

la que tiene presencia directa en distintos países, con lo que es necesario tener en cuenta las singularidades culturales de cada persona.

En el marco de la actual política de contratación de GEFCO en España, las distintas entidades integran trabajadores con perfiles variados, ya sea por su experiencia profesional o internacional, por la formación inicial, por su cultura, origen o edad. GEFCO en España y la representación de los trabajadores firmante consideran la integración de perfiles variados como un factor fundamental para el desarrollo de la Empresa.

1.3 GEFCO España, como es conocido, aplica medidas afirmativas de acción positiva, además de los Acuerdos firmados con los interlocutores sociales, con colectivos subrepresentados en riesgo de exclusión social, de discapacitados y, en fin, de apoyo a programas de iniciativa pública en el área de empleo, de formación y de integración social de los menos favorecidos. Además de ello, se pretende potenciar estas políticas a través de acciones concretas y medibles, con efecto directo en nuestra política de diversidad.

2 - LA DIVERSIDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO

2.1 – Para GEFCO, las diversas culturas, orígenes nacionales, edades, o géneros y experiencias profesionales no constituyen un obstáculo para su incorporación sino, por el contrario, son considerados elementos enriquecedores para su cohesión interna que se han de integrar de forma natural, al igual que la sociedad está integrada por personas y culturas diferentes.

GEFCO, por ello, en función de sus necesidades de contratación, publicitará sus ofertas de empleo en todos los medios internos y externos que en cada momento se estime de mayor cobertura para los colectivos requeridos, potenciando, la figura de la captación del talento dentro de una visión internacional, como es la que te proporciona la búsqueda y selección a través de redes sociales, de medios informáticos y de las figuras del trabajador 3.0.

2.2 – Uno de los aspectos más importantes objeto de gestión para el cumplimiento de esta política es el referente a la convivencia generacional. Para GEFCO la conservación de su “know how” y por tanto del conocimiento que ostentan los mas experimentados de sus trabajadores es un activo importante.

Por ello, cara a la renovación de la plantilla mantenida en el tiempo, conviene que los diferentes tramos de edades sean homogéneos, favoreciéndose un equilibrio entre generaciones que enriquezca SUS competencias. Las acciones concretas para alcanzar dichos objetivos, son fomentar la contratación diversificada en cuanto a la edad, fomentar la colaboración intergeneracional en los equipos, establecer y seguir una cadena de merito (dentro de cuyo valor se potencie a parte del conocimiento, la experiencia), que se refleje en el estatus y reconocimiento laboral en el seno de la empresa.

Esta práctica de contratación permitirá la aportación de valores, formaciones, experiencias y cualificaciones variadas que serán integradas en el acervo cultural y profesional del GEFCO.

2.3 – Asimismo, como manifestación de la responsabilidad social del GEFCO, en el acceso al mismo se preverá expresamente la integración de aquellas personas o colectivos que sus circunstancias sociales o personales los han situado en posición menos favorable en cuanto a la igualdad de oportunidades. Así, serán objeto de especial atención las contrataciones de colectivos en dificultad social o en riesgo de exclusión, así como los discapacitados cuyas minusvalías no representen un obstáculo insalvable para su integración laboral en los puestos disponibles.

Esta política aquí enunciada, con independencia de lo manifestado más adelante, se ha de hacer visible tanto en los planes de igualdad que eventualmente se pacten como en los datos estadísticos globales.

2.4 – A fin de garantizar la diversidad y el acceso al empleo en condiciones de igualdad, el análisis de las candidaturas se basa en la evaluación de la competencia, cualificación, aptitudes o la experiencia necesaria para el desempeño de los puestos, siguiendo métodos objetivos de selección y de valoración de las aptitudes intelectuales y humanas de los candidatos.

3 - EL MANAGEMENT DE LA DIVERSIDAD.

3.1 – El conjunto de los integrantes de la jerarquía de GEFCO intentará ser reflejo progresivamente de la diversidad antes referida, ya sea derivado de contrataciones específicas, ya sea debido a promociones internas efectuadas siguiendo criterios de competencia.

3.2 – GEFCO es consciente de contar con las aportaciones intelectuales y laborales de todos sus integrantes como parte de su activo mas valioso y

contribuye al desarrollo del mismo y al reconocimiento del mismo por sus miembros. El progreso profesional está basado en criterios objetivos, en las propias competencias y en las buenas prácticas profesionales.

En consecuencia, las ofertas de evolución profesional estarán dirigidas a todas las personas y todas serán valoradas por los mismos criterios, en función de la vacante concreta ofertada.

Esta política de promoción tendrá como resultado una diversidad cultural y de experiencias presente en todos los niveles y en todos los puestos de responsabilidad.

3.3 – Esta política de evolución profesional abierta, desarrollada sobre las bases citadas de la objetividad y las competencias de cada persona, ha de estar complementada con elementos de transparencia, dando la información necesaria cuando sea requerida y oyendo las sugerencias de los trabajadores, cuando ello sea aconsejable, tanto dentro como fuera de la entrevista anual de gestión.

3.4 – GEFECO fomentará la cultura de la diversidad e integración social entre su línea jerárquica a través de acciones formativas que proporcionen a la misma las habilidades precisas de gestión para integrar las diferencias, eliminar los prejuicios y conocer con mayor profundidad el contexto social y cultural del Grupo y de sus propios equipos de trabajo.

3.5 – Con el objetivo de salvar las diferencias culturales y de formación de base en el camino de una real igualdad de oportunidades, las partes firmantes acuerdan que las acciones formativas constituyen un elemento fundamental de cohesión e integración, puesto que a través de la formación también se facilitará la evolución profesional de todos los colectivos.

Igualmente, de modo especial, cuando sea posible y necesario, se programarán aquellas formaciones dirigidas a colectivos de más difícil integración y las que tengan como finalidad sustituir la falta de estudios elementales y conocimientos básicos.

3.6 –GEFECO y la representación de los trabajadores firmante tienen la convicción de que la formación profesional es un destacado elemento de promoción e integración de la persona en el medio laboral y de superación de las particularidades culturales, sociales, y de todo tipo, diferenciadoras de

los individuos. Por ello, GEFCO tiene la voluntad de practicar una política de formación que, además de los naturales objetivos profesionales e industriales, contribuya a la promoción del trabajador como persona integrante de la sociedad.

4 - PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.

4.1 – La igualdad de trato y de oportunidades ha de ser un valor entendido en todos los Centros y Entidades de GEFCO de modo que sea un principio rector en sus normas escritas y en sus comportamientos sociales.

GEFCO prohíbe y no permite, en la medida en que sea de su conocimiento, prácticas discriminatorias de cualquier tipo y especialmente con fines xenófobos o racistas. Estas acciones serán objeto de la sanción procedente dentro de la normativa laboral.

4.2 – En caso de que un trabajador aprecie conculcación de un derecho genérico o específico a la igualdad en el sentido y por las causas definidas en este Acuerdo, podrá acudir a sus responsables jerárquicos y a la Dirección de RR.HH. de GEFCO en España, sin perjuicio de poder contar, como cauce de transmisión, con la colaboración de la Representación Legal de los Trabajadores.

4.3 – Sin perjuicio de las vías de reclamación que la legislación ordinaria pone a disposición del posible perjudicado, el trabajador que aprecie la conculcación de sus derechos podrá solicitar la intervención de la Dirección de Recursos Humanos, ante el que el trabajador también podrá acudir para la interpretación o aplicación de la política aquí definida, el cual hará la investigación que resulte procedente, primando, en todo caso, la confidencialidad del hecho y de la persona.

5 – SEGUIMIENTO.

5.1 – Esta política de igualdad de trato contenida en el presente Acuerdo será objeto de un proceso de comunicación interna a los trabajadores a través de los soportes habituales, en el que podrá colaborar la representación de los trabajadores a través de sus propios medios.

Asimismo, tal política será comunicada a las Administraciones e instituciones relacionadas con la problemática en cuestión. GEFCO colabora

en programas nacionales y europeos a favor del desarrollo de la igualdad y la diversidad en el seno de la sociedad y de las empresas, trasladando sus experiencias y prestando el apoyo técnico del que se disponga.

6 – VIGENCIA.

6.1 – El presente documento tiene vocación de permanencia en el tiempo y estará en vigor mientras no se pacte otro que derogue o sustituya lo aquí manifestado.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Acuerdo en Pontevedra, a 18 de septiembre de 2013

Por GEFCO ESPAÑA, S.A.

Fdo.: José Augusto Sánchez Albala

Fdo.: Francisco José Carrera Fernandez

Por los Representantes de los Trabajadores