

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Gefco España, Sociedad Anónima” (código número 28004722011987).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gefco España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de septiembre de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de diciembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XXI CONVENIO COLECTIVO “Gefco ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA” PARA MADRID Y SU PROVINCIA

Artículo 1. *Aprobación Convenio.*—El presente Convenio Colectivo ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, constituida por la Representación Económica de la Empresa, así como por la Parte Social a través del Comité de Empresa.

Art. 2. *Objeto del Convenio.*—El presente Convenio regula las relaciones entre “Gefco España, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores de los Centros de Madrid y su Provincia con estricta sujeción a la normativa legal vigente de esta materia.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas a los Centros de “Gefco España, Sociedad Anónima”, en Madrid y su Provincia.

Art. 4. *Ámbito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, de los Centros de Madrid y su Provincia que presta sus servicios en esta Empresa, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

La Dirección de la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa de las personas (nombre y categoría) que se van a excluir del Convenio.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2013. Tendrá una vigencia de cinco años, expirando el 31 de diciembre de 2017.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio será prorrogado por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán en la mencionada fecha de expiración.

Art. 7. *Régimen salarial.*—El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el artículo 2.

En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

Las retribuciones del personal para el año 2013, serán las que resulten de incrementar en un 2,18 por 100 (equivalente al 75 por 100 del IPC Real del año 2012) las existentes al 31 de diciembre de 2012.

Las retribuciones del personal para el año 2014, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2013 en el 75 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2013 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2015, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2014 en el 75 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2014 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2016, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2015 en el 75 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2015 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2017, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2016 en el 75 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2016 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Lo dispuesto en este artículo no resultará de aplicación en el supuesto en el que el IPC real acumulado del año fuese negativo, en cuyo caso se mantendrán sin cambios las tablas salariales del año anterior.

Art. 8. *Comisión paritaria.*—1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión paritaria, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

Dicha Comisión Paritaria tendrá plena competencia en todos lo relacionado con la interpretación del presente Convenio y de lo relativo a lo que se establece en el artículo 82.3 del ET.

2. Esa Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan.

El Secretario de la Comisión Paritaria será nombrado por la Representación Económica, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor como máximo, que será designado libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento.

Art. 9. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenara que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión negociadora a tal fin.

Art. 10. *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Art. 11. *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Convenio serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en un cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 12. *Clasificación profesional.*—El personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, estará encuadrado en los Grupos Profesionales que se detallan a continuación, dentro de los cuales se agruparán las Especialidades que se señalan:

- Grupo 1: Grupo Profesional Ejecutivo.
Este Grupo Profesional está integrado por las personas pertenecientes al Comité de Dirección y aquellas que la Dirección de la Empresa considere de acuerdo con su nivel de responsabilidad o representación.
- Grupo 2: Grupo Profesional de Control.
Pertenece a este grupo el personal que, designado por la Dirección de la Empresa y siguiendo instrucciones de la misma, dirige y controla unidades de negocio o departamentos.
- Grupo 3: Grupo Profesional de Gestión.
Pertenece a este grupo el personal que bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos técnicos, administrativos y/o de organización.
- Grupo 4: Grupo Profesional Operativo.
Pertenece a este grupo el personal que bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o Grupo Profesional de Gestión o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos relacionados con la manutención, mantenimiento, movimiento, fabricación u otros no relacionados directamente con trabajos administrativos u organizativos.

Art. 13. *Plantilla y registro de personal.*—La Empresa suministrará al Comité de Empresa, la plantilla del personal actualizada en el mes de enero de cada año, con los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
6. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Art. 14. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de Empresa.

Art. 15. *Ingreso del personal*.—La Empresa entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del Contrato de trabajo suscrito al inicio de sus actividades, siendo informado el Comité de Empresa en los casos legalmente previstos.

Art. 16. *Período de prueba*.—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso se ajustarán a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Art. 17. *Incorporación a la plantilla*.—Transcurrido el período de prueba correspondiente, en los contratos por tiempo indefinido el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla de la Empresa, si esta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrido el período de prueba citado anteriormente.

Art. 18. *Retribución de personal de nuevo ingreso*.—Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio percibirán desde el primer día de su incorporación íntegramente la remuneración fijada en este Convenio Colectivo.

Art. 19. *Cambios de puesto de trabajo*.—Se reconocen como causas para cambio de un productor de un puesto a otro, las que se enumeran a continuación:

- a) Petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- e) Por conveniencia de la Empresa.

Art. 20. *Formación profesional y cultural*.—“Gefco España, Sociedad Anónima”, organizará cursos de formación y perfeccionamiento del personal que demuestre capacidad e interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el apartado de “Becas”.

Art. 21. *Suspensiones de contrato de trabajo*.—1. Excedencias voluntarias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la excedencia fuera concedida lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición de reingreso, al término de la excedencia, deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el productor renuncia a todos sus derechos. Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso el productor conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar Especialidad a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia forzosa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, número 1, y artículo 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo a la antigüedad de su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

En este supuesto, el trabajador deberá solicitar y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad temporal e invalidez provisional.

Las situaciones de incapacidad temporal e invalidez provisional se regirán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, número 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 4 del mismo Estatuto, la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal del Servicio Médico de la Empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la Empresa.

4. Maternidad/Paternidad.

Las situaciones de maternidad y paternidad se regirán por lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

5. Ausencias por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37, número 4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividido en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente, por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

6. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiese impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándose el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la Empresa.

7. Privación de la libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de la libertad, no computándose el tiempo de ausencia a los efectos de su antigüedad en la Empresa, y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

8. Situación de huelga y cierre patronal.

Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a los efectos de determinar la antigüedad en la Empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondiente de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para el año 2013 será de 1.776 horas.

Art. 23. *Número de jornadas y horas de trabajo.*—En cuanto a los días laborables, jornada diaria, turno de trabajo y descansos diarios, se estará al calendario anexo.

Art. 24. *Vacaciones.*—1. El período de vacaciones será de treinta días naturales.

2. El total de días de vacaciones se disfrutará con carácter general de la siguiente forma:

- Treinta días naturales, a disfrutar conforme se establezca en el Calendario Laboral.
- Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

El disfrute de estas se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso, como en los de excedencia y baja en la plantilla.

- El personal que por fuerza mayor tenga que permanecer durante el período de vacaciones, deberá ser avisado con tres meses de antelación y, dentro de cada grupo de trabajo proporcionalmente disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera teniendo en cuenta que disfrutará ininterrumpidamente treinta días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera, debiendo informarse al Comité de Empresa.
- El cómputo de vacaciones se hará de día a día y la fracción de día de vacación a que tenga derecho, se contará como día completo.
- A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

Art. 25. *Enumeración de las distintas retribuciones.*—El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento consolidado.
 - 2.2. De puesto de trabajo:
 - a) Nocturnidad.
 - 2.3. Calidad y cantidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.

2.4. Vencimiento periódico superior a un mes:

- a) Paga extraordinaria de julio.
- b) Paga extraordinaria de diciembre.

La retribución mensual de Convenio queda distribuida en los conceptos que resultan de las Tablas de retribución anexas.

Art. 26. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal Denominación se incluye en las Tablas Salariales anexas a este Convenio Colectivo.

Art. 27. *Complemento de antigüedad.*—El personal comprendido en este Convenio devengará complementos periódicos por antigüedad según lo establecido en el presente artículo.

Generación y cuantía del complemento antigüedad: Se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de 238,99 euros/año. El tope máximo a considerar por este concepto será el de 9 trienios.

Las normas de cómputo de antigüedad a efectos de este complemento se encuentran recogidas en el Anexo de este Convenio.

Art. 28. *Complemento de nocturnidad.*—El personal que tuviera derecho a percibir este complemento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, percibirá el 30 por 100 de su salario base y complemento de antigüedad, en proporción al tiempo trabajado en el período nocturno.

A este efecto se considera como período nocturno el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Art. 29. *Retribuciones extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias que percibirá el personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, en julio y diciembre se abonarán en la primera quincena del mes correspondiente, en proporción al tiempo trabajado, en las cuantías señaladas en el Anexo del Convenio.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Se estará a lo dispuesto en el Baremo Valor Hora Extraordinaria que figura en el Anexo del Convenio.

Art. 31. *Remuneración de domingos y festivos.*—Los domingos y festivos se abonarán por el salario base de este Convenio Colectivo, más antigüedad y complementos de mejora. El personal que, por necesidades del Servicio, deba trabajar en domingo y festivos de Empresa, librará, de común acuerdo con la misma, un día dentro de los 30 días posteriores al día de trabajo y recibirá una compensación económica según grupos profesionales cuyos importes quedan definidos en Anexo adjunto, cuando esta fuera de ocho horas, y siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

La Empresa le compensará, asimismo, los gastos de transporte colectivo público debidamente justificado.

Art. 32. *Forma de pago.*—La liquidación de las nóminas del personal se llevará a efecto mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Art. 33. *Retribución en incapacidad temporal.*—A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, se le complementará por cuenta de esta la diferencia existente entre el 100 por 100 de la retribución total que para su Grupo Profesional se establece en las Tablas Salariales anexas a este Convenio más su complemento por antigüedad y la prestación de la Seguridad Social. Esta retribución se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de su baja por enfermedad.

Al personal que percibe por complemento personal cantidades superiores al mínimo que para su Grupo Profesional se señale en este Convenio, el 100 por 100 comprenderá también las mismas.

El porcentaje que actualmente tienen establecido la Seguridad Social es del 60 por 100 para el plazo comprendido entre los días cuarto y vigésimo de la baja. Si en el futuro la Seguridad Social efectuara aportaciones inferiores al porcentaje referido, la Empresa no se hará cargo de la diferencia resultante, lo que será negociado con la Representación Social.

A partir del primer día natural en que se cumplan los sesenta días de baja por enfermedad y previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, y en los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, se le complementará hasta el 100 por 100 con efecto retroactivo desde el primer día percibiéndolo mientras dure su situación de Incapacidad Temporal.

En casos excepcionales, por si hubiera de proponerse otro tipo de ayudas o ante informe negativo del Servicio Médico de Empresa, será competente la Comisión Social.

Igualmente, el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los facultativos de la Empresa, se le incrementará lo que perciba por el Seguro de Accidentes de Trabajo hasta 100 por 100 de los que haya percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media durante el mes natural anterior trabajado, al correspondiente a la fecha de su baja.

A los trabajadores que estuvieran dados de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, les serán aplicables los valores establecidos en los mismos, para cada grupo Profesional de acuerdo con el criterio marcado en el párrafo primero del presente artículo. Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este Convenio a lo largo de su vigencia.

Art. 34. *Permisos retribuidos.*—Todo el personal tendrá derecho a días de permiso retribuido, según detalle:

- Dos días para todo el personal con una antigüedad superior a dos años.
- Tres días para todo el personal con una antigüedad superior a cuatro años.

Este permiso suplementario se disfrutará dentro del año en curso y se tomará de acuerdo con las necesidades de la Empresa, sin que ambos casos sean acumulables.

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su Grupo Profesional señalan en la Tabla Anexo de este Convenio Colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: Cuatro días naturales.
2. Por fallecimiento o enfermedad grave de tíos y sobrinos, carnales y políticos: Un día natural.
3. En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: Tres días naturales.
4. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos o abuelos políticos: Tres días naturales.
5. En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, nietos políticos o abuelos consanguíneos o afines: Tres días naturales.
6. En caso de matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
7. En caso de paternidad: Tres días laborables, un día más en caso de cesárea.
8. En caso de matrimonio de padres, hijos, nietos, padres políticos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural.
9. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de esta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En cualquier otro caso se estará a lo legalmente establecido.
10. En caso de intervención quirúrgica sin internamiento del propio trabajador, cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos, abuelos políticos, hijos políticos, hermanos políticos: Dos días naturales. Si se requiere desplazamiento al efecto, dos días más.
11. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
12. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debida en más del 20 por 100, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la Empresa.

En los supuestos a que se refieren los números 1, 2, 3, 4, 5, 7 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Madrid, el permiso se aumentará en dos días más. En el supuesto del número 8, un día natural más si se necesita desplazamiento.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos y deberes que cualquier matrimonio civil o religioso, incluyendo por tal motivo los días de licencia de matrimonio.

Los días de permiso que correspondan con motivo de enfermedad o cuidado de familiar podrán disfrutarse de acuerdo con el superior jerárquico dentro de los diez días siguientes al hecho causante.

Permisos de formación profesional:

1. Permisos en ocasiones de exámenes.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpo de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de ochenta horas al año, disfrutados en períodos mínimos ininterrumpidos de cuatro horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud de evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales y a tales efectos podrán también pedir la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) A una reducción de la jornada ordinaria del trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que indiquen la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la Empresa.

Cuando los cursos sean organizados por la Empresa, la asistencia de los trabajadores seleccionados por ella será obligatoria a los mismos, cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos estos casos el trabajador vendrá obligado a presentar a la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Art. 35. *Faltas y sanciones.*—Se aplicará lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el anexo que se incorpora al presente Convenio y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Art. 36. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 37. *Cancelación de las sanciones impuestas.*—Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurrieren seis meses sin haber reincidido en nueva falta; un año, tratándose de faltas graves, y dos años, cuando fueran faltas muy graves.

Art. 38. *Jubilaciones.*—Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, la jubilación obligatoria se establece de acuerdo con la legislación vigente. En consecuencia, cumplida dicha edad, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello, sin que en ningún caso dicho período pueda ser superior a un año.

A este personal, en el momento de la baja en la Empresa por jubilación, se le abonará la cantidad de 17.370 euros en concepto de complemento por jubilación. El derecho a este complemento se perderá si el trabajador continuase prestando sus servicios después del mes de cumplir la edad legalmente establecida salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación en cuyo caso podrá continuar traba-

jando el tiempo indispensable para ello sin que en ningún caso dicho período pueda ser superior a un año.

Art. 39. *Becas y ayudas para estudios.*—La Empresa con el fin de estimular a su personal y a los hijos de este que hayan superado los 17 años de edad, establecerá un Fondo de Ayuda de 3.000 euros para estudios, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Para la administración y distribución de este Fondo, intervendrá una Comisión Mixta, la cual, efectuará la correspondiente convocatoria anual, y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la Comisión estime de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas.

Asimismo, se establece una ayuda escolar y de guardería para los hijos de todos los productores de la plantilla en edades comprendidas entre los 3 meses y 17 años, ambos inclusive.

La cuantía de esta ayuda será de 9,00 euros por hijo, y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar.

Aquellos productores que tengan hijos discapacitados por los que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonará 119,36 euros mensuales mientras dure el tratamiento.

Art. 40. *Viviendas.*—Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la Empresa establece un fondo de 40.000 euros, que destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 6.300 euros. Los préstamos hasta 4.500 euros se reintegrarán en el plazo máximo de tres años y los de cuantía superior en el plazo máximo de cinco años.

Asimismo para reparación imprescindible de viviendas con una antigüedad mínima de siete años, se concederán préstamos sin interés de hasta 1.800 euros, a reintegrarse en tres años, previa justificación de la necesidad.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a los acuerdos de la Comisión Mixta.

Art. 41. *Seguro de vida y accidentes.*—1. La Empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida que a su cargo tiene establecido para todo el personal y durante el tiempo de su vida activa en la Empresa. El capital será como mínimo el salario anual.

Las coberturas de este Seguro serán:

- a) Por muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: Abono del capital asegurado.
- b) Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 37.758,54 euros. Las pólizas individualizadas y actualizadas serán entregadas al personal.

2. La Empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse a una localidad distinta de su residencia habitual. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 47.182,06 euros.

Este seguro será totalmente independiente y acumulable con el Seguro de Vida existente.

En el concepto incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Art. 42. *Transporte del personal.*—“Gefco España, Sociedad Anónima”, realizará las gestiones necesarias para que su personal, afecto al centro de Villaverde, cuya antigüedad en la Empresa sea anterior al 31 de diciembre de 2013, pueda utilizar asimismo el transporte que la Empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”, tiene establecido para dicho centro.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 44. *Renovación anual de ropa de trabajo.*—La duración de la ropa de trabajo será de un año, salvo aquellas prendas de seguridad cuya duración deberá ser distinta.

La ropa de trabajo y prendas de seguridad son de utilización obligatoria.

Art. 45. *Percepciones de nupcialidad y natalidad.*—A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederá las siguientes percepciones, en los casos que se citan, pre-

via justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho:

- a) Al contraer matrimonio, por cada trabajador de la Empresa: 170 euros de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.
- b) Al nacer cada hijo: 276 euros.

Art. 46. *Garantías del comité de empresa.*—En el ejercicio de sus funciones los miembros del Comité de Empresa de los Centros de Trabajo de Madrid y su Provincia, tendrán las garantías que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa, a título personal e individualizado, dispondrán de una reserva de 20 horas mes, sin rebasar el máximo total, dando cuenta al Departamento de Personal.

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección, no se imputarán sobre el crédito de las 20 horas.

Art. 47. *Ley de Igualdad.*—A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes intervinientes en la firma del presente Convenio, tras la firma de los Acuerdos sobre Igualdad Hombre-Mujer el pasado día 16 de agosto de 2009, han firmado un Plan de Igualdad cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2017.

Art. 48. *Exclusión acuerdo estatal, regional o provincial del sector.*—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, de los acuerdos de ámbito nacional, regional o provincial que pudieran regular a empresas encuadradas en este sector y todo ello dentro de los límites fijados por el artículo 84.2 del TRLET.

ANEXO I

1. GENERACIÓN Y CUANTÍA DEL COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

- A) Personal que hubiera percibido algún quinquenio a 1 de enero de 1997:
 1. La cantidad que se venía percibiendo por complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 1996, figurará en la nómina a partir de 1 de enero de 1997, de la siguiente manera:
 - a) En el concepto “antigüedad” figurará la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos por la cantidad de 238,99 euros/año.
 - b) La cantidad restante figurará en la nómina en la clave “Complemento Consolidado”, distribuyéndose en 14 pagas.
 2. El quinquenio en vías de generación a 1 de enero de 1997, devengara, en el momento que corresponda según las normas de cómputo de antigüedad fijadas en este artículo, la cuantía que le corresponda según las tablas quinquenales actualizadas de antigüedad para Madrid y su Provincia, integrándose en la nómina siguiendo los criterios fijados en el apartado A.1.
 3. A partir del momento en que se haya percibido el quinquenio a que se refiere el punto A.2, se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio en la cuantía fijada en párrafo A.1.a). Estas cuantías se integrarán en la nómina en la clave “Antigüedad”.
 4. No se aplicará a este personal el tope establecido en el artículo 27 del presente convenio.
- B) Las cuantías integradas en la clave “Complemento Consolidado”, en la clave “Antigüedad”, y en la tabla anexa al XII Convenio Colectivo de “Gefco España, Sociedad Anónima”, para Madrid y su provincia, se les aplicará el porcentaje de subida salarial que se pacte en cada caso, en los futuros convenios colectivos. Si esto no se cumpliera, quedaría sin efecto esta nueva redacción.

2. NORMAS DE CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD A EFECTOS DEL COMPLEMENTO

Los quinquenios o trienios que se refiere este artículo, se devengarán en el mes que se cumpla la fecha computándose la antigüedad por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente

trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados en cualquiera de sus Centros o en comisiones, licencias, etcétera.

Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.

- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el Grupo Profesional o Categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa, en período de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

- d) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

ANEXO II

FALTAS Y SANCIONES

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

A) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará 1 sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos cualesquiera que sea dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda incluir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto mani-

fiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro al trabajo firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de material de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada o habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de los previsto en los números 3, 5, y 8 de la letra B).
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si este, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

- b) Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro de la provincia.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 24 a 60 días.
 - Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
 - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido: Se sancionará con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

TABLAS SALARIALES MADRID 2013

GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo: 25,541,21€/Año

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde la Retribución mínima garantizada que se indica:

Jefe de 1ª Administrativo	27.654,61€/Año
Jefe de 2ª Administrativo	25,541,61€/Año
Jefe de 1ª de Organización	27.654,61€/Año
Jefe de 2ª de Organización	25,541,61€/Año
Título de Grado Superior	29.896,08€/Año
Título de Grado Medio	27.974,52€/Año
Jefe de Tráfico de 1ª	27.654,61€/Año
Jefe de Tráfico de 2ª	25,541,61€/Año
Encargado general	25,541,61€/Año

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL GESTION

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo: 21.477,97€/Año

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde la Retribución mínima garantizada que se indica:

Oficial de 1ª Administrativo	24.770,71€/Año
Oficial de 2ª Administrativo	22.107,30€/Año
Auxiliar Administrativo	21.477,97€/Año
Técnico de 1ª de Organización	24.770,71€/Año
Técnico de 2ª de Organización	22.107,30€/Año
Auxiliar de Organización	21.477,97€/Año
Encargado de Almacén	24.770,71€/Año

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo: 17.000€/Año

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde la Retribución mínima garantizada que se indica:

Capataz	22.107,30€/Año
Auxiliar de Almacén	21.643,10€/Año
Basculero	21.643,10€/Año
Especialista	21.637,20€/Año
Mozo	21.352,04€/Año

CONCEPTOS VARIOS INCLUIDOS EN CONVENIO AÑO 2013

CONCEPTO:	
Ayuda Escolar (Artículo 39)	9,00€/mes
Ayuda Hijo Minusválido (artículo 39)	119,36€/Mes
Antigüedad (Artículo 27 y Anexo 1A)	238,99€/Año
Tienio Mensual	17,06€/Mes
Prima Nocturnidad (Artículo 28)	s/salario
Complemento Consol. (Quinquenios/Anexo 1)	s/salario
Natalidad (Artículo 47)	276,00 €
Nupcialidad (Artículo 47)	170,00 €
Jubilación (Artículo 38)	17.370,00 €
Becas (Artículo 39)	3.000,00 €
Vivienda (Adquisición) Art. 40	40.000,00 €
Vivienda (Reparación) Art. 40	1.800,00 €
Seguro de Vida y Accidentes (Artículo 41.1b)	37.758,54€
Seguro de Vida y Accidentes (Artículo 41.2)	47.182,06 €

BAREMO VALOR HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2013**GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL**

El Valor Hora Extraordinaria mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 19,39€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Valor Hora Extraordinaria mínimo garantizado que se indica:

Jefe de 1ª Administrativo	20,06€
Jefe de 2ª Administrativo	19,39€
Jefe de 1ª de Organización	20,06€
Jefe de 2ª de Organización	19,39€
Título de Grado Superior	21,43€
Título de Grado Medio	20,06€
Jefe de Tráfico de 1ª	20,06€
Jefe de Tráfico de 2ª	19,39€
Encargado general	19,39€

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTION

El Valor Hora Extraordinaria mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 13,38€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Valor Hora Extraordinaria mínimo garantizado que se indica:

Oficial de 1ª Administrativo	18,05€
Oficial de 2ª Administrativo	14,71€
Auxiliar Administrativo	13,38€
Técnico de 1ª de Organización	18,05€
Técnico de 2ª de Organización	14,71€
Auxiliar de Organización	13,38€
Encargado de Almacén	18,05€

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

El Valor Hora Extraordinaria mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 10,65€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Valor Hora Extraordinaria mínimo garantizado que se indica:

Capataz	14,71€
Auxiliar de Almacén	13,38€
Basculero	13,38€
Especialista	13,38€
Mozo	13,38€

BAREMO IMPORTE COMPLEMENTARIO HORA AÑO 2013**GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL**

El Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 11,23€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado que se indica:

Jefe de 1ª Administrativo	12,30€
Jefe de 2ª Administrativo	11,23€
Jefe de 1ª de Organización	12,30€
Jefe de 2ª de Organización	11,23€
Título de Grado Superior	12,99€
Título de Grado Medio	12,30€
Jefe de Tráfico de 1ª	12,30€
Jefe de Tráfico de 2ª	11,23€
Encargado general	11,23€

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTION

El Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 7,99€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado que se indica:

Oficial de 1ª Administrativo	10,53€
Oficial de 2ª Administrativo	8,67€
Auxiliar Administrativo	7,99€
Técnico de 1ª de Organización	10,53€
Técnico de 2ª de Organización	8,67€
Auxiliar de Organización	7,99€
Encargado de Almacén	10,53€

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

El Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 6,36€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado que se indica:

Capataz	8,67€
Auxiliar de Almacén	7,99€
Basculero	7,99€
Especialista	7,99€
Mozo	7,99€

TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL XXI CONVENIO COLECTIVO DE GEFCO ESPAÑA S.A. MADRID 2013

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE MEJORA	TOTAL MES	PAGA EXTRA	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional de Control (Retribución Bruta Mínima Garantizada)		728,97	1.143,55	1.872,52	1.535,48	25.541,61
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal perteneciente a este Grupo Profesional de Control que con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2013, tenían la categoría que se señala	Jefe de 1ª Administrativo	790,74	1.240,46	2.031,21	1.640,07	27.654,61
	Jefe de 2ª Administrativo	728,97	1.143,55	1.872,52	1.535,48	25.541,61
	Jefe de 1ª de Organización	790,74	1.240,46	2.031,21	1.640,07	27.654,61
	Jefe de 2ª de Organización	728,97	1.143,55	1.872,52	1.535,48	25.541,61
	Título de Grado Superior	856,28	1.343,23	2.191,51	1.751,00	29.896,08
	Título de Grado Medio	800,14	1.255,09	2.055,23	1.655,88	27.974,52
	Jefe de Tráfico de 1ª	790,74	1.240,46	2.031,21	1.640,07	27.654,61
	Jefe de Tráfico de 2ª	728,97	1.143,55	1.872,52	1.535,48	25.541,61
Encargado general		728,97	1.143,55	1.872,52	1.535,48	25.541,61
Grupo Profesional de Gestión (Retribución Bruta Mínima Garantizada)		610,20	957,26	1.547,46	1.334,22	21.477,97
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal perteneciente a este Grupo Profesional de Gestión que con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2013, tenían la categoría que se señala	Oficial de 1ª Administrativo	706,44	1.108,24	1.814,68	1.497,27	24.770,71
	Oficial de 2ª Administrativo	628,61	986,11	1.614,71	1.365,37	22.107,30
	Auxiliar Administrativo	610,20	957,26	1.547,46	1.334,22	21.477,97
	Técnico de 1ª de Organización	706,44	1.108,24	1.814,68	1.497,27	24.770,71
	Técnico de 2ª de Organización	628,61	986,11	1.614,71	1.365,37	22.107,30
	Auxiliar de Organización	610,20	957,26	1.547,46	1.334,22	21.477,97
	Encargado de Almacén	706,44	1.108,24	1.814,68	1.497,27	24.770,71
Grupo Profesional Operativo (Retribución Bruta Mínima Garantizada)		15,31	25,37	Según mes	1057,65	17.000,00
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal perteneciente a este Grupo Profesional de Gestión que con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2013, tenían la categoría que se señala	Capataz	628,61	986,11	1.614,71	1.365,37	22.107,30
	Auxiliar de Almacén	615,04	964,83	1.579,86	1.342,36	21.643,10
	Basculero	615,04	964,83	1.579,86	1.342,36	21.643,10
	Especialista	19,92	32,04	Según mes	1.335,49	21.637,20
	Mozo	19,36	31,86	Según mes	1328,63	21.352,04

CALENDARIO LABORAL AÑO 2013

ENERO							ABRIL							JULIO							OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	7	8	9	10	11	12	13
7	8	9	10	11	12	13	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	14	15	16	17	18	19	20
14	15	16	17	18	19	20	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	21	22	23	24	25	26	27
21	22	23	24	25	26	27	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	28	29	30	31			
28	29	30	31				29	30						29	30	31											
FEBRERO							MAYO							AGOSTO							NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3			1	2	3	4	5				1	2	3	4					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	11	12			5	6	7	8	9	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	13	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	20	21	22	23	24	25	26	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28				27	28	29	30	31			26	27	28	29	30	31		25	26	27	28	29	30	
MARZO							JUNIO							SEPTIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3						1	2							1							
4	5	6	7	8	9	10	3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
11	12	13	14	15	16	17	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
18	19	20	21	22	23	24	17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
25	26	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29

Vacaciones

Festivos

ACUERDO DE IGUALDAD MUJER-HOMBRE

De una parte “Gefco España, Sociedad Anónima”, representada por don José Augusto Sánchez Albalá, Director de Recursos Humanos, y por don José Francisco Carrera Fernández, Responsable de Relaciones Laborales, y de otra, el Comité de Empresa de Gefco en la Comunidad de Madrid; con objeto de promover la igualdad de oportunidades, han acordado la suscripción del presente acuerdo, según los siguientes postulados.

PREÁMBULO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos convenios y tratados internacionales y también es un principio fundamental de la Unión Europea, de tal manera, en este último caso, que desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre los dos sexos y la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El objetivo de “Gefco España, Sociedad Anónima”, al firmar el presente acuerdo es implementar una cultura institucional para la igualdad de género en la empresa, con el fin de garantizar a la plantilla laboral el acceso a condiciones igualitarias de trabajo para ambos sexos. De igual manera, a través del presente documento se busca que cada persona que presta sus servicios en la compañía mejore su calidad de vida y su entorno social.

En cuanto al alcance, el acuerdo pretende dirigirse y abarcar a todos los ámbitos y departamentos de la empresa, dado que se fundamenta en las tres dimensiones siguientes:

1. Perspectiva cultural: la búsqueda de una cultura de la igualdad.
2. Perspectiva de gestión: gestión de la igualdad.
3. Perspectiva legal: aplicación de la normatividad internacional, nacional y estatal de igualdad.

Todas ellas tendentes hacia un mismo fin que es el que más repercusión social ha tenido desde el siglo pasado, la igualdad de las personas de distinto género, que defiende la supresión de las diferencias, no objetivables, tanto de trato como de derecho por razón de género por medio de acciones afirmativas positivas.

Hoy día no existe organización que no declare como propio este principio, aunque lo cierto es que se aprecian disfunciones en aspectos parciales, lo que ha generado que en el ámbito comunitario, se haya abordado este tema profusamente llegando a la conclusión de que es necesario adoptar políticas transversales que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida política y social, y económica; y a efectos de la empresa, en los campos de empleo y de la supresión de las barreras de género.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros (artículo 111).

La legislación española desde la suscripción del tratado de Roma a nivel comunitario, se ha hecho eco de la importancia de hacer efectiva la igualdad hombre-mujer, y las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas un paradigma de la protección contra la discriminación (declaración universal de los derechos humanos, entre otras convención y pactos), por cuanto que la independencia económica es uno de los factores necesarios para la igualdad. Finalmente, la legislación española ha desembarcado en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en un florecimiento de distintas recomendaciones todas dirigidas por el instituto de la mujer a nivel nacional, y por sus representación en las distintas administraciones autonómicas.

El acceso al mundo laboral es una de las prioridades marcadas, la igualdad de retribuciones y las condiciones, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral son los otros cimientos sobre los que descansa la norma. Esta norma no es sino reflejo de la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en la aplicación del principio de igualdad: entre ellas la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre; la Directiva 86/113/CEE (sic), de 11 de diciembre, sobre la igualdad en el ejercicio de la actividad autónoma, y la protección de la maternidad; la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; y la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental (UNICE, CEEP y CES).

En cuanto a la negociación colectiva estructural, se tienen en cuenta los acuerdos y las recomendaciones derivadas del ANC 2003 y del ANC 2005.

Especial énfasis recoge la norma en la violencia contra las mujeres, mediante la adopción de medidas de protección de la mujer en el marco de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y también la situación de las mujeres con discapacidad y en situación de exclusión social, como consecuencia de maltrato, la prostitución, las drogadicciones, la inmigración o por su condición de ex reclusas, o por cualquier otra condición personal o de su entorno.

El motivo de que esta normativa europea haya aplicado mediante norma de transposición a los Estados miembros es por la detección de un común denominador en estos estados de un reconocimiento incluso a escala constitucional (artículo 14 de la Constitución Española, en nuestro caso), pero que no terminan por ser suficientes para promover una efectiva y real igualdad de oportunidades en la vida cotidiana.

Por ello las partes firmantes, conscientes de esta situación se proponen hacer una aportación convencional dentro del ámbito de sus responsabilidades laborales y organizativas al objeto de formalizar y profundizar en la práctica, dentro de “Gefco España, Sociedad Anónima”, políticas que ya se vienen aplicando, haciendo patente el principio de la igualdad de oportunidades.

Dado que en el sector de la logística y el transporte se observa una menor presencia femenina, parece adecuado poner en práctica políticas concretas de integración en aquellos aspectos sociales y laborales en los que se aprecie un mayor déficit representativo con el objeto de tender a un concepto de sociedad donde las diferencias vengan marcadas no por el género, sino por las aptitudes, valores y competencias de cada persona.

Por otra parte los firmantes de este acuerdo se comprometen a instar tanto a las administraciones públicas como a asociaciones profesionales, y a colaborar con ellas en la promoción de iniciativas en este sentido. También constatan la necesidad de continuar prestando una especial atención tanto a la mejora de las condiciones de trabajo como a la conciliación de la vida laboral y familiar, elementos imprescindibles para una real práctica del principio de igualdad.

Ámbito de aplicación

Primero.—“Gefco España, Sociedad Anónima”, desarrolla y aplica a través de distintos documentos como el plan de igualdad (artículo 45 de Ley Orgánica 3/2007) o el presente compromiso empresarial de igualdad entre hombre y mujer, al objeto de hacer efectiva la integración laboral de las personas de distinto género y velar por la efectividad de la igualdad de oportunidades de ambos sexos. Este documento tiene por tanto aplicabilidad a toda la empresa, independientemente de las acciones concretas que como consecuencia del mismo o de otros documentos, desarrollen las unidades o agencias pertenecientes a “Gefco España, Sociedad Anónima”.

El presente documento ha sido objeto de presentación e información a la representación laboral de los trabajadores, como parte de las acciones en materia RSC, para hacer notorio que la promoción de la no discriminación sea una política perseguida directamente a través de la representación colectiva.

“Gefco España, Sociedad Anónima”, puede hacer uso publicitario, y lo hará cuando así lo entienda según la necesidad, la máxima difusión a sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

Segundo.—“Gefco España, Sociedad Anónima”, decide hacer de la transversalidad un modo de operar en materia de integración de la mujer y el hombre en el mundo laboral, en el mercado del transporte y la logística, y en la cooperación con las administraciones para explotar al máximo las oportunidades de avance en materia de igualdad.

Tercero.—Al objeto de establecer un lenguaje común que facilite el acceso de los trabajadores a los medios para la evitación de la discriminación, y simplificar el proceso de investigación y persecución de situaciones de acoso y discriminación por razón de sexo, “Gefco España, Sociedad Anónima”, define los siguientes conceptos:

- Trato discriminatorio directo: Es la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en la misma situación.
- Trato discriminatorio indirecto: Ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.
- Plan de igualdad: El plan de igualdad de Gefco España (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007) es un conjunto de medidas adoptadas tras haber obtenido un diagnóstico del ambiente laboral de la empresa, tendente a alcanzar en Gefco la igual-

dad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Este documento está referido a toda la empresa, y fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Distintivo de igualdad: La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 50 prevé la obtención de un distintivo de marca que de publicidad a la implicación asumida en el cumplimiento de dicha normativa y en el abanderamiento empresarial para la consecución de hacer efectiva la igualdad entre hombre y mujer en el seno de la empresa, su contribución a la sociedad y en concreto al cambio dentro del mercado de trabajo y del espectro sectorial. Gefco aspirará con su conducta a la obtención en los términos previstos legalmente y cooperará a que otras empresas del sector cooperadoras con él se certifiquen igualmente.
- Acciones afirmativas: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.
- Acoso sexual: Acto cometido por quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.
- Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.
- Estereotipo: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etcétera), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
- Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.
- Igualdad de oportunidades: Es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.
- Perspectiva de género: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.
- Rol: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que esta debe desarrollar.
- Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.
- Transversalidad: Es la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas, de modo, que desde que se garantice

el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas bien públicas o privadas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas en el avance de la igualdad real. Término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como “gender mainstreaming”. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995. El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Sobre el empleo

Cuarto.—La empresa se compromete a que mujeres y hombres con independencia de su rol, reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades de empleo, tanto en los procesos de reclutamiento y selección, como en la estructura de decisión, estructura organizativa, cobertura de vacantes, formación y desarrollo profesional, así como salarios, prestaciones y planes de carrera.

Los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo (en las áreas que lo necesiten) serán expresados en lenguaje no sexista y libres de cualquier expresión discriminatoria.

Quinto.—Adoptar un criterio decisorio que privilegie a aquel género (hombre o mujer) como parte de un grupo de difícil empleabilidad, en los procesos de selección y como perfil concreto, siempre en condiciones de competitividad y de equilibrio. Especialmente, en el sector del transporte, donde suele haber un predominio en el espacio normalmente reservado al género masculino.

Los diferentes procesos de selección utilizados en la cobertura de los diversos puestos y funciones son idénticos para hombres y mujeres y se aplican y desarrollan exactamente bajo las mismas condiciones para unos y otras.

Las descripciones y requisitos de los puestos se realizan objetivando las necesidades del mismo, y poniendo énfasis en la necesidad real del puesto y no en elementos que puedan conducir a una discriminación directa o indirecta.

Como consecuencia de lo anteriormente dispuesto y si ello fuera posible, se prevé un equilibrio global entre las personas seleccionadas y aquellas candidaturas adecuadas a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir, que se hayan recibido de personas de uno y otro género.

Sexto.—La empresa garantizará la no discriminación sexual o de cualquier otro tipo en el acceso a cargos, incluyendo aquellos de mayor complejidad jerárquica o funcional.

Asimismo, se compromete a que, en caso de igualdad de circunstancias, se otorgue preferencias a las personas del sexo subrepresentado, para lograr la representación paritaria de ambos sexos.

Los principios anteriormente definidos son de aplicación tanto en los procesos en los que la selección se realice directamente por “Gefco España, Sociedad Anónima”, como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.

No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible novación o rescisión. “Gefco España, Sociedad Anónima”, procurará el tratamiento desagregado en listas de selección por competencias, bien para su reclutamiento o para la obtención de beneficios en función del mérito, del dato personal del nombre y en general cualquiera que determine el sexo siempre que este pudiera derivar en un acto discriminatorio.

Séptimo.—Es constatable la escasa presencia de las mujeres en determinadas especialidades técnicas y cualificaciones profesionales relacionadas con las actividades del transporte y la logística.

Se considera como necesario contribuir a hacer evolucionar esta situación, emprender acciones que animen a las mujeres a realizar estudios y obtener titulaciones en los ámbitos técnicos y científicos relacionados con el sector de transporte y la logística. Con dicha finalidad, por la empresa se estudiará la posibilidad de iniciar vías de cooperación con los Organismos Públicos competentes, Asociaciones profesionales, que perseguirán el fomento y la promoción entre las mujeres de las formaciones y cualificaciones citadas.

“Gefco España, Sociedad Anónima”, tiene el compromiso de diseñar descripciones y perfiles de puesto asuman un lenguaje incluyente y que estos sean indistintos al sexo de la

persona que podría desempeñarlo. Las funciones y actividades que desempeña el personal corresponderán fehacientemente a la descripción del puesto para el que se contrata.

Sobre el fomento del empleo, de la empleabilidad y el derecho de promoción

Octavo.—En las ofertas de empleo que “Gefco España, Sociedad Anónima”, publique, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado así por los potenciales candidatos como tal.

A todo proveedor exterior que colabore con “Gefco España, Sociedad Anónima”, en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en que el mismo se inspira.

Asimismo, se realizarán los controles necesarios para vigilar por su adecuado cumplimiento.

No obstante, Gefco velará por la existencia de un adecuado equilibrio entre lo dispuesto en los apartados anteriores y las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios. De cara a terceros y en base al antedicho artículo, no entiende comprometida su política de compras, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

Noveno.—“Gefco España, Sociedad Anónima”, desarrollará una política de mejora de la empleabilidad y tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el sector de la logística dentro de su empresa, y promover el avance social a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Las políticas de formación tanto de hombres como de mujeres irán enfocados a promover la empleabilidad, y “Gefco España, Sociedad Anónima”, especialmente pujará por la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos del mercado de trabajo, llevando a cabo formaciones específicas al respecto para cumplir con dicho objetivo.

Décimo.—La política salarial de “Gefco España, Sociedad Anónima”, en ningún caso tendrá en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

En este sentido y, sujeto a las necesidades productivas, la empresa pondrá los medios que garanticen el respeto al sistema de promociones, a lo largo del tiempo, asegurándose de preservar la promoción de hombres y mujeres según la categoría de estos o estas, respetándose, en todo caso, la necesidad de cumplir con los requisitos y competencias exigidos para cada promoción.

Undécimo.—La gestión de las carreras profesionales estará basada en el nivel de competencia y aptitudes desarrolladas eficazmente en los puestos desempeñados, con independencia del género de cada persona. Datos que serán adecuadamente valorados por la empresa.

Asimismo, la empresa utilizará criterios adecuados de detección de potenciales internos para todos los trabajadores y trabajadoras integrados en un mismo Grupo Profesional, y que estarán fundados en la formación, la experiencia, el ejercicio de las competencias profesionales, etcétera

Consciente de la importancia que representa para la carrera profesional y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, los elementos formativos de que dispongan, “Gefco España, Sociedad Anónima”, promoverá dentro de las acciones formativas que por la empresa se puedan determinar a tal efecto, el acceso de las mujeres a aquellas acciones formativas que puedan permitirles el desarrollo de carreras profesionales más evolutivas y el acceso a puestos de responsabilidad.

Duodécimo.—Salarios y prestaciones. En la medida que lo permita la ley en la materia, la empresa adquiere el compromiso designar las remuneraciones de sueldos, salarios, y compensaciones sin discriminación por razón de raza, género, sexo, ideología política, religión o discapacidad.

La asignación de salarios obedecerá en todo momento al catálogo de puestos y perfiles, en función de la necesidad de formación, responsabilidad y cargo, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño, independientemente del sexo.

En aquellos colectivos profesionales en los que por la empresa se constate una desigualdad significativa entre hombres y mujeres, se concretarán acciones de formación específicas, teniendo en cuenta las necesidades y recursos que en cada momento existan y la formación de base de la persona.

Sobre las medidas facilitadoras del desarrollo de la actividad laboral

Decimotercero.—La empresa brindará apoyo a su personal con el fin de contribuir a un equilibrio entre su vida familiar y profesional, lo cual tendrá efectos positivos en el desarrollo diario de las labores diarias.

Se garantizará por Gefco la igualdad efectiva al acceso a la conciliación de la vida familiar y laboral, la indemnidad de las personas participantes de la misma, de modo que quede protegido el ejercicio del derecho y las personas que lo disfruten.

En consecuencia, se analizarán y estudiarán alternativas de progreso que, respondiendo a las necesidades e intereses de los hombres y mujeres en este terreno, sean organizativamente viables. En este sentido, se procurará colaborar con las Administraciones Públicas en aquellos programas e iniciativas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Decimocuarto.—Establecimiento de una política de asistencia que cubra suficiente y necesariamente a las mujeres, haciendo especial énfasis en aquellos supuestos de indefensión por culpa de situaciones agraviantes derivadas del sexo relacionadas con las prestaciones asistenciales, el tipo de asistencia cubierta, etcétera “Gefco España, Sociedad Anónima”, también se compromete a la previsión de mecanismos para la detección de casos de maltrato y de violencia de género que pudieran afectar en el ámbito privado a los empleados.

Decimoquinto.—Los responsables de los diversos centros y unidades operacionales velarán por que se eviten previsiones o extralimitaciones de tipo personal o profesional derivadas de razones de género.

Sobre las acciones de compromiso con la sociedad

Decimosexto.—En la medida de sus posibilidades, “Gefco España, Sociedad Anónima”, prestará su apoyo a los poderes públicos en las iniciativas que estos puedan desarrollar para la promoción, el estudio y la investigación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.

Se cuidará por parte de “Gefco España, Sociedad Anónima”, especialmente la colaboración con “partners” en el aspecto asistencial, mutual y contributivo que actúen bajo premisas que garanticen un tratamiento no discriminatorio en la aplicación de sus beneficios y de sus condiciones (el sexo no puede ser considerado un factor de riesgo determinante), ya se trate de la previsión de comportamientos discriminatorios directos o indirectos.

Decimoséptimo.—Cuando ello resulte aconsejable, se llevarán a cabo acciones dirigidas a toda la plantilla, en especial a aquellas personas que tengan responsabilidad sobre equipos, de cara a la consolidación, en el ámbito de la empresa y de la sociedad, de una cultura de igualdad de género.

Gefco, haciéndose eco de las políticas estatales de ayudas públicas, y preferencias en concursos públicos a organizaciones que integren entre sus valores y actitudes acciones y programas tendentes a lograr la real consecución de la igualdad de género, promoverá dichas acciones y programas.

Decimoctavo.—“Gefco España, Sociedad Anónima”, asume la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Sobre la imagen y la comunicación

Decimonoveno.—Los medios de comunicación social de la titularidad de “Gefco España, Sociedad Anónima”, velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Vigésimo.—La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

Vigésimo primero.—Los medios de comunicación social de titularidad velarán por el uso de un lenguaje correcto que cuide de mantener el equilibrio y la coherencia en el compromiso de promover la igualdad de género, de preservar la imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y ser coherente a la promoción de la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Vigésimo segundo.—Gefco vigilará porque la publicidad y las comunicaciones tanto con sus empleados en España como con el sector de población que pueda ser influida por dicha publicidad, no suponga nunca una ofensa o un acto discriminatorio.

Sobre el seguimiento del Acuerdo

Vigésimo tercero.—Mediante negociación colectiva se establecerá un sistema de seguimiento de la política de igualdad a informar por la representación de la empresa para la consecución de dichos objetivos: ampliar la empleabilidad en el sector y mejorar su formación para el futuro profesional dentro de la empresa.

Las partes firmantes se reunirán anualmente para asegurar la correcta aplicación del acuerdo y constatar los progresos realizados en esta materia. Caso de estimarse conveniente, en determinados Centros podrá constituirse un órgano de representación conjunta que supervise y controle la aplicación del presente acuerdo.

Sobre la vigencia

Vigesimocuarto.—Este acuerdo tiene vocación de estabilidad, por lo que las partes firmantes se reunirán cuando lo estimen conveniente para constatar su actualidad, o introducir las modificaciones que fueren necesarias, no fijando fecha de vencimiento al mismo.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente Acuerdo en Madrid, a 13 de septiembre de 2013.—Por la empresa.—Por la representación social.

PLAN DE IGUALDAD “GEFCO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PERÍODO APLICACIÓN 2013-2017

1. Principios generales: Datos cualitativos

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es un compromiso ético asumido por el Grupo PSA y por el conjunto de sociedades y Organizaciones Sindicales con presencia en las mismas, así como de sus respectivas plantillas.

En este sentido, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los ejes de la Política Social del Grupo PSA, que se materializa en la vigencia de acuerdos concretos que han sido suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el Grupo en España, muchos de ellos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El conjunto de dichos acuerdos constituye por sí mismo una parte fundamental del contenido de la política de igualdad de todos los centros de trabajo de “Gefco España, Sociedad Anónima”, y que obedece al propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

Los acuerdos a que antes se hace referencia y que conforman el eje vertebrador de la Política de Igualdad del Grupo PSA son:

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer firmado el 15 de septiembre de 2004.
- Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género, firmado el 11 de marzo de 2005.
- Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, firmado el 19 de octubre de 2005.
- Acuerdo sobre Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España, firmado el 23 de febrero de 2006.
- Acuerdo sobre Diversidad en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España, firmado el 25 de septiembre de 2006.
- Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA Peugeot Citroën, ratificado el 23 de marzo de 2006, modificado en mayo de 2010.
- Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso, vigente desde el 1 de enero de 2008.

Los Acuerdos aludidos, en vigor al día de la fecha, son objeto de seguimiento periódico tanto por las Direcciones de los Centros y Entidades como por las Organizaciones Sindicales.

Asimismo, son de destacar el resto de acciones que desde el Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer en el año 2004, se vienen desarrollando de forma periódica con el afán de mejorar en el ámbito de la igualdad:

- Difusión de un nuevo Código ético a todos los trabajadores del Grupo PSA y creación de un Comité ético. Dicho Código tiene como objetivo facilitar a los trabajadores unas pautas éticas actualizadas con vistas al desempeño de sus responsabilidades económicas, sociales y medioambientales en la empresa.

Ahora, cuatro años más tarde y dentro de una nueva negociación colectiva, con este Plan de Igualdad se busca, no solo hacer balance de lo ya realizado hasta la fecha, si no también definir los ejes de mejora para los próximos años, por lo que, este instrumento representa, en definitiva, un mecanismo de garantía para su consecución.

2. *Ámbito del plan de igualdad*

2.1. *Ámbito de aplicación.*

La aplicación de los objetivos y actuaciones recogidos en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del grupo PSA se extenderá a todos los trabajadores de los centros de trabajo de “Gefco España, Sociedad Anónima”.

Los contenidos de este Plan tratan de progresar en los principios asentados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.2. *Ámbito temporal.*

El presente Plan de Igualdad se incorpora al texto del Convenio Colectivo vigente en el año 2013 con una vigencia de cinco años.

Una vez alcanzado el plazo de vigencia, tras los análisis realizados sobre la efectividad y/o éxito de su implantación por la Comisión Paritaria que se señale en el seno de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, podrá ser prorrogado o modificado.

3. *Diagnóstico de igualdad*

Una de las primeras acciones llevadas a cabo en el marco del presente Plan de Igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que refleje, desde una perspectiva de género, la realidad de la empresa en los siguientes ámbitos:

- Cuadro de personal por género, grupo profesional, edad, tipo contrato y servicios o áreas.
- Contratación y selección profesional.
- Formación y desarrollo profesional.
- Política retributiva.
- Condiciones de Trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Representación social en la Empresa.

El objeto del diagnóstico ha sido doble: en primer lugar recopilar información básica cuantitativa y cualitativa sobre la situación de mujeres y hombres en la Entidad; y en segundo lugar, analizar esas informaciones obtenidas a fin de detectar posibles áreas de mejora en materia de igualdad de género.

Finalmente, tras el análisis del balance de situación, se establecen unas conclusiones generales y las posibles líneas de mejora que encauzarán el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Plan contempla una serie de medidas agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, presididas por un conjunto de objetivos a alcanzar y acordadas entre la Dirección de la Empresa y los sindicatos firmantes.

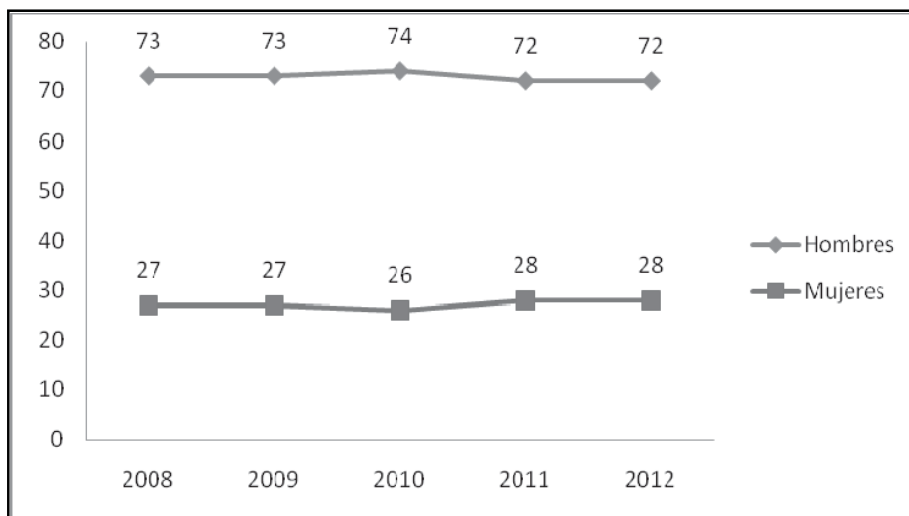
Por último, el presente Plan incluye, también, como parte del mismo, el Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, que pretende erradicar cualquier atisbo de conducta que pudiera derivar en acoso o la subsanación de posibles casos, si los hubiera.

3.1. *Datos cuantitativos.*

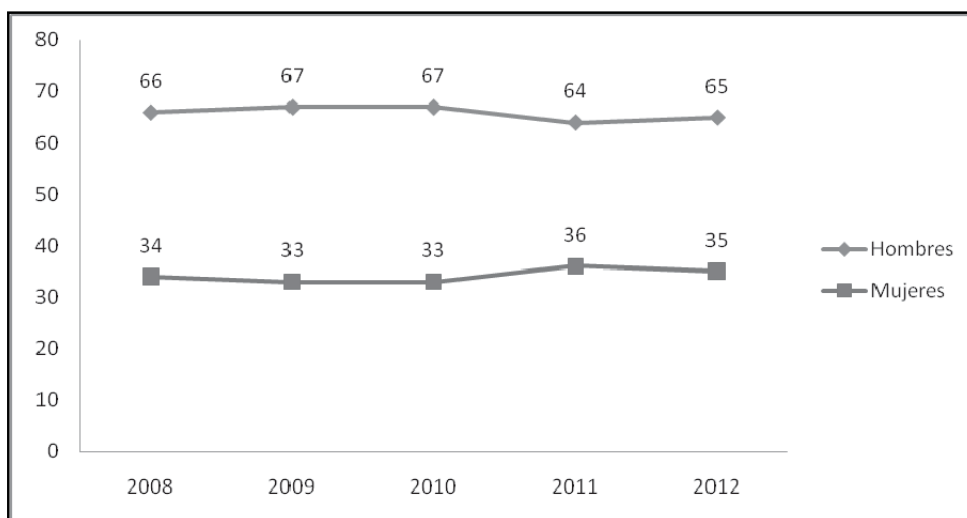
Con la finalidad de progresar en el Balance/Diagnóstico de situación de los distintos centros de trabajo, que permita plasmar, desde una perspectiva de género, la realidad de la empresa en los diferentes ámbitos, y tras recopilar la información básica cualitativa, conformada por las acciones y políticas sociales del Grupo PSA y de los distintos centros de trabajo de “Gefco España, Sociedad Anónima”, a continuación se detalla la información básica cuantitativa sobre situación de las mujeres y los hombres en la Entidad en los diferentes ámbitos como la contratación, formación, promoción, remuneración y situaciones de conciliación.

I.- CUADRO DE PERSONAL POR GÉNERO, GRUPO PROFESIONAL, EDAD, TIPO DE CONTRATO Y ÁREA DE TRABAJO

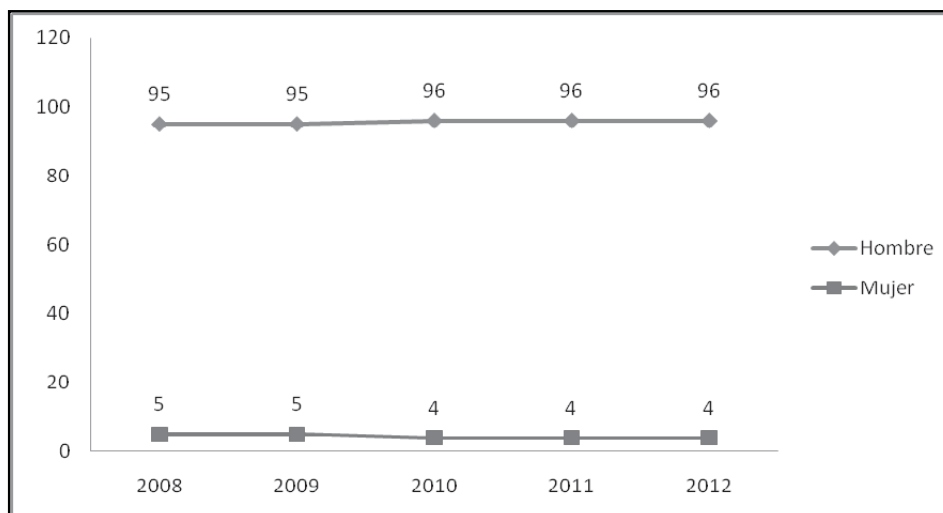
Evolución plantilla por género en porcentaje



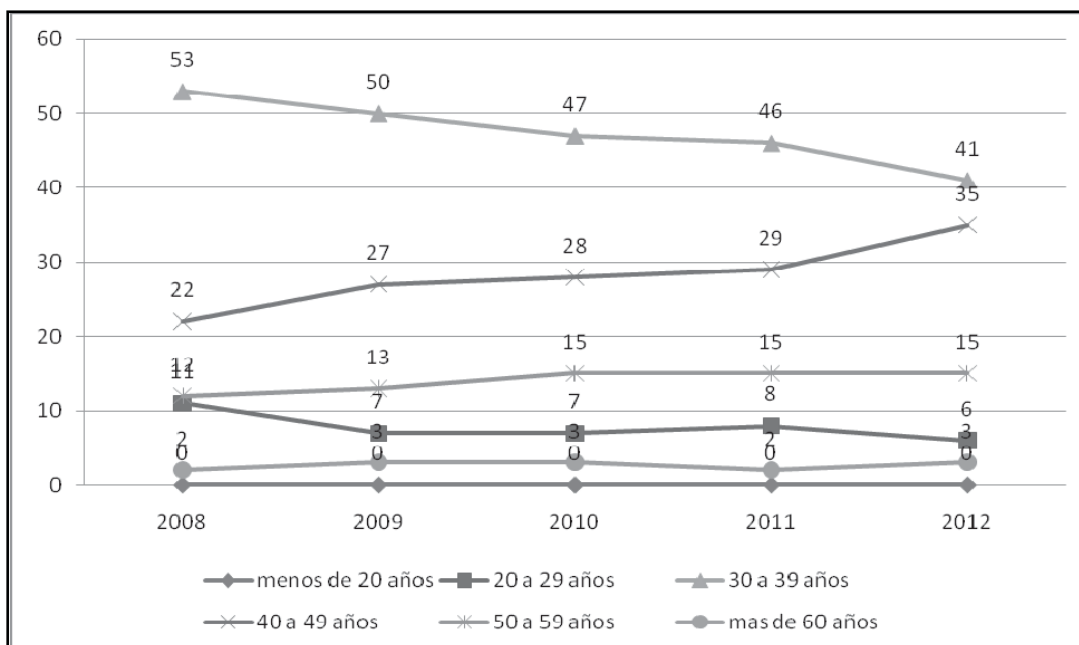
Grupo profesional ETAM en porcentaje



Grupo profesional de Movimiento



Evolución plantilla de mujeres por edad



4. Conclusiones

De cara al análisis de los datos cuantitativos es necesario enmarcarlos en el contexto económico y sociolaboral, actual y de los últimos años, del Sector del Automóvil.

Así, según datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, desde finales de la década de los noventa, el paro de mujeres registrado en el Sector de la Industria en general, donde se incluye específicamente el Sector de la Automoción, así como las demandas de empleo pendientes, han ido disminuyendo, incorporándose de manera progresiva un mayor volumen de mujeres a nuestro Sector. No obstante esta tónica ha cambiado en los últimos años a consecuencia de la situación económica y la tasa de desempleo de nuestro país.

Esta situación inicial de mayor empleo femenino en el sector, ha tenido su reflejo en los últimos años en los distintos centros de trabajo, potenciando la contratación de mujeres en todas las áreas a través de un refuerzo de sus políticas activas de empleo.

Así, los datos de plantilla desde el año 2008 y hasta el año 2012, incluidos en el apartado "Indicadores cuantitativos" de este Plan de Igualdad, reflejan la progresiva incorporación de las mujeres en los distintos centros de trabajo.

Sin embargo, a partir de 2011, en los datos globales de la evolución de la plantilla se aprecia como el porcentaje de mujeres de este año ha ascendido respecto del anterior, pasando de un 26 por 100 de mujeres del total del colectivo de personal al 28 por 100.

Se observa al mismo tiempo que la proporción se mantiene en el año 2012.

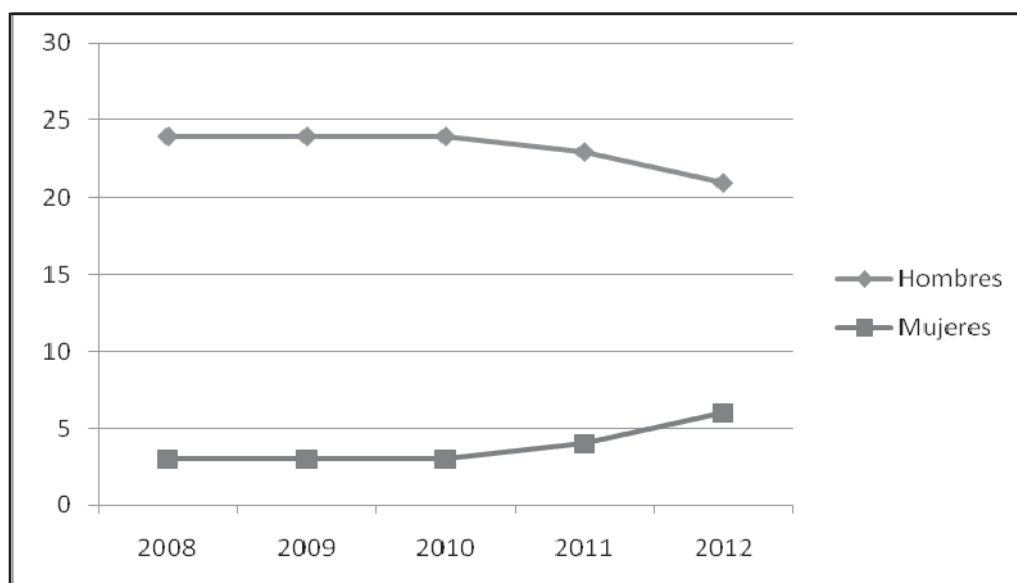
De la misma manera, el régimen salarial de la plantilla, analizado desde la perspectiva de género, reproduce la composición actual de la plantilla, no apreciándose la existencia de trato diferenciador alguno más allá de lo que pueda suponer salarialmente que los hombres tengan una antigüedad media más alta que las mujeres y niveles profesionales superiores a consecuencia de su propia antigüedad.

En lo que respecta a la evolución profesional de la plantilla, y de las mujeres en particular, es de destacar que el incremento de mujeres se realiza primordialmente y desde el año 2011 en los grupos profesionales de empleados, técnicos y administrativos.

En lo que respecta a las responsabilidades familiares de los trabajadores de los distintos centros de trabajo y el uso de los diferentes mecanismos de conciliación, se aprecia que estos todavía son asumidos mayoritariamente por las mujeres.

Por último, la composición de la Representación Legal de los Trabajadores del Centro refleja también la incorporación progresiva de las mujeres, ya que la mayoría de las Secciones Sindicales de los Centros de trabajo, han ido avanzando en su política igualitaria, incluyendo a las mujeres en los diferentes órganos de representación, alcanzando a la fecha más del 25 por 100 del total de la representación social.

II.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES E IGUALDAD DE GÉNERO

5. *Objetivos generales*

Tras el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos se extraen las líneas de actuación del presente Plan:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y de forma activa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Fortalecer y facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores de los centros de trabajo, fomentando la cultura de la corresponsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, integrando en el contenido del presente Plan de Igualdad el protocolo de actuación para estos casos.

6. *Planes de acción en materia de igualdad*6.1. *Contratación y promoción profesional.*

Aunque se observa una evolución en el porcentaje de la incorporación de las mujeres en los últimos años, lo cual significa una aproximación a una plantilla más equilibrada en términos globales de igualdad de género, sigue siendo necesario desarrollar acciones concretas en este campo de cara a fomentar la participación de las mujeres en áreas y especialidades técnicas, a día de hoy con menor presencia.

Asimismo, consecuencia de esa menor presencia de las mujeres en áreas técnicas y profesionales así, como de su incorporación tardía al mercado laboral, es también el menor porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo con mando sobre personas o en aquellos que se exigen conocimientos técnicos.

Con este objetivo se definen como medidas de actuación:

- Ofertas de empleo no discriminatorias: supresión de cualquier término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado por los potenciales candidatos como tal.
- Al objeto de incrementar la tasa de participación femenina, la Dirección de la Empresa fomenta la paridad en el total de las candidaturas presentadas así como las seleccionadas para la realización de las pruebas de acceso.

- Criterios de selección objetivos: Con el fin de garantizar la diversidad y el acceso al empleo en condiciones de igualdad, la Empresa analiza las candidaturas sobre la base de criterios tales como las competencias, la experiencia o la actitud profesional, siguiendo métodos objetivos de selección y de valoración de las aptitudes intelectuales y humanas de las personas.
- Criterios de selección: A igualdad de mérito y capacidad profesional para el desempeño del puesto de trabajo, se tendrá en cuenta de forma positiva el género subrepresentado.

6.2. Formación y promoción profesional.

Dentro del marco de las políticas y estrategias establecidas por la Empresa, la Formación es un eje estratégico para afrontar con éxito el reto de la mejora de la competitividad, al potenciar las competencias y profesionalidad del conjunto de los trabajadores y favorecer su adaptación a las evoluciones de la tecnología y de los medios.

Todo Plan de Formación ha de responder a las necesidades y objetivos prioritarios fijados por la Empresa, de forma que permita a los trabajadores tener las competencias necesarias para alcanzarlos, sin olvidar las necesidades de desarrollo profesional de los propios trabajadores.

El tipo de formación que se recibe, en la mayoría de las ocasiones, es formación relacionada con el puesto de trabajo, en donde la participación de mujeres y hombres es muy diferente. Por ello, con el propósito de favorecer la inclusión de mujeres en cursos para incrementar su polivalencia y versatilidad; fomentando, además, su desarrollo profesional, se definen como medidas de actuación:

- Formación en la política social e igualdad del Centro a todos los nuevos ingresos.
- Incrementar los contactos con las Escuelas y Facultades de estudios técnicos a fin de fomentar las candidaturas y hacer llegar las ofertas de empleo al género con menor presentación en el grupo y nivel de que se trate la oferta.
- En situaciones de excedencia, definir mecanismos que garanticen y faciliten la participación en procesos formativos, si la persona trabajadora así lo desea, y que sean compatibles con su situación.
- Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación diferenciado por género, a fin de obtener porcentajes desagregados de horas de formación y materias impartidas.
- Fomentar la participación de las mujeres en acciones de formación profesional, técnica, especialización, etcétera de cara a facilitar su promoción a categorías profesionales u oficios en los que estén infrarrepresentadas.

6.3. Condiciones de trabajo.

La situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, en las Entidades y centros de trabajo de “Gefco España, Sociedad Anónima”, es objeto de especial seguimiento y protección. De cara a mejorar las condiciones de trabajo de la mujer y salvaguardar su salud y seguridad se adoptan medidas normativamente previstas para estas situaciones complementadas con otras de ámbito interno.

En octubre de 2005 el Grupo PSA en España firmó un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, cuyo contenido se ratifica en el presente Plan, con el que se trata de conciliar su estado de gestación con sus obligaciones laborales, reglamentando aquellas actuaciones preventivas o paliativas que aseguren un desarrollo normal de su embarazo.

Una de las principales finalidades de dicho Acuerdo es progresar en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el medio laboral, adoptando medidas favorecedoras de la situación de maternidad, que se detallan a continuación:

- Disposición de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Sanitarios de los Centros y Entidades en el seguimiento, control y colaboración con la trabajadora en su situación de gestante.
- Proceso de adaptación de mujeres embarazadas, que realizan su actividad en los talleres de fabricación, a puestos de trabajo adecuados a la situación personal en cada momento.
- Proceso de actuación general para la declaración de situación de riesgo de embarazo definido con la Mutua de accidentes de trabajo, en función del área de trabajo específica.

- Fomentar la participación de los trabajadores en situación de baja por maternidad/paternidad en procesos formativos, siempre que la misma sea compatible con su situación.

6.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Del análisis de los datos cuantitativos, se extrae que mayoritariamente son las mujeres las que acceden a los distintos mecanismos de conciliación, cuando su porcentaje de representación respecto a los hombres es menor.

Por ello, de cara a fomentar la corresponsabilidad y la asunción equitativa de las responsabilidades familiares por ambos géneros, para tratar de evitar que estas medidas sean asumidas exclusivamente por mujeres, se formulan las siguientes acciones:

- Seguimiento de los mecanismos de conciliación diferenciados por género en la Comisión de Igualdad.
- Información a los trabajadores de los servicios sociales ofertados.
- Progresar en el seno de la Comisión de Igualdad en los actuales sistemas de conciliación familiar de cara a valorar otras alternativas que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional.

7. Comisión de igualdad de oportunidades

Se establece como uno de los planes de acción de este Plan de Igualdad a llevar a cabo en primer lugar la constitución de la Comisión de igualdad antes de haber transcurrido un mes desde la firma del Plan de Igualdad.

7.1. Indicadores y seguimiento.

Tener y manejar información referida a las personas desglosada por género es uno de los requisitos básicos para comenzar el trabajo a favor de la igualdad, pues su recopilación y análisis permite conocer la situación de una organización en materia de igualdad, además de poder ir midiendo los avances y los resultados de las acciones puestas en práctica por la Entidad a favor de la igualdad, tomando como referencia el indicador con el que se contaba antes de iniciar dichas acciones.

En el seno de la Comisión de Igualdad se realizará el seguimiento de los indicadores establecidos y de las acciones llevadas a cabo en el presente Plan con el propósito de valorar la consecución de los objetivos plasmados.

8. Víctimas de violencia de género

Además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Grupo PSA, en aplicación de su política de alcanzar un desarrollo socialmente sostenible y en cumplimiento de Acuerdos ya suscritos con las organizaciones sindicales presentes en el mismo (Acuerdo de Igualdad Hombre y Mujer), confirmó su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género mediante la suscripción del “Acuerdo de desarrollo de la LO de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

Una de las principales finalidades de dicho Acuerdo es adecuar el contenido de la Ley Orgánica a la realidad de la organización de Gefco en España, ejecutando los derechos regulados en aquella. Así, se confirma el compromiso con las mujeres víctimas de violencia de género mediante el apoyo e implementación de las siguientes medidas orientadas a facilitar el derecho a su protección y a la asistencia social integral:

- Reordenación del tiempo de trabajo, en relación a las posibilidades que incorpora la norma y los sistemas de trabajo de la Empresa, como: elección del turno, de entre los existentes, que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar, optar por el horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades o disponer de un horario flexible, siempre que este se ajuste a sus necesidades y se practique en el servicio al que esté adscrita.
- Posibilidad de realizar el trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Fijación del período vacacional en fechas específicas.
- Disfrute de los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- Posibilidad de recolocación en otra Empresa del Grupo.

- Asistencia y beneficios sociales.
- Complemento de las prestaciones legales que correspondan hasta cubrir el nivel ordinario de retribución en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de violencia de género ejercida contra una trabajadora.

Además de las acciones contempladas en dicho Acuerdo, en el marco del presente Plan de Igualdad y con el compromiso de todos los Centros de Trabajo con el problema social que la violencia de género supone, para la sociedad de hoy en día, se proponen como acciones complementarias a las ya expuestas las siguientes:

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán prioridad en la concesión de anticipos.
- Los servicios médicos y el departamento social orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, cuantos procedimientos y actuaciones procedan desde el punto de vista psicológico o curativo.

9. *Procedimiento de actuación en caso de contravención de los derechos humanos y del acoso*

“Gefco España, Sociedad Anónima”, prohíbe y no permite, en la medida en que sean de su conocimiento, prácticas discriminatorias de cualquier tipo. Estas acciones serán objeto de la sanción procedente dentro de la normativa laboral.

En tal sentido, en el año 2008 el Grupo PSA en España creó junto con la Representación Legal de los Trabajadores un Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso, que conllevó además el nombramiento de un Responsable de Igualdad España, que tiene como labor fundamental la salvaguarda de las políticas de igualdad en el Grupo, y la intervención en supuestos de actuación en casos de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso.

Dicho procedimiento, fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas, se integra en el presente Plan de Igualdad pasando a formar parte del mismo.

En coherencia con el compromiso del Grupo PSA, dicho procedimiento desarrolla líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la Igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos.

ANEXO

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL ACOSO

El Código Ético del Grupo PSA Peugeot Citroën, como elemento orientador superior del buen gobierno del Grupo, contiene un claro e indubitado posicionamiento respecto a la defensa y acatamiento de la organización como tal y de cada uno de sus componentes frente a los Derechos Humanos entendidos como valores superiores a promover y fomentar en toda sociedad.

Con la adhesión del Grupo a Global Compact y la firma y posterior ratificación del Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo PSA Peugeot Citroën por todas las organizaciones sindicales presentes en el mismo, se configura una posición del Grupo comprometida en la defensa activa de los Derechos Humanos.

Con el presente procedimiento se quiere por parte de “Gefco España, Sociedad Anónima”, materializar dicho compromiso indicando a la jerarquía y a todos los trabajadores las líneas de actuación concretas para detectar y prevenir actuaciones contrarias a la política del Grupo y que puedan suponer contravención, en contra o no de la legislación vigente, pero en todo caso opuestas, a las directrices emanadas de las más altas instancias directivas y formalizadas, al menos, en los ya mencionados documentos.

La inmediatez, la confidencialidad y la eficacia son las notas diferenciadoras de este procedimiento. El procedimiento informativo que se realice no obedecerá a un mandato cerrado sino que, caso a caso, se adaptará a las circunstancias de la investigación y al objetivo de la misma, quedando el Instructor en libertad procedimental y con iniciativa suficiente para dirigir la instrucción.

Objeto del procedimiento

En coherencia con el compromiso del Grupo y de las Direcciones de sus centros y entidades, en el presente procedimiento se desarrollan líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la Igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos en el seno del Grupo.

A efectos del presente procedimiento, podrán ser objeto de denuncia aquellas actuaciones concretas y personales que impliquen acoso o trasgresión de los Derechos Humanos.

Es un procedimiento fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas. Está basado en una investigación o expediente informativo, si así se acordase, impulsado por un tercero, que determinará los hechos relevantes con respecto al objeto de la denuncia, identificará las personas que puedan aportar elementos de esclarecimiento, plasmará por escrito el conjunto de actuaciones y trasladará sus conclusiones a la Dirección.

Canales de la denuncia

Las personas denunciantes podrán formular su denuncia ante la Dirección o el Responsable de Recursos Humanos de su centro o entidad, ante su superior jerárquico o ante la persona designada por la Dirección como Responsable de Igualdad.

Asimismo, también se podrá realizar ante la RLT.

El receptor de la denuncia dará traslado de ella a la Dirección de la Empresa.

Procedimiento de actuación

Los hechos objeto de la investigación pueden tener diferente procedencia. A título indicativo:

- El trabajador afectado.
- El entorno laboral.
- Los compañeros de trabajo.
- El entorno social o familiar del trabajador afectado.
- La entrevista de gestión.
- RLT.

La denuncia ha de formularse por escrito y estar firmada, al menos, por una persona, con descripción de los hechos y demás indicaciones conducentes a una mejor investigación y valoración de los mismos.

Una vez recibida la denuncia por la Dirección de la Empresa previo acuse de recibo, la remitirá de inmediato al Responsable de Igualdad en España quien se hará cargo de la instrucción del expediente.

Expediente informativo

Recibida la denuncia por el Responsable de Igualdad, este la pondrá de inmediato en conocimiento del denunciante o denunciantes y del denunciado, si lo hubiese, por escrito con acuse de recibo a fin de que quede constancia de tal extremo.

El Responsable de Igualdad, por razones de eficacia y de conocimiento de la organización de la empresa, podrá designar en el centro o entidad de que se trate un asistente técnico con los cometidos que expresamente le indique.

Por regla general, el instructor:

- Identificará los hechos.
- Identificará a testigos o terceros interesados.
- Estudiará el entorno laboral del denunciado y denunciante.
- Evaluará las consecuencias.
- Solicitará la documentación que estime pertinente, etcétera.

En fin, con total autonomía y con criterios de razonabilidad examinará los extremos que considere oportunos, convocará a testigos y terceros, evaluará con libertad e independencia la situación, dando especial audiencia a la víctima de los actos investigados.

De cada audiencia o actividad levantará testimonio. Dichos testimonios, con la demás documentación solicitada, constituirán el expediente informativo que será acompañado de la propia valoración del instructor y de sus conclusiones o propuestas sobre el caso.

Todo ello será elevado a la Dirección de la Empresa. Por regla general, entre el inicio y la conclusión del expediente no deberá mediar más de una semana y en ningún caso deberá sobrepasar un mes.

Garantía de confidencialidad

Todos los intervinientes, por una u otra razón, en el expediente informativo serán advertidos por el instructor sobre este extremo.

En aras del aseguramiento de la confidencialidad, no se proporcionará documentación a las partes ni a terceros durante la tramitación del expediente. La petición de documentación, de testimonios o cualquier otra actuación se hará a través de un escrito en sobre cerrado dirigido nominalmente a la persona interesada con acuse de recibo personal.

Garantía de la indemnidad

La Dirección de la Empresa garantizará a la víctima, al denunciante y a las demás personas llamadas al expediente la salvaguarda de cualquier acción o decisión contra sus derechos individuales o profesionales derivada de tal participación. Asimismo, cualquier denuncia de mala fe y que no pueda ser objeto de un mínimo resultado probatorio podrá constituir falta laboral con las consecuencias disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades en otros órdenes jurisdiccionales que puedan ser instadas por el o los interesados.

Conclusiones del expediente

Una vez concluido el expediente y elevado a la Dirección de la Empresa, esta tomará la decisión que corresponda tanto si los hechos constituyen contravención legal como si así no fuese, tomando las medidas disciplinarias u organizativas que procedan en función del expediente y comunicándolas, en especial, al denunciado y al denunciante.

Intervención de la RLT

La Representación legal de los trabajadores será informada del expediente a su finalización, así como de las medidas adoptadas por la empresa. Tal información podrá ser complementada con otros extremos en la medida en que la víctima de los hechos denunciados lo autorice por escrito.

Archivo del expediente

El conjunto documental del expediente informativo será custodiado por la Empresa en su totalidad, quedando a disposición, de ser requerido, de Juzgados y Tribunales, así como de la Inspección de Trabajo.

Concurrencia de investigaciones

El procedimiento informativo aquí descrito es compatible y puede ser coetáneo con el que en su caso pueda ser iniciado por la jurisdicción ordinaria o en vía administrativa.

Publicidad del procedimiento

“Gefco España, Sociedad Anónima”, en todos sus centros difundirá este procedimiento a través de los canales de comunicación habituales.

Acciones formativas

“Gefco España, Sociedad Anónima”, promoverá acciones formativas en materia de igualdad, no discriminación y defensa de los Derechos Humanos entre toda su plantilla, especialmente entre aquellos que son responsables de grupos de trabajo.

Ayuda psicológica

“Gefco España, Sociedad Anónima”, podrá poner a disposición de los afectados por las conductas aquí descritas, asistenta médica y psicológica si así es requerida por los interesados y en la medida en que lo permitan los medios existentes.

(03/1.817/15)

