

ACORD DE GESTIÓ DE LA DIVERSITAT A L'EMPRESA ESCORXADOR DE GIRONA

Reunits a Girona, a les 11 h del dia 20 de maig de 2008, a les instal·lacions de l'empresa, d'una part el Sr. Josep Maria Puigbert Matò, en representació d'**ESCORXADOR DE GIRONA**, i de l'altra, el Sr. Alfonso Juan Ventura, delegat de personal de CCOO, i el Sr. Rafael Rizos Callejas i el Sr. Antonio Córcoles Gallo, de la Federació Agroalimentària de CCOO de Catalunya, i sobre la base del nostre ordenament jurídic que recull la igualtat d'obligacions i drets dels treballadors i treballadores, tant nacionals com estrangers

CONSTATEN:

Des de sempre, la immigració ha estat un motor de canvi i innovació de la societat catalana. Avui el fet migratori ja forma part de la nostra vida quotidiana i a hores d'ara ningú no posa en qüestió que la immigració és una realitat estructural de la nostra societat. Catalunya, amb 860.575 residents, es manté com la comunitat autònoma amb més residents estrangers de l'Estat espanyol. Aquests representen el 21,62 % del conjunt d'Espanya.

L'enquesta industrial de l'INE xifrava al 2004 en 25.600 les persones ocupades a la indústria càrnia a Catalunya i en 27.400 al 2005. L'ocupació al sector carni català segueix la seva projecció ascendent ja des de 1998 amb unes taxes de creixement interanuals situades entre el 2 % i el 6% en funció de l'any .

El creixement experimentat en l'ocupació any rere any del sector carni es deu a la incorporació massiva de treballadors estrangers. De fet, en una gran quantitat d'empreses s'arriba al 50% de la plantilla formada per treballadors estrangers.

L'OBJECTIU d'aquest acord de gestió de la diversitat a l'empresa és:

- Integrar els treballadors i treballadores estrangers en una situació d'igualtat efectiva i de no discriminació.
- Augmentar i millorar la competitivitat de l'empresa per mitjà d'una gestió dels recursos humans adaptada a la realitat d'origen de les plantilles.
- Facilitar la integració social i laboral dels treballadors i treballadores estrangers i el manteniment de la cohesió social.
- Millorar la qualificació i capacitació professional dels treballadors estrangers salvaguardant els seus drets personals com un factor positiu per al propi desenvolupament empresarial.

I sobre la base de la directiva 43/2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones i la Llei 62/2003 i l'exercici de llibertat de la negociació col·lectiva **ACORDEN:**

1.- Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir proves i criteris objectius en relació amb els requeriments del lloc de treball, de manera que en els perfils exigits no influeixi la cultura de procedència, l'origen o les creences de la persona.

2.-L'adopció d'un pla de gestió de la diversitat integrat per les següents mesures:

2.1 Pla d'acollida a l'empresa que inclogui el coneixement de l'organització empresarial, dels processos de treball i el contingut tecnològic dels llocs de treball a cobrir, així com legislació laboral bàsica, conveni del sector, relacions laborals i drets de ciutadania del nostre país.

2.2 Ajuda i assessorament dels treballadors i treballadores estrangers en el primer moment per conèixer les necessitats i els problemes més immediats i canalitzar-los als àmbits corresponents: educació, sanitat, habitatge, assessorament jurídic del Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE). A tal efecte, es nomenarà un responsable de l'empresa i un altre de la representació sindical encarregats de fer-ho efectiu.

2.3 Les mateixes persones poden exercir de mediadors en la prevenció o la solució de conflictes de convivència. El pla general ha de prevenir la generació d'àmbits de segregació i afavorir activitats culturals, esportives, socials, etc. que promoguin la convivència i el coneixement mutu.

2.4 Impartició d'un mòdul formatiu per a quadres d'empresa en relació amb la gestió de la diversitat i la no discriminació amb l'objectiu de dotar-los dels recursos necessaris per donar resposta a la nova realitat social.

2.5 Establiment d'un pla de formació lingüística que garanteixi la formació i el coneixement de la llengua catalana. En aquest sentit, es poden concertar col·laboracions amb les diverses administracions públiques per garantir una formació de qualitat (com ara el Consorci per a la Normalització Lingüística) i per promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres a les llengües més habituals en l'empresa: conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos...

2.6 Anàlisi de les necessitats específiques en matèria de formació professional -i molt especialment, en relació amb la formació en prevenció de riscos- i establiment de les mesures per donar-li resposta

2.7 Utilització de la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per possibilitar calendaris de treball que permetin la conciliació del temps de treball i del personal, en relació amb la conciliació família i treball o la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors.

Aquesta flexibilitat no ha de comportar la reducció del còmput d'hores anuals de treball.

2.8 Ampliació de permisos, combinant retribuïts i no retribuïts, per adequar-los a les circumstàncies geogràfiques i els mitjans de desplaçament.

Les propostes s'han d'adaptar a l'organització del treball i a les necessitats de la producció. En aquests supòsits, es concretaran les alternatives més adequades.

2.9 Anàlisi i avaluació de forma periòdica, ordinàriament una vegada a l'any, del desenvolupament concret del pla de gestió de la diversitat. Aquesta avaluació permetrà revisar i reorientar els aspectes del pla que no hagin tingut un correcte funcionament.

2.10 Anàlisi de la mobilitat dels treballadors i treballadores i els problemes específics de l'acreditació del permís de conduir de les persones immigrades. Sempre es triaran les solucions més sostenibles.

2.11 Ambdues parts sol·liciten la intervenció i col·laboració del Tribunal Laboral de Catalunya o les administracions corresponents per prevenir i solucionar divergències.

3. El present pla de gestió de la diversitat constitueix en opinió de les parts signants una bona pràctica en l'àmbit de les relacions laborals, al mateix temps que un exercici concret de responsabilitat social en l'empresa. Com a tal les parts gestionaran la seva difusió pública i la seva incorporació als registres diversos de Responsabilitat Social .

Per l'empresa

Per la representació sindical

Josep Maria Puigbert

Alfonso Juan Ventura
CCOO

Per la Federació Agroalimentària CCOO Catalunya

Rafael Rizos Callejas

Antonio Córcoles Gallo