



BIEN-ÊTRE DES FEMMES CHEZ XPO

ÉTUDE DE CAS SUR L'IMPACT DES
PRÉJUGÉS SEXISTES POUR LES
TRAVAILLEUSES QUI MANUTENTIONNENT
DES PRODUITS AMAZON SUR LE SITE
ALOVERA II DE XPO LOGISTICS À
GUADALAJARA (ESPAGNE).

PAR SARAH FINKE ET VERONICA SILVEIRA

Bien-être des femmes chez XPO : Étude de cas sur l'impact des préjugés sexistes pour les travailleuses qui manutentionnent des produits Amazon sur le site Alovera II de XPO Logistics à Guadalajara (Espagne).

Par Sarah Finke et Verónica Silveira

Méthodologie

1. Ce rapport s'inscrit dans le cadre de l'enquête syndicale sur les questions de genre au sein de XPO Logistics. Ses informations proviennent de diverses sources publiques, ainsi que de rapports et documents fournis par la *Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FeSMC)* de l'*Union General de Trabajadores (UGT)*, qui représente la majorité des effectifs de XPO en Espagne. En avril 2018, les auteures de ce rapport ont rencontré individuellement à Madrid des travailleuses et travailleurs dont l'anonymat a été préservé pour des raisons de confidentialité.
2. *Sarah Finke* est actuellement Coordinatrice des politiques de l'ITF, dont elle était auparavant la Responsable des femmes. *Verónica Silveira* est la Responsable des questions d'égalité de la FeSMC de l'UGT, et est chargée du programme d'action syndicale de cette fédération (*acción sindical*).

Contexte

La société XPO Logistics, Inc. figure dans le top 10 des fournisseurs mondiaux de services logistiques de pointe pour les chaînes d'approvisionnement des plus grandes enseignes internationales. Elle se présente comme un réseau hautement intégré de personnels, technologies et actifs physiques dans 34 pays, avec plus de 89 000 salarié(e)s sur 1 431 sites. XPO utilise son réseau pour aider plus de 50 000 clients à manutentionner plus efficacement leurs marchandises tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. La société s'articule en deux grands segments, transport et logistique, et dans ceux-ci, ses activités sont très diversifiées selon les régions géographiques, les secteurs verticaux et les types de services. Son siège se situe à Greenwich, dans le Connecticut, aux États-Unis, et son siège européen se trouve à Lyon, en France. La société conduit la majeure partie de ses activités européennes au travers de sa filiale XPO Logistics Europe SA, dont elle détient 86,25% des parts (Source : XPO Logistics).

3. À première vue, XPO Logistics Europe semble prendre la responsabilité sociale très au sérieux, et notamment les droits liés à l'emploi et aux questions de genre inscrits dans le Pacte mondial des Nations Unies. « XPO est fière de figurer parmi les signataires du Pacte mondial des Nations Unies, la principale initiative mondiale en matière de responsabilité d'entreprise. Par le soutien apporté aux dix principes du Pacte, XPO s'est engagée à agir en faveur des droits de l'homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption » indique son site Internet¹. XPO Logistics Europe a publié des données d'emploi hommes-femmes valables pour toute l'Europe, autrement dit non ventilées par pays.²
4. Le marché espagnol est important pour cette multinationale. Son rapport du quatrième trimestre 2017 insiste sur la croissance de revenus de 7,2% pour l'Espagne : « En Europe, la croissance de la logistique contractuelle a été dopée par une très bonne haute saison pour le commerce en ligne, en particulier au Royaume-Uni et en Espagne. »³
5. Le siège de XPO en Espagne se trouve à Santander, dans le nord du pays. Le groupe compte des sites partout en Espagne, notamment à Alovera et Cabanillas del Campo, dans la région centrale de Guadalajara, près de Madrid. Une carte des sites XPO en Espagne figure à l'**Annexe 29**. Au total, on dénombre sept sites importants dans la région du centre : trois entrepôts consacrés au commerce en ligne pour de grandes enseignes comme Zara et Amazon, et trois centres de stockage multi-température exploités par Salvesen Logistics, société détenue à 50% par Danone et XPO Logistics.
6. XPO Logistics a de grandes ambitions pour le centre de l'Espagne. Elle a l'intention d'ouvrir un nouveau site à Marchamalo, dans la province de

¹ XPO Logistics *Responsabilité sociale d'entreprise* Voir aussi **Annexe 1**

² Selon le rapport annuel 2017 de XPO Logistics Europe, la proportion de femmes dans la société est de 24,4%, soit plus que la moyenne sectorielle selon XPO. La proportion de femmes aux postes de direction est de 31,9%. La proportion de femmes par catégories professionnelles et par unité commerciale révèle un taux élevé de ségrégation professionnelle, en particulier à la conduite et à la manutention. En moyenne, les femmes gagnent 17 % de moins que les hommes, toutes catégories professionnelles confondues.

³ *XPO Logistics Announces Fourth Quarter and Full Year 2017 Results* Voir aussi **Annexe 2**.

Guadalajara, pour le géant du textile Inditex (qui possède Zara), d'une surface de 60 000 mètres carrés conçus comme une plateforme multimodale, laquelle créerait 3 200 emplois⁴. L'Espagne connaît un taux de chômage de 16,4% (contre 4,1% pour les États-Unis, décembre 2017).

7. Cependant, les tensions entre personnel et direction sont constantes à Alovera depuis le rachat par XPO Logistics de Norbert Dentressangle en avril 2015. Les réductions de coûts affectent considérablement le quotidien des travailleuses et travailleurs et sont exacerbées par le nouveau style de management. Le personnel se plaint, et ce sont les inquiétudes qu'ils ont exprimé qui ont motivé l'élaboration de ce rapport. Un travailleur nous a expliqué que depuis le rachat :

*« Les choses vont de plus en plus mal. Il n'y a que les chiffres qui comptent. Depuis le nombre de palettes que vous manutentionnez jusqu'à ce que vous rapportez à la société. Et si vos objectifs ne sont pas remplis, les objectifs qu'on vous a imposés, c'en est fini pour vous. Et c'est comme ça depuis le rachat par XPO. »*⁵

8. Outre l'intensification des rythmes et la précarisation, les conditions de travail sont également revues à la baisse. La fédération syndicale FeSMC UGT – qui fait partie de l'une des deux grandes fédérations syndicales espagnoles – a convoqué une grève de trois jours des personnels de la logistique de Guadalajara du 14 au 16 décembre 2015. La situation s'est envenimée quand XPO Logistics, entre autres, a refusé d'accepter les conditions de la convention collective régionale proposées par les syndicats et les employeurs, et plus précisément les augmentations salariales, les congés pour convenance personnelle et les pauses rémunérées⁶. 90% des 8 000 travailleuses et travailleurs de la logistique ont participé à l'action, et la grève s'est achevée après un accord survenu le 16 décembre.⁷ La population locale a grandement soutenu les grévistes.⁸

⁴ Cadena Ser 19/10/2017 *XPO Logistics creará más de 3.000 empleos en Marchamalo en un año* Voir aussi **Annexe 3**

⁵ Entretien avec les auteurs

⁶ El Vigia 15/12/2015 *Las negociaciones entre XPO Logistics y los sindicatos acaban en una convocatoria de huelga en Guadalajara* Voir aussi **Annexe 4**

⁷ Todo Transporte 16/12/2014 *Desconvocada la huelga en el sector logístico de Guadalajara tras el acuerdo entre UGT y patronal* Voir aussi **Annexe 5**

9. En mai 2016, les médias espagnols ont largement relayé les 3 semaines de grève de la faim du chauffeur Jesus Abad Perez, qui protestait contre sa catégorisation en tant que chauffeur « indépendant » auprès de XPO. Celui-ci a expliqué qu'il était rémunéré au kilomètre et devait payer de sa poche la location du camion, l'assurance, le carburant, les péages et d'autres frais via la coopérative à laquelle il appartenait, alors qu'en fait, il n'était pas réellement indépendant puisque XPO était son seul client. Il a déclaré :

*« Le mois dernier, j'ai gagné 1 400 euros. Je dois vivre de ce qu'il en reste après déduction de tous mes frais. »*⁹

10. Cette couverture médiatique doit avoir suscité un grand intérêt, car quand un routier français a lui aussi mené une grève de la faim en janvier de cette année, la presse espagnole s'en est également fait l'écho.¹⁰

Les questions de genre en Espagne

11. Cependant, XPO Logistics attire surtout les critiques en Espagne pour son traitement des femmes. Le 8 mars 2018, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, les syndicats espagnols UGT et CC.OO. ont soutenu la « grève féministe » convoquée par les organisations de femmes. Les salariées XPO de Guadalajara ont manifesté en force (voir photos à l'**Annexe 29**) ; il était manifeste que ce sujet leur tenait à cœur.
12. Même si les Espagnoles sont toujours en charge de la majeure partie des soins apportés bénévolement aux personnes, et que les femmes gagnent en moyenne 23% de moins que les hommes¹¹, la participation des femmes au marché du travail est en constante augmentation depuis les années 90 (elle s'élevait à 53,6% en

⁸ Change.org *Trabajadores de XPO LOGISTICS, centros de trabajo de ZARA y AMAZON de Alovera, Guadalajara* Voir aussi **Annexe 6**

⁹ El Diario 19/05/2016 *18 días en huelga de hambre contra los "falsos autónomos"* Voir aussi **Annexe 7**

¹⁰ Diario de Transporte 14/05/2018 *Un camionero de XPO Logistics en huelga de hambre para denunciar el acoso laboral* Voir aussi **Annexe 8**

¹¹ El País 13/02/2018 *The gender no-pay gap: Women in Spain do twice as much unpaid work as men* Voir aussi **Annexe 9**

2016). La représentation parlementaire des femmes s'est stabilisée autour de 36% depuis 2004, et les politiques d'égalité se sont progressivement institutionnalisées et renforcées.¹² Cependant, le taux de chômage des femmes demeure plus élevé que celui des hommes, et les femmes représentent près de 70% des temps partiels (INE, 2013).

13. La violence sexiste demeure palpable et courante. En 2016, elle a causé la mort de 44 femmes, et les activistes¹³ estiment que le gouvernement espagnol devrait se montrer plus ferme et prendre des mesures pour prévenir et sanctionner ces crimes. Ces affaires font souvent la une des journaux. Il est largement reconnu que le harcèlement sexuel est une forme de violence sexiste, et que les sévices psychologiques relèvent de celle-ci. Selon les statistiques du Ministère du Travail rapportées par l'UGT, 2 484 femmes ont été victimes de harcèlement sexuel entre 2008 et 2015, et les amendes infligées aux entreprises ont totalisé 237 748 EUR pour la période.

14. Le gouvernement espagnol a pris des mesures pour remédier aux inégalités hommes-femmes, même si la crise économique en ralentit quelque peu les avancées. Son *Plan stratégique pour l'égalité des chances 2014-2016* reconnaît que :

« Les avancées obtenues par les femmes dans l'éducation (58,56% des détenteurs d'un diplôme universitaire sont des femmes) ne se reflètent pas encore pleinement sur les lieux de travail, et des inégalités patentées subsistent entre hommes et femmes concernant l'accès au marché du travail, la conservation de l'emploi et les conditions de travail. L'écart salarial est particulièrement tenace et complexe. Il est essentiel de remédier efficacement à ces inégalités pour avancer vers un modèle de société plus juste, une meilleure cohésion sociale et une économie plus forte, plus productive et plus compétitive. Il est dès lors prioritaire d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes pour l'accès au marché du travail, la conservation de l'emploi et les conditions de travail, ainsi que pour l'entrepreneuriat. »

¹² DG des politiques internes du Parlement européen : *Gender Equality Policies in Spain* Voir aussi **Annexe 10**

¹³ El País, 23/03/2018 *Pour la Journée internationale des femmes connaît un si grand succès en Espagne* Voir aussi **Annexe 11**

Les questions de genre au sein de XPO

15. Comme toutes les grandes sociétés en Espagne, XPO est tenue par la loi de mettre en place un Plan pour l'égalité hommes-femmes. Ce plan doit aborder des aspects tels que l'égalité d'accès au travail, les congés pour responsabilités familiales et le harcèlement sexuel, et doivent fournir des données d'emploi ventilées pour chaque axe du plan¹⁴. XPO n'a ni actualisé ni mis en œuvre son Plan pour l'égalité (voir **Annexe 13**), ni mis en place de mécanismes de suivi, depuis le rachat de Norbert Dentressangle. Elle n'a pas non plus mis en place de « Commission pour l'égalité hommes-femmes », entre autres, alors que celle-ci est pourtant mentionnée dans le Plan. Bien entendu, la FeSMC UGT assure le suivi à ce sujet ; voir **Annexe 14**.

16. Une nouvelle loi pourrait bientôt faire évoluer les choses. En février 2018, les médias espagnols ont signalé que le *Plan stratégique pour l'égalité des chances 2018-2020* introduirait vraisemblablement des mesures plus strictes visant à combler l'écart salarial entre hommes et femmes. Les nouvelles règles envisagées renforceraient les procédures existantes car les entreprises seraient obligées de ventiler les salaires par sexe et de soumettre leur plan pour l'égalité hommes-femmes auprès des autorités, ce à quoi elles ne sont pas tenues actuellement¹⁵.

Discrimination en matière de promotion chez XPO

« Nous avons pour objectif de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes exerçant des fonctions équivalentes, notamment en suivant cet indicateur de plus près dans le cadre des cycles d'évaluation salariale. » Synthèse annuelle des activités de XPO liées au Pacte mondial des Nations Unies¹⁶

17. Le site logistique Alovera II de Guadalajara, dont Amazon est le client principal, compte environ 230 employés directs sous contrats permanent ou temporaire, auxquels s'ajoutent des intérimaires. En moyenne, les intérimaires représentent

¹⁴ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS* Voir aussi **Annexe 15**

¹⁵ *PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2018 - 2021* Voir aussi **Annexe 16**

¹⁶ *Engagement au respect des principes Pacte mondial des Nations Unies en Europe, Communication sur les progrès* Voir aussi **Annexe 17**

environ 67% des effectifs totaux¹⁷. Concernant les employés directs, le site compterait 150 hommes et 80 femmes. La plupart des représentants syndicaux au comité d'entreprise sont des femmes (6 sur un total de 8).

18. XPO classe les travailleurs d'Alovera II en catégories : « ordinaires » ou « spécialistes ». Les travailleurs « ordinaires » se chargent des tâches les moins qualifiées ; chez XPO, ils constituent la majeure partie de la main-d'œuvre. Les « spécialistes » manipulent généralement les engins. Les chefs d'équipe sont majoritairement des « spécialistes » touchant une prime pour leurs fonctions d'encadrement. Des superviseurs encadrent les chefs d'équipe.
19. Seule une femme est « spécialiste ». À notre connaissance, elle a été engagée comme telle dès le départ. On ne dénombre que deux femmes parmi les 18 chefs d'équipe, et une seule parmi les quatre superviseurs. Vu ces déséquilibres, l'écart salarial entre hommes et femmes est plus que probablement considérable – mais nous ne pouvons pas le calculer précisément sans statistiques de l'entreprise. Puisque XPO Logistics ne publie pas de chiffres ventilés par sexe pour ses salariés en Espagne, nous ne savons pas grand-chose de la répartition hommes-femmes de son personnel, tant au niveau national qu'aux niveaux régionaux ou locaux.
20. En revanche, nous savons que l'écart salarial est réel, et qu'il influe sur les perspectives de promotion hiérarchique. Les entretiens menés auprès de femmes et d'hommes révèlent une institutionnalisation de la non-reconnaissance des compétences et responsabilités. Beaucoup de travailleurs « ordinaires » exécutent des fonctions de supervision, administratives ou autres pour lesquelles ils ne touchent aucune rémunération supplémentaire. La FeSMC UGT explique :
- « Dans la majorité des entreprises de logistique, les travailleurs sont promus automatiquement après trois ans. On considère qu'au terme de ces trois années, ils ont gagné en expérience, et qu'à ce titre, ils doivent toucher une rémunération supplémentaire. »*

¹⁷ Rapport interne sur les conditions de travail chez XPO Logistics Espagne, Verónica Silveira FeSMC UGT.

« XPO exige une polyvalence de ses équipes pour qu'elles puissent accomplir toutes les fonctions, mais les rétribue comme de simples débutants. En résumé, on travaille de plus en plus et on gagne en expérience spécialisée, mais on ne gagne pas plus. »¹⁸

21. Il apparaît aussi clairement que XPO est bien consciente que la manipulation des machines requiert des compétences spécialisées méritant reconnaissance, tout en ignorant d'autres qualifications et expériences au détriment de ses salariées.

Comme l'a exprimé l'une d'elles :

« On nous demande de nous charger de gros volumes de travail, de superviser de nouveaux collègues ou d'encadrer de petites équipes, mais au final, nous ne sommes que des employées ordinaires qui assument des responsabilités et fonctions non officialisées. Nous en avons parlé à la direction, en expliquant que les promotions ne devraient pas concerner que ceux qui savent comment utiliser les machines, mais aussi les personnes comme nous qui se sont spécialisées à de nombreux postes et sont polyvalentes. »

22. La catégorie « spécialistes » est une question de statut et de reconnaissance, mais aussi de rémunération. Dans le même temps, la dynamique de responsabilités et de compétences non reconnues influe directement sur les disparités salariales entre hommes et femmes pour un même travail. Une travailleuse « ordinaire » d'une quarantaine d'années, depuis quatre ans dans l'entreprise, a expliqué :

« J'ai été formée à la conduite de chariot-élévateur par la société. Je transportais des marchandises dans la zone emballage. Maintenant, je suis dans le département de la gestion du stock. Je dois conduire un chariot-élévateur pour sortir les palettes et compter les marchandises, mais je ne suis pas payée pour ces tâches. J'ai suivi la formation, mais l'entreprise ne me reconnaît pas comme 'spécialiste'. »

« Il y a 6 mois, avec plusieurs collègues, nous nous sommes renseignés aux ressources humaines, qui nous ont dit que nous devions exercer ces fonctions pendant un temps déterminé et utiliser la machine couramment, et que dans six mois, ils envisageraient de nous passer dans la catégorie 'spécialistes'. »

« Puis, il y a une semaine, les catégories ont été revues, et ils ont accordé une augmentation à 14 personnes... que des hommes. Plusieurs femmes, dont moi, utilisent le chariot-élévateur dans les rayons ou pour transporter des marchandises ou faire l'inventaire, mais la promotion n'a concerné aucune

¹⁸ Rapport interne sur les conditions de travail chez XPO Logistics Espagne, Verónica Silveira FeSMC UGT.

d'entre nous. Nous faisons le même travail que les hommes, dans les mêmes conditions, et les hommes gagnent tout simplement plus que les femmes. »¹⁹

23. En mai 2018, après nos entretiens, 41 membres du personnel ont été promus, dont seulement une femme ; la question du comité syndical à propos des critères de promotion est jointe à l'**Annexe 18**.

24. L'**Annexe 19a** présente la fiche de salaire d'une travailleuse qui effectue le travail d'un spécialiste sans la rémunération qui l'accompagne. Son travail est exactement le même que celui de l'homme dont la fiche de salaire est présentée à l'**Annexe 19b**. Celui-ci est catégorisé « spécialiste », avec un différentiel salarial d'un peu moins de 13 euros par mois (voir « Plus Convenio »). Cette différence peut sembler dérisoire, mais ces petites sommes mises bout à bout sont substantielles sur une année.

Discrimination envers les femmes et les familles

25. Le droit à des horaires réduits pour responsabilités familiales est inscrit dans la loi en Espagne.²⁰ Cependant, il est prouvé que les femmes qui font ce choix voient se réduire leurs perspectives de promotion. Une mère l'a expliqué sans détours :

« Les problèmes ont commencé quand j'ai demandé à travailler à temps partiel. J'ai toujours travaillé consciencieusement, j'étais une employée dévouée qui ne ménageait pas ses efforts, et je n'étais jamais absente. Je demandais toujours à suivre des formations et je voulais monter dans la hiérarchie, mais on me répondait au début que ce n'était pas possible parce que j'avais la productivité de deux personnes, mais que peu à peu, j'y arriverais. Ensuite, pour raisons personnelles, j'ai opté pour un temps partiel, et c'est là qu'ils m'ont dit que si je voulais un meilleur poste ou suivre une formation, je devais travailler 8 heures par jour et abandonner le temps partiel. Je suis fâchée non pas parce que je n'ai pas été capable de décrocher un meilleur poste, mais à cause de la discrimination que je subis car je suis maman. »²¹

« À Noël, quand ils ont commencé à désigner les formateurs des nouvelles recrues, je me suis dit 'Ne va-t-on jamais me demander d'apprendre des choses

¹⁹ Entretien avec les auteures, avril 2018

²⁰ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Voir aussi **Annexe 20**

²¹ Entretien avec les auteures, avril 2018

*aux nouveaux, ni me faire faire de nouvelles choses ? J'ai touché à tout et en quatre heures, il est clair que je pourrais former des collègues ».*²²

26. Un exemple étrange de l'attitude de la direction envers les femmes, c'est l'affectation de tâches de blanchisserie aux femmes, mais seulement à celles qui travaillent à temps partiel. Un représentant syndical FeSMC UGT a expliqué :

*« Les travailleuses qui ont opté pour un temps partiel parce qu'elles ont des enfants sont chargées de laver les protège-poignets utilisés par les intérimaires. D'ailleurs, quand la travailleuse responsable a été absente pour maladie, plus personne n'utilisait la machine à laver. »*²³

27. Les femmes enceintes sont également victimes de discrimination. Les fonctions auxquelles sont réaffectées les femmes enceintes directement employées par la société ressemblent à une punition. Une travailleuse nous a confié son témoignage :

*« Que je me souviene, il y a eu deux cas comme celui-là. Ce que la société espère en les traitant comme ça, c'est qu'elles demandent d'elles-mêmes à partir. Le sort qui leur était réservé choquait beaucoup les autres membres du personnel : les travailleuses enceintes se voyaient affectées au comptage des palettes, au milieu de l'entrepôt. C'est choquant de voir une collègue debout durant 8 heures sans grand-chose à faire. »*²⁴

28. Il semblerait que ce soit la règle, même quand d'autres fonctions pourraient convenir à la travailleuse enceinte, comme l'a expliqué un représentant syndical :

*« Les RH ont deux stagiaires qui se chargent des photocopies, de l'archivage, de l'organisation des marchandises entrantes, etc. Autant de choses que pourraient faire les travailleuses enceintes. Pour l'instant, c'est un chef d'équipe qui se charge de distribuer les vêtements, les gants etc. et de tenir l'inventaire. Là aussi, une femme enceinte pourrait le faire. Et une femme enceinte pourrait aussi seconder les chefs d'équipe sans mettre sa santé en danger. En plus, elle travaillerait ainsi dans des locaux où il fait moins froid et où les températures sont moins extrêmes que dans l'entrepôt, parce que quand les portes sont ouvertes, il y a énormément de courants d'air, ce qui peut être risqué si on se trouve immobile et directement exposé à celui-ci. »*²⁵

²² Entretien avec les auteures, avril 2018

²³ Rapport interne sur les conditions de travail chez XPO Logistics Espagne, Verónica Silveira FeSMC UGT.

²⁴ Entretien avec les auteures, avril 2018

²⁵ Entretien avec les auteures, avril 2018

29. Compte tenu de l'extrême précarité d'emploi des intérimaires, beaucoup de femmes préfèrent cacher leur grossesse, avec les risques que cela suppose pour leur sécurité. Une travailleuse a déclaré :

« Les intérimaires tentent de cacher leur grossesse le plus longtemps possible, car elles sont sûres que leur contrat ne sera pas renouvelé dès que la direction l'apprendra. Nous avons déjà eu un ou deux cas. [Nom d'une travailleuse] a annoncé sa grossesse, et aussitôt, son contrat n'a pas été reconduit. »

« À l'époque, de nombreux contrats étaient renouvelés. Les intérimaires savent bien que s'ils ne donnent pas satisfaction, ils ne sont pas licenciés : leur contrat n'est tout simplement pas renouvelé. C'est ce qui arrive souvent ici. »

« Une autre collègue est enceinte actuellement. Il lui reste un mois avant la reconduction de son contrat. Elle va donc attendre un mois et voir si son contrat est renouvelé, et nous supposons qu'elle annoncera sa grossesse à ce moment-là. »²⁶

30. Pour en terminer à ce sujet, quand une personne doit prendre quelques jours de congé pour des raisons qui lui sont propres, à cause de problèmes familiaux par exemple – et cette tâche incombe souvent aux femmes – la direction a pour habitude de l'en dissuader fortement, alors que ces jours sont un droit. Il nous a été signalé que des pressions de ce type ont été exercées lors d'hospitalisations de proches, ainsi que lors de décès. Un responsable FeSMC UGT a indiqué :

« Ils veulent que l'employé reprenne le travail au plus vite. »²⁷

Santé, sécurité et bien-être

31. La santé physique et psychique des femmes est mise en danger sur le site logistique Alovera II. Les pressions, la non-reconnaissance des responsabilités et des compétences et la persistance de l'attribution aux hommes de la majorité des postes à responsabilités et des promotions « spécialistes », rendent le cadre de travail très éprouvant sur le plan psychologique. Une femme a déclaré :

²⁶ Entretien avec les auteures, avril 2018

²⁷ Rapport interne sur les conditions de travail chez XPO Logistics Espagne, Verónica Silveira FeSMC UGT.

« Je craque. J'ai perdu 14 kilos les six premiers mois. Un jour, mon superviseur m'a dit : 'Tu n'as plus que la peau sur les os !'. En moi-même j'ai pensé : 'C'est parce que tu me fais préparer des commandes pendant huit heures'. »²⁸

32. Une autre travailleuse a expliqué :

« J'ai eu beaucoup de mal. J'en ai versé, des larmes ! Mais bon, au final, ce n'est qu'un job. J'essaie de ne pas y penser, mais malgré tout, cela m'affecte. Je me dis que c'est ce qui se passe quand quelqu'un a décidé de te prendre en grippe, que ce n'est pas parce que je ne suis bonne à rien. »

33. Comme il l'a été dit précédemment, la plupart des représentants syndicaux sont des femmes sur le site logistique Alovera II. Ces syndicalistes semblent tout particulièrement visées par les mauvais traitements. L'une d'elles a déclaré :

« Un chef est arrivé. Il était là, les mains dans les poches, et nous a dit de ne pas parler, de rester concentrées, mais en fait, sa remarque me concernait personnellement. Ce qu'il voulait dire, c'est que mes collègues pouvaient parler entre elles, mais pas à moi. Et cela vient d'un chef d'équipe ! »²⁹

Témoignage d'une autre représentante syndicale :

« Disons que dès mon arrivée, je n'ai pas été très bien accueillie. Ensuite, j'ai découvert qu'il était possible de rejoindre le comité syndical, ce que j'ai fait car je voulais faire changer les choses, pas seulement pour moi, mais aussi pour l'entreprise. On me confie d'autres fonctions, comme former des personnes – de très petits groupes, mais cela arrive souvent. Ou c'est moi qui fais faire le tour de l'usine aux visiteurs étrangers car je parle plusieurs langues. Mais quand il s'agit de promotions, on ne pense jamais à moi. On me donne toujours des fonctions qui jusqu'alors n'avaient été occupées que par des hommes. Par exemple, j'ai pendant longtemps été la seule femme à travailler au picking au sol, ce qui est assez difficile. J'y ai passé des mois sans qu'aucune autre femme n'y travaille. »³⁰

34. La ségrégation professionnelle entre hommes et femmes a parfois un impact négatif pour les deux sexes. Nous savons que les postes sont dévalorisés quand les femmes les occupent, et que les responsables masculins pratiquent une embauche

²⁸ Entretien avec les auteures, avril 2018

²⁹ Entretien avec les auteures, avril 2018

³⁰ Entretien avec les auteures, avril 2018

plus sexiste que les femmes.³¹ Nous savons également que les femmes signalent plus de discrimination sur les lieux de travail majoritairement masculins, et qu'elles peuvent présenter des signes de stress psychologique.³²

35. Le mode d'organisation du travail chez XPO peut aussi impacter injustement les femmes car il est de moins en moins mixte. Nous avons présenté ci-dessus le témoignage d'une travailleuse qui déplorait être la seule femme d'une certaine zone de l'entrepôt. À Alovera II, il semblerait que la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes soit à la fois horizontale et verticale (selon les témoignages reçus ; nous rappelons cependant que XPO ne fournit pas de statistiques à ce sujet en Espagne via un Plan pour l'égalité hommes-femmes). XPO semble reproduire ce schéma au niveau de l'organisation de l'espace, comme l'explique un représentant syndical :

« Au début, nous étions peu nombreux, et tout le monde faisait un peu de tout. Sans doute que l'intention était que la zone d'emballage et de picking soit destinée aux femmes, et que les hommes se chargeraient des secteurs où les charges étaient plus lourdes et où il y avait plus de volume de travail. Mais tout le monde faisait un peu de tout. Les femmes travaillaient dans toutes les zones, les hommes aussi. Puis les volumes ont augmenté, et maintenant, les femmes se retrouvent principalement à l'emballage et à la préparation des commandes, ainsi qu'à la réception. Dans toute la zone rayonnage, où se trouvent des marchandises très imposantes, on ne retrouve que des hommes, ainsi que dans la zone expédition, là où on charge les camions, sauf s'il y a trop de travail. À ce moment-là, les femmes peuvent être affectées à n'importe quelle zone. »³³

³¹ The Atlantic 20/03/2013 The Problem With Mostly Male (and Mostly Female) Workplaces Voir aussi

Annexe 21

³² Science Daily, 24/08/2017 Women in mostly male workplaces exhibit psychological stress response Voir aussi

Annexe 22

³³ Entretien avec les auteures, avril 2018

36. Cette organisation du travail a des effets considérables sur la santé et la sécurité physique des femmes, mais aussi des hommes, allant depuis les risques d'accidents jusqu'aux conséquences à plus long terme que peut entraîner la répétition de tâches monotones. La situation pourrait être améliorée avec l'introduction d'un système de rotation plus équilibré entre les sexes, comme l'a expliqué un représentant syndical :

« Les hommes conduisent les chariots-élévateurs et d'autres engins, et les femmes doivent zigzaguer entre eux avec des transpalettes pour préparer les commandes, risquant de se blesser par collision ou chute de marchandises des étagères. »

« Autre conséquence : le travail devient monotone, ce qui augmente le risque d'accidents et de blessures. Récemment, nous avons vu un document énonçant les mesures de santé et de sécurité rendues obligatoires par l'Inspection du travail. Celui-ci stipulait que l'employé ne peut être statique à un poste pendant plus de x minutes, mais ceci n'est pas respecté car, par exemple, dans la zone de gestion des stocks ou celle des services plus administratifs, les travailleurs sont debout à des tables ou ordinateurs, pratiquement statiques. À l'emballage, c'est la même chose, le fait qu'il n'y ait pas de système de rotation rend le travail monotone et répétitif. Là, les gens se blessent aux mains, tandis que dans la zone de manutention, où se trouvent les hommes, les blessures surviennent au niveau du dos ou des cervicales. Dans les deux cas, c'est parce qu'il n'y a jamais de changement, les gestes sont toujours les mêmes. »³⁴

37. Les objectifs de productivité sont l'un des facteurs à l'origine des blessures qui résultent de la manipulation de charges lourdes, comme l'explique une travailleuse :

« Si vous êtes une femme et que vous demandez souvent de l'aide, on vous colle une étiquette en considérant que vous êtes faible. Les hommes se plaignent souvent aussi mais ne demandent pas d'aide. Certains cartons pèsent plus de 20 ou 30 kilos, parfois 40. Ils sont très lourds. Il faut les manutentionner malgré tout, mais on se blesse, évidemment. C'est évidemment à ce moment-là qu'on te dit que tu aurais dû demander de l'aide et ne pas les transporter toute seule. Mais bien sûr, si tu demandes de l'aide, ta productivité baisse et celle du collègue qui t'a aidée aussi. Au final, tout n'est qu'une question de productivité, productivité, productivité. »³⁵

³⁴ Entretien avec les auteures, avril 2018

³⁵ Entretien avec les auteures, avril 2018

38. La présente enquête n'a pas pour objet de procéder à une évaluation détaillée des risques que courent les femmes *et* les hommes sur le site logistique Alovera II. Pourtant, il serait irresponsable de ne pas citer quelques situations inquiétantes et risques immédiats rencontrés lors de celle-ci, notamment :

- Travail dangereux en hauteur sans harnais de sécurité,
- Issues de secours bloquées (voir photos à l'**Annexe 29**),
- Éclairage automatique inopérant,
- Palettes mal empilées et cassées entraînant la chute d'objets depuis les rayonnages (voir photos à l'**Annexe 29**)
- Pression énorme pour la réalisation des objectifs de productivité, qui fait que la vitesse devient la première priorité, devant la sécurité.

39. Un exemple flagrant des manquements en matière de sécurité nous a été donné lors des entretiens :

« Un intérimaire avait reçu l'ordre d'entrer dans la machine qui écrase et compacte les cartons, pour les pousser. La machine était à l'arrêt quand il y est monté, mais elle est haute d'environ deux mètres. Il est tombé et il s'est foulé la cheville. Il a été licencié deux mois plus tard. »³⁶

40. D'après nos informations, l'Inspection du travail a formulé des recommandations qui n'ont *pas* été mises en œuvre sur le site Alovera II. Celles-ci sont présentées à l'**Annexe 23**, et portent notamment sur les températures dans l'entrepôt, l'éclairage et la formation du personnel.

Harcèlement sexuel

41. Le harcèlement sexuel constitue un risque majeur pour la santé et la sécurité, sans doute exacerbé sur le site Alovera II du fait de la culture d'entreprise de XPO.

42. Les cinq facteurs de risque (identifiés par le gouvernement canadien dans son rapport de 2017 établi au terme de consultations publiques sur le harcèlement et la

³⁶ Entretien avec les auteures, avril 2018

violence sexuelle en milieu de travail³⁷) sont : des salariés démoralisés, des charges de travail irréalistes, une supervision problématique, une direction dominatrice et un manque de communication entre collègues et superviseurs. Aux États-Unis, l'EEOC a publié sa propre liste³⁸, dont ressortent les aspects suivants : des disparités de pouvoir considérables, l'importance prépondérante du service au client ou de la satisfaction du client, et des tâches monotones ou peu exigeantes.

43. Il semblerait qu'Alovera II présente certaines de ces caractéristiques. Nous avons déjà vu que le travail est monotone. La course à la productivité a été décrite. L'emphase est clairement placée sur la satisfaction du client, Amazon. Un délégué UGT a décrit la culture d'entreprise dominatrice comme suit :

« Un chef des opérations avait l'habitude de faire des rondes dans l'entrepôt et de crier et d'insulter les travailleurs qui n'obéissent pas aux ordres... Ceci ne vaut pas que pour les grands chefs, c'est aussi une pratique courante chez les cadres intermédiaires, de vrais despotes grossiers qui ne se privent pas de faire des remarques sur le physique des employés. Les ordres sont donnés avec un air supérieur, et de façon très désobligeante »³⁹

44. Les représentants syndicaux ont déclaré que, pour la direction, il ne s'agit que d'une « familiarité excessive ». Ils pensent cependant qu'il s'agit en fait d'un mépris généralisé, qui part du haut et se traduit par des comportements déplacés et des commentaires discriminatoires sans que l'encadrement y trouve à redire :

« Le nombre de fois où j'ai remarqué des regards lascifs, des commentaires sur le physique des femmes, et même des contacts physiques ou frôlements déplacés... Mais la direction se contente de dire que les femmes sont 'de petites natures' – ou fait procéder à des enquêtes pour lesquelles la victime finit par se rétracter par peur des représailles. »⁴⁰

45. Cette culture du mépris ne se limite pas à la dimension de genre. Une femme nous a expliqué ce qui est arrivé à l'une de ses collègues d'une autre couleur de peau :

³⁷ Emploi et développement social Canada : *Harcèlement et violence sexuelle en milieu de travail* Voir aussi **Annexe 24**

³⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies* Voir aussi **Annexe 25**

³⁹ Rapport interne sur les conditions de travail chez XPO Logistics Espagne, Verónica Silveira FeSMC UGT.

⁴⁰ Rapport interne sur les conditions de travail chez XPO Logistics Espagne, Verónica Silveira FeSMC UGT.

« Un chef d'équipe la cherchait, et demandait autour de lui si quelqu'un l'avait vue. Son collègue lui a répondu qu'elle travaillait à tel endroit, dont il se trouve qu'il est mal éclairé. 'Mais je ne crois pas que tu la verras' lui a-t-il dit, 'Elle est noire et il fait sombre.' Ils ont tous les deux éclaté de rire. Je savais dès la première phrase où il voulait en venir. Je me suis retournée et je lui ai dit 'Très bien, et si nous allions aux Ressources humaines pour leur expliquer tout ça'. Là, le chef d'équipe a reconnu que ce que son collègue avait dit était choquant. Ce à quoi je lui ai rétorqué : 'C'est vous qui devez l'empêcher de dire ça, et vous n'avez rien fait'. »⁴¹

46. L'**Annexe 26** compile les plaintes soumises par le comité syndical d'Alovera II concernant les commentaires et comportements déplacés des responsables et superviseurs envers les travailleuses et travailleurs, qui portent principalement sur les objectifs de productivité. Ces plaintes démontrent le caractère toxique de la course à la productivité et des pressions qu'elle entraîne, conjuguée à un mépris ancré dans la culture d'entreprise.

Conclusions

47. Au cours de cette enquête, nous avons constaté une **discrimination sexiste systématique** au sein du complexe logistique Alovera II.

- Il y a un ratio hommes-femmes de 15:8 dans la catégorie « ordinaires », **les femmes étant sous-représentées dans celle-ci et les autres**, en particulier celle des « spécialistes », la distinction portant sur la conduite des engins. Le nombre de femmes dans cette catégorie « spécialistes », mieux payée, est extrêmement faible.
- Les femmes ne reçoivent pas les mêmes **possibilités de promotion** que les hommes. Même quand les femmes utilisent au quotidien les mêmes machines que les hommes ou effectuent des tâches identiques à celles de leurs collègues masculins, elles ne sont pas promues.
- Les femmes sont victimes de **discrimination salariale**.

⁴¹ Entretien avec les auteures, avril 2018

- Le fait que la conduite des engins soit considérée comme une compétence spécialisée méritant une catégorie à part, tandis que **les autres compétences et l'expérience ne sont pas prises en considération**, dessert les femmes qui sont polyvalentes ou exercent des fonctions administratives ou de supervision à responsabilités comparables.
- Ces **inégalités au niveau du salaire et des promotions** ont plus que probablement créé un écart de rémunération considérable. Il nous faudrait des données supplémentaires pour l'évaluer correctement, mais celles-ci ne sont pas communiquées par l'entreprise, bien que la loi l'oblige à mettre en place un Plan pour l'égalité hommes-femmes.
- Les femmes qui travaillent à temps partiel sont **doublement pénalisées** car on leur refuse les promotions ou réaffectations.
- Certaines femmes à temps partiel se voient confier des tâches de blanchisserie, ce qu'aucun homme ne fait. Ceci perpétue le stéréotype « travail féminin = travail de moindre valeur », et **nuît au statut des femmes en entreprise**.
- Les travailleurs qui demandent **un congé pour convenances personnelles et responsabilités familiales** se voient fortement dissuadés de prendre les jours auxquels ils ont droit ; les femmes sont sans doute particulièrement concernées.
- Les femmes enceintes **risquent de perdre leur emploi**. Il est de notoriété publique que les femmes de l'entrepôt dissimulent leur grossesse le plus longtemps possible car elles sont intérimaires et craignent que leur contrat ne soit pas reconduit. Ceci démontre aussi l'impact préjudiciable des contrats précaires sur la santé et la sécurité des femmes.
- En outre, ces travailleuses permanentes enceintes **ne sont pas réaffectées de façon réfléchie et prudente à des postes moins dangereux**, et se voient au contraire confier des tâches perçues comme subalternes.

- Le management agressif et une **culture du mépris** entraînent des comportements déplacés et des remarques discriminatoires, sur lesquels les cadres ferment les yeux. Les comportements et commentaires désobligeants visent tout particulièrement certaines représentantes syndicales, et les plaintes sont restées lettre morte.
- Les **facteurs favorisant le harcèlement sexuel et potentiellement raciste** sont bien présents. Parmi ceux-ci, les tâches monotones, les volumes de travail élevés ou irréalistes, l’emphase sur la satisfaction du client (en l’occurrence Amazon), le moral bas des employés, la supervision problématique et le management dominateur. Au cours de notre enquête, nous avons entendu parler de cas de harcèlement sexuel, mais aucune plainte formelle n’a été déposée.
- La **ségrégation spatiale** entre hommes et femmes nuit à la santé et à la sécurité, et entraîne des risques pour la santé psychologique et physique des femmes, ainsi que des risques potentiels pour les hommes comme pour les femmes quand les tâches sont monotones et non alternées entre les équipes.
- L’importance démesurée accordée par la direction à la **réalisation des objectifs de productivité** au détriment de la sécurité instaure un environnement dangereux pour toutes et tous. Le travail est accompli à toute vitesse, sans que les travailleuses et travailleurs puissent demander de l’aide ou appliquer des procédures qui risqueraient de les ralentir. Ceci concerne par exemple les femmes affectées à des tâches lourdes comme le levage, ainsi que les effectifs travaillant en hauteur ou manipulant des machines.
- Bon nombre des facteurs ci-dessus – impression d’un manque de considération, agressivité/domination, volumes de travail et stress physique – se conjuguent pour former un **environnement particulièrement toxique** pour la santé psychologique des femmes.

Pourquoi XPO doit agir

48. Il est indéniable que les 230 employés directs de XPO sur son site Alovera II, qu'ils soient hommes ou femmes et sous CDI ou sous CDD, de même les intérimaires qui travaillent à leurs côtés, font l'objet d'une culture d'entreprise agressive. Ce type de management leur est néfaste. Nous avons montré que les travailleuses de XPO subissent sexisme et discrimination. Il est notoire que le sexisme est source de maladies⁴², et nous nous inquiétons du bien-être physique et psychologique de ces travailleuses. Il est vital que l'entreprise le comprenne, et fasse changer les choses. C'est sa réputation en tant qu'employeur qui est en jeu. L'une des travailleuses que nous avons rencontrées nous a confié :

« Ce qui me frappe, c'est qu'en général, ce que veulent les gens, c'est un emploi stable, pour pouvoir acheter une maison, rembourser les traites, etc. Mais aujourd'hui, je pense que 90% des effectifs, si ce n'est plus, se disent que si une autre occasion se présentait, ils claqueraient la porte, tellement ils se sentent déconsidérés par XPO. »⁴³

49. L'UGT estime que les pratiques de XPO en Espagne s'éloignent grandement de celles d'autres sociétés de logistique, et que son management agressif, les volumes de travail et la précarité d'emploi sont d'une autre époque :

« Des travailleurs des sites rachetés par XPO ou ayant été employés par d'autres opérateurs logistiques, par exemple Logitech pour Carrefour ou IDL pour Alcampo – des opérateurs implantés ici depuis 14 ou 15 ans, comme Carrefour – se disent horrifiés du traitement qu'on leur inflige. XPO impose des conditions jusqu'alors sans précédent dans leur vie professionnelle : exigences démesurées, harcèlement incessant du fait des objectifs de productivité, etc. »

« La précarité et les abus dont sont victimes ces employés suffisent à vouloir mettre en place sans plus tarder des mesures qui assureront un semblant de conditions de travail décentes pour une entreprise de logistique du XXI^e siècle. »

50. Dans le même temps, XPO Logistics Europe brandit fièrement en étendard sa signature du Pacte mondial des Nations Unies. Celui-ci l'oblige non seulement à respecter les conventions anti-discrimination de l'Organisation internationale du

⁴² The Conversation, 04/05/2018, *Sexism isn't just unfair; it makes women sick, study suggests*

Voir aussi **Annexe 27**

⁴³ Entretien avec les auteures, avril 2018

travail, mais promeut en outre les Principes d'autonomisation des femmes⁴⁴, dont ceux-ci :

- a. Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail,
- b. Respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination,
- c. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes,
- d. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes,
- e. Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

51. Ces principes sont plus que pertinents pour le présent rapport, et se reflètent dans les mesures correctives suggérées ci-dessous. Il est flagrant que XPO ne respecte pas ses engagements publics en matière d'égalité et d'équité. XPO Logistics se hisse au troisième rang pour ces deux mesures dans le classement Fortune 500.⁴⁵ Elle est classée 80^e parmi les plus grands employeurs mondiaux, et pourtant, une grande partie des pressions qu'elle exerce sur ses effectifs nuit tout particulièrement aux femmes, et semble viser à réduire les délais et les coûts. Le bon sens nous dit qu'il y a un point de rupture à partir duquel la maximisation des profits a un impact sur le bien-être des travailleuses et travailleurs, même quand les techniques, la communication et les technologies sont à la pointe, ce qui ne semble absolument pas être le cas sur le site Alovera II.

Mesures correctives recommandées

52. Le présent rapport arrive à la conclusion que le site logistique Alovera II de XPO a atteint le point de rupture et que les travailleuses en font les frais de façon disproportionnée, avec des conséquences pour leur bien-être. La situation est intenable et doit être traitée à la racine, aussi parce qu'il est probable que les autres personnels de XPO en Espagne seront touchés par son management méprisant et agressif. Il faudrait sans doute enquêter plus avant sur le rôle du

⁴⁴ Pacte mondial des Nations Unies & ONU Femmes, *Principes d'autonomisation des femmes* Voir aussi **Annexe 28**

⁴⁵ Classement des 500 plus grandes entreprises américaines sur la base du chiffre d'affaires annuel.

client logistique pour mieux comprendre le problème et y remédier. Il est par ailleurs vital de veiller à ce que les futures travailleuses des nouveaux sites ne soient pas traitées de la même manière. Dès lors, il est essentiel que des mesures correctives soient prises sans plus tarder, et il est crucial que l'entreprise comprenne que celles-ci sont dans son intérêt.

53. À la lumière des preuves apportées dans ce rapport, nous formulons les recommandations suivantes :

- a. **XPO Logistics Europe devrait mettre en place un programme correctif pour l'Espagne avec la FeSMC UGT, le syndicat majoritaire représentant ses travailleuses et travailleurs et, le cas échéant, d'autres syndicats, incluant, au minimum, les mesures suivantes :**
 - i. **Compléter, mettre à jour et publier un Plan pour l'égalité hommes-femmes comprenant des statistiques nationales sur l'emploi des hommes et des femmes. Prévoir un poste d'encadrement pour l'égalité hommes-femmes, et des comités pour l'égalité sur le lieu de travail.**
 - ii. **Mettre en œuvre un plan de promotion du développement professionnel des femmes du site d'Alovera, avec des objectifs en matière d'emploi, d'éducation et de formation d'hommes et de femmes pour chaque catégorie de poste.**
 - iii. **Mettre en œuvre immédiatement toutes les recommandations de l'Inspection du travail, et veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, ce qui doit englober l'adoption d'une stratégie sur les objectifs de productivité avec les syndicats.**
 - iv. **Amorcer des discussions avec le syndicat et les autorités provinciales de Guadalajara concernant les normes d'emploi à respecter sur tout nouveau site, y compris celui prévu à Marchamalo.**

54. En outre, nous devons obtenir des garanties que la situation espagnole ne se reproduira pas sur d'autres sites XPO en Europe. L'expérience espagnole nous pousse à nous demander si les engagements souscrits par l'entreprise au titre du

Pacte mondial des Nations Unies sur le plan de l'égalité hommes-femmes sont correctement contrôlés ou mis en œuvre. Nous formulons donc une deuxième recommandation :

- b. XPO Logistics Europe devrait accepter le principe de mener des recherches, de concevoir et de mettre en œuvre des programmes pour l'égalité hommes-femmes en partenariat avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) au niveau mondial, et avec son homologue européenne, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), en Europe. Ces programmes auraient pour objectif de veiller à ce que l'ensemble des travailleuses et travailleurs de XPO soient traités équitablement au travail, et que XPO promeuve les droits humains et la non-discrimination sur ses sites.**



PLAN DE IGUALDAD

ND Logistics



INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa ND Logistics.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas por áreas de actuación, teniendo como **OBJETIVOS** principales los siguientes:

- 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.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo
- Luchar contra el acoso sexual
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

AREAS DE ACTUACION

1. SELECCIÓN, PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.



Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

La Empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2. FORMACION

ND promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se hará especial hincapié desde el ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, en especial para quienes



tuvieran responsabilidades de dirección o gerencia, así como para todas las personas que ocupen puestos en el departamento de RRHH, ya que éstos serán los responsables de velar porque no se produzca ninguna vulneración del principio de igualdad.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

3. MEDIDAS DE CONCILIACION

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

Reducción de jornada

Los trabajadores tienen derecho a reducir su jornada por las siguientes circunstancias.

- Lactancia
- Neonatos hospitalizados
- Guarda legal
- Para el cuidado de un menor con cáncer o enfermedad grave, con derecho a prestación

En estos supuestos, corresponde al trabajador la concreción horaria dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación.

Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Su duración se incrementará en caso de parto múltiple. Este derecho, puede sustituirse, a elección de quien lo ejerce por una de las siguientes opciones:

- a) Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- b) Bien acumularlo en jornadas completas, según negociación colectiva o acuerdo.

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

Guarda Legal



Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Igual derecho tienen aquellas personas quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Excedencias

Los trabajadores podrán solicitar excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Tendrán también derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

4. MEDIDAS ESPECIFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Empresa manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de RRHH de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de la su representación y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo autoriza la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencial

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.



La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

5. MEDIDAS DE APOYO A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa garantiza que las empleadas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores y la normativa vigente en esta materia (Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). En concreto,

- Derecho a reducción de jornada laboral con la reducción de salario.
- Flexibilidad horaria, reordenación de su tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo

SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN

Este plan tendrá una vigencia de dos años y será prorrogado con el mismo contenido por años naturales mientras no se acuerde un nuevo plan.

Se nombrará una Comisión de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, y que tendrá como principales competencias:

- Evaluar el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar futuros ámbitos de actuación y necesidades en materia de Igualdad.
- Revisar y en caso necesario modificar el presente Plan de Igualdad, en función de las necesidades detectadas.



FeSMC
Transportes
CARRETERAS y URBANOS

■ Servicios
Movilidad
Consumo

De: comite alovera2 [<mailto:comite.alovera2@outlook.com>]

Enviado el: viernes, 04 de mayo de 2018 12:42

Para: Ana-Isabel YAGUE

CC: Sara Resa; Verónica

Asunto: Plan de igualdad

Buenos días,

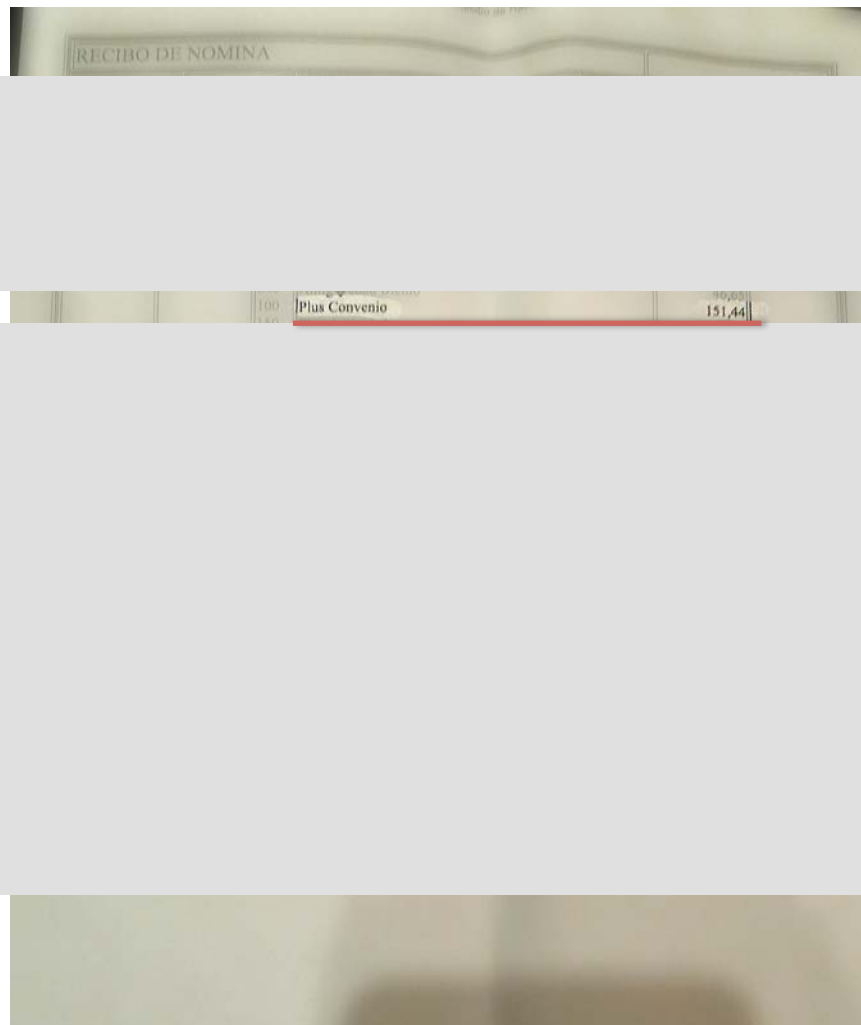
Solicitamos la siguiente información relativa al Plan de igualdad:

- El acta de firma del plan de igualdad.
- Las actas de la comisión de seguimiento.

Esperamos esta información en el plazo de 7 días hábiles.

Saludos,

Comité de empresa, Alovera 2
comite.alovera2@outlook.com



RECIBO DE NOMINA			
	100	Plus Convenio	164,38



DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DE GUADALAJARA

Registro Salida
Fecha : 19-04-2018
Hora: 07:55:09

ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE GUADALAJARA

O F I C I O

S/REF: Denuncia

N/REF: 19/0000100/18

FECHA: 16/04/2018

ASUNTO: XPO SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.

D. ROBERT MORALES VICENTE
Calle Espliego 10 1ºB
19000 Azuqueca de Henares

Como consecuencia del escrito de referencia, TRANSCRIBO a Vd., el INFORME EMITIDO en relación con el mismo, por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Dº Enrique González Alonso.

LA JEFA DE LA INSPECCION
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Fdo. María Pita Lucas

***** INFORME *****

En virtud de orden de servicio, consecuencia de denuncia presentada por ROBERT MORALES VICENTE, el funcionario actuante realiza las siguientes actuaciones:

-En fecha 25 de enero de 2018, se realiza visita de Inspección al centro de trabajo sito Avenida Río Henares 16 de Alovera, acompañado de Ana Yagüe Sarmiento 50100746f y de la Delegada de Prevención Gema Mejía Ramos y de la presidenta del Comité Cristina Pérez García.

Se realiza visita por la nave a los efectos de comprobar los hechos denunciados en relación la el sonido intempestivo de las alarmas y comprobar la apertura y expedición de las puertas de emergencia.

Se deja citación a los efectos de que se aporte en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la siguiente documentación, en ambos centros:

Plan de prevención de riesgos laborales en si integridad.
Plan de Emergencias

-En fecha 01/02/2018 se deja a la intención del funcionario actuante la documentación requerida en soporte digital.

-En fecha 16/04/2018 se practica requerimiento en orden a subsanar las deficiencias observadas con el siguiente texto:

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

guadalajara@meyss.es

www.meyss.es/itss



Avenida
TEL.: 91
FAX: 91
DIR: 91



Tercero.- De la
disponen el
cuando

Primero.- Del examen de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva de Noviembre de 2017 realizado por el técnico Antonio Pérez Morro que se aportaron en esta Inspección provincial en soporte digital en fecha 01/02/2018 se advierten las siguientes deficiencias:

No consta la evaluación de riesgos condiciones termohigrométricas en el centro de trabajo

Se requiere se realicen termohigrométricas del centro de trabajo y su incorporación a la evaluación, así mismo, que las mediciones se realicen en los meses de verano e invierno para tener en cuenta los cambios de temperaturas por el clima continental de la provincia.

Una vez realizadas las evaluaciones se adopten las medidas, en su caso, en orden a dar cumplimiento a lo previsto en el RD 486/1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de lugares de trabajo Anexo III, apartados 3, 4 y 6.

PRECEPTOS INFRINGIDOS/VULNERADOS:

Artículo 14, 15, de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales y Anexo III, apartados 3, 4 y 6 RD 486/1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de lugares de trabajo.

PLAZO SUBSANACION:

Inmediato.

Segundo.- Del examen de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva de Noviembre de 2017 realizado por el técnico Antonio Pérez Morro que se aportaron en esta Inspección provincial en soporte digital en fecha 01/02/2018 se advierten que se tiene previsto adoptar en el primer trimestre de 2018:

Se deberá aumentar la iluminación del puesto de seguridad a 500 lux, Se deberá adecuar la iluminación a los valores indicados en el informe GU2-HI01-0116

Se requiere se de cumplimiento a lo previsto en la planificación preventiva.

Así mismo se realice la evaluación de lumínica de los muelles de carga y se adopten las medidas preventivas que correspondan.

PRECEPTOS INFRINGIDOS/VULNERADOS:

Artículo 14 y 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales y Anexo III, 8 y 9.3 Real Decreto 39/1997 Servicio de Prevención y Anexo IV apartado 3 RD 486/1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de lugares de trabajo.

PLAZO SUBSANACION:

Inmediato.



Tercero.- De la visita de fecha 21 de enero de 2018 se advierte que los muelles de carga no disponen de abrigo, específicamente destinado para la protección de trabajadores y mercancías cuando se encuentra abierta la puerta ante condiciones meteorológicas adversas y evita la pérdida de calor.

Se requiere se proceda a la instalación de abrigos en los muelles de carga y se incluya en planificación preventiva la instalación de los mismos.

PRECEPTOS INFRINGIDOS/VULNERADOS:

Artículo 17 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales y Anexo III, Nota Técnica 985 Instituto Nacional e Higiene.

PLAZO SUBSANACION:

Inmediato en cuando al plan de instalación de los muelles, en cuanto a su ejecución se estará a lo que se establezca en la planificación preventiva.





REGISTRO SALIDA
Fecha: 16-03-2018
Hora: 09:40:25

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DE GUADALAJARA

O F I C I O

S/REF: Denuncia
N/REF: 19/0000100/18
FECHA: 07/03/2018
ASUNTO: XPO SUPPLY CHAIN SPAIN, S.L.

D. ROBERT MORALES VICENTE.
Calle Espiego, N°. 10 1ºB.
19000 - AZUQUECA DE HENARES.
GUADALAJARA.

Como consecuencia del escrito de referencia, TRANSCRIBO a Vd., el INFORME EMITIDO en relación con el mismo, por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Dº Enrique González Alonso.

LA JEFA DE LA INSPECCION
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,



Fdo. María Pita Lucas.

En virtud de orden de servicio, consecuencia de denuncia presentada por ROBERT MORALES VICENTE, el funcionario actuante realiza las siguientes actuaciones:

-En fecha 25 de enero de 2018, se realiza visita de Inspección al centro de trabajo sito Avenida Río Henares 16 de Alovera, acompañado de Ana Yagüe Sarmiento 50100746f y de la Delegada de Prevención Gema Mejía Ramos y de la presidenta del Comité Cristina Pérez García.

Se realiza visita por la nave a los efectos de comprobar los hechos denunciados en relación la el sonido intempestivo de las alarmas y comprobar la apertura y expedición de las puertas de emergencia.

Se deja citación a los efectos de que se aporte en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la siguiente documentación, en ambos centros:

Plan de prevención de riesgos laborales en si integridad.
Plan de Emergencias

-En fecha 01/02/2018 se deja a la intención del funcionario actuante la documentación requerida en soporte digital.

-En fecha 07/03/2018 se practica requerimiento en orden a subsanar las deficiencias observadas con el siguiente texto:

HECHOS CONSTATADOS:

Primero.- Del examen de las medidas de emergencia que se aportaron en esta Inspección provincial es soporte digital en fecha 01/02/2018 se advierte a la empresa de la obligación de elaborar un Plan de Autoprotección en los términos previstos en el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se

CORREO ELECTRÓNICO/
WEB:

itguadalajara@meyss.es
www.meyss.es/itss



Avenida del Ejército 12
TEL.: 949 24 89 25
FAX: 949 24 89 81
DIR3: E03756703



aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, en el o los supuesto que se cumpla con los dispuesto en el Anexo I.

Se deberá hacer constar expresamente por el servicio de prevención que no se dan mencionadas circunstancias.

Segundo.- Consta en la página 24 del documento de medidas de emergencia constan los medios humanos designados.

Se requiere para que de manera inmediata y durante toda la vigencia del documento se mantengan actualizada dicha relación y sean sustituidos cuando procedan.

De igual forma se requiere se garantice que los trabajadores designados cuenten con la formación necesaria para el desempeño de sus responsabilidades previstas en el documento.

Tercero.- Consta en las páginas 25 y 26 del documento los medios materiales contra incendios.

Se requiere para que de manera inmediata las instalaciones contra incendios cuente con las inspecciones por OCA y se de cumplimiento con las obligaciones de mantenimiento que constan en el documento, especialmente en lo que respecta al sistema de alarma.

Cuarto.- No consta periodicidad de los simulacros.

Se requiere se haga constar expresamente en el documento la periodicidad de los simulacros y se registren los mismo.

En todo caso si no se hubiera hecho simulacro durante la vigencia del documento se requiere se organice uno para antes de finales del presente año.

Quinto.- Se mantenga expeditas y en funcionamiento las vías y salidas de emergencia.

SE PONDRÁ EN CONOCIMIENTO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EL PRESENTE REQUERIMIENTO Y SE CONTARÁ CON SU CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CONFORME EL ARTÍCULO 33 Y 34 LEY 31/1995.

PRECEPTOS INFRINGIDOS/VULNERADOS:

Artículo 14, 18, 19 y 20, de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales.

Anexo I del Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Artículo 6, 7 y 8 del Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre

MIN
DE
Y SI
SOC

DIRE
DE LA
TRAB.
SEGUI



PLAZO SUBSANACION:

1 mes.

EL INSPECTOR DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.
Enrique
Fdo: Enrique González Alonso.



Alovera, ____ de marzo de 2017

A/A Recursos Humanos:

Yo [REDACTED] presentar una queja a D. José Taborda, jefe de equipo del turno de la tarde por las formas en las que se dirige hacia mí persona, considerando no ser las adecuadas.

Para que se tenga constancia, estos son algunos de los hechos acontecidos por los que he decidido llevar esta queja a cabo:

Noviembre-Diciembre: Se pidió a gente de Recepción PKX para que fuera a recepcionar unos palets de colchones en Recepción P.O. Me mandaron junto con dos compañeros a recepcionarlos con la ayuda de J. [REDACTED] (Jefe de Equipo). Mientras estábamos flejando los palets, [REDACTED] se acercó hacia nosotros desde donde estaban los demás compañeros, aplaudiendo y diciéndonos en voz alta: "¿Qué tal Shicla? Ahora sí que estás trabajando, ¿no?"

3 de febrero: J. [REDACTED] se acercó hacia dos compañeras y yo para decirnos la productividad y recriminar lo bajas que eran estas. Yo le dije que estando en PKX haciendo dañado, se va más lenta y que haría mayor producción en FBA donde los artículos son más pequeños y ligeros.

6 de febrero: A la entrada del turno, estando todos los compañeros de Recepción PKX reunidos en frente de la mesa de incidencias, [REDACTED] se puso a repartir puestos, nombrándome en primer lugar de esta forma: [REDACTED] tú a FBA para que dejes de quejarte, pero a media tarde hablemos". Presumiblemente por si no se cumplía la producción, cosa que sí se consiguió y por la que seguramente no hubo charla de media tarde.

10 de febrero: Ante la no rotación en la sección de PKX por FBA como se venía haciendo antiguamente por el anterior jefe de equipo, por la razón más que demostrable de que es una parte de la sección en la que los productos acostumbran a ser en gran porcentaje pequeños, ligeros y de fácil recepción y el continuo posicionamiento de las mujeres que trabajan en esa sección con camiones de productos dañados, a la hora de la asignación de puestos, se produce la siguiente conversación entre el jefe de equipo, J. [REDACTED], y yo:

[REDACTED] Veo que ya no va a haber más rotaciones en FBA como antes"

J. [REDACTED]: "Yo tengo una producción igual que vosotros, y si vosotros sois lentas, no me interesa ponerlos allí. Tú te haces la misma producción en FBA que en PKX"

[REDACTED] Pero yo el otro día sí me hice la producción"

J. [REDACTED]: "No, no te la hiciste"

[REDACTED] Tengo apuntado exactamente cuánto me hice y sé que la conseguí"

13 de febrero: A la hora de asignar puestos, y delante de todos los compañeros de la sección, [REDACTED] me comentó: "Tú a FBA, pero si no te haces la producción cada hora, no te vuelvo a poner". Yo entonces le pregunté si eso es una amenaza, a lo que él respondió diciendo que él no amenaza y que yo era una quejica y así dejaba de quejarme.

22 de febrero: [REDACTED] al empezar la jornada felicitó a los trabajadores de la sección de PKX por haber conseguido el día anterior una cifra superior a lo que la empresa pedía. Sin respetar la confidencialidad de los datos y sin solicitud de persona alguna, se dispuso a decir las productividades de cada uno el día anterior, felicitando al que había hecho bien y comentando lo mal que lo habían hecho otras personas. Todo esto sin saber en exactitud qué les había tocado hacer el día anterior, por lo que se podría haber entendido el porqué de la bajada.

27 de febrero: Dispuestos todos los compañeros de la sección de PKX ante la mesa de incidencias, [redacted] dispuso a asignar puestos. Antes de ello, comentó que había gente que estaba progresando, hasta que me hizo este comentario: "Te voy a decir esto delante de todos para ver si así consigo ponerte la cara roja. Todos tus compañeros están mejorando, hasta [redacted], y tú eres la única que no mejoras. Esto como siga así te va a traer malas consecuencias". Yo le contesté que no se me había puesto la cara roja y que hacía lo que podía, que no todos los días los camiones eran iguales.

Ruego se tomen las medidas propiamente consideradas por la empresa para que esta situación no vuelva a ocurrir, ya que generan mal ambiente de trabajo y es una situación que me está afectando tanto laboral como personalmente.

Atentamente,

[redacted]

Recibí:

La Empresa

A la atención de Recursos Humanos:

Yo, A [REDACTED], trabajador en la nave de XPO Logistics Alovera 2, quiero presentar una queja al jefe de equipo [REDACTED] que considero que se está produciendo una persecución de esta persona hacia mí y eso afecta a mi rendimiento en la empresa.

El problema reside en que tengo la percepción de que este jefe de equipo me asigna puestos que considera que pueden bajar mi productividad y afectarme de cara a mi imagen en la empresa.

Cuando llega la hora de la repartición del trabajo, esta persona se acerca a la mesa de operaciones solicitando a los carretilleros por nombre y apellido entre los cuales nunca me incluyo, llegando a decir que no quiere que trabaje en su sección.

Solicito a Recursos Humanos que tome medidas en este tema puesto que me está afectando laboral y personalmente y considero que siempre he cumplido en mi trabajo no teniendo problemas con este.

Recibí:

A 16 de mayo de 2017

Entregada 16. Mayo 2017

En Guadalajara, a 14 de octubre de 2015

A la atención de D. Ignacio Nuñez, gerente de la empresa XPO Logistics (Alovera2):

El comité de XPO Logistics (Alovera 2) se pone en contacto con usted con motivo de comunicarle las quejas recibidas por parte de los trabajadores de dicha empresa. Desde hace un tiempo se nos ha informado que existe un trato denigrante y vejatorio por parte del jefe de equipo del turno de tarde.

En varias ocasiones [REDACTED] se ha dirigido a los trabajadores de una forma que no se considera adecuada: comunica las tareas con gritos, exigencias y malos modos; no notifica los fallos en privado a cada trabajador sino que lo hace de forma pública para estorbo de aquella persona que está siendo corregida. Del mismo modo, cuando debe enseñar a alguien a realizar una tarea nueva deja que se produzcan errores para poder reprochárselo después. El tono que emplea para dirigirse a los trabajadores no es el adecuado para una persona que ha de ser líder de un grupo ya que utiliza las amenazas y las voces como forma de mando, lo que incomoda a los empleados y los hace sentir inferiores.

Por todo esto, solicitamos que desde la Dirección de la empresa se tomen las medidas necesarias para que este comportamiento no vuelva a repetirse y el personal de este centro pueda realizar su labor de la mejor forma posible. Consideramos que al favorecer el clima adecuado de trabajo se obtendrá un beneficio para todos, lo que sin duda repercutirá en la productividad de la empresa y en su rendimiento.

Sin más, nos despedimos esperando que nuestra petición sea atendida.

Atentamente,

El comité



Recibi:

El Comité de XPO Logistics (Alovera 2) se pone en contacto con usted para informarle de las quejas recibidas por parte de los trabajadores de dicha empresa. Se nos ha comunicado en reiteradas ocasiones el comportamiento poco profesional del jefe de equipo de incidencias de recepción del turno de mañana.

En Guadalajara, a 14 de octubre de 2015.

A la atención de D. Ignacio Núñez, gerente de la empresa XPO Logistics (Alovera 2):

El comité de XPO Logistics (Alovera 2) se pone en contacto con usted para informarle de las quejas recibidas por parte de los trabajadores de dicha empresa. Se nos ha comunicado en reiteradas ocasiones el comportamiento poco profesional del jefe de equipo de incidencias de recepción del turno de mañana.

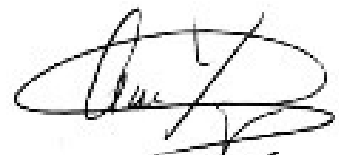
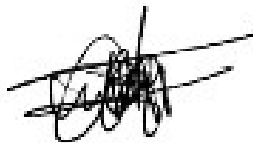
D. [REDACTED] se dirige a los empleados de una forma que no se considera adecuada: comunica las tareas con exigencias y malos modos; en vez de enfrentarse a las incidencias buscando una solución o corrigiendo los fallos del trabajador opta por amonestarle verbalmente y/o realizar informes de incidencias, lo que hace que el trabajador tenga "miedo" de comunicárselos. Este proceder se repite con las dudas que surgen durante la operativa y varios de sus trabajadores prefieren no preguntar para no ser regañados. Del mismo modo, este comportamiento altanero y fuera de lugar está empezando a extenderse hacia los empleados de otras áreas de trabajo de la nave y también nos ha sido notificado.

Por todo esto, solicitamos que desde la Dirección de la empresa se tomen las medidas necesarias para que este comportamiento no vuelva a repetirse y el personal de este centro pueda realizar su labor de la mejor forma posible. Consideramos que la labor de un jefe de equipo es la de motivar y favorecer el rendimiento en el trabajo, no la de atemorizar y generar pánico a comunicar una duda. Si se ayuda a los trabajadores se obtendrá mayor productividad para la empresa y un descenso considerable del número de incidencias en la recepción, lo que por supuesto se traducirá en beneficios para todos.

Sin más, nos despedimos esperando que nuestra petición sea atendida.

Atentamente,

El comité


Recibi:

En Alovera a 01 de Febrero de 2016,

Buenos días,

Con la presente les queremos informar de las situaciones que se están presentando repetidamente desde el mes de diciembre por parte de [REDACTED] de Equipo) con los miembros de su equipo de trabajo.

Nos comentan los compañeros de las repetidas malas formas con las que se dirige a los trabajadores, ridiculizando a los mismos y ausencias de su puesto de trabajo para actividades no relacionadas con su puesto.

Necesitamos que se ponga solución de inmediato ya que al personal los está provocando situaciones de miedo, ansiedad y en consecuencia inestabilidad en su puesto de trabajo.

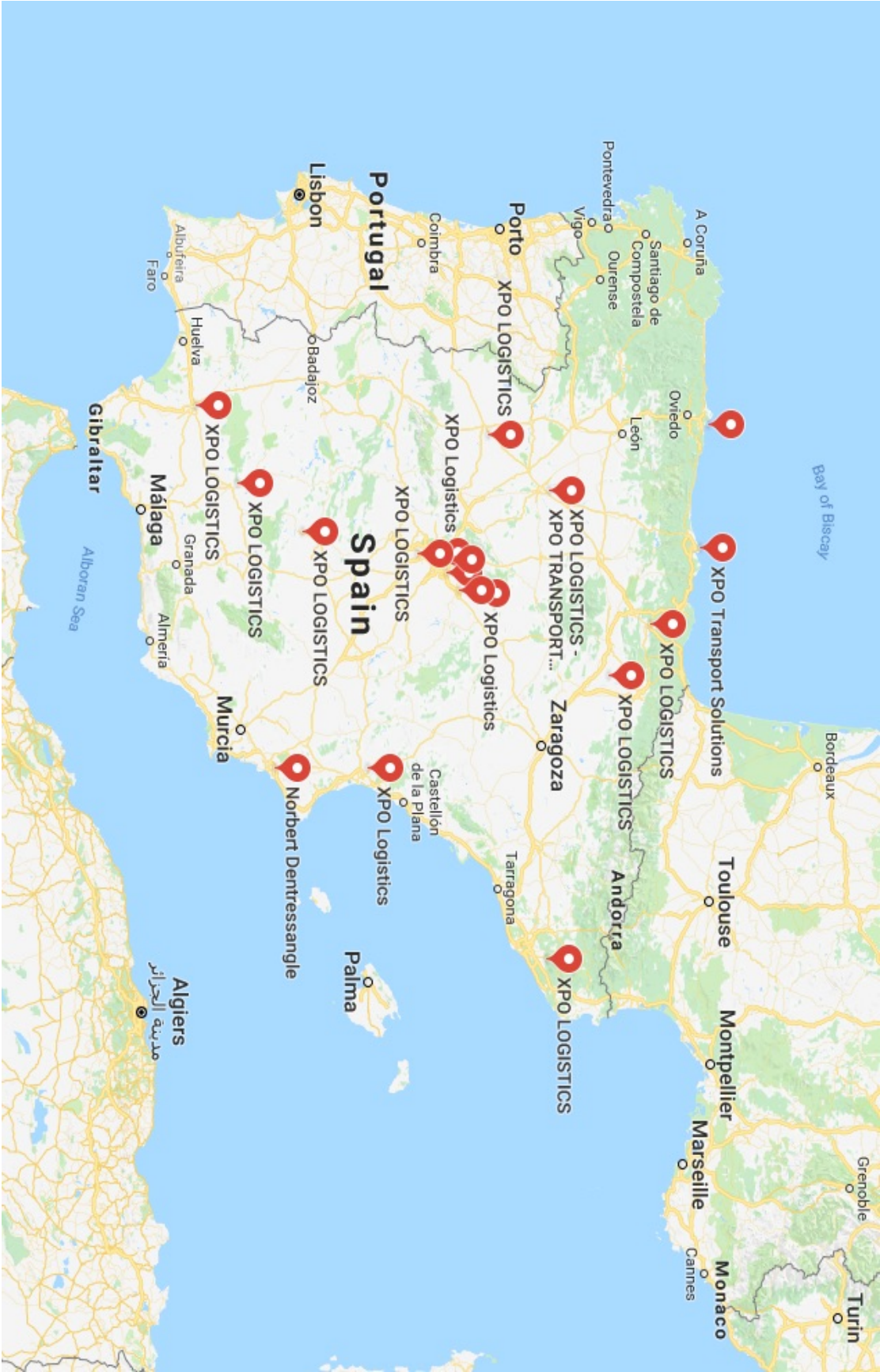
Gracias por su atención.

Un saludo

Fdo:

Comité Alovera II





XPO sites in Spain (source: Google)





Obstructed emergency
exits, May 2018



Inside the Alovera 2 warehouse,
November 2017

