



EL BIENESTAR DE LAS MUJERES EN XPO

ESTUDIO DE CASO SOBRE LAS
REPERCUSIONES DEL SESGO DE GÉNERO
EN LAS TRABAJADORAS QUE MANIPULAN
LOS PRODUCTOS DE AMAZON EN EL
ALMACÉN DE XPO LOGISTICS ALOVERA II,
GUADALAJARA, ESPAÑA.

SARAH FINKE Y VERONICA SILVEIRA

El bienestar de las mujeres en XPO: Estudio de caso sobre las repercusiones del sesgo de género en las trabajadoras que manipulan los productos de Amazon en el almacén de XPO Logistics Alovera II, Guadalajara, España.

Por Sarah Finke y Verónica Silveira

Metodología

1. Este informe forma parte de un estudio sindical sobre la dimensión de género en XPO Logistics. Contiene información procedente de diversas fuentes públicas, así como informes y documentación de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FeSMC) de la Unión General de Trabajadores (UGT), que representa a la mayoría del personal de XPO de España. Las autoras realizaron una serie de entrevistas individuales en Madrid, en abril de 2018, con trabajadoras y trabajadores que no identificamos por razones de confidencialidad.
2. *Sarah Finke* es actualmente la Coordinadora de Políticas de la ITF y antes fue su Responsable de las Mujeres. *Verónica Silveira* es Secretaria de Igualdad de FeSMC UGT y responsable del programa Acción Sindical UGT Carreteras.

Antecedentes

XPO Logistics, Inc. es uno de los diez mayores proveedores logísticos de soluciones de última generación para las cadenas de suministro de las empresas más exitosas del mundo. La compañía opera en 34 países como una red altamente integrada de personas, tecnología y recursos materiales. Cuenta con más de 89.000 empleados y empleadas y 1.431 delegaciones. XPO utiliza su red para ayudar a más de 50.000 clientes a gestionar sus bienes de la manera más eficiente a través de sus cadenas de suministro. La compañía dispone de dos segmentos operativos: transporte y logística. Dentro de estos segmentos, su negocio está muy diversificado por zonas geográficas, sectores y tipos de servicio. La sede central de XPO se encuentra en Greenwich, Connecticut, EE.UU., y la sede europea en Lyon, Francia. La compañía realiza la mayoría de sus operaciones en Europa a través de su filial XPO Logistics Europe SA, de la que posee una participación mayoritaria del 86,25 % (Fuente: XPO Logistics).

3. A primera vista, XPO Logistics Europe parece tomarse en serio su responsabilidad social, incluidos los derechos laborales y de género consagrados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. "XPO está orgullosa de ser uno de los

compromisarios del Pacto Global de Naciones Unidas, la mayor iniciativa de responsabilidad corporativa a nivel mundial. Con el apoyo de los diez principios del Pacto, XPO se ha comprometido a respetar los derechos humanos, los derechos en el trabajo, la protección del medioambiente y la lucha anticorrupción", dice su sitio web¹. XPO Logistics Europe ha publicado datos de empleo por género para la totalidad de Europa, es decir, no están desglosados por país².

4. Las operaciones de XPO en España son importantes para esta multinacional. El informe del cuarto trimestre de XPO Logístics 2017 reconoce un crecimiento de los ingresos del 7,2 % en España: "En Europa, el crecimiento de servicios logísticos fue liderado por la fuerte pujanza del comercio electrónico, sobre todo en el Reino Unido y España"³.
5. Las operaciones de XPO en España tienen su sede central en Santander, en el norte del país. Además cuenta con centros en toda España, como los de Alovera y Cabanillas del Campo, situados en la provincia de Guadalajara, en el centro del país, cerca de Madrid. En el **Anexo 29** figura un mapa de los emplazamientos de XPO en España. En total, en la región central hay siete centros importantes: tres naves dedicadas al comercio electrónico para empresas líderes como Zara y Amazon, y tres centros de almacenamiento multitemperatura operados por Salvesen Logistics, que es propiedad al 50 % de Danone y de XPO Logistics.
6. XPO Logistics tiene planes ambiciosos para el centro de España. Prevé abrir dos nuevas naves de 60 000 metros cuadrados en Marchamalo (Guadalajara), que darán servicio al gigante textil Inditex (propietario de Zara). Se concibe como una plataforma de transporte intermodal, que pretende crear 3.200 puestos de trabajo⁴.

¹ XPO Logistics *Responsabilidad Social*. Véase también el **Anexo 1**

²Según el informe anual de 2017 de XPO Logistics Europe, la proporción de mujeres en la empresa es del 24,4 %, cifra que XPO sitúa por encima de la media del sector. La proporción de mujeres en la dirección es del 31,9 %. La proporción de mujeres por categoría ocupacional y por unidad de negocio muestra un alto grado de segregación ocupacional, especialmente entre los camioneros y trabajadores. El nivel medio de ingresos de las mujeres en todas las categorías profesionales es un 17 % inferior al de los hombres.

³ *XPO Logistics Announces Fourth Quarter and Full Year 2017 Results* (XPO anuncia los resultados del cuarto trimestre y anuales de 2017). Véase también el **Anexo 2**.

⁴ Cadena Ser 19/10/2017 *XPO Logistics creará más de 3.000 empleos en Marchamalo en un año*. Véase también el **Anexo 3**.

España tiene una tasa de desempleo del 16,4 % (frente al 4,1 % de EE.UU. en diciembre de 2017).

7. Sin embargo, las relaciones laborales de XPO Logistics en Alovera, desde que XPO Logistics adquirió Norbert Dentressangle en abril de 2015, vienen siendo tensas sistemáticamente. El impacto que la reducción de costes de la empresa ha tenido para la vida de los trabajadores y trabajadoras ordinarios ha sido profundo. Ello, unido al cambio de actitud de la dirección, viene provocando quejas entre el personal. Son sus preocupaciones las que han desencadenado el presente informe. Un trabajador nos cuenta que desde la adquisición de XPO:

*“La precariedad ha ido a peor. Lo único que cuentan son los números: desde cuántos pallets tienes aparcados a cuánto rindes. Y si no cumples los objetivos que XPO te exige, te puedes ir despidiendo. Y así llevamos desde que entró XPO”*⁵.

8. Además de aumentar el volumen de trabajo y la precariedad, XPO Logistics está degradando las condiciones básicas. La federación sindical FeSMC UGT – que forma parte de una de las dos grandes confederaciones sindicales de España – convocó una huelga de tres días, del 14 al 16 de diciembre de 2015, del personal logístico en la provincia de Guadalajara, tras la negativa de XPO Logistics entre otros, a asumir las condiciones del acuerdo de ámbito regional propuesto por los sindicatos y la patronal. En concreto, XPO rechazó aplicar el incremento salarial solicitado y a computar los días de asuntos propios y las pausas como jornada laboral efectiva⁶. El 90 por ciento de los 8.000 empleados/as de logística afectados participaron en la acción y la huelga terminó con la firma de un acuerdo, el 16 de diciembre⁷. La comunidad respaldó ampliamente a estos trabajadores y trabajadoras⁸.

⁵ Entrevista con las autoras

⁶ El Vigía 15/12/2015 *Las negociaciones entre XPO Logistics y los sindicatos acaban en una convocatoria de huelga en Guadalajara*. Véase también el **Anexo 4**

⁷ Todo Transporte 16/12/2014 *Desconvocada la huelga en el sector logístico de Guadalajara tras el acuerdo entre UGT y patronal*. Véase también el **Anexo 5**.

⁸ Change.org *Trabajadores de XPO LOGISTICS, centros de trabajo de ZARA y AMAZON de Alovera, Guadalajara*. Véase también el **Anexo 6**

9. En mayo de 2016 la prensa española dio una amplia cobertura a la huelga de hambre de tres semanas que inició el camionero Jesús Abad Pérez, que protestaba porque XPO le había clasificado incorrectamente como autónomo. Abad explicó a los medios de comunicación que cobraba por kilometraje y que él pagaba el alquiler del camión, los seguros, el combustible, los peajes y otros costos, que facturaba a través de la cooperativa a la que pertenecía. Pero la realidad es que él es era falso autónomo, porque XPO era su único empleador. Abad afirmaba:

"Lo que logre facturar menos todo eso que tengo que pagar es lo que me queda para mi casa. El mes pasado cobré 1.400 euros"⁹.

10. El interés que suscitó esta noticia fue tan alto que cuando un camionero francés de XPO llevó a cabo una huelga de hambre similar, en enero de este año, la prensa española se hizo eco de la historia¹⁰.

Género en España

11. Sin embargo, uno de los ámbitos en los que XPO Logistics ha sido más criticada en España es su trato a las trabajadoras. El 8 de marzo de 2018, Día Internacional de la Mujer, los sindicatos españoles UGT y CC.OO. apoyaron la "huelga feminista" convocada por organizaciones de mujeres. El personal de XPO de Guadalajara participó con fuerza (ver las fotos del **Anexo 29**); evidentemente, se trataba de un tema que les afectaba mucho.
12. Aunque las mujeres españolas continúan realizando la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado del país y ganan de media un 23 % menos que los hombres¹¹, la participación femenina en el mercado laboral viene aumentando sin cese desde la década de los noventa (en 2016 era del 53,6 %). La representación parlamentaria femenina se ha estabilizado desde 2004 en alrededor del 36 %, y las políticas de igualdad de género se han institucionalizado y consolidado

⁹ El Diario 19/05/2016 *18 días en huelga de hambre contra los "falsos autónomos"*. Véase también el **Anexo 7**

¹⁰ Diario de Transporte 14/05/2018 *Un camionero de XPO Logistics en huelga de hambre para denunciar el acoso laboral*. Véase también el **Anexo 8**

¹¹ El País 13/02/2018 *Desigualdad social: La mujer dedica el doble de horas que el hombre al trabajo no pagado*. Véase también el **Anexo 9**

progresivamente¹². Sin embargo, el desempleo sigue siendo mayor entre las mujeres que entre los hombres y las mujeres representan alrededor del 70 % del número total de personas que trabajan a tiempo parcial (INE, 2013).

13. La violencia de género sigue siendo un problema visible y significativo. Durante 2016, un total de 44 mujeres murieron como resultado de la violencia de género, y las activistas¹³ creen que el Gobierno español debería hacer más para prevenir y castigar estos crímenes. Estos temas son de gran repercusión en España y aparecen regularmente en la prensa. Se entiende ampliamente que el acoso sexual es una forma de violencia de género, al igual que el hecho de que la violencia de género comporta daños psicológicos. Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo reveladas por la UGT, 2484 mujeres fueron víctimas de acoso sexual laboral entre 2008 y 2015 y las empresas pagaron multas por un total de 237 748 euros en el período¹⁴.

14. El Gobierno español ha tomado medidas para abordar la igualdad de género, aunque el progreso se ralentizó hasta cierto punto debido a la crisis económica. Su *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* reconoce que:

“Los avances alcanzados por las mujeres en educación (el 58,56 % de las personas con títulos universitarios son mujeres) todavía no se han visto reflejados plenamente en el ámbito laboral, y existen aún notables desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el acceso, permanencia y condiciones de trabajo. Especialmente persistente y complejo es el fenómeno de la brecha salarial. Abordar de forma eficaz estas desigualdades es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado, y hacia una economía más fuerte, eficaz y competitiva. Por tanto, es prioritario mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento”.

Género en XPO

¹² Dirección General de Políticas Internas de la Unión Europea: *Gender Equality Policies in Spain (Políticas de género en España)*. Véase también el **Anexo 10**.

¹³ El País, 23/03/2018 *De Gallardón a La Manada: el porqué del éxito arrollador del 8-M en España*. Véase también el **Anexo 11**.

¹⁴ El Periódico 20/11/2017 *Casi 2.500 mujeres denuncian en España acoso sexual laboral*. Véase también el **Anexo 12**.

15. Al igual que todas las grandes empresas que operan en España, XPO debe contar, por ley, con un Plan de Igualdad de Género. Estos planes deben abordar temas como la igualdad de acceso al trabajo, el tiempo libre por responsabilidades familiares y el acoso sexual. Las empresas deben proporcionar, como parte de cada plan, datos desagregados sobre el empleo¹⁵. XPO no tiene actualizado ni aplica su actual Plan de Igualdad de Género, no realizando ninguna Comisión de Seguimiento de dicho plan (véase el **Anexo 13**) desde que sustituyó a Norbert Dentressangle. No existe ninguna *Comisión para la Igualdad*, por ejemplo, a pesar de que el documento menciona una. FeSMC UGT está haciendo un seguimiento de este asunto con XPO. Véase el **Anexo 14**.

16. La situación puede resolverse legalmente bastante pronto. En febrero de 2018, la prensa española informó de que el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2020*, actualizado por el Gobierno, probablemente introducirá medidas más estrictas para acabar con la brecha salarial entre las mujeres y los hombres. Las nuevas leyes que se están debatiendo reforzarían los procedimientos existentes y obligarían a las empresas a registrar las cifras salariales desglosadas por sexo; además, tendrían que presentar un plan de igualdad de género ante las autoridades, algo que en la actualidad no es un requisito¹⁶.

La brecha de género en las oportunidades de ascenso en XPO

“Por lo que se refiere a las funciones equivalentes, el objetivo de la empresa es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, en particular mediante un seguimiento más estrecho de este indicador en el marco de los ciclos de revisión salarial”. Resumen anual de las actividades de XPO relacionadas con el Pacto Mundial de la ONU¹⁷

17. En el almacén Alovera II en Guadalajara, cuyo principal cliente es Amazon, hay alrededor de 230 empleados/as directos, que tienen contratos permanentes o

¹⁵ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS*. Véase también el **Anexo 15**.

¹⁶ *PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2018 - 2021* Véase también el **Anexo 16**.

¹⁷ *Committed to the United Nations Global Compact Principles in Europe, Communication on Progress (Compromiso con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en Europa)*. Véase también el **Anexo 17**

temporales, y hay trabajadores/as contratados adicionalmente a través de empresas de trabajo temporal. Por término medio, alrededor del 67 % del total de la mano de obra es personal interino, contratado a través de agencia¹⁸. De los trabajadores empleados directamente, se estima que 150 son hombres y 80 mujeres. La mayoría de los representantes sindicales en el comité de empresa son mujeres (6 de un total de 8).

18. XPO clasifica a los trabajadores de Alovera II como mozos "ordinarios" o "especialistas". Los primeros realizan las funciones de nivel inferior en el almacén; en XPO, constituyen el grueso de los trabajadores. Los mozos especialistas son quienes manejan la maquinaria. Los jefes de equipo, que están a cargo de las funciones de mando, son en su mayoría trabajadores mozos especialistas a los que se les paga un plus por dirigir el equipo. Los supervisores dirigen a los jefes de equipo.
19. Sólo una empleada tiene categoría de "especialista", y entendemos que la empresa la contrató como tal desde el principio. Hay 18 jefes de equipo, de los cuales sólo dos son mujeres. Hay cuatro supervisores, uno de los cuales es una mujer. Como resultado de este desequilibrio, es muy probable que exista una brecha salarial significativa entre los hombres y las mujeres, pero no podemos calcularla con precisión sin los datos de la empresa. Como XPO Logistics no publica sus cifras de empleo en España desagregadas por género, sabemos muy poco sobre el desglose de la plantilla por género, tanto a nivel nacional como regional o local.
20. A pesar de ello, sabemos que existe un problema de desigualdad salarial y que este está vinculado a las oportunidades de ascenso. Las entrevistas con trabajadoras y con sus colegas masculinos revelan una falta de reconocimiento de habilidades y responsabilidades en la empresa. Muchos mozos "ordinarios" realizan funciones de supervisión, administrativas y otras que no les corresponden por su categoría y por las que no reciben retribución adicional. FeSMC UGT explica:

¹⁸Informe sobre las condiciones de trabajo de XPO Logistics España, Verónica Silveira FeSMC UGT.

“En la mayoría de las empresas logísticas se promociona automáticamente al trabajador cuando este lleva 3 años de contrato en la empresa, al entenderse que se ha “especializado” en su puesto y como tal debe recibir una compensación.

“XPO exige a la plantilla que sea polivalente y pueda desempeñar todos los puestos de trabajo, pero les retribuye como a cualquier trabajador que lleve dos días en la empresa. A más trabajo y más especialización, mismo sueldo”¹⁹.

21. Además, XPO considera el manejo de la maquinaria una especialización que merece un mayor reconocimiento, mientras que ignora otras habilidades y experiencia, algo que va en perjuicio de las mujeres empleadas. En palabras de una de ellas:

"Nos hacen responsables de compañeros nuevos o de gestionar mini equipos de trabajo. Estamos asumiendo responsabilidades y funciones que no nos reconocen. Ya le explicamos a la empresa estas cosas: que no sólo se debería promocionar por saber llevar una máquina... que ser especialista significa que te has especializado en hacer muchas funciones dentro de la nave y eres polivalente”.

22. La categoría de especialista lleva asociados un estatus y reconocimiento, además de más remuneración. La dinámica de no reconocer determinadas responsabilidades y competencias conduce directamente a que hay personas realizando los mismos trabajos pero percibiendo salarios diferentes. Una empleada que supera los cuarenta y lleva cuatro años como moza "ordinaria", explica:

“Tengo formación para llevar la carretilla, me la dio la empresa. Manejé la carretilla en varios departamentos de la zona de empaquetado. Ahora estoy en el departamento de gestión de stock, para realizar inventario y pasar por el rack. También aquí tengo que manejar la máquina, para sacar los pallets y contar la mercancía. Pero no me abonan el trabajo que realizo en esa categoría. Tengo la formación, pero no me reconocen la categoría.

“Hace seis meses lo reclamé en Recursos Humanos, junto a varios compañeros. Nos dijeron que debíamos utilizar la máquina durante un tiempo estipulado y de forma habitual; y que dentro de seis meses lo volverían a mirar, para ver si nos aplicaban la categoría.

¹⁹Informe sobre las condiciones de trabajo de XPO Logistics España, Verónica Silveira FeSMC UGT.

"Por fin, hace una semana, revisaron esas categorías y a partir de ahora van a abonarles un plus a 14 compañeros. Pero todos ellos son hombres. Hay varias mujeres, incluida yo, que utilizamos la carretilla para hacer pedidos de rack, para arrastrar en las zonas de apoyo o para hacer inventario, pero a ninguna mujer se nos aplica esa categoría. Tenemos los mismos empleos, las mismas condiciones de trabajo y los hombres ganan más que las mujeres, así de sencillo" ²⁰.

23. En mayo de 2018, después de nuestras entrevistas, 41 trabajadores fueron ascendidos, entre ellos sólo había una mujer. La pregunta del comité de empresa sobre qué criterios se utilizaron para decidir dicha promoción se adjunta como **Anexo 18**.

24. En el **Anexo 19a** figuran los datos salariales de una trabajadora que actualmente desempeña las funciones de especialista, pero no se le reconoce esta categoría. Como puede comprobarse, hace exactamente el mismo trabajo que el trabajador masculino, cuyos detalles salariales mostramos en el **Anexo 19b**. Al trabajador masculino se le designa como "especialista", con una diferencia salarial de algo menos de 13 euros al mes (ver "Plus Convenio"). Esta cantidad puede parecer pequeña, pero cuando se calcula con carácter anual, es sustanciosa.

Discriminación hacia las mujeres y las familias

25. La ley en España protege el derecho a optar por una jornada laboral más corta para atender a responsabilidades familiares²¹. Sin embargo, hay pruebas de que las mujeres que optaron por esta opción ven mermadas sus oportunidades de ascenso profesional. Una madre nos describe claramente cómo disminuyeron sus oportunidades en el trabajo:

"En el momento en que pedí la reducción de jornada empezaron mis problemas. La verdad, siempre he sido muy responsable y he puesto dedicación y esfuerzo, pero no se me ha pagado como tal. Siempre les he pedido que me enseñen, porque quería ascender. Al principio me decían que no podía ser porque mi productividad valía por dos, pero que poco a poco lo conseguiría. Luego, por motivos personales, me acogí a la reducción de jornada y ahí fue cuando me

²⁰ Entrevista con las autoras, Abril 2018

²¹ 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*. Véase también el **Anexo 20**.

dijeron que ya no podían hacer nada conmigo. Me dijeron que si quería optar a algún puesto mejor o aprender otras cosas tenía que quitarme de la reducción de jornada y volverme a las 8 horas. No me siento mal por no poder optar a un puesto mejor, sino por la discriminación que hacen conmigo por ser madre”²².

“En Navidad, cuando empezaron a promocionar formadores de gente nueva, pensé ¿es que yo no podré ser nunca formadora, ni aprender nada nuevo? Es algo que claramente podría hacer en mis cuatro horas”²³.

26. Una singular muestra de la actitud que tiene la gerencia hacia las mujeres es la asignación de las tareas de lavandería exclusivamente a las mujeres, y luego, sólo a aquellas que trabajan con horario reducido. Una representante del Comité por FeSMC UGT explica:

"Las trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos son las encargadas de poner la lavadora para limpiar las muñequeras que utiliza el personal de las empresas de trabajo temporal. Este hecho podría parecer fortuito, pero no lo es. La prueba está en que, además de no haber ningún varón desempeñando esta tarea, durante el tiempo que una de estas trabajadoras estuvo de baja por enfermedad, la lavadora dejó de ser utilizada"²⁴.

27. Las mujeres embarazadas también sufren discriminación. Las empleadas directamente por la empresa que están embarazadas fueron reasignadas a tareas que podrían interpretarse como un castigo. Un entrevistado nos cuenta:

"Recuerdo dos casos de empleadas fijas embarazadas. Lo que la empresa intenta es invitar a que sean ellas las que pidan la baja. Algo que impacta mucho a los trabajadores es que las asignan al centro de la nave, en la zona del empaquetado, a contar los pallets. Choca mucho ver a una compañera durante 8 horas, de pie, no haciendo casi nada"²⁵.

28. Podría pensarse que se les asignan estas funciones porque no existen otros trabajos adecuados a los que reasignar a las trabajadoras embarazadas, pero como explica un representante sindical:

²² Entrevista con las autoras, Abril 2018

²³ Entrevista con las autoras, Abril 2018

²⁴ Informe sobre las condiciones de trabajo de XPO Logistics España, Verónica Silveira FeSMC UGT.

²⁵ Entrevista con las autoras, Abril 2018

“En Recursos Humanos hay dos becarios que hacen fotocopias, archivan papeles, organizan la mercancía que venga. Todo ese tipo de cosas podrían hacerlas las mujeres embarazadas. También hay un jefe de equipo que se encarga de repartir la ropa, los guantes y de llevar su inventario. Todo eso podría hacerlo una embarazada. Y podrían apoyar a los jefes de equipo, sin poner en riesgo su integridad. Además, así estarían en zonas en las que no hace tanto frío ni temperaturas tan extremas como en la nave, porque cuando están abiertos los portones hay corrientes y si permaneces de pie, inmóvil, en un sitio con corrientes, entras en riesgo”²⁶.

29. El temor a perder su empleo, en un contexto de alto nivel de precariedad laboral, lleva a las mujeres a ocultar sus embarazos, con evidentes implicaciones para su seguridad. Una mujer nos dice:

“Cuando una trabajadora temporal se queda embarazada intenta retrasar lo máximo posible la comunicación a la empresa, porque está segura de que no le renovarían el contrato. Y el motivo será su embarazo. Ya tuvimos un caso o dos. (Nombre de trabajadora) lo comunicó, y cuando le cumplió el periodo de trabajo directamente no le renovaron el contrato.

“En ese mismo periodo renovaron a mucha otra gente. Los trabajadores saben que si tienen algún problema, como son eventuales, no les despiden, simplemente no se les renueva el contrato. De hecho eso es lo que hacen aquí con muchos trabajadores.

"Ahora mismo tenemos a una compañera embarazada que no ha comunicado ni lo quiere comunicar, porque le queda un mes para la renovación. Está esperando a que pase el mes para ver si la renuevan y entonces suponemos que lo comunicará, para que por lo menos no la despidan”²⁷.

30. Por último, sobre esta cuestión, cuando un trabajador tiene un problema personal o familiar y necesita tomarse un día por asuntos propios –y a menudo se trata de mujeres— se sabe que la empresa presiona para que no reclame los días a los que tiene derecho por acuerdo. Por ejemplo, la empresa aplica dicha presión cuando hospitalizan o fallece un familiar. La representación sindical de FeSMC UGT señala:

“Lo que se pretende es la reincorporación del trabajador lo antes posible”²⁸.

²⁶ Entrevista con las autoras, Abril 2018

²⁷ Entrevista con las autoras, Abril 2018

²⁸ Informe sobre las condiciones de trabajo de XPO Logistics España, Verónica Silveira FeSMC UGT.

Salud, seguridad y bienestar

31. La salud física y mental de las mujeres está en riesgo en el almacén Alovera II. La cultura de gestión que imprime mucha presión y no recompensa sus responsabilidades y habilidades, unida al hecho de que la mayoría de los puestos de gerencia y los ascensos a "especialistas" van a parar a los hombres, crean un entorno de trabajo no saludable psicológicamente para las empleadas. Una mujer nos cuenta:

"Me llevo tantos berrinches que perdí 14 kilos en los primeros seis meses. Un día, de repente, me dice la jefa: ¡pero si eres solo piel y huesos!, y yo pensé ¡será porque me tienes ocho horas haciendo picking!"²⁹.

32. Otra entrevistada lamenta:

"Lo he pasado fatal, la verdad es que he llorado lo que no está escrito. Pero bueno, al final es un trabajo. Cuando salgo intento evadirme, pero es verdad que te afecta. Sé que esto pasa porque alguien te tiene manía, no porque no valgas".

33. Como ya mencionamos, la mayoría de los representantes sindicales en el almacén Alovera II son mujeres. Las representantes sindicales parecen ser especialmente objeto de un tratamiento adverso. Una de ellas nos detalla:

"Llega un mando. Enseguida se mete las manos en los bolsillos y nos dice que no hablemos para no distraernos. Pero lo que dice se refiere a mí directamente. Dice que pueden hablar con otras compañeras, pero conmigo personalmente que no hablen. Estas fueron palabras textuales de un jefe de equipo"³⁰.

Otra representante sindical nos cuenta su historia:

"Digamos que tuve un trato bastante malo desde que entré y me enteré de la posibilidad de ingresar al comité de empresa. Decidí entrar ya que quería cambiar ciertas cosas, no sólo por mí, sino por la empresa. Desde entonces me han dado otros puestos, como el de formar a gente –no había mucha, la verdad, pero me ponían a menudo—. Además, cuando viene alguien extranjero me ponen a mí a enseñarle las funciones de la nave, porque sé hablar idiomas... Pero a la hora de promocionarme, nunca me tienen en cuenta. Siempre me asignaban a

²⁹ Entrevista con las autoras, Abril 2018

³⁰ Entrevista con las autoras, Abril 2018

*puestos en los que, entonces, sólo había hombres. Durante bastante tiempo fui la única mujer de picking en el suelo, que es bastante duro. Estuve meses haciéndolo, cuando prácticamente a ninguna chica la asignaban allí*³¹.

34. La segregación ocupacional por género tiene repercusiones negativas, a veces para ambos sexos. Los estudios revelan que los puestos de trabajo se minusvaloran cuando los ocupan las mujeres y que los gerentes hombres contratan de manera más segregada que las gerentes mujeres³². También sabemos que las mujeres que trabajan en lugares de trabajo donde predominan los hombres, denuncian más casos de discriminación que en otros lugares de trabajo y que puede haber reacciones psicológicas derivadas del estrés³³.
35. La organización del trabajo en XPO también puede estar afectando injustamente a las mujeres, porque se segregan cada vez más las funciones por género. Antes citábamos a una trabajadora explicando cómo se sentía siendo la única mujer trabajando en un área donde la mayoría son hombres. En XPO de Alovera II la segregación ocupacional parece ser tanto horizontal como vertical (según los cálculos que recibimos; véase, sin embargo, la referencia anterior a que la empresa no proporciona estadísticas en España a través de un Plan de Igualdad de Género). Parece que XPO perpetúa esto físicamente en la forma en que organiza el espacio, como nos explica una representante sindical:

"Al principio, cuando empecé a trabajar en la nave, había poco personal y todo el mundo hacía todo tipo de trabajos. Es cierto que se nos dijo, antes de empezar, que a la zona de empaquetado y picking iban a estar destinadas las mujeres y, las demás zonas, a los hombres, por el peso, el volumen y la carga de trabajo que implicaba. Pero todos hacíamos de todo. Las mujeres pasábamos por todas las zonas. Los hombres también. Pero el volumen de trabajo se fue incrementando y ahora en la zona de empaquetado y picking y también en recepción hay sobre todo mujeres. Pero en toda la zona del rack, donde hay elementos muy grandes, hay hombres. En expedición, que es para cargar camiones, también hay

³¹ Entrevista con las autoras, Abril 2018

³² The Atlantic 20/03/2013 The Problem With Mostly Male (and Mostly Female) Workplaces (*El problema con los lugares de trabajo en los que predominan los hombres (y en los que predominan las mujeres)*). Véase también el **Anexo 21**

³³ Science Daily, 24/08/2017 Women in mostly male workplaces exhibit psychological stress response (Las mujeres que trabajan en lugares de trabajo donde predominan los hombres tienen reacciones psicológicas derivadas del estrés. Véase también el **Anexo 22**

*hombres, excepto cuando hay sobrecarga de trabajo. Entonces las mujeres ya pueden entrar a cualquier zona”*³⁴.

36. Esta forma de trabajo tiene importantes implicaciones para la salud y la seguridad física de las mujeres y, de hecho, también de los hombres: desde el peligro real de accidentes hasta las consecuencias a largo plazo que implica la realización de tareas monótonas. La situación podría mejorarse mediante la introducción de un sistema de rotación más equilibrado desde el punto de vista del género, como explica un representante sindical:

“Sí, los hombres están trabajando como carretilleros, subidos en las carretillas, pero las mujeres tienen que hacer picking en medio de la zona de carretillas o donde se desplazan los pallets, poniendo en riesgo su integridad física, ya que se exponen a un atropello o a un desprendimiento de material desde las estanterías.

*“El trabajo se hace monótono y tedioso, esto lleva a un aumento de las lesiones y las bajas. Hace poco nos pasaron un documento sobre las medidas de seguridad y de salud que la Inspección les ha obligado a seguir. El documento dice que no puedes estar estático en un puesto más de un cierto tiempo. Pero esto no se cumple, porque en la zona de gestión de stock o en la zona más administrativa, por ejemplo, los puestos son prácticamente estáticos, en mesas o ante ordenadores. Al no haber rotaciones se convierte en un trabajo monótono y repetitivo y la gente se lesiona más las manos. Con la manipulación de mercancía, en la zona de rack, que es donde están los hombres, se lesionan los riñones o las cervicales, porque no hay rotación de trabajo, siempre es el mismo”*³⁵.

37. Los objetivos de productividad son un factor causal de las lesiones resultantes del levantar objetos pesados, como explica una mujer:

*“Si eres mujer y pides ayuda muchas veces te tachan de débil, te dicen que no puedes con las cajas, pero los chicos también se quejan muchas veces, aunque no piden ayuda ¡y eso que hay cajas que pesan más de 20 kilos, de 30 y 40 kilos! Hay cajas muy pesadas. Tienes que apañártelas como sea. Luego, cuando te lastimas o te haces daño, entonces sí te dicen que tenías que haber pedido ayuda y no haberlo llevado tú sola... Si pides ayuda la producción va en tu contra y en contra de la de tu compañero. Es decir, que al final, lo único que importa es la producción, la producción, la producción”*³⁶.

³⁴ Entrevista con las autoras, Abril 2018

³⁵ Entrevista con las autoras, Abril 2018

³⁶ Entrevista con las autoras, Abril 2018

38. No es la intención de este estudio proceder a una evaluación más detallada de los riesgos para la salud y la seguridad de las mujeres y de los hombres en el almacén de Alovera II. Sin embargo, sería irresponsable no señalar algunos riesgos graves y urgentes que identificamos durante su transcurso, a saber:

- Trabajos en altura peligrosos sin arneses de seguridad
- Salidas de emergencia bloqueadas (véanse las fotos del **Anexo 29**).
- Iluminación automatizada que no funcionaba
- Pallets mal apilados y rotos que provocaron la caída de mercancías de las estanterías (véanse también las fotos del **Anexo 29**).
- Se ejerce mucha presión para que el personal cumpla los objetivos de productividad y trabajar a gran velocidad se convierte en una prioridad excesiva, por delante de la seguridad.

39. He aquí un alarmante ejemplo de desprecio por la seguridad citado durante nuestras entrevistas:

“A un compañero de empresa de trabajo temporal le dijeron que se metiera en la máquina que aplasta y compacta el cartón para empujar el cartón. El chaval se acabó cayendo y se hizo un esquinco en el tobillo. La máquina no estaba funcionando pero está a una altura de dos metros. Lo despidieron a los dos meses”³⁷.

40. Según la información que nos facilitaron, los inspectores de seguridad del Ministerio de Trabajo han hecho recomendaciones que *no* se han puesto en práctica en el almacén Alovera II de XPO. En el **Anexo 23** se adjunta la documentación de la Inspección de Salud y Seguridad, en la que se detallan dichas recomendaciones, que abarcan cuestiones como las temperaturas en el almacén, la iluminación y la formación de los empleados.

Acoso sexual

41. El acoso sexual es un riesgo significativo para la salud y la seguridad y quizás más en Alovera II debido a la filosofía de gestión imperante en XPO.

³⁷ Entrevista con las autoras, Abril 2018

42. Existen cinco factores de riesgo para el acoso sexual laboral (identificados en el informe de 2017 del Gobierno canadiense, elaborado a raíz de su consulta pública sobre el acoso y la violencia laborales³⁸), a saber: la baja moral de los empleados, las cargas de trabajo poco realistas, una supervisión problemática, una gerencia autoritaria y la falta de comunicación entre compañeros de trabajo y supervisores. La EEOC en los Estados Unidos publica su propia lista³⁹, en la que aparecen las siguientes: disparidades significativas de poder, dependencia en el servicio al cliente o la satisfacción del cliente y tareas monótonas o de baja intensidad.

43. Parece que en XPO de Alovera II se cumplen varios de estos factores: Ya hemos visto que el trabajo es monótono. Se ha descrito la intensa presión hacia la productividad. Se pone un énfasis claro en la satisfacción del cliente, Amazon. Un representante de UGT describe la filosofía de gestión autoritaria de la siguiente manera:

*"Un jefe de operaciones se paseaba por el almacén gritando e insultando a los trabajadores que no cumplían las órdenes que él dictaba... Esto no solo lo hacen los altos cargos, es una práctica común entre los mandos intermedios, que son déspotas y se dirigen sin educación a la plantilla, incluso comentando defectos físicos del personal. Las órdenes se dan con aires de superioridad y sin educación ninguna"*⁴⁰.

44. Los/as representantes sindicales afirman que la gerencia admite que hay una cultura de "exceso de confianza", pero creen que, de hecho, se trata de una cultura de falta de respeto, empezando por la alta gerencia, que conduce a comportamientos inapropiados, comentarios discriminatorios, etc., y los gerentes no intervienen para frenarla:

"Innumerables veces hemos visto miradas lascivas, comentarios sobre el físico de las trabajadoras e incluso algún acercamiento y tocamiento fuera de lugar. Cuando pusimos estas acciones en conocimiento de RRHH y Gerencia, respondieron recriminando a las trabajadoras de la nave, por ser "muy

³⁸ Empleo y Desarrollo Social de Canadá: *Harassment and sexual violence in the workplace (Acoso y violencia sexual en el lugar de trabajo)* Véase también el **Anexo 24**

³⁹ Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de EE.UU. *Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies (Factores de riesgo del acoso y estrategias de respuesta)*. Véase también el **Anexo 25**

⁴⁰ Informe sobre las condiciones de trabajo de XPO Logistics España, Verónica Silveira FeSMC UGT.

blanditas”; también se realizaron investigaciones en las que la víctima terminó por retractarse de lo dicho, por miedo a las represalias que la empresa pudiese tomar sobre su persona”⁴¹.

45. La falta de respeto imperante no se limita al género. Una mujer cuenta lo que le sucedió a una compañera de raza negra:

"Un jefe de equipo la estaba buscando y preguntó por ella. Un compañero le dijo que estaba en una zona mal iluminada, “pero no creo que la encuentres”. El jefe respondió: "ya pero la estoy buscando y no la veo". y la respuesta fue: “No creo que la encuentres, es negra y está a oscuras". Entonces los dos empezaron a reír. Yo ya desde la primera frase sabía por dónde iba. Me di media vuelta, le aplaudí y le dije: “Eso está muy bien; si queréis vamos todos a Recursos Humanos y lo explicáis allí”. Y el jefe dijo “sí, menuda cosa ha dicho él” y yo le dije: “Ya, pero tú eres el que tienes que cortar esto y se lo estás permitiendo”⁴².

46. Se adjunta como **Anexo 26** una recopilación de las quejas presentadas por el comité de empresa de Alovera II relacionadas con comentarios y conductas inapropiadas por parte de directivos y supervisores hacia los trabajadores y trabajadoras, centradas principalmente en los objetivos de productividad. Esta evidencia subraya la toxicidad de la sobrecarga de trabajo combinada con una cultura de gestión irrespetuosa.

Conclusiones

47. En el curso de este estudio, hemos encontrado la práctica de una **discriminación de género sistemática** en el almacén de Alovera II.

- Existe una proporción de 15 hombres por cada 8 mujeres empleados en la categoría "ordinaria". **Las mujeres están infrarrepresentadas en esta y otras categorías laborales**, sobre todo en la de "especialista". La diferencia entre ambas es el manejo de la maquinaria. Un número extremadamente bajo de mujeres están empleadas en la categoría de "especialistas", mejor remunerada.

⁴¹Informe sobre las condiciones de trabajo de XPO Logistics España, Verónica Silveira FeSMC UGT.

⁴² Entrevista con las autoras, Abril 2018

- Las mujeres no tienen las mismas **oportunidades de ascenso** que los hombres. Incluso cuando las trabajadoras operan rutinariamente maquinaria o realizan tareas idénticas a las de sus colegas masculinos, no son ascendidas.
- Las mujeres sufren **discriminación salarial**.
- El hecho de que el manejo de maquinaria se reconozca como una especialidad que merece una categoría diferente, mientras que otras **habilidades y experiencia son ignoradas**, perjudica a las empleadas que son versátiles o que asumen responsabilidades comparables en administración y supervisión.
- Es muy probable que estas **desigualdades salariales y de promoción** hayan creado una brecha salarial significativa. Necesitaríamos datos para proceder a una valoración precisa de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, pero la empresa no los proporciona, a pesar de su obligación legal de contar con un Plan de Igualdad de Género que incluya estos datos.
- Las mujeres que trabajan menos horas para cuidar a sus familias son **doblemente discriminadas**, porque se les niega el ascenso o la progresión a distintos puestos de trabajo.
- A algunas de las mujeres que trabajan con jornada reducida se les asigna el trabajo de lavandería, una función que ningún hombre asume. Asignarles una tarea minusvalorada porque conlleva el estereotipo de ser "trabajo de mujeres", mientras que a los hombres nunca se les asigna ese trabajo, **socava su estatus en el lugar de trabajo**.
- Quienes solicitan **permiso por asuntos propios, para ocuparse de asuntos personales y familiares**, reciben presiones para que no se tomen los días a los que tienen derecho; es probable que esto afecte especialmente a las mujeres.
- Las trabajadoras embarazadas **sufren precariedad**. Se sabe que hay mujeres trabajando en el almacén que ocultan su embarazo hasta el último momento,

porque si tienen un contrato temporal temen perder sus empleos. Este comportamiento también pone de relieve el impacto negativo para la salud y la seguridad de las mujeres en un entorno de contratación precaria.

- Además, a las trabajadoras fijas que están embarazadas no se las reasigna **ni correcta ni cuidadosamente a trabajos seguros**. En cambio, se las asignan a funciones que visiblemente se perciben como de bajo valor.
- Un enfoque de gestión agresivo y una cultura de **falta de respeto** en el almacén han conducido a comportamientos inapropiados y comentarios discriminatorios, y los gerentes no intervienen para impedirlo. El lenguaje y la conducta descortés se dirigen sobre todo a algunas de las representantes sindicales femeninas y la empresa no toma medidas correctivas frente a las quejas.
- Existen varias **condiciones que propician el acoso sexual y potencialmente el acoso racial**, como el trabajo monótono, sobrecargas de trabajo o volumen de trabajo poco realista, un énfasis en la satisfacción del cliente (en este caso Amazon), baja moral del personal, supervisión problemática y gestión autoritaria. En la recopilación de datos para este estudio, hemos escuchado testimonios de acoso sexual, pero no se han presentado quejas oficiales.
- **La segregación espacial** entre las mujeres y los hombres repercute negativamente en la salud y la seguridad, y conlleva riesgos para la salud psicológica y física de las mujeres. Cuando no se rota entre áreas y el trabajo se vuelve monótono también conlleva riesgos potenciales para los hombres y para las mujeres.
- El foco que la gerencia pone en conseguir que los trabajadores alcancen los **objetivos de productividad**, otorgándoles más importancia que a la seguridad, crea un entorno peligroso para todos y para todas. El trabajo se realiza a gran velocidad y el personal no pide ayuda y deja de observar procedimientos que puedan ralentizar la productividad. Esto afecta, por ejemplo, a las mujeres que realizan trabajos arduos, como el levantamiento de peso, y a quienes trabajan en altura y con maquinaria.

- Muchos de los factores anteriores: bajo valor percibido, agresividad/dominación, presión de la carga de trabajo y estrés físico, se combinan para producir un ambiente inusualmente tóxico para el bienestar psicológico de las trabajadoras.

Por qué XPO debe tomar medidas

48. Es innegable que los 230 empleados directos de XPO en Alovera II, mujeres y hombres (tanto con contratos fijos como temporales) y los trabajadores que llegan a través de empresas de trabajo temporal que trabajan junto a ellos están sujetos a una cultura corporativa de gestión agresiva. Su filosofía está impactando negativamente en sus vidas. Hemos comprobado que las trabajadoras de XPO sufren sexismo y discriminación. Sabemos que el sexismo enferma a las mujeres⁴³, y nos preocupa el bienestar físico y psicológico de las trabajadoras. Es vital que la empresa entienda esto y cambie la situación e introduzca mejoras en beneficio de todos y de todas. La reputación de XPO como empleador está en juego. Una de las trabajadoras que entrevistamos hace la siguiente observación:

"Lo que más me llama la atención es que, normalmente, la gente aspira a tener un trabajo fijo para poder tener su casa y pagar sus préstamos. Sin embargo, a día de hoy, creo que el 90 %, si no más, está esperando a ver si le sale cualquier cosa para marcharse. Porque la empresa no les valora"⁴⁴.

49. La UGT considera que las prácticas de XPO en España difieren significativamente de las de otras empresas logísticas y que la agresiva cultura de gestión, la presión de la carga de trabajo y la precariedad del empleo en XPO se remontan a épocas anteriores:

"Hay personal de las últimas empresas asimiladas por XPO o empleados de otros operadores logísticos como Logitech, que trabaja para Carrefour, o IDL, que trabaja para Alcampo; se trata de operadores que tienen una experiencia de 14 o 15 años aquí en la provincia, como Carrefour. Estos empleados se sienten absolutamente ofendidos por el trato que reciben. Cuando entran en XPO, hay

⁴³ The Conversation, 04/05/2018, *Sexism isn't just unfair; it makes women sick, study suggests (Un estudio sugiere que el sexismo no es solamente injusto sino que además hace enfermar a las mujeres.* Véase también el **Anexo 27**.

⁴⁴ Entrevista con las autoras, Abril 2018

condiciones que nunca en su vida habían visto: exigencias excesivas, acoso continuo para que se cumplan los objetivos de productividad constantes, etc”.

“La situación precaria y los abusos a los que están expuestos estos empleados y empleadas son razón suficientes para implementar medidas inmediatas que pongan en marcha algo que al menos se asemeje a unas condiciones decentes para los trabajadores de una empresa logística del siglo XXI”.

50. Paralelamente, XPO Logistics Europe manifiesta su orgullo por haber firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El PMNU no sólo defiende las convenciones de no discriminación de la Organización Internacional del Trabajo, también promueve los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, entre ellos:

- a. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo,
- b. Respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación,
- c. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras,
- d. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres,
- e. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

51. Estos principios son sumamente pertinentes para el presente informe y de ellos se hacen eco las medidas correctivas que sugerimos a continuación. Resulta muy evidente que XPO está contraviniendo los compromisos públicos que ha contraído con la igualdad y la equidad. XPO Logistics es el tercer mayor operador en ambas métricas de la lista Fortune 500⁴⁵. Ocupa el puesto 80 entre los mayores empleadores del mundo y, sin embargo, gran parte de la presión que XPO ejerce sobre los trabajadores y que afecta particularmente a las mujeres, parece estar diseñada para maximizar las ganancias reduciendo el tiempo y los costos. El sentido común nos dice que hay un punto de inflexión en el que la maximización del beneficio repercute en el bienestar de los trabajadores, incluso cuando las técnicas, la comunicación con los empleados y las nuevas tecnologías utilizadas son de vanguardia; nada de lo cual parece darse en el almacén Alovera II.

⁴⁵ Las mayores compañías estadounidenses cada año sobre la base de sus ingresos totales anuales.

Medidas correctoras recomendadas

52. El presente informe concluye que en el almacén de XPO Alovera II se ha llegado a dicho punto de inflexión y que sus repercusiones inciden de forma desproporcionada sobre las trabajadoras y afectan a su bienestar. La situación en Alovera II es insostenible y debe ser abordada de raíz, ya que es probable que otros trabajadores/as de XPO en España estén también afectados por esa cultura de gestión negativa y agresiva. Sería necesario seguir analizando la función del cliente logístico para comprender plenamente el problema y ayudar a remediarlo. También es fundamental velar por que las futuras trabajadoras de los nuevos centros no reciban este mismo trato. Por lo tanto, es esencial que se tomen ya medidas correctoras y que la empresa tome conciencia de que dichas medidas redundarán en su propio interés.

53. Sobre la base de los datos recogidos en el presente informe, formulamos las siguientes recomendaciones:

- a. Que XPO Logistics Europe acuerde un plan de medidas correctoras para España con la FeSMC UGT, el sindicato que representa mayoritariamente a sus trabajadores y trabajadoras y, donde proceda, con otros sindicatos clave implicados, que incluya como mínimo lo siguiente:**
 - i. Completar, actualizar y publicar un Plan de Igualdad de Género de XPO que incluya datos sobre el empleo de los hombres y las mujeres a nivel nacional. Incluir la asignación de responsabilidades en materia de igualdad de género a nivel de gerencia y comisiones de género en los centros de trabajo.**
 - ii. Implementar un plan para promover el desarrollo profesional de las mujeres empleadas en XPO Alovera, con objetivos de empleo, educación y formación de mujeres y de hombres en cada categoría laboral.**
 - iii. Aplicar inmediatamente todas las recomendaciones formuladas por la Inspección de Seguridad y garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. Ello debe incluir un acuerdo**

con los sindicatos representantes del personal sobre una estrategia relativa a los objetivos de productividad.

iv. Conversaciones abiertas con el sindicato y con el gobierno regional de Guadalajara sobre las normas laborales que deben regir en cualquier nuevo centro de empleo, en concreto el previsto en Marchamalo.

54. Además, debemos asegurarnos de que la situación que hemos encontrado en España no se repita en otros centros de XPO en Europa. La experiencia española nos lleva a preguntarnos si se está haciendo un seguimiento adecuado de la implementación de los compromisos de cumplimiento del Pacto Global de la ONU asumidos por la empresa en materia de género. Por lo tanto, se presenta una segunda recomendación:

a. Que XPO Logistics Inc y XPO Logistics Europe suscriba acuerdos de principio para investigar, diseñar e implementar programas de acción en materia de género, en colaboración con la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), de ámbito mundial y con su homóloga europea, la ETF, de ámbito europeo. El objetivo de estos programas sería garantizar que todo el personal de XPO, mujeres y hombres, recibe un trato justo en el trabajo, y que XPO promueve los derechos humanos y la no discriminación en sus centros de trabajo.



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 actuantes 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 EVALUACIÓN

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.



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	
[Redacted]	
100	Plus Convenio
	194,38
[Redacted]	



DIRECCION GENERAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE GUADALAJARA

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

ORGANISMO ESTATAL INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCION 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
DIR3



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.

EL INSPECTOR DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.

Ddo. Enrique González Alonso





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

Registro Solicitud
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 Rio 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

IP - OFICIO



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 organiza 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



PLAZO SUBSANACION:

1 mes.

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

Alcortá, _____ 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 faltas 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 colecciones en Recepción P.O. Me mandaron junto con dos compañeros a recepcionarlos con la ayuda de J. [REDACTED] (Jefe de Equipo). Mientras estábamos bajando los palets, [REDACTED] se acercó hacia nosotros desde donde estaban los demás compañeros, aplaudiendo y diciéndonos en voz alta: "¿Qué tal Sheila? 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 hablamos". 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 vosotras 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 muchas 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] me 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 (Alavera 2):

El comité de XPO Logistics (Alavera 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 estarnio 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:

COMITÉ DE EMPRESA DE XPO LOGISTICS (MÓVERA 2) S.L. hasta la fecha, ningún representante de la

En Guadalajara, a 14 de octubre de 2015.

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

El comité de XPO Logistics (Móvera 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.

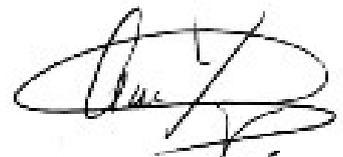
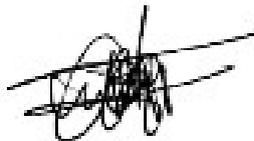
D. [REDACTED] se dirige a los empleados de una forma que no se considera adecuada: comunica las tareas con exigencias y malos modos; en vez de enfrentarse a las incidencias buscando una solución o corrigiendo los fallos del trabajador opta por amonestarle verbalmente y/o realizar informes de incidencias, 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





International Women's
Day Strike 2018



Obstructed emergency exits, May 2018



Inside the Alovera 2 warehouse,
November 2017

