

**ACUERDO REGULADOR DE MEDIDAS DE APOYO
A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL GRUPO PSA PEUGEOT CITROËN EN ESPAÑA**

ACUERDO

PREÁMBULO

La natural evolución de la sociedad civil en los últimos años y la implantación de nuevos valores que configuran nuevas realidades colectivas están conduciendo a conformar un modelo social más acorde con los derechos inherentes a la persona.

El Grupo PSA Peugeot Citroën, consciente de la vigencia de los citados valores, tiene la voluntad de trasladarlos a su normativa y prácticas internas y adaptarlos a sus diferentes actividades en todos los sitios de implantación, así como a la normativa vigente en cada momento en el Estado Español.

Así, el Código Ético y el Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social del Grupo PSA Peugeot Citroën deben ser un referente de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de todos los componentes del Grupo.

En España, además, se ha suscrito, con las representaciones sindicales, en septiembre de 2006, un Acuerdo sobre Diversidad, reflejo de la política general del Grupo adaptada a las circunstancias españolas.

El conjunto de los tres documentos citados fijan la política del Grupo sobre el respeto a los Derechos Humanos y a la persona, sobre la prohibición de discriminaciones, sobre el principio de igualdad de oportunidades y sobre el

Dentro de la amplitud temática del valor Diversidad, el Grupo PSA en España entiende que sería oportuno, al hilo del acuerdo similar en Francia, desarrollar específicamente, y en coherencia con nuestras propias circunstancias, una política referida a las personas con capacidades reducidas.

Los tres documentos aludidos contienen citas concretas y específicas sobre las prácticas comportamentales y profesionales respecto al citado colectivo. Dichas citas impulsan políticas de respeto, de no discriminación, de inclusión, de igualdad de oportunidades, de medidas de acción positiva para con dichas personas así como iniciativas de formación sobre dichos valores y sobre su gestión y estableciendo, finalmente, un cauce interno de reclamación en caso de posible trasgresión a las políticas establecidas.

En el presente Acuerdo se materializan y desarrollan los concretos aspectos que las partes firmantes - Dirección del Grupo en España y organizaciones sindicales - han juzgado posibles y adaptadas a nuestra realidad social y su entorno. En este Acuerdo, comienzo de una política de Responsabilidad Social Corporativa formalizada y articulada, se concretan líneas de actuación y compromisos que sentarán las bases de futuras prácticas en aspectos importantes en la gestión de estos colectivos.  

ARTICULADO

Artículo 1- Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo tiene su ámbito de aplicación en las sociedades del Grupo PSA en España que a continuación se señalan:

- Automóviles Citroën España, S.A.
- Banque PSA Finance Sucursal en España.
- Comercial Citroën, S.A.
- Hispanomoción, S.A.
- Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.
- Peugeot España, S.A.

A las anteriores se podrán adherir entidades del Grupo en función de su política de integración.

Artículo 2- Ámbito personal

A los efectos del presente Acuerdo se entiende como persona discapacitada o con capacidad restringida aquella que ha sido baremada por el IMSERSO u organismo oficial con una incapacidad superior al 33% y que continúe trabajando y en activo.

En cuanto a las personas no vinculadas por una relación laboral y que también pudieran verse beneficiadas por las prescripciones de este Acuerdo, se entenderán discapacitadas a aquellas así declaradas por el IMSERSO u organismos oficiales de similar función. Asimismo, a aquellas personas afiliadas a organizaciones de reconocido prestigio de ámbito nacional u otras instituciones con finalidad social de inserción laboral de discapacitados.

Artículo 3- Objeto del Acuerdo

El presente Acuerdo tiene por finalidad establecer unos compromisos de actuación entre los colectivos de discapacitados, tanto de las plantillas de los centros y entidades del ámbito funcional como también los colectivos externos.

Estas líneas de actuación se concretan en la identificación de las posibilidades de contratación, acciones de formación y empleabilidad y programas de colaboración con entidades y organismos sin ánimo de lucro especializados en estos colectivos.

Artículo 4- Barreras arquitectónicas

Cada centro de trabajo elaborará un estudio de sus respectivos inmuebles o servicios al objeto de detectar aquellas barreras u obstáculos arquitectónicos que imposibiliten el acceso a sus instalaciones, así como a los distintos puestos de trabajo cuando fuese necesario. Este estudio se complementará con los proyectos técnicos precisos y su respectivo presupuesto de inversión.

Artículo 5- Mapa de puestos y funciones

En cada centro y actividad comprendida dentro del ámbito de este Acuerdo se confeccionará una relación de actividades, funciones y puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por trabajadores con capacidad restringida, con o sin adaptaciones técnicas o ergonómicas asumibles.

En la ficha de dichas actividades, funciones y puestos se especificarán:

- competencias requeridas
- formación específica
- evaluación específica de riesgos
- EPIS exigidos
- restricciones funcionales aconsejadas o desaconsejables

Este mapa será realizado por un grupo de trabajo con presencia de:

La Dirección de Recursos Humanos Región Ibérica, las Direcciones de Personal o Relaciones Sociales y Humanas de los Centros y Entidades y los Servicios de Prevención y Médicos, que concretarán la metodología y asegurarán la homologación de resultados entre los diferentes centros y entidades. Asimismo, también, establecerá los plazos de entrega de resultados, que no será mayor de 12 meses.

La relación anteriormente referida será actualizada trianualmente o en función de nuevos proyectos que representen modificaciones técnicas u organizativas apreciables.

Una vez identificados los puestos a que se hace referencia, se establecerá en cada centro o entidad un presupuesto de las adaptaciones técnicas de los mismos, de ser necesario, y un calendario según el cual se vayan cubriendo con personas discapacitadas los puestos seleccionados.

Artículo 6- Pautas de contratación

Las habilidades y competencias profesionales y personales y la igualdad de oportunidades son los ejes de la política de contratación del Grupo y de la evolución profesional de todos los trabajadores.

En tal sentido, el Grupo se compromete a no realizar discriminación alguna, tanto en la contratación, en la remuneración así como en la evolución profesional, basada en una minusvalía compatible con el mapa de puestos a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Los cauces de selección de este colectivo, además de los habituales del Grupo y de cada centro y entidad, podrán ser además las de aquellas organizaciones sin ánimo de lucro que tenga como objeto social la promoción e integración de estos colectivos.

El Grupo también procurará mejorar las prescripciones legales mínimas de contratación, tanto cuantitativa como cualitativamente, vigentes en cada momento, ya sea directamente con contrataciones propias o a través de empresas subcontratadas o medidas alternativas.

Artículo 7- Formación

El colectivo de discapacitados será, en todos los centros y entidades, un objetivo preferente de las acciones formativas, de modo que, en la programación formativa anual, se especificarán aquellas acciones especialmente dirigidas a dichas personas.

Tales acciones formativas han de significar una acción positiva respecto a la globalidad del plan, tanto en el número de acciones como en su coste, y deberán afectar a la totalidad del colectivo a fin de dotarlo de la empleabilidad más eficaz posible y asegurarle el acceso al empleo tanto dentro como fuera del sector de automoción.

Artículo 8- Formación managerial

La función RH de cada centro y entidad animará acciones informativas y de sensibilización, fundamentalmente, en toda su línea jerárquica. A estas acciones de sensibilización, presenciales u online, contribuirán los medios de comunicación interna, las intranets y las referencias específicas en los programas reglados de formación dentro del módulo “diversidad”. Asimismo, se difundirá convenientemente el presente Acuerdo.

Artículo 9- Tutorización

Cada persona comprendida dentro del ámbito personal de este Acuerdo tendrá asignado un tutor que seguirá y animará la integración de la persona, el conocimiento del sitio, la relación con su jerarquía y, en fin, será su interlocutor privilegiado interno.

Los tutores serán personas con no menos de 10 años de antigüedad en la empresa, de prestigio personal y profesional y que, fundamentalmente, velarán por la remoción de obstáculos de la persona discapacitada con la empresa, en especial, en los primeros meses de estancia o de adscripción a un nuevo puesto de trabajo.

Los tutores serán voluntarios y recibirán formación básica para el desempeño de su función lo más eficazmente posible y para procurar a las

personas concernidas el acceso al empleo, tanto dentro como fuera del sector de automoción.

Artículo 10- Acciones de colaboración

El Grupo PSA en España, coordinado por el área de Relaciones Sociales de la Región Ibérica, llevará a cabo acciones de colaboración con las Administraciones, organismos públicos y privados sin ánimo de lucro, con las ONG y, en general, con aquellas organizaciones que tengan como objetivo la inserción laboral de personas discapacitadas.

Dicha colaboración podrá estar encuadrada en una política más amplia de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo.

Las acciones de colaboración aquí comprometidas podrán tener fines divulgativos, profesionales, técnicos y, en todo caso, serán compatibles con la política social del Grupo.

Artículo 11- Vigencia indefinida

El presente Acuerdo tiene una vigencia indefinida, salvo denuncia efectuada por alguna de las dos partes firmantes con al menos 3 meses de antelación, o en caso de adaptación a una nueva normativa estatal o autonómica sobre la materia.

Artículo 12- Seguimiento



Las acciones desarrolladas en cumplimiento de este Acuerdo serán objeto de seguimiento global anual en el Observatorio Social y ante los respectivos Comités de Empresa, en las reuniones ordinarias o específicas según los casos, en cada centro o entidad.

