

22° EDICIÓN



PREMIO
**CIUDADANÍA
EMPRESARIA**

MODALIDAD

INICIATIVAS TEMÁTICAS

EJE:

SOCIEDAD

CATEGORÍA:

COLABORADORES INTERNOS

General Motors



Colaboradores Internos

1. Breve perfil de la empresa

General Motors fue fundada en 1908 Detroit, Michigan, USA donde posee su casa matriz. Cuenta con más de 173.000 empleados en 5 continentes diferentes y más de 70 idiomas hablados. Tiene presencia en más de 86 países liderando el mercado en USA y en Sudamérica.

GM Sudamérica

En 2019, y como resultado de haber identificado oportunidades de optimizar el portafolio de productos y expandir las exportaciones en la región, GM anunció la reorganización de su estructura en Sudamérica fusionando las divisiones GM Mercosur y GM Sudamérica Oeste, implementando una organización completamente funcional. El objetivo de esta acción fue acelerar la toma de decisiones, reducir la burocracia e integrar aún más la operación en Sudamérica, lo que permite a la empresa mejorar la coordinación de las estrategias de producto, marketing, innovación digital y operaciones comerciales, entre otras áreas. Las operaciones en Argentina y Brasil se habían unido para formar GM Mercosur en el año 2017. Entre ambos países GM tiene 4 Complejos Industriales que producen vehículos, motores y componentes en Alvear, Argentina, y en São Caetano do Sul, São José dos Campos y Gravataí, Brasil. También cuenta con plantas en Joinville (producción de motores y tapas de cilindros), en Mogi das Cruzes (producción de componentes estampados) y en Indaiatuba (Campo de Pruebas), Centros Tecnológicos en São Caetano do Sul y Alvear y Centros Logísticos en Sorocaba y General Rodriguez, Buenos Aires.

La línea Chevrolet se distingue por sus servicios de conectividad, tecnología y seguridad que brinda a sus clientes. Con un rápido y fácil acceso, los usuarios pueden estar conectados en cualquier momento y lugar a través de sus dispositivos OnStar, que se encuentran en cada unidad de vehículos Chevrolet.

Complejo Automotor de Alvear

El Complejo Automotor de General Motors ubicado en la localidad de Alvear, provincia de Santa Fe, que ya cuenta con más de 20 años operando en la Argentina, fabricó más de 1.500.000 de unidades desde su inauguración el 11 de diciembre de 1997. En esta cifra se incluye la fabricación de los siguientes vehículos: Classic, Corsa II, Grand Vitara, Agile y Cruze, este último modelo en sus 2 versiones, 4 y 5 puertas. Asimismo, el complejo cuenta con una fábrica de motores de última generación.



A lo largo de estas dos décadas, la planta de GM en el país llevó adelante la producción de 5 modelos diferentes de vehículos y actualmente fabrica el nuevo Cruze, en sus 2 versiones, sedán y 5 puertas.

2. Descripción de la iniciativa

Acuerdo de colaboración para el empleo: “Construyendo sinergias”. Antecedentes y descripción general.

La Pandemia de COVID-19 tiene un impacto extraordinario sobre las comunidades a nivel global, regional y local, generando un escenario sin precedentes para el mundo del trabajo. Esta situación impulsó a las organizaciones a encontrar creativas e innovadoras oportunidades de vincularse y aunar esfuerzos para mitigar los impactos sobre la población y fundamentalmente sobre el empleo.

En el caso de GM Argentina (GMA), la pandemia ocasionó la paralización y posterior disminución de las actividades en nuestro Complejo Automotor en la localidad de Alvear, Pcia. de Santa Fe, lo que motivó un acuerdo con nuestro Sindicato SMATA para la suspensión de los colaboradores que realizan tareas de producción y mantenimiento en los términos del Art. 223 bis de la LCT.

En ese contexto, a mediados del mes de Abril, recibimos la propuesta de Unilever de Argentina S.A (Unilever) para celebrar un Acuerdo de Colaboración que le permita a dicha empresa contratar temporalmente colaboradores de GMA que se encuentren en situación de suspensión y así ayudar a hacer frente al incremento extraordinario de demanda en su planta industrial ubicada en Villa Gobernador Gálvez (Planta productora de jabón, artículo de primera necesidad en el marco de la emergencia sanitaria)

Motivados por lo novedoso y desafiante de la propuesta, ambas compañías conformamos inmediatamente un equipo de trabajo interdisciplinario para analizar en tiempo récord y bajo la filosofía “ágile”, los perfiles requeridos; habilidades y competencias de los colaboradores, características de los procesos productivos de nuestras plantas y los aspectos legales de la instrumentación de una alianza que al inicio, aparecía utópica, difícil y lejana. Se iniciaron asimismo conversaciones con los sindicatos para poder compartir la idea y escuchar sus aportes.

Este proceso culminó en el mes de mayo, con la firma del primer Acuerdo de Colaboración para el Empleo celebrado en Argentina, el que permitirá a ambas



empresas compartir nuestros talentos y abrimos a una experiencia inédita y enriquecedora para nuestros colaboradores y nuestras comunidades.

Objetivos definidos y modalidad de implementación:

La iniciativa contempla entre sus objetivos:

- 1) Generar una alianza innovadora entre dos empresas de actividades industriales diversas, en el marco de la emergencia sanitaria producida por COVID19 y a fin de generar un canal diferente para la incorporación de empleados calificados ante el incremento de la demanda de una empresa y la caída de actividad de la otra.
- 2) Mejorar la empleabilidad y ampliar las competencias de los colaboradores de GMA, brindando herramientas para repensar sus perfiles, adaptarlos a una actividad industrial diferente, aportando como “embajadores”, el valor de su oficio a otra organización.
- 3) Identificar las competencias, habilidades y valores comunes entre dos empresas de actividades diferentes
- 4) Reforzar la autoestima y el valor del “trabajo efectivo” entre los colaboradores que se encuentran en situación de suspensión
- 5) Servir de impulso para que otras empresas en medio de una situación tan atípica como la de la Pandemia COVID 19, puedan visualizar y ejecutar planes innovadores que permitan mantener la efectiva ocupación de las personas.
- 6) Aportar ambas empresas a la visión del “Futuro del trabajo”, como un ecosistema en el que la colaboración, el quiebre de paradigmas, la innovación y apertura, serán claves para el desarrollo y las nuevas formas de empleo.

Modalidad de la contratación: Los empleados que libremente postulen al programa y sean seleccionados, conservarán en todo momento su condición de empleados de GMA (bajo la figura de pluriempleo), y se los relevará de su compromiso de asistencia manteniendo su condición de suspensión para que puedan desempeñar esta tarea. Asimismo, durante este plazo, los empleados cobrarán normalmente su salario de suspensión, respetando y manteniendo GMA todas las condiciones plasmadas en el acuerdo de suspensión con SMATA

Por su parte, Unilever contratará a los empleados en forma temporal, abonando íntegramente el salario correspondiente a su categoría, adicionales normales y habituales y cargas sociales como lo hace con cualquiera de sus trabajadores permanentes. Los empleados gozarán de todos los beneficios que esta empresa otorga (transporte, comedor, descuento en productos, etc.).



Tiempo de Existencia: el Acuerdo fue celebrado y rubricado en el mes de Mayo 2020 y se extiende, en esta primera fase, hasta Diciembre 2020, con la posibilidad de ampliarlo y continuarlo más allá de este plazo.

Estadía de Desarrollo: en implementación. GMA y Unilever realizaron en forma conjunta la comunicación del Programa al 100% de los colaboradores a través de la herramienta de Comunicación Interna de GMA “Todos conectados”, detallando en forma clara y transparente las características de la propuesta, alcances y condiciones, vías de consulta, formulario on line de inscripción y asesoramiento para el armado de los CVs para las postulaciones.

Resultados Alcanzados: *Desde el punto de vista interno*, este acuerdo generó un altísimo interés entre los colaboradores, habiendo alcanzado 180 inscripciones al Programa por parte de empleados de GMA (aproximadamente 15% del total de empleados alcanzados). En ambas empresas, se generó un fuerte apoyo a la iniciativa, destacándose lo valioso de trabajar en compañías donde se buscan soluciones innovadoras a problemas complejos. En el avance del Programa, 6 empleados de GMA ya han sido preseleccionados para cubrir posiciones durante el mes de Agosto, con la perspectiva de incorporar 15 empleados en el corto plazo e incrementar este número en el último trimestre del año, dependiendo de la evolución de demanda y las condiciones sanitarias del territorio.

Desde el punto de vista externo, el Acuerdo logró importantes niveles de interés y repercusión en el ámbito Nacional, Regional y Global, tanto en las esferas públicas como privadas. Ambas empresas abrimos canales de diálogo con nuestras locaciones de Latinoamérica para replicar la iniciativa (Brasil, Colombia, Ecuador, Chile), exploramos la alternativa de aplicar el Programa a personal excluido de Convenio y ampliar las esferas de sinergias en otros procesos de desarrollo y desenvolvimiento de nuestros colaboradores como potenciales programas de talent sharing, iniciativas de diversidad, etc. A nivel Global, desde GM en Argentina, compartimos la experiencia con nuestra casa matriz, recibiendo apoyo e interés por replicar la misma en otras operaciones de GM en el mundo.

3. Beneficios Sociales y Ambientales.

La iniciativa está mostrando a los colaboradores un camino para potenciar sus habilidades, competencias y experiencias, no sólo desde el punto de vista técnico, sino también actitudinal. Asimismo, permite nivelar sus ingresos equiparando el salario con el que contaban previamente a su suspensión e impulsar su empleabilidad. El Programa contribuye a recomponer la situación económica de familias de trabajadores, la que se encuentra seriamente



comprometida por la situación de suspensión y el impacto económico de la pandemia sobre los ingresos del grupo familiar.

Desde otro punto de vista, la difusión que alcanzó el Programa, incrementó el diálogo entre GMA y la comunidad de negocios, fundamentalmente con las empresas de la zona interesadas por celebrar acuerdos similares. Recientemente, fuimos contactados por representantes de la Cámara del Plástico de Santa Fe a fin de explorar alternativas para abrir la experiencia a Pymes de esta actividad, abriendo la oportunidad de intercambiar conocimientos, experiencia y procesos de Industria 4.0 a través de recursos que hoy no se encuentran plenamente ocupados.

4. Beneficio de la iniciativa en relación con el negocio (resultados económicos y operacionales)

La alianza nos permite generar sinergias entre compañías de alto nivel, en el desarrollo e implementación de ideas innovadoras relacionadas a empleo y la empleabilidad de las personas. Mostrar con iniciativas concretas a la cadena de valor y la comunidad de negocios, que es posible adoptar ideas innovadoras y creativas para superar situaciones difíciles. Asimismo, revalorizar el empleo industrial, como un perfil general con competencias claves para el desarrollo del país, con pilares comunes como disciplina, foco en calidad, seguridad, satisfacción de los clientes, todos valores que son compartidos por distintas empresas y que permiten la adaptación de los colaboradores a diferentes entornos. Desde el punto de vista operativo, el acuerdo nos permite focalizarnos en mantener la satisfacción y energía de nuestros empleados a la espera de la reactivación de la actividad, así como mejorar nuestra marca empleadora en la comunidad.

En el caso de Unilever, el Acuerdo permitirá generar la flexibilidad necesaria de su planta de producción para cubrir la demanda incremental, con empleados con alto grado de capacidad técnica y actitudinal hacia el trabajo, complementando las diferentes vías de acceso al empleo que esta compañía disponibilizó en los últimos meses.

5. Posibilidad de replicación por otras empresas

Como ya hemos destacado, el Acuerdo generó un interés inédito en la comunidad de negocios, en los organismos del estado, sindicatos, organizaciones sociales, que se acercaron a ambas empresas y nos solicitaron los detalles de la alianza para explorar posibilidades de implementación.

En forma conjunta, GM y Unilever hemos compartido la experiencia en numerosos foros de especialistas de RR.HH nacionales e internacionales, entidades públicas y privadas, respondido a consultas de colegas y orientado y



guiado a instituciones y empresas; hemos sido invitados a congresos, webinars y prestigiosos espacios académicos, a fin de poder promover la realización de estas alianzas para afrontar la coyuntura de empleo que se presenta en este momento.

Nos llena de orgullo a ambas organizaciones observar cómo otras compañías replicaron la idea y se animaron a seguir el rumbo: los acuerdos más recientes de Mercado Libre y Le Pain Quotidien, Arcos Dorados, Alcea y la Cámara de la Industria Argentina del Software, son claros ejemplos de lo que afirmamos. Asimismo, el “espíritu del acuerdo”, de acercar compañías, esfuerzos, ideas y recursos en programas superadores e innovadores para enfrentar situaciones difíciles, se ve plasmado en otras alianzas significativas como es el caso de Randstad, Mampower y Adecco, unidas para ayudar a las empresas a construir la nueva normalidad pos Covid.

6. Aspectos innovadores de la iniciativa.

Esta alianza sin precedentes busca hacer sinergia entre industrias que hoy no están operando y tienen capacidad ociosa con otras que, dado su carácter de esencial en el marco de la pandemia, vieron incrementados sus proyecciones de volúmenes de producción. Al tiempo que es necesario extremar las medidas de precaución de la salud de los colaboradores y asegurarles sus debidas rotaciones y descansos, es importante dotar a las líneas de producción con personal capacitado y de rápida adaptación técnica.

Esta articulación se implementó para atender a necesidades específicas durante la pandemia y poder contribuir a la sociedad, en momentos de gran incertidumbre y dinamismo. Este tipo de sinergias entre sectores e industrias con capacidad ociosa son claves para trabajar de forma más colaborativa, innovadora y disruptiva, no sólo en el marco de una pandemia, sino que se trata de un acuerdo “piedra angular” para una nueva forma trabajo y relacionamiento.

GMA y Unilever hemos querido con nuestro ejemplo y empuje, mostrar que es posible superar las barreras y diferencias, sumar “ventajas colaborativas” a nuestras organizaciones, animarnos a salir de los modelos tradicionales y cimentar un futuro del trabajo más abierto, flexible y creativo, aún en circunstancias adversas, lo que permitirá más y mejores oportunidades de empleo para todos.