



Circular nº 21/09

**De: Seguimiento e Información de la Negociación Colectiva (SINC)**

**A: Responsables de Acción Sindical de FF.EE., CC.NN., UU.RR.**

## **Seguimiento de la negociación de Planes de Igualdad**

19 de junio de 2009

## Los planes de igualdad en la negociación colectiva

La negociación de Planes de Igualdad es un objetivo sindical de CCOO además de un mandato legal derivado de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por lo que interesa conocer la evolución de las negociaciones concluidas o abiertas en estos últimos meses.

A través del seguimiento de informes y noticias sindicales tenemos conocimiento del avance en el proceso de implantación de los planes de igualdad en las empresas.

En cinco empresas de sectores ubicados en la Federación de **COMFIA**, se ha firmado plan de igualdad en estos primeros meses del año:

- **Asepeyo**, Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social; este plan se firmó en enero, con una vigencia de cinco años. Del análisis de datos, diagnóstico de situación y posterior elaboración del plan de igualdad se encargó la Comisión de Igualdad, integrada, de forma paritaria, por las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y por la Dirección de la empresa, siendo también paritaria la presencia de mujeres y hombres.
- **MultiCaja**, entidad de ahorro rural que cuenta con 620 personas en plantilla, distribuidas entre las provincias de Zaragoza, Huesca y Lérida, firmó en enero el plan de igualdad, realizado por una comisión de trabajo formada por seis personas representantes de los sindicatos y de la dirección. El plan incluye un protocolo para la prevención y tratamiento en caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y se prevé la creación de una Comisión de Igualdad para el seguimiento del plan.
- **Caja Rural del Sur** firmado en el mes de febrero, por la dirección y una representación de FITC y UGT. La Sección Sindical de CCOO, que no lo ha suscrito, ha denunciado el texto aprobado por considerar que se trata de una mera declaración de principios; que carece de objetivos claros y medidas concretas a desarrollar; que no incluye las principales medidas propuestas por CCOO; que no contempla la participación paritaria en los procedimientos de denuncias por acoso; y que están poco definidas las funciones de la Comisión de Igualdad en el desarrollo y seguimiento de los objetivos.
- **Pelayo**, empresa de seguros, firmó su plan en mayo, tras un diagnóstico inicial realizado por la empresa y la posterior negociación del contenido con la Sección Sindical de CCOO, con vigencia hasta diciembre de 2013. Está previsto constituir en el mes de junio una Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, para desarrollar los contenidos del Plan y evaluar su implantación en la empresa mediante un sistema de indicadores que se creará a tal fin.
- **Grupo Asegurador Generali**, firmado, también en mayo, por la dirección de la empresa y representantes de CCOO, UGT y CGT, en cumplimiento de lo

acordado en el IV Convenio Colectivo de la empresa. Afecta a una plantilla de 2.500 personas y, entre otras medidas, incluye un protocolo para la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por otra parte, incorpora la figura de la Agente de Igualdad, con la misión de velar por la implantación y el desarrollo del Plan.

Por otro lado, en el informe remitido por Comfia se indica que tienen abiertas negociaciones en 37 empresas más de su ámbito de actuación, siendo el sector financiero en el que mayor número de procesos de negociación están abiertos en este momento: al menos quince cajas de ahorros (Caixa Manresa, Caja de Onteniente, Caja de Guadalajara, La Caixa, Caja Extremadura, Caixa Sabadell, Caja de Granada, Caja Rioja, Caja Cataluña, Caja Madrid, Caixa Galicia, Cajasol, Caja Vital, Bancaja y Caja Canarias); diez bancos (Banco Sabadell, Citibank, BBVA, Banco de Valencia, Banco de España, Deutsche Bank, Banco Gallego, Banco de Espíritu Santo, Bankinter y Banco Caixa General), y cuatro cajas rurales (Cajamar, Caja Rural de Toledo, Caja Rural de Granada y Rural Caja). A mucha distancia en relación al número de empresas, se encuentran otros sectores de esta misma federación, tales como el de las TIC (tecnologías de información y comunicación) en las que está abierta la negociación de al menos siete planes de igualdad (Indra, Informática de Euskadi, Atos, Ibermática, S.A., Sogeti, Cap Gemini y Tecnologías y Servicios Agrarios); el sector seguros con cuatro empresas más en proceso de negociación (Mapfre, Ocaso, Reale Seguros Generales y Anrsur); y el sector de telemarketing en el que al menos dos empresas más están negociando el plan de igualdad (Iberfone y Qualitel).

De los sectores que integran la **Federación de Actividades Diversas** dos empresas han firmado un plan de igualdad en 2009:

- **Acciona Facility Service**, compañía integrada en el Grupo Acciona y dedicada a la gestión integrada de las infraestructuras de las empresas, firmó su plan de igualdad en mayo de 2009, tras un diagnóstico de situación elaborado el pasado año por CR Works Responsabilidad Corporativa en colaboración con Sagardoy Abogados. El plan, con una vigencia de cuatro años, contempla la futura creación de una Comisión paritaria para su seguimiento, compuesta por dos miembros de la dirección y dos en representación de los dos sindicatos que firmaron el plan, CCOO y UGT; si bien también recoge la designación de una persona encargada de velar por el cumplimiento del plan, solicitar los indicadores, informar a la empresa y elaborar los informes anuales y de conclusiones. En anexo, incorpora un *Procedimiento de actuación para los casos de manifestaciones de posible acoso laboral de carácter físico, psicológico, moral, de abuso de autoridad, así como el acoso sexual y por razón de sexo.*
- **ISS Facility Services**, empresa dedicada a servicios de limpieza a la que le son de aplicación los distintos convenios colectivos de limpieza de locales y edificios de España, con 23.000 personas en plantilla de las que el 83% son mujeres. La dirección de la empresa y representantes de CCOO y UGT, firmaron el plan de igualdad en abril de 2009, con una vigencia de un año (desde el 01.01.09 hasta el 31.12.09), transcurrido el cual, las partes

prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas que consideren oportunas en función de los objetivos alcanzados y del informe de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Objetivos. Dicha comisión, aún por crear, estará integrada por cuatro personas, dos designadas por la dirección de la empresa y otras dos por la parte social, una por cada uno de los sindicatos firmantes; su función será evaluar la implantación del Plan de Igualdad en cada Delegación, su cumplimiento, sus desviaciones, y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias. Como anexo, se incluye un *Protocolo de buenas prácticas* en materia de acoso.

Por el seguimiento de noticias sindicales, tenemos conocimiento de que al menos en otra empresa del sector de limpieza y, por tanto, enmarcada también en la Federación de Actividades Diversas, tiene en marcha el proceso de negociación de un plan de igualdad, se trata de Limasa (Empresa Municipal de Málaga).

Por otra parte, en FCC, grupo de construcción y de servicios conformado por empresas ubicadas en diferentes federaciones dentro de la organización de CCOO, se inició a finales del pasado año, el proceso de implantación de planes de igualdad en sus empresas con la firma del Plan de Igualdad en dos de ellas: **FCC Construcción, S.A.**, ubicada en la **Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)**, firmado en el mes de noviembre; y en el de la división de **Medio Ambiente de FCC Servicios**, empresa perteneciente a la Federación de Actividades Diversas, que se firmó en diciembre. Dos empresas del grupo están actualmente inmersa en el proceso de negociación: Cementos Portland Valderrivas, perteneciente a FECOMA; y la división de logística, Carretera y Aéreo, ubicada en la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

Además, y en relación a las empresas de **FECOMA**, en Acciona se está negociando actualmente el plan de igualdad, y en otra también del sector de la construcción se ha firmado muy recientemente:

- **Ferrovial**, firmado el 22 de junio por la dirección de la compañía y los sindicatos CCOO, UGT y MCA, tiene como ámbito de aplicación tanto la constructora Ferrovial Agromán como a todas las filiales que se rigen por el Convenio de la Construcción Ferrovial. Durante 2008, y en colaboración con expertos independientes, se realizaron los diagnósticos en materia de igualdad en todas aquellas sociedades de más de 250 empleados, como paso previo a la elaboración del plan para proceder a su puesta en marcha en el ejercicio del presente año.

En el ámbito de la **Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC)** se han firmado en este año tres planes de igualdad, dos de ellos en empresas de medios de comunicación: **Radio Televisión Andaluza** y **Radio Televisión de Galicia**; y el tercero en una empresa del sector de organización y gestión de archivos clínicos:

- **Severiano Gestión, SL**, empresa que contaba en diciembre de 2007, con un total de 504 personas en plantilla distribuidas en diferentes centros de trabajo ubicados en nueve Comunidades Autónomas, afectados en algunos casos por

un convenio de empresa y en otros por convenios sectoriales de ámbito provincial, lo que no ha impedido el acuerdo para la firma del plan en el pasado mes de enero. Entre las medidas que incluye, se encuentra un protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, también se acuerda la constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad integrada de forma paritaria por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los/as trabajadores/as.

Además, hay negociaciones abiertas dentro de la FSC en las Administraciones Públicas (Servicio Público de Empleo, ONCE, Generalitat Valenciana, Diputación de Valencia, Federación Valenciana de Municipios y Provincias, y en Ayuntamientos tales como el de Madrid, Zaragoza, Sagunto, Elche, Paracuellos del Jarama); en empresas públicas (Instituto Oceanográfico de Valencia, Aguas de Barcelona, Aqualia, Centro Superior de Investigaciones Científicas, Empresa Pública de Deporte Andaluz...); en empresas de transportes (Tuztza de Zaragoza, las empresas Llorente y De Blas de Madrid, en Adif o en Renfe Operadora); en medios de comunicación (TVE, Onda Cero, y Corporación Catalana de Medios de Comunicación); y en menor medida en empresas de otros sectores tales como Telefónica, de telecomunicaciones.

También entre los sectores ubicados en **la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)** se han firmado dos planes de igualdad en los últimos meses:

- **Grupo Inditex** (sociedades de fabricación: **Confecciones Goa SA; Samlor SA; Denllo SA; Confecciones Fios SA; Choolet SA; Hampton SA; Stear SA; Glencare SA; Zintura SA; Nikole SA; Trisko SA; Indipunt SL; y Jema Creaciones Infantiles SL**), un total de 13 centros de fabricación y 1.221 personas en plantilla (el 85% de las cuales son mujeres). En el plan, firmado en marzo por CCOO y CIG, fue realizado a partir de un diagnóstico de situación de las plantas situadas en Arteixo y Ferrol realizado por la Comisión de Igualdad, destaca la creación de un Comité de Seguimiento, compuesto por siete personas, tres de ellas designadas por la dirección y cuatro en representantes sindicales, con competencia para establecer acciones positivas en todas las situaciones que se consideren constitutivas de una posible discriminación. También contempla un *Protocolo de garantías frente a la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual*.
- **Liconsa**, empresa farmacéutica perteneciente al Grupo Chemo y especializada en la fabricación de productos terminados, ha firmado el plan tras un diagnóstico de la situación realizado conjuntamente por la empresa y el Comité. Entre las medidas que contiene es destacable la constitución de una Comisión Paritaria Consultiva en materia de Igualdad, a la que la plantilla podrá acudir ante cualquier problema relacionado con la igualdad, y que tendrá entre sus competencias garantizar que no se produzca discriminación directa ni indirecta y proponer acciones positivas donde considere necesario. También contempla un *Protocolo de actuación en caso de acoso*.

Otras empresas de sectores ubicados en la Federación de FITEQA están actualmente negociando un plan de igualdad, entre ellas Induico; los centros de logística de León, Madrid y Coruña de Inditex; Sabici-P; Almirall; Baff España; Grupo Saint Gobain; Grupo Cofares y Grupo Bayer.

Un plan de igualdad más se ha firmado en 2009 en una empresa correspondiente a la **Federación de Industria**:

- **Iberdrola**, uno de los grupos energéticos más importantes, firmó en el mes de marzo un plan de aplicación en todas las empresas del grupo: Iberdrola S.A., Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U., Iberdrola Generación S.A.U., Iberdrola Operaciones y Mantenimiento S.A.U e Iberdrola Renovables S.A. En la negociación y posterior firma participaron las secciones sindicales de CCOO, UGT, SIE, ATYPE, USO, CGT y ELA. Para el seguimiento del plan se ha constituido una Comisión paritaria que deberá velar también por el adecuado cumplimiento de todas las medidas propuestas.

Otras empresas de sectores ubicados en la Federación de Industria que están negociando actualmente el plan de igualdad son, entre otras, las siguientes: General Motors, Alcatel Lucent España, ITP, Gamesa o Imtech. A nivel sectorial también se está negociando en el ámbito del Convenio Interprovincial para la Industria Metalgráfica.

También una empresa de la **Federación Agroalimentaria**, firmó un plan de igualdad a finales del año pasado:

- **Cervezas San Miguel**, en la prórroga del convenio colectivo firmado en abril de 2008, se acordó la creación de una comisión reducida de trabajo compuesta por tres miembros por parte de la empresa y tres por parte de la representación de las y los trabajadores, al objeto de negociar un Plan de Igualdad. En el acuerdo de plan firmado a finales de 2008, de aplicación únicamente en la planta que la empresa tiene en la provincia de Burgos, se comprometió su puesta en marcha en el 2009. En el plan que consta de 53 medidas, se incluye un apartado específico para la prevención del acoso laboral y un código de conducta para los empleados y empleadas, también prevé la creación de la figura del Agente de Igualdad como máxima responsable del desarrollo de estas políticas.

Otras empresas de sectores ubicados en la Federación Agroalimentaria están actualmente en proceso de elaboración de sus respectivos planes de igualdad tales como Grupo Borges, Bimbo, Comercial Martínez, Danone, Martínez Llorente o SOS Cuétara del sector de la alimentación; Freixenet y Castellbanch del sector de bebidas; Altadis de la industria tabaquera; o Colevega del sector del embotellado.

Ninguna empresa correspondiente a los sectores que comprende la **Federación de Comercio y Hostelería (FECOHT)** ha firmado un plan de igualdad en estos primeros

meses de 2009, si bien en algunas de ellas el proceso de negociación está muy avanzado, como es el caso de Mercadona.

A diferencia de lo que ocurre en otros sectores, la línea seguida en la mayoría de las grandes empresas de Comercio<sup>1</sup> y de Hostelería<sup>2</sup> ha sido empezar por la constitución de una Comisión de Igualdad, con presencia de las organizaciones sindicales representativas; dotarle de un reglamento de funcionamiento; y presentar la solicitud de los datos necesarios para la realización del diagnóstico de situación.

Este esquema general no ha funcionado, sin embargo, igual en todas las empresas. Mientras en algunas de ellas (Mercadona, Perfumerías Marinnaud<sup>3</sup>, DIA o Rodilla), con más o menos dificultades, la dirección de la empresa ha ido entregando los datos solicitados para que el diagnóstico de situación se elabore en el seno de la Comisión de Igualdad creada al efecto; en otras la dirección ha contratado a consultoras externas para la realización de este trabajo (Alcampo, Leroy Merlin, Aldeasa o Ikea), no respondiendo a los requerimientos de información de la representación de CCOO para realizar un diagnóstico propio, lo que está originando un estancamiento en los procesos de negociación.

En otras empresas la paralización se ha producido en la elaboración del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad (Eroski) o en la constitución misma de la propia Comisión (Paradores de Turismo). O bien, como ha ocurrido en Makro, estos procesos se han visto paralizados por problemas de otra índole.

Otras empresas de sectores emplazados en la FECOHT que se hallan inmersas en la negociación de un plan de igualdad son: Hipermercados Carrefour, Carrefour Express (antes Grupo Champión), Sodexo, AKI, Froiz Supermercados, Ilturgitana Hipermercados y Vips.

En dos empresas más del sector del comercio la Comisión de Igualdad está negociando el plan sin la participación de CCOO (Hiperkor y Supermercados Sabeco) por no tener representación legal, en una de ellas, y por no haber firmado el convenio colectivo en la otra.

Por otra parte, también hay abiertas negociaciones a nivel sectorial en el ámbito de dos convenios colectivos emplazados en FECOHT: el de Bingos y el de Hostelería. En el primero de ellos, una vez constituida la Comisión de Igualdad y aprobado el reglamento de funcionamiento, se está preparando la información para realizar el diagnóstico, dado que se trata de un ámbito sectorial, es la patronal la que está recabando los datos necesarios de las distintas empresas afectadas por el convenio para entregarlos a la Comisión. En el sector de Hostelería, en el marco del Acuerdo Laboral Estatal, están designados los componentes de la Comisión de Igualdad y, previsiblemente, tendrán la primera reunión en este mes de junio.

---

<sup>1</sup> Alcampo; Dia; Leroy Merlin; Eroski Supermercados; Ikea; Froiz Supermercados; Perfumerías Marionnaud; Supermercados Sabeco; Hiperkor; Makro; Ilturgitana Hipermercados; Aldeasa

<sup>2</sup> Paradores De Turismo, Vips; Rodilla

<sup>3</sup> El 6 de abril, CCOO y UGT firmaron en el marco de la Mesa de Igualdad de Perfumerías Marionnaud un *Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo*.

Aunque también estaba comprometida la constitución de la Comisión de Igualdad en el convenio del sector de Comercio de Papel y Artes Gráficas, finalizó su vigencia sin que se haya cumplido lo comprometido en esta materia.

Por el seguimiento que desde la Confederación realizamos, también tenemos referencias de procesos abiertos para la negociación de planes de igualdad en empresas correspondientes al ámbito de la **Federación de Enseñanza** (Universidad de Málaga, Instituto Cervantes o FOREM) y de la **Federación de Sanidad** (Hospital Poniente). En general, hay diferencias lógicas entre unas negociaciones y otras no sólo en cuanto a lo avanzado del proceso sino también en el nivel de participación sindical en la misma y, en concreto, de CCOO.