

De: Sección Sindical Confederación General del Trabajo (CGT)
A: Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CLH, S.A.
Fecha: 5 de mayo de 2011

ALEGACIONES AL "PLAN DE IGUALDAD DE CLH, S.A."

Visto y analizado el texto que se presenta como "*Plan de Igualdad de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.*" exponemos a continuación nuestras alegaciones al mismo que, dada la máxima relevancia del asunto, van más allá de las meras objeciones a aspectos puntuales de su contenido, para cuestionar el rigor en su elaboración y en la metodología empleada.

1.- Antecedentes

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Centrándonos en la transposición de esta Ley al ámbito de CLH, en el **Acta nº 1/2010 de 28 de enero, de Constitución de la Comisión Negociadora** se acuerda lo siguiente:

"La representación de la Empresa (...) propone que se nombre una comisión técnica integrada por tres miembros de cada representación para que, en paralelo a la negociación del Convenio, elabore una propuesta de Plan de igualdad para CLH. La parte Social esta de acuerdo con esta comisión y propone que sean cuatro los integrantes de cada parte (2 UGT, 1 CC.OO. y 1 CGT), la propuesta es aceptada por las partes."

En el **Acta nº 3/2010 de 1 de marzo, de la Comisión Negociadora** se nombran los miembros de la Comisión Técnica para elaborar el Plan de Igualdad, en representación de la Empresa, de CGT y de CC.OO.. Por parte del sindicato mayoritario (UGT) se manifiesta que los designará en "*el momento procesal oportuno*", retrasando la formalización y trabajos de dicha Comisión.

Nueve meses después, en el **Acta nº 9/2010 de 9 de diciembre de la Comisión Negociadora**, se recoge lo siguiente: "*el Presidente expone la necesidad de constituir la Comisión Técnica encargada de redactar el Plan de Igualdad. La representación de UGT facilita el nombre de sus representantes en la mencionada Comisión. Las representaciones de CC.OO. y CGT, así como la de la Empresa ratifican la designación de sus representantes que se hizo en el mes de marzo, reflejada en el Acta nº 3, quedando, finalmente, constituida la Comisión"*

La reunión *constitutiva* de esta Comisión Técnica se celebra el 25 de enero de 2011 (Acta nº 1 de dicha Comisión Técnica), iniciándose sus trabajos.

La primera actuación de dicha Comisión, es la elaboración del **Protocolo de actuación para la prevención y ante el acoso en el trabajo** firmado en Acta de Acuerdo para su establecimiento en el Grupo CLH, el 5 de abril de 2011 por la Dirección del Grupo CLH y las Secciones Sindicales de CGT y CC.OO.

2.- ¿Qué es un Plan de Igualdad?

El artículo 46 de la Ley de Igualdad establece que "*los planes de igualdad son un conjunto ordenando de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*". Por tanto, un Plan de Igualdad:

- **Es un conjunto ordenado de medidas.** Es decir, no es una declaración de principios, se deben establecer medidas concretas, ya sean medidas preventivas o de acción positiva, cuyo objetivo general sea la consecución de la igualdad dentro del ámbito de la empresa. Medidas que deben ser tangibles, y por lo tanto evaluables.

- **Se debe realizar un diagnóstico.** Todo Plan requiere un *trabajo de campo* previo que proporcione un diagnóstico sobre la situación real de la Empresa, de las mujeres y hombres que en ella trabajan, y de las necesidades que de dicho diagnóstico se deriven. La ausencia de diagnóstico, o un diagnóstico realizado exclusivamente por una de las partes en juego, esto es, por parte de la Empresa, dificulta la adopción seria de medidas. Difícilmente la Empresa diagnosticará de sí misma la discriminación directa o indirecta de mujeres u hombres en su seno. Por ello, es absolutamente necesario que el diagnóstico sea realizado por parte de la Comisión Técnica del Plan de Igualdad.

- **Se deben establecer los objetivos concretos a alcanzar durante la vigencia del Plan.** Las medidas que se adopten en un Plan de Igualdad deben estar vinculadas necesariamente a objetivos generales y a logros específicos concretos. Objetivos que evidentemente tienen que responder a lo diagnosticado. Las medidas deben ser lo más concretas, posibles, tangibles y por lo tanto evaluables. Todo ello circunscrito a un *tiempo* de aplicación.

- **Se debe establecer claramente el sistema de seguimiento y evaluación de las medidas.** El Plan de Igualdad es una estrategia a medio y largo plazo, y requiere la definición de planes de acción para **horizontes temporales y calendarios concretos**. Para cada Plan se tendrán que definir unos objetivos generales y específicos medibles y un conjunto de acciones tangibles y evaluables en el tiempo, vinculadas a cada objetivo específico. Asimismo, es necesario destacar que deben establecerse, de un lado, las unidades responsables de ejecución de las medidas y de otro las unidades responsables de la evaluación del impacto de las medidas y consecución de objetivos.

Dichas unidades deben ser diferentes, por cuanto no cabe que quien tenga la obligación de ejecutar las medidas sea el mismo que evalúe el logro e impacto de las mismas.

El propio artículo 46 de la Ley de Igualdad establece que para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal y familiar, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Todo lo anteriormente expuesto está recogido de forma exhaustiva en el "*Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa*", editado por el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3.- ¿ Qué recoge el Plan de Igualdad de CLH, S.A. ?

→ La estructura del "Plan de Igualdad de CLH" responde a un esquema generalista muy básico (compromiso con la Igualdad, ámbito de aplicación, objetivos del Plan de Igualdad, conclusiones del diagnóstico de género y de la encuesta de opinión de las personas de CLH, etc.), sin entrar de lleno en los desarrollos previstos en la propia Ley de Igualdad.

→ Algunos datos del diagnóstico:

La plantilla de CLH, S.A. está compuesta, a 31-12-2010, por 1.263 personas de las cuales 188 son mujeres (un 14,89%) y 1.075 son hombres (un 85,11%).

Existe, por tanto, una gran diferencia en la composición de la plantilla por sexos, siendo muy mayoritaria la presencia de hombres en la Compañía. Las mujeres representan un porcentaje por debajo de la media de las empresas del sector energético en España.

Del total de la plantilla solo un 3,32% de las mujeres ocupan puestos de responsabilidad. Del total de personas con puestos de responsabilidad, solo un 11,4% son mujeres. No hay ninguna mujer dentro de los 10 puestos directivos que hay actualmente en la Empresa.

Los puestos de trabajo encuadrados en los grupos profesionales de Especialistas y Técnicos Ayudantes, -los de mayor peso en la Compañía- son ocupados generalmente por hombres.

→ Otros aspectos a señalar del Plan de Igualdad de CLH:

- El tiempo dedicado por la Comisión Técnica de Igualdad a la elaboración del Plan ha sido mínimo (los trabajos para la redacción del anteriormente mencionado **Protocolo antiacoso** duraron hasta finales de marzo de 2011). Pocas horas empleadas -un par de reuniones- para un proyecto tan complejo.

- Los datos cuantitativos de la plantilla tienen limitaciones de información. Hay carencia de datos relevantes en temas de desarrollo profesional (promociones, ascensos y nombramientos), formación, retribuciones variables, etc. No hay datos cualitativos.
- El "diagnóstico" se ha elaborado exclusivamente por la Empresa.
- Las actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad deberían responder a los aspectos a mejorar identificados en el diagnóstico; que NO existen. Las "medidas a adoptar" enunciadas en el Plan, solo recogen la *denominación* de las mismas, sin aportar ningún otro aspecto significativo.
- El Plan tiene estipulada **una vigencia indefinida**, lo que es a todas luces es una forma de hacerlo inoperativo.
- Por último, el Plan pretende –arrogándose funciones que no le competen- *reconstituir* la Comisión Técnica de Igualdad con una nueva composición, cuando ésta ya estaba constituida por la Comisión Negociadora y avalada en el ***Protocolo de actuación para la prevención y ante el acoso en el trabajo*** aprobado en abril de este año. Esta pretensión no es baladí, ya que se reduce de 4 a 3 los representantes de la parte social, con el objetivo ilícito de expulsar a CGT de dicha Comisión, por la lógica de los porcentajes y los repartos.

4.- Conclusiones

De una lectura detallada de los 7 folios de los que consta el **Plan de Igualdad de CLH**, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

4.1- UN PLAN DE IGUALDAD COMO MERO DOCUMENTO DE DECLARACIÓN DE INTENCIONES.

El Plan de Igualdad de CLH, S.A. es un texto lleno de declaraciones de intenciones, pero vacío de compromisos tangibles y evaluables. Los firmantes del Plan se han limitado a establecer objetivos genéricos, sin delimitar objetivos concretos que impliquen la adopción de acciones medibles y evaluables.

4.2- UN PLAN DE IGUALDAD SIN OBJETIVOS CONCRETOS, SIN MEDIDAS TANGIBLES, SIN ESTABLECIMIENTO DE UNIDADES RESPONSABLES DE EJECUCIÓN Y DE EVALUACIÓN; Y CON AUSENCIA DE CALENDARIO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Si bien se establecen objetivos generales en el Plan de Igualdad de CLH, S.A., lo cierto es que éste adolece de objetivos específicos y carece de medidas tangibles y evaluables.

Ni medidas correctoras (las destinadas a corregir situaciones de discriminación concretas detectadas en el diagnóstico) ni medidas de acción positivas (aquellas que establecen preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) aparecen recogidas en el Plan. Es necesario

establecer para cada medida que se pretenda implantar, cual es la situación de partida y el objetivo que se pretende alcanzar. Por otro lado, es conveniente también determinar los recursos (humanos y materiales) necesarios para cada medida.

Falta asimismo, determinar la **unidad responsable de la ejecución de las medidas**, y el calendario de implantación de las mismas (si las hubiera). No establecer qué unidad será la responsable de su ejecución, será vaciar de eficacia el Plan. Dicho de otro modo, de nada servirá establecer una medida concreta que pueda servir para intentar lograr unas condiciones de trabajo igualitarias, si no determinamos quién debe encargarse de su implementación, de forma que se desconoce quien ostenta la responsabilidad y por lo tanto a quien pedir responsabilidades.

De la misma forma, falta también por determinar la **unidad responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**. Asimismo, para realizar el seguimiento es necesario contar con **fichas** que recojan la información necesaria para conocer el desarrollo del Plan (tampoco se han establecido). Además, no incluir **indicadores de evaluación concretos** hace que la necesaria medición del logro de tareas y objetivos planteados sea arbitraria. Si los *evaluadores* no cuentan con indicadores concretos para realizar la correspondiente evaluación, quedará a su arbitrio personal decidir si el logro de tareas y objetivos se ha cumplido. Se necesita utilizar **indicadores** para analizar el proceso, el resultado y el impacto de las actuaciones o medidas.

Respecto a la temporalización de las medidas (el calendario de aplicación) se recoge en el mismo una "**vigencia indefinida**" del Plan, sin definir nada más. Algo sorprendente, cuando menos.

En resumen, señalar que la redacción de este texto nos parece muy deficitaria, entendiendo que el "Plan de Igualdad de CLH" incumple manifiestamente los términos previstos en la Ley, ajustándose más a lo que NO es un Plan de Igualdad:

UN PLAN DE IGUALDAD NO ES...

- **NO es una mera repetición** de las previsiones contenidas en la Ley.
- **NO es un trámite burocrático** que, aludiendo al "deber de negociar", se convierta en un índice de las materias que recoge el convenio colectivo y la legislación laboral vigente.
- **NO es un corta-pega de diferentes planes de igualdad** recogidos por Internet.
- **NO es una declaración de principios e intenciones**. Las medidas que un Plan de Igualdad debe contener tienen que ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha, y por lo tanto debe permitir comprobar el éxito o fracaso de la acción con un sistema de evaluación y un calendario determinado.

4.3- CLH RENUNCIA AL RETO DE LA IGUALDAD.

Una empresa *masculinizada*, como es CLH, debería haber asumido el **reto** que supone la elaboración de un **Plan de Igualdad**. Sin embargo, y a la vista del texto presentado, se renuncia al distintivo de *excelencia en igualdad* (recogido en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»).

A los *valores* de la Empresa (eficiencia, compromiso, responsabilidad, excelencia, seguridad, integridad, confianza) se le debería incorporar uno nuevo: igualdad.

4.4- UN PLAN ELABORADO SIN PARTICIPACIÓN.

Por otro lado, es necesario destacar que la puesta en marcha del Plan, requiere que los trabajadores y las trabajadoras conozcan el contenido del propio Plan de Igualdad. De la misma forma, entendemos que la evaluación del logro e impacto de las medidas y del propio Plan en su conjunto requiere la **participación** de los/as trabajadores/as. Dicha participación no sólo se debería canalizar a través de los representantes legales en la Comisión Técnica de Igualdad, sino que también sería conveniente que se recogieran las opiniones de las personas beneficiarias o destinatarias del Plan, esto es del conjunto de trabajadores y trabajadoras de CLH, a través de foros de opinión, encuestas, asambleas, etc. que permitan identificar los posibles problemas en el desarrollo del Plan.

Lejos de este escenario, el Plan de Igualdad de CLH está marcado por *criterios autistas*. Se ha hecho a toda prisa, pasando de puntillas sobre los temas, sin que exista un compromiso escrito de la Dirección y sin la participación de los trabajadores.

POR TODO LO EXPUESTO, desde la Sección Sindical de la Confederación General del Trabajo (CGT), **solicitamos la reelaboración del Plan de Igualdad para CLH**, desde un diagnóstico cualitativo, que incluya un análisis riguroso de la situación y unos objetivos de igualdad ambiciosos.

De no ser atendida esta solicitud, y dada la importancia del asunto que se trata, acudiremos a los organismos públicos pertinentes para poner de manifiesto nuestras ALEGACIONES al Plan; reservándonos, en todo caso, la iniciativa de emprender las acciones legales oportunas contra lo que consideramos un texto no ajustado a Derecho.