



OFICIO/INFORME

S/REF:
N/REF: O.S.: 28/0031485/11
FECHA: 05 de Septiembre de 2011
ASUNTO:

**Luis M.Sanchez Seseña. Sección Sindical de CGT en
CLH S.A.**
CL Titan 13
28045 - MADRID
MADRID

En relación a actuaciones de verificación de cumplimiento de normativa de igualdad en la empresa CLH S.A. en lo que se refiere a las obligaciones de negociación de un plan de igualdad y adecuación de su contenido a la Ley de Igualdad se han mantenido reuniones con una representación de la empresa y una representación de la sección sindical de la CGT en la empresa CLH S.A. en fecha 5.09.2011. Consta PLAN DE IGUALDAD adoptado por la empresa y firmado por la sección sindical de UGT pero no por CC.OO ni por CGT, al parecer, por divergencias sobre el contenido del mismo.

Se ha recordado a las partes que de acuerdo con el marco legal aplicable no existe una obligación de adoptar un plan de igualdad por parte de la empresa en los términos consensuados con las secciones sindicales sino solo una obligación de negociar "de buena fe" un plan de igualdad. Consta asimismo entrega de la empresa CLH S.A a las secciones sindicales de un diagnóstico previo de la situación de la igualdad en la compañía que permite tener una "radiografía" de la presencia femenina en la empresa a nivel global y por áreas niveles y departamentos.

En el curso de la investigación inspectora se ha revisado el plan de igualdad adoptado que lleva como fecha 5.04.2011 y que se considera, en opinión del Inspector actuante, conforme al marco legal una vez que incluye un contenido mínimo de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley de Igualdad al incluir según el mandato legal objetivos a alcanzar (artículo 3 del Plan), estrategias y prácticas a adoptar (artículo 5 del Plan) y sistemas de seguimiento y de medición (artículo 7 del Plan). Si es cierto que algunos de los contenidos del Plan adolecen de unos términos excesivamente programáticos e incluyen declaraciones de intenciones que solo el tiempo permitirá analizar con una perspectiva temporal comparada de varios ejercicios concluir sobre el impacto del plan en la mejora de la gestión de la igualdad en la empresa. Además, no constan indicadores cuantitativos en objetivos meta que pueda ponerse la compañía para mejorar las ratios de presencia femenina a nivel global, en niveles superiores o por departamentos ni la designación de unidades o departamentos responsables ni la asignación de partidas presupuestarias específicas. Estas omisiones, sin embargo, no pueden conducir en una interpretación razonable de la Ley de Igualdad y de la autonomía de la empresa para la gestión de la igualdad de oportunidades a la declaración de ilegalidad del Plan ni son hechos suficientes -como pide la parte sindical denunciante- para la apertura de un procedimiento sancionador por existencia de una infracción laboral.



No obstante lo anterior, se ha invitado a las partes a realizar un seguimiento anual del actual Plan ya en vigor con objeto de garantizar mas allá de un cumplimiento formalista de la Ley de Igualdad (y del propio texto del Plan) un avance gradual anual en materia de igualdad real (y no meramente formal) de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa con objeto de que el Plan llegue a los puestos de trabajo y se produzcan mejoras y cambios favorables no solo a entornos no discriminatorios sino facilitadores y promotorios de la igualdad real con, en su caso, los proyectos de gestión de recursos humanos de acción positiva que se puedan llevar a cabo.

Según la información disponible en el diagnóstico de situación proporcionado por la representación de la empresa a las secciones sindicales (y revisado por el Inspector actuante) el nivel de presencia de la mujer en la organización es notoriamente bajo (15%) existiendo márgenes de mejora para la mayor presencia de la mujer en algunas áreas de negocio (para prevenir la segregación horizontal) y en algunos niveles y puestos superiores (para prevenir la segregación vertical) existiendo espacios de actuación y medidas a adoptar en algunos procesos de recursos humanos (señaladamente selección y promoción) para mejorar los índices de presencia femenina en niveles superiores. La representación de la empresa ha señalado que el Plan suscrito tiene una vigencia indefinida y es muy joven y es voluntad de la empresa acometer medidas reales dentro de la vigencia del Plan para mejorar la situación de la mujer en la empresa y, a tal efecto, se ha creado una Comisión Técnica sobre Igualdad de Oportunidades y emplazado la remisión con carácter anual a sus integrantes de la variación de algunos indicadores cuantitativos y cualitativos en materia de igualdad según lo dispuesto en el artículo 7 del Plan. Asimismo, se ha incluido como anexo un protocolo de prevención de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa inspeccionada dando cumplimiento a la obligación empresarial prevista en el artículo 48 de la Ley de Igualdad.

Una cuestión controvertida es el mecanismo de designación de la representación social en el Comité de Igualdad (inicialmente reservado a los firmantes del Plan lo que excluiría a las secciones sindicales no firmantes ^{CSO} UGT y CGT) lo que podría conllevar según ha declarado el denunciante la interposición de un conflicto colectivo. En esta materia, habría que recordar que el Plan de Igualdad puede tener la naturaleza de acuerdo de empresa o de convenio colectivo extraestatutario y que solo vincula a las partes firmantes por su eficacia limitada por lo que el nivel de intervención en las comisiones para su gestión podría, inicialmente estar limitado a los sindicatos firmantes. No obstante, la propia ley de Igualdad y el Estatuto de los Trabajadores otorga competencias de seguimiento de esta materia a la representación legal de los trabajadores por lo que la empresa tiene obligaciones de información con las tres secciones sindicales en CLH sean o no integrantes de la Comisión Técnica de Igualdad constituida en el propio Plan-.

Todo lo cual se informa para su conocimiento y posibles efectos.

EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

CARLOS DE LA TORRE GARCIA