



**SINDICATO DE LA ELEVACIÓN**

[se.otis@sindicatoelevacion.org](mailto:se.otis@sindicatoelevacion.org)

[www.sindicatoelevacion.org](http://www.sindicatoelevacion.org)

Sede Social C/Tarragona, 18,1ª planta,  
28045 Madrid

Teléfono 91 567 89 71 fax 91 343 55 85

**CONTESTACION ELABORADA POR  
LOS MIEMBROS DE LA PARTE  
SOCIAL DE LA COMISION DE  
IGUALDAD A LA DOCUMENTACION  
PRESENTADA POR LA DIRECCION  
DE LA EMPRESA EN LO QUE SE  
REFIERE AL PLAN DE IGUALDAD Y  
PROTOCOLO DE ACTUACION  
CONTRA EL ACOSO.**

**Madrid 16 noviembre 2010.**

Los miembros del Sindicato de la Elevación componentes de la Comisión de igualdad de trato y oportunidades emanada de la firma del XVI Convenio Colectivo de Zardoya Otis y AESA, adquirimos el compromiso de contestar por escrito las apreciaciones que ya hicimos de palabra en la última reunión de la Comisión Paritaria, sobre la documentación aportada por la Dirección previa a la reunión.

Sobre el Plan de Igualdad de oportunidades para Zardoya Otis y AESA, queremos expresar lo siguiente:

1.- En cuanto a la introducción al Plan planteada por la Dirección no nos parece adecuado expresar algo que según nuestro modo de ver no se atiene a la realidad de la Compañía, la Dirección pretende dibujar una situación idílica que de ser cierta no nos hubiera llevado a la negociación de un Plan de oportunidades, más allá de la propia obligación de la Ley.

2.- También dentro de la misma introducción al Plan la Dirección de la Empresa habla de la profesionalidad de todos sus empleados, intenciones y términos acordes dentro de un Plan de formación y nunca en un Plan de Igualdad de oportunidades.

3.- En el apartado denominado antecedentes, se expresa textualmente que es la Dirección de la Empresa quien decidió poner en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades, obviando que fueron los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras quienes elaboramos la propuesta inicial.

4.- En el apartado número 3 Objetivos le indicamos en la reunión la necesidad de eliminación de la palabra *profesionalidad* de la mujer aparecida en el párrafo 2. Así como la eliminación del término discriminación indirecta.

5.- En cuanto al diagnóstico de situación veníamos indicando en todas las reuniones de la Comisión la necesidad de conocer los conceptos económicos extrasalariales para comprobar si efectivamente existe igualdad económica por igual trabajo entre hombres y mujeres. Permanentemente se nos ha negado ese dato, por eso la Parte social no podemos aceptar tácitamente la afirmación... *no existen aspectos discriminatorios en esta materia*... Añadiendo además que los contratos indefinidos a tiempo parcial existentes en la Empresa corresponden en un 70,59% a mujeres.

6.- Venimos pidiendo que se analicen los datos de presencia de mujeres por actividades dentro de la Compañía, sin que ese dato aún no se haya aportado a los trabajos de la Comisión. Conociendo este dato se pondría de manifiesto la nula presencia de mujeres en áreas productivas (fabricación, mantenimiento, montaje y reparaciones). Así como una discreta presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

7.- Se observa que la tendencia de porcentajes en nueva contratación no conseguirá una equiparación real de presencia entre hombres y mujeres en la plantilla.

8.- En el apartado sucesiones (sustitución de cargos ya existentes) solo el 10,86% de presencia de mujeres no supone un porcentaje que eleve de manera sustancial la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

9.- En el apartado de formación se incluyen datos de cursos on-line sobre el código de ética que esta parte no está de acuerdo con él y por lo tanto no consideramos nada positivo su inclusión.

10.- En el apartado de medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades queremos expresar una serie de cosas, partiendo de la base de que el documento que la Parte social presentó hace ya casi tres años, durante la negociación del vigente Convenio Colectivo, y que se fundamenta en diferente documentación elaborada por el Instituto de la mujer, dependiente del ministerio de Igualdad, como parámetros mínimos que un Plan de Igualdad debe recoger, elaboramos una serie de medidas tendentes a facilitar conseguir un ambiente igualitario en la compañía, y que comparadas con las propuestas por la Dirección de la Empresa dan el siguiente resultado:

**Área de Selección:**

\* No se recoge la propuesta de incluir personal formado en igualdad, primordialmente mujeres, en los equipos de selección de personal.

\* No se proponen programas para la selección de mujeres en puestos de trabajo donde éstas están subrepresentadas.

\* No se establecen cuotas igualitarias entre mujeres y hombres de nuevo acceso a la empresa.

**Área de Formación:**

\* No se establecen medidas para informar a las mujeres de los cursos de formación tradicionalmente dirigidos a personal masculino.

\* No se plantean módulos de formación en igualdad para formadores y formadoras.

\* No se recogen las jornadas o cursos propuestos sobre igualdad de oportunidades para el personal directivo, responsables de procesos de promoción, o responsables de política social de la empresa.

\* No se recoge la propuesta de dar cursos de formación en igualdad de oportunidades al personal de la plantilla.

\* No se aportan propuestas de formación para mujeres en actividades donde están subrepresentadas.

- \* No se aportan propuestas de formación para mujeres en habilidades directivas.
- \* No se aportan propuestas de formación para mujeres que complementen su formación para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

**Área de Promoción:**

- \* No se aportan propuestas para informar a las mujeres de vacantes existentes en la empresa.
- \* No se plantean revisión alguna de los criterios de promoción eliminando los requisitos que puedan llegar a ser discriminatorios.
- \* No se plantean estudios o procedimientos de detección de mujeres con potencial para promocionar.
- \* No se proponen programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

**Área de conciliación:**

- \*No se proponen campañas de sensibilización en materias de reparto de responsabilidades.
- \*No se abordan medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
- \*No se plantean mejoras sociales para favorecer responsabilidades paternas.
- \*No se proponen medidas para facilitar el acceso a guarderías o gastos por el cuidado de personas dependientes.

**Área de Salud:**

No se hace ni una sola propuesta en esta materia, ni se recoge nada de los planteado por la partes social.

**Área de Comunicación:**

- \*No se hace ninguna propuesta para la eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones de la Empresa.
- \*No se recoge la propuesta de incluir preguntas en la encuesta de satisfacción de empleados y empleadas sobre igualdad de oportunidades.
- \* No se recoge ninguna propuesta en lo que se refiere a publicidad externa.

No se recogen ninguna de nuestras propuestas sobre acciones externas que esta Empresa pudiera realizar para fomentar la igualdad de oportunidades en el conjunto de la sociedad española.

No se recoge la más mínima intención de mejora en igualdad en lo que se refiere al apartado de relaciones laborales.

11.- Es absolutamente inaceptable, la redacción del ámbito temporal, en tanto en cuanto la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de revisar el Plan de igualdad. Además la Dirección elaboraría el estudio de situación, el alcance de las medidas, y la estrategia a seguir del año siguiente, dejando a la Parte social tan solo un papel de observadores y solo en algún caso de aportación de valoraciones. Esta parte entiendo que la única manera de actuación en el desarrollo del Plan de Igualdad serán las actuaciones conjuntas por ambas partes.

12.- En el ámbito personal hubo dos objeciones, en primer lugar la vinculación del Plan de igualdad al centro de trabajo de fábrica de San Sebastián, donde esta parte social no resulta representativa, y en segundo lugar una vez más es la Dirección quién se otorga la facultad unilateral de adaptar el Plan de igualdad a supuestas exigencias territoriales o de Convenios colectivos territoriales, excluyendo una vez más a la Parte social.

13.- En cuanto a la planificación y seguimiento del Plan de igualdad, nuevamente nos encontramos con la intención de la Dirección de otorgar a la Parte social un papel meramente de observación, sin fomentar nunca la colaboración entre las partes.

14.- En cuanto a la cláusula final a esta parte se le plantean muchas dudas sobre la redacción presentada.

En cuanto al documento elaborado por la Dirección de la Empresa para la implantación de un protocolo para la prevención del acoso, tenemos que hacer las siguientes observaciones:

1.- Lo que se refiere a la redacción de l primer apartado Introducción, en diferentes momentos del mismo se hace referencia al Código de Ética de la Compañía; Código que la Parte social no reconoce ya que nunca ha sido negociado, y mucho menos en un elemento tan delicado como es el acoso laboral, sexual y moobing.

2.- No resulta comprensible que si tal y como afirma la Dirección el Código de Ética da pautas de actuación en caso de acoso, se tengan que negociar un protocolo de actuación, y más grave aún es que la Parte Social no tenga constancia de resolución alguna a las situaciones aparecidas.

3.- Dentro de la propia introducción ya nos encontramos nuevamente con la intención de la Dirección de excluir a la Parte social en todos los aspectos del protocolo dejándonos nuevamente con el papel de meros observadores.

4.- Afiramar en el punto 1.6 de la introducción que corresponde a la Dirección de RR. HH., en conjunción con el encargado de buenas prácticas empresariales (BPO) establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso. Es eliminar cualquier posibilidad de negociación.

5.- En todo lo que se refiere al procedimiento formal se elimina totalmente la participación de la Parte social. Basando todo el proceso de actuación en manos del director de Recurso Humanos y BPO, a través de un programa creado unilateralmente y que genera grandes dudas en el conjunto de la plantilla. Cuando desde esta parte siempre se ha apostado por la actuación de la Comisión paritaria.

Por todo lo anteriormente planteado en lo que se refiere a los dos documentos presentados por la Dirección y como ya le dijimos en la última reunión, los miembros del Sindicato de la Elevación de la Comisión de Igualdad entendemos como inaceptables ambos documentos, ya que constituye una infranqueable barrera en conceptos básicos de la negociación. No es de recibo que se intente “colar de rondón” la aceptación de un Código de Ética que nadie ha aceptado nunca.

**Por todo ello los miembros del Sindicato de la Elevación de la Comisión entendemos que si la Dirección tiene una verdadera intención de negociar un Plan de igualdad deberá ser en base a los documentos presentados en la negociación del presente Convenio Colectivo de Zardoya Otis y AESA, además de presentar definitivamente los datos requeridos y que consideramos imprescindibles para conseguir un diagnóstico previo acorde a la realidad de la Compañía como único garante de conseguir un Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Empresa.**

Raul Sevilleja y Jose Antonio Maldonado.