

CCOO NO FIRMA EL V PLAN DE IGUALDAD DE CRUZ ROJA

UN ACTO DE RESPONSABILIDAD CON LA PLANTILLA ANTE UN ACUERDO CON CERO AVANCES EN DERECHOS

Como informamos en nuestro anterior comunicado, un **Plan de Igualdad sin un diagnóstico retributivo TRANSPARENTE no garantiza la igualdad salarial**, pero este no ha sido el único motivo para no firmar el V plan de igualdad de Cruz Roja.

Los malos resultados de este acuerdo se explican por el contexto en el que se ha desarrollado la negociación. La dirección ha utilizado de forma reiterada la amenaza (o “excusa”) de que Cruz Roja no podría acceder a licitaciones públicas si no contaba con un plan aprobado antes del 31 de diciembre.

Por ello, **CCOO planteamos alternativas viables que permitían llegar a la fecha límite sin imponer un mal acuerdo a la plantilla.**

El problema que planteaba dirección se podía haber solucionado. Sin embargo, se utilizó para forzar una negociación a la baja y, bajo el pretexto de la urgencia, presionar para evitar que la parte social exigiera rigor y transparencia en el proceso.

La falta de tiempo en la negociación del plan no puede utilizarse como excusa para imponer un acuerdo a la baja ni para extender su vigencia al máximo legal de cuatro años.

Desde CCOO recordamos a la dirección de Cruz Roja que la mesa negociadora se constituyó en julio de 2025 por la insistencia de la parte social, aun siendo plenamente consciente de que la negociación de un plan de igualdad es un proceso largo y complejo, como demuestra la experiencia de los dos años que requirió el plan anterior.

Esta situación tampoco justifica la forma de actuar de la empresa, que ha vulnerado los plazos de negociación y ha impedido contar con el tiempo necesario para realizar un análisis riguroso de la documentación y de las medidas que se estaban negociando.

Con ello llegamos a dos puntos esenciales del desacuerdo:

- El plan **no contiene medidas eficaces** para corregir desigualdades porque con “*la información que se aporta*”, no refleja ninguna desigualdad retributiva ni problemas derivados en la clasificación profesional o en las funciones de los puestos. **Al negar que exista el problema, el plan no plantea ninguna solución.**
- **En Cruz Roja no existe una estructura homogénea de plantilla.** Pese a ello, quienes han firmado el acuerdo dan por válida una fórmula de clasificación de los puestos de trabajo en cuya elaboración no hemos participado la representación legal de la plantilla y sobre la que, además, no se ha facilitado información suficiente para conocer cómo ha sido definida por la empresa.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de una negociación a la baja?

El nuevo plan rebaja la ambición y la capacidad de seguimiento y evaluación respecto al anterior:

✗ **Menos exigencia y trazabilidad:** se eliminan medidas útiles y algunas que se incorporan para sustituirlas lo hacen sin indicadores claros, dificultando evaluar resultados por sexo, centro y nivel.

✗ **Promoción y formación:** se mantienen itinerarios sin garantizar acceso equilibrado entre mujeres y hombres ni una conexión real con la carrera profesional.

✗ **PRL y riesgos psicosociales:** sin objetivos ni plazos claros con perspectiva de género.

✗ **Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:** no ha sido revisado. Hasta que se vuelva a negociar uno nuevo, seguirá vigente el actual que fue negociado hace más de cuatro años y que CCOO ha venido denunciando que debe ser actualizado cuanto antes para tratar los casos con mayor celeridad y garantías para las víctimas.

✗ El **registro retributivo** no desglosa correctamente salario base y complementos por sexo y por puestos de igual valor. No permite identificar el origen de las diferencias ni comprobar si están justificadas.

Resultado: un plan menos ambicioso en los resultados, con menos medidas y menos herramientas de verificación de su cumplimiento.

Nuestro compromiso

Para CCOO la igualdad es un valor irrenunciable. Seguiremos vigilando el cumplimiento y resultados que este Plan de Igualdad pueda dar, así como el debido cumplimiento que en materia de igualdad y transparencia debe respetar Cruz Roja.

Por supuesto, no vamos a avalar este tipo de prácticas que bajo la coacción merman los derechos de la plantilla y especialmente frenan el avance de las mujeres en una institución plenamente feminizada, y llevaremos a cabo todas las acciones que estén a nuestro alcance para impedirlo.

EN CCOO TENEMOS UN PLAN, LA IGUALDAD.

¿Tienes dudas? pregunta a tu delegada o delegado de CCOO.