

REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD 24 DE ENERO DE 2019

El pasado día 24 de enero se reunió la Comisión de Igualdad de Tragsatec, de la que a continuación os informamos de los puntos tratados.

En esta primera reunión tras el cambio de Dirección, se han podido valorar las respuestas a la pregunta 7 de la encuesta del pasado mes de junio (*"de acuerdo a tu situación personal, laboral y familiar, identifica las medidas de conciliación que te gustaría que se implantasen en la empresa"*), que había quedado pendiente de la reunión anterior por la complejidad de las respuestas, tal como os informamos en el [comunicado del 3 de agosto de 2018](#).

Desde **CCOO** ya habíamos analizado las respuestas, detectando que el mayor número de demandas realizadas por la plantilla de cara a conciliar su vida laboral con la personal y familiar son: **Teletrabajo, flexibilidad horaria, posibilidad de jornada continua todo el año y reducción de la hora de comida**. Por ello esta Sección Sindical presentó [una propuesta a la empresa de mejora de medidas](#), que no sólo incluye estas cuatro medidas sino que va mucho más allá.

De la misma forma, desde **CCOO Tragsatec** se indicó que en nuestra opinión, tres de estas medidas no suponen coste económico para la empresa: la flexibilidad, la jornada continua y la reducción de la hora de la comida. La Dirección mostró su desacuerdo con nuestra valoración, manifestando que sí supone coste económico la jornada continua y que ésta, junto con la reducción de la comida, son medidas que están recogidas en el acuerdo de homologación o en el convenio colectivo y para modificarlas habría que abrir una negociación que la Dirección de la empresa no está en disposición de iniciar a corto plazo.

Dentro de las nuevas medidas de flexibilidad que se han firmado en los calendarios laborales y que afectan tanto a la vida personal como familiar están la entrada a las 7:30 y en verano poder trabajar 7 horas, en algunos centros de trabajo.

Desde la Dirección propusieron que habría que:

- Mejorar el procedimiento de Acoso. El procedimiento que existe no fue firmado por la parte social ya que no lo consideramos ni garantista ni suficiente (engloba de forma genérica todos los tipos de acoso remitiendo al denunciante a un comité formado solo por personal de Dirección).
- Elaborar un procedimiento de Resolución de Conflictos.
- Poner en marcha la Oficina de Comunicación.

Teletrabajo

Tras varias solicitudes hechas por **CCOO Tragsatec** a éste y a anteriores equipos directivos, la Dirección de la empresa tiene intención de implantar el teletrabajo en el primer semestre de este año 2019, para lo cual hay que empezar analizando los puestos susceptibles, ya que no en todos se podrá hacer. Una vez que tengan localizados dichos puestos, se comenzará por una prueba piloto. La condición de Dirección es que el coste del teletrabajo para la empresa sea cero.

El teletrabajo será voluntario y parcial, **en principio la prueba piloto será de dos días** a la semana, durante 6 meses y el material necesario (ordenador, wifi, mesa, silla) correrán a cargo de quien quiera teletrabajar. Pasado esos 6 meses, el trabajador o trabajadora, deberá decidir si continua con este sistema o no. Por otra parte, en cualquier momento, por decisión propia, la persona podrá solicitar la reincorporación al trabajo en oficina.

Se firmará un acuerdo entre la persona que acepte teletrabajar en el que se deberán fijar los objetivos, el cumplimiento de medidas de Seguridad y Salud, confidencialidad, la vigencia y la duración del mismo, estos acuerdos irán como anexos a su contrato.

Exposición situación actual Plan de igualdad

La Dirección ha indicado que según su análisis hay un cumplimiento del 60% del Plan de Igualdad firmado en 2012. Hay 12 medidas no cumplidas y de éstas hay un 33% que no se van a poder abordar por impedimentos de la LPGE. También existen 10 medidas que actualmente están en proceso. Desde CCOO vamos a analizar el documento y ver si podemos abordar con alternativas las medidas no cumplidas por impedimentos de la LPGE.

Por acuerdo de todas la Secciones Sindicales presentes, se ha decidido que, una vez elaborado el informe de evaluación del Plan anterior, se inicie un nuevo proceso negociador para elaborar el II Plan de Igualdad de Tragsatec partiendo de un nuevo diagnóstico de la situación. Cabe recordar que el anterior Plan partía de dos diagnósticos, por un lado, el de la plantilla de Tragsatec y por otro, el de la plantilla de Tragsaga.

En la reunión, también estuvo presente la Dirección de Coordinación, a través de su Subdirectora, la cual nos indicó que se van a abordar los siguientes temas:

- Establecer un protocolo de atención a víctimas de violencia de género.
- Ver si se puede aplicar al Grupo Tragsa el proyecto *Más mujeres, mejores empresas*.
- Pertenecer a la red de empresas *por una sociedad libre de violencia de género*. SEPI ya lo es, pero no se sabe aún si esto chocará con los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben cumplir todos los procesos de contratación.
- Dar una mayor visibilidad al espacio de igualdad de la Intranet.
- Crear un grupo de trabajo de compras responsables. Valorar no solo la parte económica, sino también la parte social.

Incidencias y permisos

Desde CCOO hemos vuelto a exponer una demanda realizada ya en anteriores ocasiones, contando con el apoyo de algunas de las personas que se sientan en la Comisión de Igualdad por parte de la empresa, que consiste en mantener la privacidad de las personas al hacer las incidencias en la Intranet en aquellas que no es necesaria la aprobación del responsable, sino que su concesión debería ser automática por ser un derecho. Entendemos que al pasar por un mínimo de 3 ó 4 personas, que deben aprobar la incidencia, no se garantiza el derecho fundamental a la intimidad. Por todo esto creemos que esas incidencias deberían enviarse directamente a RRHH.

Respecto a esta petición, debemos manifestar la buena recepción tenida por la Directora de RRHH. Se iniciarán los trámites para intentar cambiar este sistema, una vez le enviemos desde esta Sección Sindical la propuesta de incidencias susceptibles de modificar su tramitación. Todo ello sin perjuicio de que cualquier trabajador/a que tenga que ausentarse, deberá informar a los responsables que corresponda. Con esta medida también se pretende eliminar las aprobaciones o denegaciones arbitrarias de ciertos responsables.

Por otra parte, también hemos vuelto a solicitar la creación de plantillas por parte de RRHH para realizar las solicitudes de permiso sin sueldo, excedencia, reducción de jornada, lactancia, etc...

Desde CCOO valoramos positivamente esta actitud pero, tal como manifestamos en la reunión, esperamos hechos concretos, ya que llevamos mucho tiempo esperando a que las buenas intenciones manifestadas repetidamente por las diferentes direcciones se materialicen y no se queden como siempre simplemente en una "declaración de buenas intenciones". Desde CCOO hemos manifestado nuestra disposición para empezar a realizar el trabajo y poder seguir avanzando.

¿Sabes cuales son las Medidas de Conciliación en Tragsatec y que la mayor parte de estas medidas no tienen que ver con la familia?

Respuesta con un click en el puzzle



¿Sabes cómo y cuándo se han ido consiguiendo las medidas de Conciliación en Tragsatec?

Click en la imagen

Quienes han estado al frente de todas estas negociaciones, demandas, denuncias han sido los/as delegados/as de **CCOO** en Tragsatec a lo largo de los años.

CCOO ha puesto todos los recursos económicos para poder abordar todas las demandas y denuncias a favor de la plantilla de Tragsatec.

Afíliate a CCOO. Ganamos tod@s