

14/12/2020

NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD LIBERBANK

Desde la Sección Sindical de CCOO Liberbank, dada la importancia del asunto, queremos informar a todas nuestras compañeras y compañeros del trabajo realizado por las delegadas de CCOO presentes en esta negociación, y de la fase en la que nos encontramos.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

PLAN DE IGUALDAD

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Debe mostrar la foto de la situación de la empresa en el momento de su realización y ha de ser negociado con la RLT.

Las conclusiones que este diagnóstico muestre, nos indicarán dónde están las desigualdades sobre las que habrá que trabajar en el Plan, incluyendo medidas que ayuden a eliminar dichas desigualdades.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Una vez aprobado el diagnóstico y acordado el Plan con las medidas a implementar, se creará por último una comisión de seguimiento que se encargará de comprobar cómo se implantan y cómo evolucionan los datos, comprobando si son eficientes o hay que modificarlas.

Antecedentes

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres**, siendo posteriormente actualizada por el **Real Decreto Ley 06/2019 de 1 de marzo**. El **artículo 14 de la Constitución Española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el **artículo 9.2** establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Inicialmente, en el 2007, la ley obligaba a las empresas de más de **250 personas trabajadoras a tener un Plan de Igualdad**, rebajándose esa cifra en la actualidad, desde el RDL 06/2019, a **50 personas trabajadoras**, por lo que se puede apreciar, **desde hace ya mucho tiempo, Liberbank debería contar con un Plan de Igualdad, más aún, después de la integración de Banco CCM en Liberbank.**

En diciembre de 2018, CCOO Liberbank denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la no existencia de un Plan de Igualdad para todas las personas que integramos el grupo Liberbank, ya que únicamente las personas procedentes de Caja Cantabria y Banco CCM disponen de los planes de igualdad de sus entidades de origen, y a pesar de que CCOO ha solicitado su elaboración en repetidas ocasiones la dirección había hecho caso omiso.

En febrero de 2019 Liberbank nos comunica la intención de implantar un plan para toda la entidad, manteniéndose desde entonces una serie de reuniones con la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) del banco.

A día de hoy: Diagnóstico pendiente de aprobación

Después de varias reuniones con la entidad, experta en demorar los asuntos que no le interesan, la empresa ha presentado un diagnóstico pendiente de aprobación, elaborado por la consultora Auren.

En la última reunión el pasado día 3, las delegadas de **CCOO** presentes en la negociación, **exigieron que el diagnóstico debe ser negociado** por ambas partes, Liberbank y RLT, y no impuesto por la empresa, ya que, el que Liberbank delegue su elaboración a una consultora externa **no le exime del cumplimiento de la ley**.

Nuestras representantes, en base a los datos utilizados por Auren para la elaboración del diagnóstico, han llegado a extraer unas conclusiones que no aparecen recogidas en el diagnóstico y por la relevancia que tienen consideran que sí deben constar para que el diagnóstico sea aprobado.

Con el diagnóstico aún sin negociar y por tanto sin aprobar, CCOO tratando de no retrasar aún más la elaboración del Plan de Igualdad ha propuesto una [batería de medidas que puedes consultar aquí](#) y que abarcan:

- **Comunicación**
- **Acceso, cobertura de vacantes, selección**
- **Formación, promoción y desarrollo**
- **Retribución**
- **Derechos de la vida familiar, personal y laboral**
- **Prevención de acoso**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Condiciones de trabajo (Auditoría y Brecha Salarial)**
- **Seguimiento, revisión y evaluación del Plan**

En el próximo comunicado sobre este asunto seguiremos informando sobre esta negociación.

Si aún no estás afiliado o afiliada, ahora es muy sencillo [afiliate pinchando aquí](#)

