



**Servicios a la ciudadanía**  
**Sarga**

sector de administración autonómica  
sección sindical sarga  
aragón

## **FINALIZA LA NEGOCIACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SARGA**

En mayo de 2022 la empresa por fin se da cuenta que le ha caducado el PI, y lo que es peor, no ha cumplido los procedimientos obligatorios por ley para poder cerrarlo.

Es cuando la empresa nos insta corriendo a negociar otro PI porque está derogado, empieza el baile de ahora te pongo el trabajo en remoto ahora te lo quito, para que hagas lo que yo quiero, en ese momento tres sindicatos, viendo la actitud de la empresa, **CCOO** juntamente con **SOA** y **CGT** decide denunciar 5 aspectos que a nuestro juicio se habían incumplido el I Plan de Igualdad, se informa al resto de sindicatos, que prefieren pastelear con una o dos tardes de trabajo en remoto, y firmar un PI que afecta a una plantilla de más de 1500 personas.

Un plan de igualdad está formado por 10 ejes (obligatorios por RD), de uno de esos ejes el 5 (conciliación) es de el que forma parte el teletrabajo, o lo que es lo mismo, condenan los otros 9 ejes y a los trabajadores que les apliquen, a una parte del eje de la conciliación, el teletrabajo que solo aplica a los trabajadores que puedan trabajar en remoto, y una vez arregladas su una o dos tardes para los de expo, no buscan otras mejoras como adecuación de horarios en otros centros, conciliación de ENP, cambios de jornada, etc.

De cada uno de los ejes, se debe realizar un diagnóstico, negociado y a ser posible acordado, donde la CNPI refleje lo que ve con los datos facilitados, y en base a ellos emita un diagnóstico de lo observado, a veces el diagnóstico puede ser claro, a veces es necesario trabajar los datos para poder emitirlo, y a veces con los mismos datos la parte social y la parte de la empresa, pueden diagnosticar cosas distintas, pero ese diagnóstico es el principal pilar del PI y tiene que quedar plasmado en el Documento del PI. Sobre ese diagnóstico, es sobre el que se tienen que tomar las medidas, pero es en esta parte donde la empresa decide las medidas que pone, previa consulta a la parte social.

En febrero de 2023 la empresa envía la auditoría salarial a la parte social de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En esta auditoría salarial se detecta un problema generalizado de discriminación, y se observa que parte de ella pertenece al grupo de sesgo por razón de sexo, que va mucho más allá de la explicación del histórico que realiza la empresa y que además, se perpetúa y agranda la brecha salarial debido a la existencia de complementos que se revalorizan con el IPC, por lo que nuevamente requerimos a la empresa soluciones negociadas y ésta niega el problema y por lo tanto la solución negociada y sobre todo, que todas esos casos que también aparecen en el requerimiento de IT, aparezcan en el diagnóstico.

La denuncia finaliza en marzo de 2023, resultando en 5 requerimientos de inspección de trabajo Estos requerimientos ponen de plazo el 20 de junio de 2023 para que la empresa tenga regulado el teletrabajo, así como negociado un Plan de Igualdad con tres bases principales:

- El teletrabajo regulado
- La selección en el operativo



## Servicios a la ciudadanía

### Sarga

#### -La brecha salarial

El requerimiento fuerza a la empresa a tener que regular el teletrabajo, entendiendo como tal el que se realiza en un porcentaje superior al 30%. Hasta entonces la empresa se había centrado en regular el trabajo a distancia, entendiendo como tal en dos tardes de 2 horas. Varias secciones sindicales (las que han acabado firmando el Plan de Igualdad) se conforman con lo que les ofrece la empresa.

Tras la denuncia y los requerimientos, la empresa se sienta a negociar el procedimiento general de teletrabajo. Mientras tanto desde CCOO seguimos solicitando a la empresa el diagnóstico del plan de igualdad.

Hace unas semanas la empresa realizó una última oferta de teletrabajo y desde la parte social se considera necesario realizar unas asambleas en oficinas (colectivo más afectado por la medida) para tomar el pulso del parecer de los trabajadores de oficinas ya que la parte social era más ambiciosa con respecto al teletrabajo y consideraba que lo ideal eran los dos días. Tras las asambleas queda claro que la oferta es aceptable para la gente, por lo que desde CCOO se apoya la medida.

Finalizando el plazo dado por la inspección de trabajo, queda claro que la posición de la empresa respecto a la auditoría salarial es negarla, no aportando medidas y ni soluciones para minimizarla. Es más, tras enviarnos el diagnóstico, desde CCOO realizamos el nuestro propio, que incorporamos al borrador del plan enviado por la empresa. Ésta no sólo niega el problema, si no que la mayoría de nuestro diagnóstico **lo borra sin más explicación.** Diagnóstico que CCOO trabajo y entregó no solo con sus aportaciones si no también con las realizadas por el resto de la parte social durante las reuniones. Siendo el único sindicato que lo realizo aportaciones.

El último día del plazo dado por inspección (hoy día 20 de junio) la empresa a través de su sindicato vertical (el mismo que firmó el ERE y que firmará un nuevo ERE si vuelve a suceder y con el apoyo de algún otro sindicato), plantea una asamblea en la que se nos acusa de no querer el teletrabajo para oficinas y se vapulea el trabajo realizado, por ser demasiado incómodo y siguiendo la voz de su amo. Ni siquiera los sindicatos que están a favor del plan, apoyan esta forma de proceder atacando y culpando a un sindicato. Con una representación de 2 votos de 11, la opinión de esta sección es relevante pero no decisiva.

Desde CCOO no hemos cedido y hemos planteado nuestra negativa a este plan de igualdad que incumple los requerimientos, el Real Decreto y perpetúa una situación que es injusta y discriminatoria.

Finalmente, y tras una negociación in extremis con el Director de RRHH, la empresa ha accedido a señalar en el diagnóstico los puestos que la parte social considera con brecha salarial e incorporar su correspondiente medida de actuación (creación de una Comisión de Seguimiento de la Auditoría Retributiva).

Con este diagnóstico y esta medida, CCOO decide finalmente abstenerse posibilitando así la aprobación del II Plan de Igualdad. Estamos a favor de la medida del teletrabajo y de la creación de la Comisión de Seguimiento de la Auditoría Retributiva, pero nos



## Servicios a la ciudadanía

### Sarga

abstenemos por que consideramos que el Plan y las medidas contenidas en el mismo son claramente insuficientes para llegar a una igualdad plena en la plantilla de SARGA.

Agradecemos también a los compañeros de CGT y de SOA, por estar a nuestro lado luchando por el teletrabajo (aunque no les afecte), por las auditorias salariales (aunque la mayoría sean operarios) y mostrar su apoyo incluso a nuestra abstención.

También a los compañeros de UGT por recordar que si se ha conseguido este teletrabajo ha sido gracias a la denuncia de CCOO, CGT y SOA, tanto fuera como dentro de la CNPI y apoyarnos en seguir luchando hasta el ultimo minuto, para que el PI cumpliera los requisitos mínimos legales, como pedía CCOO para poder no rechazarlo.

Un plan que no cumple con la legislación no puede ser aceptado por la representación sindical sea del color que sea. No se puede negociar un beneficio propio, a base de incumplir los derechos de los demás.

Por ese motivo desde CCOO estaremos además encantados de seguir luchando por las desigualdades en la conciliación de todos los compañeros, igual q en su día lo hicimos por el Teletrabajo, la lactancia, etc

Es una cuestión de principios el negociar para todos y no para el bien personal, por parte de los delegados, es imposible negociar todos juntos en beneficio de todos, cuando hay delegados que en cuanto lo suyo esta apañado, son capaces de TODO, por desprestigiar a los compañeros que trabajan en pro del cumplimiento de la legislación vigente.

En CCOO creemos en el teletrabajo, la flexibilidad y el desarrollo profesional como herramientas esenciales para garantizar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Aquellos que se oponen a estas medidas, dirección de la empresa y otros malos compañeros de viaje, no están en línea con nuestros valores y objetivos. En CCOO estamos unidos para defender los derechos y proteger los intereses de todos los trabajadores.