

30 de julio  
"Día Internacional de la Amistad"

**Semanal del 25 al 29 de julio del 2022**

**CCOO** te cuenta lo más destacado de la semana.

1. [III Plan de Igualdad](#)
2. [Breves](#)
  - a. [Plan de Pensiones](#)
  - b. [Comité Europeo](#)
3. [Prensa](#)
4. [Servicios a la Afiliación](#)

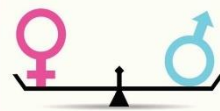
*El Semanal Cierra por vacaciones hasta Septiembre.  
Felices Vacaciones*






Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros a través de nuestro buzón ([Seccion\\_Sindical\\_CCOO](#)) o hablando con tu delegada/o de **CCOO**.



## Plan de Igualdad



Como siempre y tras votación lanzada el martes 26 a nuestra afiliación (con la propuesta final redactada por la empresa tras las medidas presentadas, discutidas y acordadas en las reuniones de la mesa, tras la reunión 7º que tuvo lugar el 20 de junio) el resultado fue:

-  El 87,5% dijeron “Sí” a la firma del acuerdo
-  El 9,4% dijeron “No” a la firma del acuerdo
-  El 3,1% dijeron “Quizás” a la firma del acuerdo



**CCOO** y siempre que no hubiera cambios en la acciones del mismo está en posición de firmar el “III Plan de Igualdad”.



Ayer en la 8º reunión del plan de igualdad, la mesa negociadora procedió a la redacción del “III Plan de Igualdad” así como proponer ajustes en los KPIs de seguimiento.

El plan firmado recoge:

- Diagnóstico consensuado y discutido por la mesa.
- Objetivos y acciones a tomar en materias (Contratación; Clasificación, Promoción y Formación (vacantes); Igualdad retributiva; Promover y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Formación y Comunicación en Igualdad (mejorar las actuales y campañas de sensibilización); Medidas referentes a Violencia de genero (mejorar las actuales); Medidas y Protocolos de acoso por razón de sexo o sexual (incluir nuevas formas de acoso y mejorar el protocolo actual)
- KPIs para asegurar que dichas acciones cumplen el objetivo.

La Comisión de Seguimiento del Plan estará capacitada para cambiar, eliminar o sustituir dichas acciones por otras si no consiguen el resultado deseado.

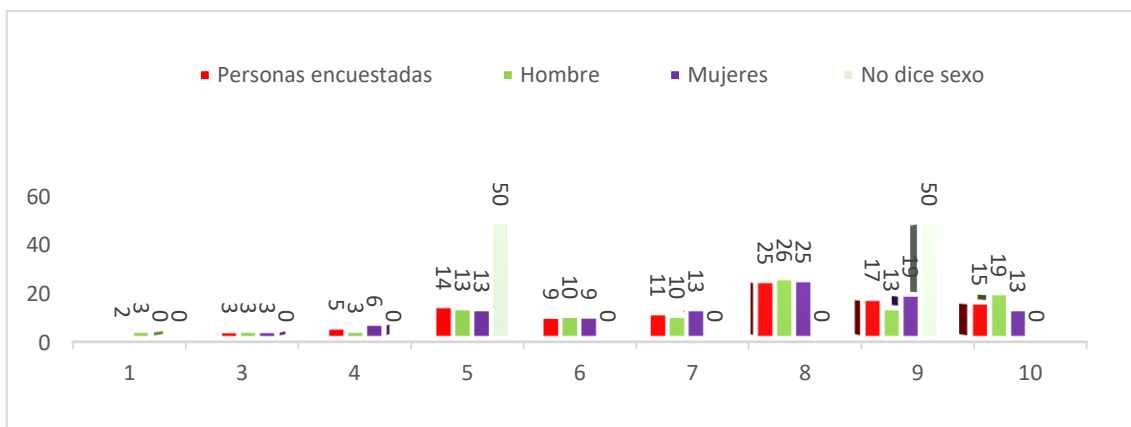
### Resumimos el contenido del “III Plan de Igualdad”

El análisis y diagnóstico: la mesa considera que en líneas generales existe igualdad de trato. Siguiendo las líneas marcadas por el “RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombre” no existen brechas de género tal como muestran los datos presentados (“Informe del diagnóstico de situación de la compañía”), más allá de pequeños desajustes que se han abordado en la negociación.

Este diagnóstico se acerca mucho a lo que nos indicasteis en nuestra encuesta (“Encuesta sobre Igualdad de **CCOO**”):



**Del 0 al 10 ¿Qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad?**



Puedes consultarla en el semanal del 8 de julio (link abajo)

Los Objetivos, Acciones y KPIs de seguimiento:

**Selección y movilidad interna** (Objetivo: Preservar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en la movilidad interna):

Mantener las acciones anteriores que estuvieron dando buenos resultados hasta los EREs, se hará un seguimiento con KPIs de cumplimiento:

- La empresa que hace la selección tendrá una penalización en sus honorarios si no consigue que en la terna de finalistas a un puesto al menos haya una mujer y si son más de tres el 50% deben ser mujeres
- Se mantiene el programa de referenciados con gratificación adicional si la persona referencia y seleccionada es una mujer.

Nuevas acciones:

- En el caso de usar IA en los procesos, de acuerdo con la legislación actual se informará a la comisión y esta podrá comprobar que se respetan los criterios de igualdad e inclusión.
- En las vacantes se incluirá la banda y grade.
- Se presentará a la RLT un informe sobre vacantes de posiciones Management.

**Formación** (Objetivo: Formar a la plantilla en materia de igualdad, inclusión y diversidad):

Se potenciará a partir del 2023, y la RLT tendrá el correspondiente informe con KPIs de seguimiento:

- Programa “She”
- Formación en igualdad

**Protocolo de Acoso** (Objetivo: Mayor participación de la RLT en la instrucción de las denuncias de acoso y garantizar la imparcialidad del proceso):

- Se vuelve a incluir la participación de los sindicatos en el proceso de instrucción si la persona afectada lo solicita.
- Se incluyen nuevas formas de acoso, como el ciberacoso...

Se estudiará situación por la RLT con los correspondientes indicadores anuales sobre los casos.



**Retribución** (Objetivo: Seguir garantizando un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo):

- Reducir la brecha salarial existente durante los próximos 4 años. Llegar a que el 80% de los grade tengan un brecha salarial máxima de 4,5% (fijo + variable al 100%)  
Se estudiara situación por la RLT con los correspondientes indicadores anuales.

**Comunicación y Sensibilización** (Objetivo: Informar y sensibilizar a la plantilla en el contenido del Plan de Igualdad y de las medidas de conciliación existentes):

- Creación de Teams de igualdad (grupo abierto donde se consultará, informara sobre los compromisos en igualdad....)  
Se estudiara situación por la RLT con los correspondientes indicadores anuales.

**Conciliación** (Objetivo: Facilitar la conciliación de las personas trabajadoras):  
Además de las medidas que recoge nuestro convenio sobre conciliación tendremos una mejora en los 20 días de teletrabajo en cualquier lugar de España que se podrán disfrutar (2+2) semanas o **(3+1) semana**. (A partir de 2023)  
Se estudiara situación por la RLT con los correspondientes indicadores anuales.

**Política sobre Violencia de Género** (Objetivo: Apoyar a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género):  
Además de mantener las medidas del anterior plan. Se permitirá el teletrabajo al 100% en cualquier lugar de España.

**Histórico de Mesa Negociadora “III Plan de Igualdad”**

- 15 de julio, [6º reunión de la mesa](#), Semanal CCOO del 15 de julio.
- 1 de julio – 8 julio, [4º y 5º reunión de la mesa](#), Semanal CCOO del 8 de julio.
- 6 de abril, [3º reunión de la mesa](#), Semanal CCOO del 8 de abril
- 17 de marzo, [2º reunión de la mesa](#), Semanal CCOO del 18 de marzo.
- 3 de marzo, [1º reunión de la mesa](#), Semanal CCOO del 7 de marzo.



**Noticia Breve:**



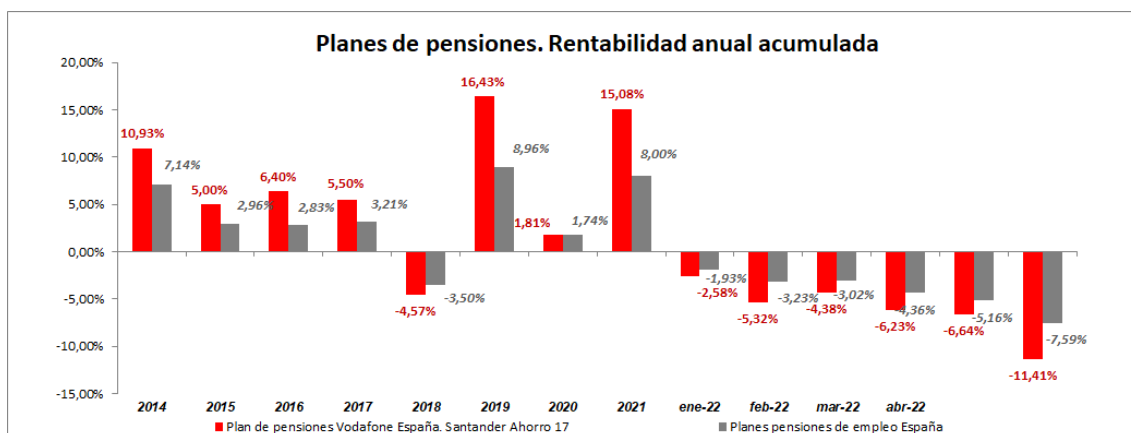
**Plan de Pensiones**

La invasión de Ucrania trae como consecuencia un encarecimiento de la energía, petróleo y gas, alimentos, generando inflación en los países occidentales y desabastecimiento/hambre en los países menos desarrollados.

A 30 de junio la inflación se sitúa en el 10,2% interanual y 6,1% en el acumulado del año, esto ha llevado a los Bancos Centrales a una subida de los tipos de interés, de 0,5 puntos porcentuales en el caso del BCE y a un incremento de la rentabilidad exigida de la deuda pública. Generando pérdidas en la cartera de renta fija de 3 a 5 años de duración cercanas al 6% en el caso de gobiernos y del 9% en caso de renta fija corporativa.

En la renta variable, las pérdidas se sitúan entre el 18% en Europa y el 20% en EEUU, aunque parcialmente corregidas para el inversor europeo por la apreciación del dólar frente al euro, del 8,48%, siempre y cuando no hubiera cubierto la divisa.

Como consecuencia, tal como puede verse en la gráfica, los fondos de pensiones acumulan perdidas importantes, en un entorno económico con muchas señales de debilidad y donde ya se confirma la recesión de EEUU.



Planes de pensiones de Empleo España. Muestra seleccionada por CCOO que representa más del 73% del mercado (el valor que se muestra es la media ponderada, suma de rentabilidades de cada plan, ponderadas con el valor de su cuenta posición dividido por el número de planes)

Debemos ser conscientes de que nuestro plan de pensiones tiene una política de inversión menos conservadora (con mayor riesgo) que el resto de los planes de empleo de España. Por tanto, asumimos un riesgo mayor que controlamos con diversificación entre otras medidas.

Esto significa, como podéis comprobar por la gráfica que en épocas buenas tenemos rentabilidades más altas que la medias, sin embargo en épocas malas (como la actual) nuestra pérdidas son mayores. Cierto es, que son menores que las previsibles por estadística, gracias a las coberturas que nos minimizan las caídas.

**Tenemos que pensar que es un producto a largo plazo y que lo importante es el acumulado total** (hemos mostrado en otras ocasiones que va cumpliendo los objetivos marcados con creces).



### Comité Europeo

La parte social se reunió, el 1 de julio, para decidir temas relevantes y comunes a las Opcos, para tratar en Septiembre con la empresa en el Comité Europeo:

- Centralización Tecnológica: hemos confirmado que es transnacional y por lo tanto es un tema sobre el que debemos estar informados y consultados (siempre que haya alguna actualización importante).
- Fusión Y Adquisición: Queremos estar informados sobre el plan en Europa/Reino Unido de los planes de adquisiciones declarados por Nick Read durante los últimos meses.
- Inclusión: queremos una “Inclusión para todas las personas” real y fáctica, no solo sobre etnia y género, especialmente para personas con discapacidad, personas de mayor experiencia, etc.
- Jubilaciones Anticipadas: pensamos que la Compañía debería dar estabilidad a su plantilla global con un acuerdo mínimo para todos los países independientemente de cada legislación (que puede ser o no mejorada), tal como ha hecho con otras medidas como el permiso por nacimiento/adopción.
- Preparados para el Futuro: Solicitaremos un conjunto mínimo de equipos/prestaciones para tener a todas las personas empleadas en las mismas condiciones para trabajar desde Casa (Fibra/ADSL Gratis – Silla – Monitor – Tarifa de Energía, etc.)

Próxima reunión prevista para Septiembre 2022.





## Prensa



[CCOO pone en marcha la campaña "Una sanidad pública para todas y todos"](#)

[¿Cómo evaluar el riesgo de exposición al calor?](#)



## Servicios a la Afiliación

**Tomamos Impulso (Atlantis):** [Descripción del descuento](#)

**Multiplica X2** el capital de tu póliza de accidentes como persona afiliada de **CCOO GRATIS** [AQUI](#)

Descubre la web exclusiva para afiliación en **CCOO**, con todas las campañas y promociones que actualmente están en activo <https://ventajas.atlantis-seguros.es/ccoo/>

**Póliza colectiva de accidentes:** Para la afiliación a **CCOO** con una antigüedad de 1 año y al corriente de pago, tenemos una póliza gratuita que cubre la muerte por accidentes.

Recuerda debes entrar con tu ordenador personal o sin VPN de la empresa.

Información de servicios de **CCOO**: <https://servicios.ccoo.es/>

[Afílate](#) a **CCOO** y participa.

