



Sector Aéreo

USO PROMUEVE EL PLAN DE IGUALDAD DE IBERIA

Hemos firmado un Acta de acuerdo para promover el inicio de la negociación de un **Plan de Igualdad en IBERIA** aplicable a todos los colectivos y en territorio nacional, con fecha 22 de febrero.

Según lo establecido en la Disposición Vigésimo Cuarta del XX Convenio Colectivo, existía el compromiso de constituir un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Dirección y el Comité Intercentros para aprobar un Plan de Igualdad. Por ello, la representación social y la de la empresa se han reunido en varias ocasiones para elaborar un **documento de trabajo** que sirva de base para la aprobación de dicho Plan. Éste integrará las medidas de actuación para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa para mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Un Plan que ya echábamos en falta, porque sólo existía el de TCP's que se firmó en el 2011.

Como consecuencia de ello, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a tener un Plan de estas características, IBERIA ha procedido a facilitar información de la plantilla para su análisis y valoración, como paso previo a la elaboración del Proyecto. Se ha realizado un **diagnóstico** con el análisis detallado de la situación en materia de igualdad de oportunidades para ambos sexos en el colectivo de Tierra y de Vuelo y por último se han propuesto **medidas a implantar** por todas las partes representadas, de forma ordenada y orientadas a alcanzar los objetivos fundamentales que vayan a figurar en el Plan, o en su caso, corregir las deficiencias en materia de igualdad y subsanarlas. Como también a fomentar la corresponsabilidad de tareas tanto en la vida laboral como en la familiar o personal.

Las partes tienen el compromiso de que las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley, de manera que no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que, por el contrario, **procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo** existentes en todas las estructuras de Iberia. Las acciones se centran en las siguientes esferas concretas: Selección y contratación, Promoción, Formación, Conciliación, Salud Laboral y protocolos de acoso, Comunicación y Violencia de género.

USO presentó toda una batería de medidas que permitirían velar por el cumplimiento de los objetivos marcados. Unas se incluyeron y otras no. Algunas, por no estar consensuadas en el actual Convenio Colectivo, **no se tuvieron en cuenta ni tan siquiera como medidas objeto de valoración**. Por nuestra parte, insistiremos y las llevaremos en la plataforma del próximo Convenio.

Entre las medidas de Conciliación y ordenación del Tiempo, que no se admitieron tenemos las siguientes:

- Equiparación de los derechos de las **parejas de hecho** legalmente reconocidas al matrimonio por igual en todos los colectivos, a efectos de licencias y permisos, o también billetes.
- Permiso retribuido al **padre** para la realización de exámenes prenatales y asistencia cursos preparación al parto.
- Ampliación permiso retribuido por nacimiento para el **padre** en un día por cada semana del permiso de maternidad (16 semanas) mientras lo disfruta la madre.
- Jornada intensiva para las trabajadoras embarazadas **a partir de la semana 32 de gestación** y hasta el parto.



Sector Aéreo

Página 2

- Evitar que las trabajadoras embarazadas y con lactancia (menor de 9 meses) puedan ser trasladadas a otros centros o (desplazadas en comisión de servicio) cuando suponga un **trayecto superior a una hora**.
- Ampliación del permiso retribuido por fallecimiento de descendiente menor de edad hasta **30 días** naturales.
- Excedencia especial con reserva de puesto **hasta de 2 meses** por fallecimiento cónyuge o descendientes.
- Reducción jornada por cuidado de **descendiente sin límite de edad** por hospitalización o enfermedad grave.
- Habilitar **sala especial de lactancia y de descanso para trabajadoras gestantes** en todos los centros de trabajo.
- Establecer **guardería** para hijos menores de 3 años de trabajadores o acuerdos con centros infantiles cercanos al centro de trabajo.
- Priorizar las solicitudes de cambio de centro de trabajo fundamentadas en la **reunificación familiar**.
- Permitir a trabajadores con jornada reducida la opción de elegir entre jornada intensiva o fraccionada según el centro de trabajo lo permita.
- Permitir que la reducción de jornada por guarda legal pueda organizarse con referencia a la **jornada semanal**.
- Permitir que trabajadores con descendientes menores de edad, que por convenio regulador o sentencia de separación o divorcio, se dispusiera que sólo pueden coincidir con ellos en **calendario escolar**, puedan organizar sus **vacaciones**, al menos la mitad, coincidiendo con dicho calendario.
- Garantizar que cuando las vacaciones han sido interrumpidas por un periodo de suspensión de contrato por riesgo de embarazo, maternidad o acogimiento o adopción, el disfrute de las vacaciones pendientes se realicen **inmediatamente** tras el reingreso a la empresa.
- Ampliación de la **flexibilidad de entrada y salida** de hasta 2 horas.
- Recuperación progresiva de los días de libranza
- Mantener el derecho a los **beneficios sociales** durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad, paternidad y periodo de lactancia.
- Extensión de todos los pluses por tipo de jornada a **todos** los grupos laborales (fraccionada p.e.).
- Habilitar zonas de **aparcamiento** en todos los centros de trabajo o fomentar acuerdos con empresas externas.

Tras el compromiso adquirido en el acuerdo sólo queda que se reúna la Comisión Negociadora del Plan para darle forma y acuerden las medidas definitivas para la consecución de los objetivos.

Madrid, 26 de febrero de 2018