

IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA S.A. OPERADORA S.U.

ACTAS Nº 1 Y 2 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XX CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE IBERIA (PLAN DE IGUALDAD)

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Dña. Celia Corro Villasante
Dña. Patricia Valcárcel Barajas
Dña. Mónica Fernández Márquez

En Madrid, siendo las 12 horas del día 26 de marzo de 2018 y las 10 horas del día 27 de marzo de 2018, se reúnen los representantes de IBERIA y de la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo, que al margen se relacionan, y

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XX CONVENIO COLECTIVO DE TIERRA

D. Jordi Martí García
Dña. M^a Jesús Vázquez Macías
D. Juan Carlos Moreno Domínguez
D. Manuel Lara Torralbo
D. Israel Quirós García
D. José Cambrón Torres
Dña. Melanie Vilas Enríquez
D. Manuel Megías Castillo
Dña. Isabel Rubio Esperante
D. Miguel Ángel Jiménez Ruíz
D. Ángel Luis Ferrer Menéndez
D. David Cobo García
D. Vicente Suárez de Góngora (asistencia el día 27 de marzo)

EN REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS

D. Carlos Borrueal Muela (Secretario)
D. Ginés Molina Ginory (Presidente)

COMO ASESORES

Dña. Vanessa Blázquez
Dña. Angélica Plaza de la Morera
Dña. Paula Bravo Riveros
D. Santos Alfageme Marín (asistencia el día 27 de marzo)



Las partes arriba mencionadas se reconocen legitimación y capacidad suficiente, en la representación que ostentan, para el otorgamiento de las presentes Actas.

En primer lugar, toma la palabra la representación de la Empresa (en adelante, "RE") y expone que la Disposición Transitoria Vigésimo Cuarta del Convenio Colectivo de Tierra, relativa al "Plan de Igualdad" dispone que:

"Ambas partes acuerdan continuar los trabajos del grupo compuesto por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros que, tras un diagnóstico de la situación de la empresa, elaborará, en su caso, un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dichos trabajos deberán estar finalizados en el plazo de seis meses desde la firma del XX Convenio Colectivo, elevando su propuesta a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación."

En virtud de lo dispuesto en el Reglamento del Comité Intercentros, se creó una Comisión de Igualdad, constituida por representantes de CCOO, UGT y USO.

Tras varias reuniones mantenidas entre la representación de IBERIA con la referida Comisión de Igualdad, se ha elaborado un documento de trabajo que sirve de base para la aprobación del Plan de Igualdad.

El objetivo de la presente reunión es elevar a la Comisión Negociadora el compromiso recogido en el mencionado documento de trabajo con el fin de que se aprueben las medidas necesarias para la consecución de los objetivos expuestos en el mismo, una vez realizado por ambas partes el diagnóstico a partir de los datos facilitados por IBERIA.

Se explica, además, por la RE que se han realizado diversas reuniones en el grupo de trabajo y se ha analizado el tema de la igualdad en el colectivo de tierra.

A continuación, se expone detalladamente por parte de la RE el "Plan de Igualdad" que se propone como documento de trabajo final aprobado por la referida Comisión de Igualdad y se entrega en soporte papel a la Representación de los Trabajadores (en adelante, "RT").

Se indica, además, que en IBERIA existe el Plan de Igualdad para el colectivo de TCP desde el año 2011 y que recientemente se ha firmado el Plan de Igualdad para el colectivo de Pilotos.

A continuación, se concede la palabra a la RT para que realicen sus manifestaciones y consideraciones oportunas.

Por parte de la representación de USO, se manifiesta que entiende que la Comisión Negociadora no está constituida correctamente ya que considera que tras los últimos resultados electorales en distintos centros de trabajo a USO le corresponden dos representantes.

La RE contesta a USO indicando que este no es el foro para discutir esta cuestión, y que, en todo caso, se trata de un asunto que está actualmente en el SIMA.

El resto de la RT manifiesta que dicho asunto se ha debatido en el Comité Intercentros, que se reunió hace dos meses y que se trata de un tema que está judicializado.

A continuación, la RE recuerda a la RT el deber de confidencialidad que debe regir en relación con la documentación entregada, ya que contiene datos internos confidenciales que no deben trascender fuera de esta mesa que, entre otros asuntos, pueden afectar a la competencia.

La representación de SOMOS solicita el número de personas que actualmente se encuentra en reducción de jornada con una concreción horaria en turno fijo.

Por parte de la RE se contesta que se valorará su entrega, si bien es un dato difícil de recopilar.

La representación de CCOO manifiesta que considera que es más importante conocer qué porcentaje de hombres y mujeres que están disfrutando en la actualidad de permisos para conciliar la vida personal y familiar, con independencia de la concreción horaria.

Por su parte, la representación de UGT pone de manifiesto que le hubiera parecido interesante contar con la información relativa a la masa salarial de los trabajadores, a lo que la RE contesta que con ese dato no se obtiene el reflejo, en el caso de IBERIA, de una posible situación de desigualdad y que hay otros datos que son más ilustrativos.

La RE plantea que finalice la reunión para que la RT tenga tiempo para valorar el borrador entregado y convoca a la RT a una reunión para el día siguiente 27 de marzo a las 10:00.

El día 27 de marzo a las 10:00, comienza la reunión y la RE concede la palabra a la RT.

En primer lugar, toma la palabra la representación de ASETMA, y pregunta si el Plan de Igualdad va a ser un "documento vivo". Asimismo, manifiesta que el documento entregado el día anterior, está muy bien trabajado y muestra su conformidad con el contenido del mismo.

La RE contesta que como el propio documento refleja existe un Comité Permanente de Igualdad en el que se irá trabajando sobre las cuestiones que vayan surgiendo.

La representación de UGT manifiesta su conformidad con el borrador del Plan de Igualdad, indicando que hay un trabajo que abordar y que el dinamismo del documento va a permitir hacer un seguimiento.

La representación de CCOO indica que el Plan de Igualdad refleja las conclusiones de lo acordado en el grupo de trabajo del que CCOO ha formado parte y, en consecuencia, muestra su conformidad con el mismo.

Por su parte, la representación de CGT manifiesta que el documento es ambiguo e inconcreto, "queda muy bonito" pero que habrá que esperar a ver cuál es su eficacia práctica y que les habría gustado tener más tiempo para revisar el documento. Presenta un borrador con propuestas y

3

Sus Vázquez

comentarios, a las que la RE responde y argumenta. La mayoría de las cuestiones planteadas son materias objeto de la negociación colectiva por lo que exceden del contenido del Plan de Igualdad. Finalmente, CGT manifiesta su disconformidad con el referido Plan.

La representación de SOMOS expone que hoy se plantea un si o un no a un documento definitivo, cuando lo deseable hubiera sido que se les hubiera ofrecido información al respecto de las reuniones de la Comisión de Igualdad, en una materia tan sensible como esta y como el documento presentado les parece positivo ratificará el Plan.

La representación de USO manifiesta su no conformidad con el contenido del documento.

La representación de CTA indica que está de acuerdo con el contenido del Plan de Igualdad.

Finaliza la reunión y la RE presenta el borrador de Acta de Acuerdo para su aprobación, que se anexa al presente documento.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, ambas partes firman la presente Acta y Anexo en el lugar y fecha arriba indicados.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in several rows. Some signatures are accompanied by printed names: 'José Caamaño', 'Susí Vázquez', 'Palcares', 'Mónica', and 'Dil'. There are also some illegible scribbles and initials.