

Sevilla, 16 de febrero del 2018.

El comité de empresa de Sevilla ha solicitado a la empresa la adopción, por parte de esta, de ocho medidas en materia de igualdad y mejora de condiciones a la plantilla, sin perjuicio de que continúe aplicándose el plan de igualdad de 2009, como viene haciéndose hasta ahora y de constituir comisión para negociar un plan de igualdad que sustituya al anterior.

La empresa ha valorado la petición del comité de Sevilla, y ha accedido a adoptar 3 de las medidas solicitadas, si bien por ser estas más beneficiosas para los trabajadores, lo hará a nivel de empresa, y no solamente a los empleados del centro de trabajo de Sevilla. El comité de empresa acepta dicha decisión.

Por este motivo, la empresa y el Comité de Empresa acordamos adoptar las medidas en materia de igualdad que se describen a continuación, que serán aplicables a partir del 15 de marzo del 2018.

La aplicación de estas medidas no será óbice para que la empresa siga entregando anualmente informes de seguimiento a la RT, y de que las partes deban constituir comisión de negociación para negociar un plan de igualdad que sustituya al de 2009.

Las medidas acordadas son las siguientes:

- 1) Tiempo de consulta médica para los hijos menores de edad, mayores de 65 años y familiar con discapacidad.

(Para familiares de primer grado de consanguinidad)

- 2) Los tiempos de pruebas/tratamientos médicos de enfermedades raras o graves de familiares.
 - a) Se deberá describir por parte de la empresa y la RLT el catálogo de enfermedades consideradas graves, que servirá de referencia en la justificación de los supuestos.
 - b) Se deberá atender al catálogo oficial de "enfermedades raras", que servirá de referencia en la justificación de los supuestos.
 - c) Para acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad.

Para las medidas 1 y 2 la empresa habilitará una "bolsa de horas" anual sobre las que cargar/compensar las justificadas. Esta bolsa será de 8 horas / año. Y será bolsa única para la suma de todos los supuestos justificados.

El personal deberá justificar a la empresa con justificante médico la naturaleza de asistencia / consulta / tratamiento, adjuntando el consentimiento expreso del familiar afectado para respetar la LOPD.

- 3) Equiparación de las parejas de hecho con las casadas en permisos / licencias retribuidas.



Presidente de Comité
Miguel Marín Rodríguez



Secretario de Comité
Juan Antonio Angulo
Lerena



**Director de Recursos
Humanos Ayesa AT.**
Jaime Zubiría de Castro