



**RYANAIR E IHANDLING DAN POR CONCLUIDO EL PLAN DE IGUALDAD SIN FINALIZAR LA NEGOCIACIÓN NI ADMITIR LAS PROPUESTAS DE LA PARTE SOCIAL**

***Las empresas del Grupo Azul Handling amenazan con presentar al REGCON los Planes de Igualdad de ambas empresas sin ser negociados con la parte social y sin tener en cuenta las alegaciones de obligado cumplimiento demandadas por CCOO UGT y USO.***

La Comisión Negociadora de los Planes de Igualdad de Ryanair e IHandling, formada por CCOO, UGT y USO, llevamos más de dos años en la elaboración de dichos planes y aún seguimos esperando a que las empresas del grupo Azul Handling se sienten a seguir negociando e incluyan las alegaciones que llevamos solicitando desde el año 2021.

Con la nueva normativa vigente, los Planes de Igualdad tienen el mismo rango de ley que un convenio colectivo, y tienen que cumplir estrictamente unos requisitos con aportación de datos pormenorizados marcados por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Dichos datos han sido solicitados reiteradas veces a la empresa y sigue sin aportar la información solicitada.

Recordamos que la Comisión Negociadora tiene el deber de negociar Planes de Igualdad que cumplan los requisitos necesarios y estipulados por ley para que puedan ser registrados en el REGCON, y no vamos a tolerar que esos requisitos sean obviados y “firmar cualquier cosa”, como pretende la empresa.

Seguimos sin tener un diagnóstico de situación de las empresas actualizado, ya que los datos aportados son del período 2019-2020, en plena pandemia, que nada tienen que ver con la situación actual, en la que se han producido cambios tan significativos como dos nuevos convenios sectoriales, una reforma laboral y una vuelta a la actividad que varía sustancialmente los datos de unas plantillas con modificaciones significativas en la estructura salarial de la empresa.

Partiendo de esta base, la Comisión Negociadora seguimos solicitando una actualización del sistema de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género y una auditoría retributiva actualizada, con desagregación de datos, no sólo por sexo y grupos laborales, sino también por centros de trabajo, ya que tienen especificidades diferentes en cuanto a tamaño, estructura y necesidades que hay que tener en cuenta. A su vez, pedimos que se elabore un informe que aporte el análisis y descripción de dichos datos, en el cual se vean reflejados y detallados conceptos tan importantes como las percepciones extrasalariales.

Respecto a la formación, proceso de selección y promoción profesional, puntos obligatorios a incluir en el diagnóstico de situación, sólo facilitan un modelo de cuestionario en el cual, ni se aportan los datos desagregados por sexo, grupo laboral y

centros de trabajo, ni se realiza un informe explicativo de los datos que aporta dicho cuestionario, como criterios empleados en los procesos, personas que intervienen en los mismos o accesibilidad, entre otros, los cuales son de vital importancia para saber si se realizan de forma equitativa entre hombres y mujeres.

El Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo aportado por la empresa no ha sido negociado con la Comisión Negociadora y vulnera principios básicos como la tutela efectiva de derechos e igualdad de trato. Indicamos a las empresas del grupo que el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo que se incluye en los Planes de Igualdad, debe de ser independiente del Protocolo de Acoso Laboral, ya que en este último no trasciende el sexo entre las personas implicadas y es materia de convenio que debe negociarse en los Comités de Salud Laboral. Aún sigue sin modificar.

Con todo, y después de varios intentos sin respuesta de contactar con el grupo empresarial para retomar la negociación y solventar las carencias de unos planes incompletos, que no cumplen los requisitos de obligado cumplimiento estipulados por la normativa vigente, nos comunican que tienen la intención de registrarlo sin haber sido aceptados por la parte social.

Ante el desinterés, la falta de seriedad y la cerrazón por parte de Ryanair e IHandling, a seguir las vías del diálogo para una negociación fructífera, la Comisión Negociadora nos veremos avocados a tomar medidas legales pertinentes para que los Planes de Igualdad de ambas empresas cumplan con los requisitos necesarios para poder ser registrados en el REGCON.

Madrid, 12 de mayo de 2023