

ACUERDO COMISIÓN PARITARIA PALACIO DE FERIAS Y CONGRESOS DE MÁLAGA PARA LA INCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL RECOGIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL PALACIO DE FERIAS Y CONGRESOS DE MÁLAGA

El primer Plan de Igualdad del Palacio de Ferias y Congresos de Málaga es una apuesta decidida por parte de la empresa con el desarrollo y la promoción activa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con este plan se pretende poner en marcha una serie de medidas que ayuden a subsanar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y promuevan la participación de ambos sexos en la organización.

Dentro de los ejes de actuación, hay una serie de medidas que se deben incluir en el convenio colectivo del Palacio de Ferias, el cuál en la actualidad se encuentra denunciado, si bien, la Comisión Paritaria acuerda que serán de aplicación desde el momento de la firma del presente acta, así como que serán incluidos dentro del nuevo Convenio Colectivo que se negocie, al ser voluntad expresa de las partes el cumplimiento del Plan de Igualdad elaborado. **Las medidas que se proponen a continuación son adicionales a las existentes en el capítulo de permisos y de libre disposición.**

Centrándonos en las mejoras de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, hay algunas de ellas que ya se venían aplicando de hecho en la empresa, pero la Comisión está de acuerdo en dejar constancia de las mismas y recogerlas dentro del Convenio Colectivo actual y en el nuevo que se negocie, haciéndolo así de aplicación normativa. Estas medidas son:

- **Licencia no retribuida a la pareja** para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada laboral (previa justificación).
- Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad en el año en curso.
- **Tres días de permiso no retribuido, acumulables al permiso de paternidad**, que se podrán disfrutar inmediatamente después o durante los cuatro meses posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento adoptivo o pre adoptivo manteniendo la empresa la cotización a la Seguridad Social.
- Establecimiento de un **permiso no retribuido de hasta 15 días no necesariamente continuados**, para la realización de trámites de

adopción internacional (previa justificación), siempre que el servicio prestado lo permita.

- Establecer la **posibilidad de una excedencia de dos meses** para las personas en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo (previa justificación), siempre que el servicio prestado en la empresa lo permita.
- Las mujeres embarazadas que en el último mes de embarazo decidan acogerse a una reducción de jornada de dos horas y media, seguirán percibiendo la misma retribución salarial.

Por la Empresa



Yolanda de Aguilar



Rafael de la Paz




Nieves Espejo

Por la Representación de los Trabajadores



Fernando Calero



Cristian García-Espina



Fatine Zekri