

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5691 *Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Exolum Aviation, SA (Código de Convenio n.º: 90011372011997), que fue suscrito en fecha 18 de diciembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de esta, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 18 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO (2025-2028) EXOLUM AVIATION, SA

TÍTULO PRELIMINAR

Condiciones preliminares y generales

CAPÍTULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo, que afecta al personal de Exolum Aviation, SA, regula las relaciones laborales entre esta Compañía y el aludido personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Se aplicará el presente convenio en todos los centros de trabajo existentes en el territorio del Estado Español donde Exolum Aviation, SA, desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectará a todo el personal de Exolum Aviation, SA, excepto a:

1. Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección de la Compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.
2. Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral con la Compañía por contrato individual. En el caso de que se resuelva el indicado contrato, a instancia de cualquiera de las partes o de común acuerdo, el interesado tendrá derecho a reintegrarse en el régimen establecido en el convenio colectivo en la situación laboral que ostentaría si hubiera permanecido ininterrumpidamente acogido al mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 5. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente convenio.*

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 4, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones generales de aplicación

Artículo 6. *Exclusión de otros convenios.*

Durante la vigencia del presente convenio no será aplicable en Exolum Aviation, SA, ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de la Compañía, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 63.

Artículo 7. *Compensaciones y absorciones.*

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas por la Compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial, consuetudinario, convenio colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este convenio.

Las condiciones pactadas en el capítulo II del título Segundo aplican, en el seno de la Compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las condiciones económicas generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieren establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

En el caso de que alguna persona trabajadora, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultaran de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

TÍTULO PRIMERO

Ordenación laboral

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 9. *Competencia y obligatoriedad.*

La organización del trabajo en las dependencias de Exolum Aviation, SA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia Compañía.

La estructura interna o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia de los Representantes Legales de las personas trabajadoras, en uso de las facultades organizativas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que la persona trabajadora pueda ejercitar.

Si, durante la vigencia del convenio, se introdujeran por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de los diferentes órganos de la Empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ordenación funcional y personal. Clasificación y desarrollo profesional

Sección 1.ª Sistema de ordenación funcional

Artículo 10. *Ordenación funcional.*

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de Exolum Aviation, SA, por puestos de trabajo de características similares, organizadas según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de Exolum Aviation, SA, queda desglosado, en los grupos genéricos siguientes:

Primero. *Puestos de mando y especial responsabilidad.*

Son aquéllos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con las personas que lo desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación

de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.

Segundo. Puestos de actividad normal.

Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existen en la actualidad o pueden crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior. Será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional y con la labor propia de cada puesto.

La anterior diferenciación, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por grupos profesionales que se regula en este mismo capítulo.

Artículo 11. Puestos de mando y especial responsabilidad.

La relación y descripción de los puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la recogida en el anexo 3 del presente convenio.

I. El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.

II. El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

III. Durante el tiempo en que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios del grupo profesional y nivel de desarrollo del interesado, salvo que, por aplicación de las previsiones del presente convenio o por su participación en acciones de desarrollo, proceda su ascenso de nivel ó promoción a otro grupo profesional.

IV. Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquella en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.

Artículo 12. Puestos o áreas de trabajo.

Al conjunto de funciones y tareas se le denominará puesto de trabajo. Por tanto, y dado que las funciones y tareas son cambiantes en función del desarrollo normal de la propia organización, el contenido de los puestos de trabajo, aunque genéricamente se sigan denominando de la misma forma, irá cambiando de funciones y tareas, según la demanda de la propia organización.

Transitoriamente, dichas funciones y tareas comprenden las definidas en el anexo 4 del Convenio 1997-1998.

*Sección 2.ª Sistema de ordenación personal y clasificación profesional**Artículo 13. Grupos profesionales.*

Se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

Técnico Superior: Comprende a las personas trabajadoras que con título académico de grado superior o nivel de conocimiento equivalentes, a juicio de la Dirección, desempeñan funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Técnico Medio: Comprende a las personas trabajadoras que con título académico de grado medio o nivel de conocimiento equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Técnico Ayudante: Comprende a las personas trabajadoras que con titulación académica de técnico superior de formación profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerido, desempeñan funciones propias de especialidades técnicas y operativas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Además, se incluyen en este grupo profesional a los mandos intermedios (Superintendentes o Supervisores) que lo tuvieran reconocido antes de la firma del Convenio 2010-2014.

Administrativo: Comprende a las personas trabajadoras que con titulación de BUP, técnico medio de formación profesional en administración o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Oficial Cualificado: Comprende a las personas trabajadoras que con titulación de técnico medio de formación profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Operario: Comprende a las personas trabajadoras que con titulación de técnico medio de formación profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realizan tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 13 bis. Niveles retributivos y desarrollo profesional.

1. En cada Grupo Profesional existirán los siguientes niveles retributivos:

Nivel de entrada: Es el nivel que preferentemente se asignará a las personas trabajadoras de nuevo ingreso. Este nivel corresponde al límite inferior del abanico salarial fijado para cada uno de los Grupos Profesionales.

Nivel básico: Es el nivel, dentro del abanico de niveles fijados para un grupo profesional, establecido como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a dicho grupo profesional. Accederán a él las personas trabajadoras después de tres años de permanencia en el nivel de entrada.

Niveles de desarrollo: Podrán acceder a ellos de manera progresiva las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente convenio colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales.

Grupo profesional	Nivel entrada	Nivel básico	Niveles de desarrollo
Técnicos Superiores.	6	5	4 a 1
Técnicos Medios.	9	7	6 a 4
Técnicos Ayudantes.	11	10	9 a 6
Administrativos.	12	11	10 a 6
Oficiales Cualificados.	12	11	10 a 8
Operarios.	13	12	11

2. Subniveles. Son los intervalos retributivos reconocidos por letras, dentro de cada nivel salarial. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con un doble motivo: facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional y mantener la situación de todas aquellas personas que en la actualidad tienen reconocidos dichos niveles, permitiendo así su integración en dicho sistema. En el anexo 2-A, se indican los niveles y subniveles existentes para cada Grupo Profesional con el detalle de los que se consolidarán y los que se extinguirán en el futuro.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.2. del Estatuto de los Trabajadores, podrá darse la movilidad funcional entre los siguientes Grupos Profesionales:

Técnicos Superiores con Técnicos Medios.
Técnicos Medios con Técnicos Ayudantes.
Técnicos Ayudantes con Oficiales Cualificados.
Oficiales Cualificados con Operarios.

Artículo 15. *Adecuación a la nueva estructura.*

Desde la entrada en vigor del nuevo sistema de Grupos Profesionales, en el Convenio Colectivo de 1999-2001, todo el personal clasificado profesionalmente por categorías, quedó incorporado al grupo profesional correspondiente. Por tanto, una vez finalizada esta incorporación, dejaron de tener efectividad las antiguas categorías profesionales.

La nueva organización funcional en Grupos Profesionales es la propuesta en el anexo 2.B. Como situación transitoria, y exclusivamente para el personal clasificado por categorías, se establecieron los subniveles necesarios que coincidían con sus retribuciones vigentes en aquel momento y que no tenían una correlación directa con los niveles establecidos en la nueva estructura.

Una vez finalizado el proceso de homologación, algunos subniveles quedaron cerrados al acceso de nuevas personas trabajadoras y se extinguirán en el momento en que la totalidad de sus integrantes causen baja en dichos subniveles por cualquier razón.

El personal de nuevo ingreso en Exolum Aviation, SA, se integrará en el nivel de entrada del grupo profesional que le corresponda.

Sección 3.ª Desarrollo de carreras profesionales

Artículo 16. *Objetivos del desarrollo de carreras.*

El Desarrollo de Carreras Profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la Organización.

Además, se busca favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de la persona trabajadora y tratando de lograr:

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Las acciones de Desarrollo de Carreras Profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa.

Artículo 17. *Desarrollo de carreras profesionales.*

1. La asignación de personas a los niveles de desarrollo en los Grupos Profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio será de libre competencia de la empresa atendiendo al grado de cualificación profesional requerido en cada puesto de trabajo.

2. En los demás Grupos Profesionales, el desarrollo profesional se ajustará al seguimiento y aprovechamiento de los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a necesidades organizativas de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

3. En el Grupo Profesional de Oficiales Cualificados, el desarrollo profesional se acomodará a los siguientes criterios:

3.1 Al Nivel de Desarrollo 1, se accederá al cumplir 2 años de permanencia en el Nivel Básico, a través de la experiencia y el seguimiento de las acciones de formación y desarrollo profesional que se establezcan.

3.2 Al Nivel de Desarrollo 2, se podrá acceder al cumplir los tres años de permanencia en el Nivel de Desarrollo 1, a través de la participación en acciones de desarrollo por un procedimiento de valoración de conocimientos técnico profesionales. Se valorará el conocimiento avanzado de los cometidos y funciones propias del puesto de trabajo asignado y la competencia profesional.

3.3 Al último nivel de desarrollo del grupo de Oficiales Cualificados, podrá acceder únicamente el personal con mayor potencial de este grupo, mediante el procedimiento de evaluación del desempeño, atendiendo a las necesidades de la Empresa y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 18. *Participación sindical.*

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de 4 miembros: dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes del convenio, para el debido seguimiento del desarrollo de carreras profesionales y con las siguientes competencias:

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de D.C.P. elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.

Colaborar en el diseño de las carreras profesionales aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.

Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la Representación de las Personas Trabajadoras y la Empresa en el seno de la Comisión Mixta.

Comprobar que el cumplimiento de los distintos D.C.P. se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos D.C.P.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

Velar por la no discriminación de la persona trabajadora para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales.

Artículo 19. *Plantillas.*

I. Se entiende por plantilla de la Compañía, el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

Por otra parte, se entiende por plantilla de cada centro de trabajo el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por Grupos Profesionales, necesarios para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales a los efectos prevenidos en el párrafo precedente.

La Compañía, oído el comité de empresa o delegados de personal, podrá modificar la plantilla de los centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimiento y expedientes disciplinarios, por algunas de las siguientes causas:

- a) Variación de los volúmenes de producción.
- b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

II. La Compañía publicará anualmente, dentro del primer semestre de cada año, un único Escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla dentro de los correspondientes Grupos Profesionales y niveles, por orden de antigüedad.

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso, promoción y ascensos

Artículo 20. *Ingreso de la persona trabajadora en la empresa.*

El ingreso de la persona trabajadora en la Empresa se ajustará a lo regulado en la legislación vigente en materia de colocación y a los siguientes criterios:

1) La incorporación de personal a la Compañía se llevará a efectos mediante contratación directa. A tal efecto, la empresa promoverá los procesos de selección oportunos, adecuados a las características de los puestos a cubrir, exigiendo cuando así proceda legalmente o se considere pertinente, la posesión de títulos, diplomas académicos o asimilados, y elegirá a la persona idónea para el puesto, informando de tal designación a la representación de las personas trabajadoras en el ámbito de la Comisión Mixta.

2) La Compañía anunciará a través de los medios que considere precisos, incluyendo los tableros de anuncios de sus centros de trabajo, la convocatoria de dichas plazas.

Artículo 21. *Periodo de prueba.*

La admisión de personal tendrá el carácter de provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los grupos profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio, con titulación académica de grado superior o medio: Seis meses.

Para el resto del personal: Dos meses.

En dicho período el personal percibirá la retribución correspondiente al nivel de entrada. Durante el período de prueba, tanto el interesado como la Compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso, el período de prueba, ajustado al presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito.

Artículo 22. *Incompatibilidades.*

El personal de la Compañía no podrá desarrollar tareas o servicios para otras entidades o empresas que, por su relación con la misma o por su pertenencia al sector, puedan suponer una competencia desleal.

CAPÍTULO CUARTO

Formación

Artículo 23. *Formación profesional.*

La formación profesional dentro de la Compañía se orientará a conseguir el pleno empleo para el conjunto de las personas trabajadoras y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma.

Los deberes de información y consulta sobre formación, previstos legalmente, se llevarán a cabo con las Secciones Sindicales Intercentros.

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Compañía, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica cuyo importe por hora será de 9,78 euros para 2025.

CAPÍTULO QUINTO

Tiempo de trabajo

Artículo 24. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

I. La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.699 horas/año de trabajo efectivo, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 7 y 9 horas, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo.

II. Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada pactado, el exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio teórico, se acumulará hasta completar una jornada de trabajo para su compensación con descanso, distribuyéndose de forma regular a lo largo del año.

En los puestos en régimen de turnos de 8 horas diarias dichos descansos se incluirán en el cuadrante cuatrisesenal.

El número de días de trabajo efectivo no podrá superar los 226 días/año.

III. A partir de la firma del convenio colectivo, se considerarán los días 24 y 31 de diciembre como días de libranza, adaptando individualmente en lo necesario la duración de la jornada diaria durante el resto del año para ajustarse al cómputo anual de jornada, y equiparándolos a días festivos según el primer párrafo del artículo 88 del convenio a

los efectos de compensación, al personal que por su puesto de trabajo deba prestar servicio en esas fechas.

IV. Jornada Especial.

Para su aplicación efectiva en los aeropuertos con régimen de funcionamiento de H-24, se acuerda establecer una jornada especial en régimen de jornada partida, con horarios de trabajo a fijar entre las 08:00 y las 20:00 horas, adaptable a las necesidades operativas de cada instalación aeroportuaria en concreto, con una duración que podrá oscilar entre 7 y 8 horas diarias e interrupción para comida de 1 hora mínimo y 2 horas máximo, entre las 13:00 y las 16:00 horas. Esta jornada será de adscripción voluntaria para el personal fijo a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de 2004-2009.

En todo caso, esta modalidad de régimen de trabajo y horarios podrá ser de aplicación automática, por decisión de la Empresa y con carácter rotativo, al personal que se incorpore a la plantilla fija de Exolum Aviation a partir del 11 de Enero de 2006, previa asignación de este personal al régimen de turnos y horarios vigente en el cuadro horario del centro.

Las personas trabajadoras designadas para la realización de esta jornada especial, que no afectará a más de un 15 % de la plantilla del centro, mantendrán el Complemento de Turnicidad y Plus Relevos que vinieran percibiendo.

Los cuadros horarios de estos aeropuertos se actualizarán y modificarán en lo necesario para incluir esta nueva modalidad de jornada y horario, con el siguiente texto:

«Jornada partida de Lunes a Domingo, con horario a fijar entre las 8:00 y las 20:00 horas, con una duración de entre 7 y 8 horas diarias y con una interrupción para comida de 1 a 2 horas entre las 13:00 y las 16:00 horas».

La Empresa revisará semestralmente esta jornada especial, para adecuar en su caso la dotación de personal asignado y el horario específico de realización a las necesidades operativas de los aeropuertos afectados, dentro de los límites establecidos en este artículo, informando a la representación de las personas trabajadoras de las decisiones adoptadas.

Artículo 25. Cuadros-horarios y cuadrantes.

1. Los cuadros-horarios incluirán, entre otros, los siguientes datos:

- a) Los horarios base de referencia.
- b) Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.
- c) Régimen de descansos establecidos en el presente convenio.
- d) Régimen de vacaciones.

2. Durante la vigencia del convenio, se elaborará un cuadrante anual en el que figure los días de vacaciones correspondientes a cada persona trabajadora y el horario base de referencia al que queda adscrito.

Al personal fijo con jornada completa se le establecerá un cuadrante orientativo anual de descansos. En los cuadrantes cuatrisesmanales se fijarán definitivamente los días de descanso sin que la modificación con respecto al cuadrante orientativo suponga coste alguno para la Compañía.

En los aeropuertos con régimen de funcionamiento de 24 horas ininterrumpidas, los turnos de trabajo, se fijarán dentro de las siguientes franjas horarias de referencia: 6 a 15, 13 a 24 y 21 a 7.

No obstante, con el fin de adecuar la organización del trabajo a la actividad de cada aeropuerto, la empresa podrá incluir en los cuadros horarios y cuadrantes de todos los aeropuertos de Exolum Aviation, nuevos horarios reducidos de hasta 4 horas, o extendidos, de hasta 10 horas de duración que, junto con los horarios habituales de cada centro, permitan asignar los recursos personales necesarios para atender las desiguales cargas de trabajo existentes a lo largo del día.

Por cada uno de los turnos preexistentes en el centro de trabajo, se podrá establecer un turno reducido, que estará comprendido dentro del mismo, y un turno extendido que lo comprenderá en su totalidad, pudiendo sobrepasar las horas de inicio y finalización fijadas para los mismos. No obstante, no se fijarán turnos extendidos de mañana con inicio anterior a las 05:00 ni que finalicen después de las 16:00. Asimismo, no se fijarán turnos extendidos de tarde con inicio anterior a las 13:00, ni que finalicen después de las 01:00 horas. En el turno de noche no se harán turnos extendidos.

Se establece, para todo el personal a jornada completa, 25 minutos diarios de descanso de la jornada, como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada con interrupción de la misma.

En la planificación de estos horarios, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

Todo el personal deberá rotar por los mismos de forma equilibrada, teniendo en cuenta que al finalizar el año ninguna persona trabajadora se haya desviado en más de un 10 %, o en más de 5 turnos si el 10 % supusiera menos de esta cifra, del promedio de los realizados por el conjunto de personas trabajadoras del centro.

El número de jornadas en turnos especiales, reducidos o extendidos, no superará el 20 % del total de los turnos realizados en aeropuertos con más de 20 personas trabajadoras en plantilla de Supervisores y Abastecedores a tiempo completo.

Los turnos reducidos y extendidos, una vez establecidos, previa comunicación a la representación de las personas trabajadoras del centro, podrán ser modificados por la empresa tres veces al año en función de la evolución que experimenten los horarios de los vuelos a los que se presta el servicio, como consecuencia de los compromisos comerciales u obligaciones contractuales de la Compañía.

Los descansos semanales y la adscripción de cada personas trabajadora a los turnos de trabajo correspondientes se planificarán y computarán cuatrisesemanalmente, comunicándose con quince días de antelación al inicio de cada periodo. Coincidiendo con la publicación del cuadrante cuatrisesemanal, la jefatura del centro facilitará la información real acumulada del número de días y horas de trabajo realizadas por cada empleado, incluidas las estimadas en el periodo del cuadrante que se publica. Esta misma información, se facilitará a las Secciones Sindicales firmantes del convenio colectivo.

Debido a que las contrataciones temporales y los trabajos de temporada cubiertos por el personal fijo discontinuo y temporal responden a un incremento irregular y no previsible en la organización mensual, que obligan a atender esos picos sobrevenidos fuera del régimen organizativo ordinario de cada aeropuerto, en este caso, con cadencia semanal, se efectuará una planificación cuatrisesemanal de descansos y turnos para el personal fijo discontinuo y temporal que podrá ser modificada en los respectivos cuadrantes semanales, que se publicarán los jueves de la semana anterior. Una vez publicados, las modificaciones que se produzcan se compensarán según lo previsto en convenio.

Los festivos, en aquellos aeropuertos en que no esté regulado, se planificarán en los cuadrantes cuatrisesemanales y se concederán de forma uniforme a lo largo del año.

Los cuadros horarios de los centros, se modificarán en lo necesario para recoger esta nueva modalidad de horarios, sin que sea aplicable, en este caso, lo dispuesto en los apartados 3 y 5 del presente artículo.

No será de aplicación a los turnos reducidos incluidos en este apartado, lo previsto en el artículo 29, apartado I., para las jornadas incompletas.

3. Los cuadros-horarios, en el caso que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la Representación de la Empresa y de los representantes legales de las personas trabajadoras. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes someterán las diferencias a los procedimientos de mediación y arbitraje que se establecen a tal fin en el título quinto del presente convenio.

En orden a facilitar dicho acuerdo, la Compañía expondrá detalladamente las razones organizativas, técnicas, económicas y productivas que justifiquen su propuesta y

garantizará, a los afectados por las modificaciones, los complementos de Puesto de trabajo que vinieran percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos.

Asimismo, se les garantizará el plus de relevos que vinieran percibiendo y deberán realizar, cuando sea necesario, el tiempo de solape que para este concepto se establece en el artículo 91.

El procedimiento de modificación de los cuadros horarios establecido en el párrafo primero no será de aplicación a la implantación de la jornada especial acordada en el apartado IV) del artículo 24.

4. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las 22 horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

5. Todas las personas trabajadoras permanecerán adscritos al mismo régimen de jornada que vinieren realizando hasta la fecha, salvo pacto expreso o modificación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el número 3 de este artículo.

6. Al objeto de garantizar de forma autónoma y con los propios recursos del centro de trabajo, la organización de los servicios, la jornada diaria referida en el artículo 24 podrá ampliarse, con horas de presencia, en aeropuertos que no operen en régimen de tres turnos de forma continua.

El número máximo de horas de presencia a realizar no podrá superar las 20 horas semanales por persona trabajadora. Trimestralmente se informará por la Compañía a los Sindicatos firmantes del convenio, del número de horas de presencia realizadas en el trimestre anterior.

Artículo 26. *Desplazamiento de jornada.*

Se podrá desplazar la jornada de trabajo establecida a otro horario fijado en el cuadro-horario para el mismo día. El desplazamiento de jornada no es una figura de distribución irregular de la jornada, sino un mecanismo de cobertura de turnos completos, compensado según lo previsto en este convenio colectivo.

El personal afectado por estas situaciones percibirá íntegramente la compensación económica que se regula en el artículo 86 si la jornada de trabajo se desplaza totalmente, o bien percibirá el 50 % de dicha compensación si la jornada se desplaza parcialmente, es decir, dentro del mismo turno de trabajo hasta 2 horas (mañana, tarde o noche).

Artículo 27. *Desplazamiento de descanso.*

Para suplir ausencias por IT, licencias reglamentarias u otras ausencias por motivos ajenos a la empresa, se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 87. El desplazamiento de descanso no es una figura de distribución irregular de la jornada, sino un mecanismo de cobertura de turnos completos, compensado según lo previsto en este convenio colectivo.

Con independencia de lo anterior y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 28 de este convenio, para atender necesidades del servicio, se podrán desplazar hasta ocho descansos persona/año, exceptuando los descansos que coincidan en domingo o festivo, en cuyo caso se estará a lo regulado en el párrafo anterior. En caso de producirse, el séptimo y el octavo desplazamientos de descanso no podrán coincidir con sábado o domingo, y sus descansos compensatorios se procurarán fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y si no hubiera acuerdo, se fijará antes de que hayan transcurrido 8 semanas desde el desplazamiento.

Cuando se produzca este desplazamiento, el descanso compensatorio se fijará necesariamente en el siguiente cuadrante cuatrisesmanal y en cualquier caso antes de

que hayan transcurrido 8 semanas. Para el personal fijo discontinuo y temporal que se rige por cuadrantes semanales, el disfrute del descanso compensatorio se fijará igualmente en un período máximo de 8 semanas.

También tendrá la consideración de desplazamiento de descanso, el que se produzca como consecuencia de la realización de un viaje para asistir a un curso de formación, siempre que el inicio del viaje sea anterior a las 22:00 horas, devengando en este supuesto el derecho a percibir la compensación mencionada en lugar de la compensación adicional en comisión de servicio.

Artículo 28. *Descanso semanal.*

a) Se fijan, con carácter general, dos días de descanso a la semana, para el personal no sujeto a trabajos en domingo. Dichos descansos serán, preferentemente, en sábado y domingo, o bien domingo y lunes.

b) Para el resto del personal, el descanso semanal será, como mínimo, de 36 horas ininterrumpidas, garantizándose un descanso en sábado y domingo o en domingo y lunes, cada cuatro semanas. De los anteriores descansos, seis de ellos, en cómputo anual, serán en sábado y domingo para el personal adscrito a aeropuertos no estacionales, reduciéndose a cuatro para quienes estén adscritos a aeropuertos estacionales, que se tomarán uno, como mínimo, cada trimestre excepto en el tercer trimestre del año.

Artículo 29. *Jornada incompleta y reducción de jornada.*

I. El personal que no realice la jornada completa que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

II. La persona trabajadora que tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o a una persona con discapacidad, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho podrá ser ejercitado en los términos recogidos en el artículo 37.6 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

III. Tiempo no trabajado. En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificadas, así como de abandonos del Centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado.

Artículo 30. *Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.*

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibo de los complementos de desplazamiento de jornada o de descanso, las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción del de Supervisor.

Artículo 31. *Cómputo de tiempo en comisión de servicio.*

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 47 del presente convenio, se considerará de forma distinta:

- a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.
- b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los artículos 24 y 32 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo de los complementos por Desplazamiento de Jornada o de Descanso regulados en los artículos 86 y 87. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el Centro de destino, y ha de tener una duración superior a 2 semanas, la persona trabajadora desplazada será adscrita a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su seguimiento durante cada período de 4 semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación a fin de cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono de los mencionados complementos de Desplazamiento de Jornada y Descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 86 y 87 del presente convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará, normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

La persona trabajadora permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, la persona trabajadora desplazada retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 96.c) del presente convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de «tiempo de viaje sin servicio», durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la Empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose, en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 96 del presente convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

La compensación adicional mencionada en el párrafo anterior sólo será abonada en las comisiones de servicio que exigen desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerados ida y regreso.

Sin embargo, se considera tiempo de viaje con servicio el invertido con motivo de operaciones de abastecimiento y suministro, conduciendo unidades repostadoras o camiones cisterna fuera del Centro de Trabajo.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Será obligatorio para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admiten demora en el suministro y extracción del combustible de aeronaves, en el abastecimiento de aeropuertos y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

Asimismo, será obligatoria la realización de horas extraordinarias, siempre que sea preciso para la adecuada atención de los servicios, en los supuestos de licencias u otras ausencias imprevistas del personal, durante los 3 primeros días de cada una de estas contingencias.

Artículo 33. Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Sólo se disfrutará de esta licencia por matrimonio o pareja de hecho, por una sola vez, cuando los cónyuges o parejas de hecho sean los mismos, con independencia de que ambos eventos se produzcan en momentos temporales diferentes.

b) Durante tres días hábiles en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos así como abuelos, padre, madre, hijos o hermanos políticos de la persona trabajadora.

Los tres días hábiles señalados podrán ampliarse hasta tres más con sueldo, y los cuatro siguientes sin él, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

El resto de supuestos se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso concreto de enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, el plazo máximo legal podrá ser ampliado a seis días cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

c) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de tres días naturales cuando la mudanza del domicilio de la persona trabajadora esté motivada por traslado a población diferente.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma obligatoria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Hasta diez días hábiles para concurrir a exámenes en estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa conformidad de la Dirección.

f) En los supuestos de nacimiento, se tendrá derecho a un período de descanso laboral en los términos y condiciones establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se tendrá derecho a una ausencia de una hora de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando se destine a lactancia de un hijo menor de un año. La mujer o el hombre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

g) En los supuestos de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia y suspensión del contrato por nacimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones de 30 días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo el personal fijo con jornada anual completa, como condición más beneficiosa y a título personal, el derecho a disfrutar 15 días de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. No obstante, la empresa y la persona trabajadora podrán pactar de mutuo acuerdo que estos 15 días se disfruten íntegramente por parte del empleado fuera de este período, en cuyo caso la persona trabajadora disfrutaría de tres días adicionales de descanso y percibiría una compensación de 178,58 para 2025.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará la vacación anual en la proporción que corresponda.

El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la retribución en metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación no disfrutada, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, salvo lo prevenido en el párrafo primero, procurando atender al personal en sus peticiones, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En el caso de coincidencia, tendrá derecho a elegir el personal de mayor antigüedad dentro de cada grupo profesional. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones no podrán ser disfrutadas por períodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la Jefatura correspondiente, la persona trabajadora podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

CAPÍTULO SEXTO**Suspensión del contrato****Artículo 35. Permiso sin sueldo.**

Se podrá disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Participación en Beneficios y Vacaciones.

Artículo 36. (Sin contenido).**Artículo 37. Excedencia voluntaria.**

Al personal de Exolum Aviation, SA, le será aplicable la normativa legal vigente en esta materia.

Artículo 38. Excedencia forzosa.

El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija.

Los excedentes forzosos, al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el Escalafón el lugar que pueda corresponderles como si hubieran permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 46.

Artículo 39. *Excedencia por cuidado de hijo y por cuidado de un familiar.*

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando le sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento y guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma, debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

II. 1. Quien se encuentre en alguna de estas situaciones, podrá solicitar el reingreso, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existiera vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año.

2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe I, la solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación de al menos un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, la persona trabajadora podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de su mismo grupo profesional y nivel, en otra localidad.

Los sucesivos nacimientos o adopciones y demás supuestos contemplados en este artículo, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Movilidad geográfica

Sección 1.^a Movilidad geográfica permanente

Artículo 40. *Traslados y cambios de destino.*

A. Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija el cambio de residencia de la persona trabajadora afectada.

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud de la persona trabajadora. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión de la Compañía.

El traslado pactado es aquel que, aun producido por iniciativa de la Compañía, es objeto de acuerdo concreto con la persona trabajadora respecto al centro de trabajo al que se le traslada.

B. Se considera cambio de destino aquel que supone movilidad de la persona trabajadora a otro centro de trabajo próximo que no exija obligadamente cambio de residencia.

Artículo 41. *Movilidad a instancia de la persona trabajadora.*

Lo previsto en el presente artículo será de aplicación desde el 1 de julio de 2026. Entre la fecha de firma del convenio colectivo y el 30 de junio de 2026 no se podrán realizar nuevas solicitudes de traslado ni cambio de destino voluntarios.

1. Las personas trabajadoras podrán solicitar traslado voluntario a provincia o centro de trabajo distinto del que estén adscritos, y ello se tendrá en cuenta a los efectos previstos en el artículo 46 de este convenio colectivo.

Aquellas personas que hayan obtenido un traslado voluntario, habrán de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber cumplido dos años desde la fecha de ingreso en la compañía, se atenderán por riguroso orden de recepción en el registro de la Dirección, siempre que existan vacantes en puestos de trabajo que se consideren equivalentes dentro del grupo profesional del solicitante, y éste tenga cumplida la condición fijada en el párrafo anterior.

En el caso de que a una persona trabajadora se le ofrezca la cobertura de la vacante de acuerdo con lo previsto en dicho artículo 46, y ésta la rechace, su solicitud de traslado voluntario quedará anulada en todo caso a todos los efectos.

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento del orden de preferencia establecido por el artículo 46 del presente convenio.

En cuanto a los trabajadores adscritos a Instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una antelación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecha por la Compañía a las Secciones Sindicales Intercentros. Dentro del indicado plazo de tres meses y hasta el cierre efectivo se consideran nulas cualesquiera renunciaciones o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

2. Las peticiones de cambio de destino, que no podrán formularse hasta haber cumplido dos años desde la fecha de ingreso en la compañía, se atenderán, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46, por el orden cronológico de las mismas siempre que, a juicio de la Compañía, existan vacantes en el mismo puesto de trabajo o puesto equivalente y grupo profesional del solicitante de la persona solicitante, y no se produzca ningún efecto desfavorable en la organización de los servicios. Al igual que en el caso de los traslados voluntarios, si a una persona trabajadora se le ofrece la cobertura de la vacante de acuerdo con lo previsto en dicho artículo 46, y ésta la rechaza, su solicitud de cambio de destino voluntario quedará anulada en todo caso.

3. El personal del mismo grupo profesional y nivel podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen perjuicios a terceros, todo ello a criterio de la Compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

4. Los gastos de cualquier naturaleza que se deriven de los supuestos de movilidad regulados en el presente artículo serán íntegramente a cargo de la persona trabajadora, sin que ésta tenga derecho a percibir compensación alguna por gastos de traslado, dietas o cualquier otro concepto.

Artículo 42. *Movilidad a iniciativa de la compañía.*

1. Traslado forzoso.

A. Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, las personas trabajadoras podrán ser trasladadas de centro de trabajo aunque dicho traslado implique cambio de residencia.

A estos efectos se considera causa legal de traslado forzoso el cierre de dependencias.

B. La persona trabajadora afectada por un traslado forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización que se fija en 68.768,45 euros para 2025.

En el caso de que decida adquirir en propiedad una vivienda en el lugar a que ha sido trasladado, tendrá derecho a la concesión de un aval de hasta el 75 % del importe de adquisición de vivienda, con el límite de que las amortizaciones no superen el 30 % de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que la persona trabajadora negocie con cualquier institución de crédito.

El mencionado aval deberá ser solicitado por el interesado dentro del plazo preclusivo de seis meses a contar desde la fecha de incorporación a su nuevo puesto, teniendo que acompañar la documentación precisa a tal fin. El aval será otorgado por la Compañía en el plazo de los tres meses siguientes.

C. Las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas con carácter forzoso, sin antes habérseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

2. Cambio de destino.

A. Se considerarán cambios de destino todos aquéllos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 40 kilómetros, por entender que no exige obligadamente cambio de residencia.

B. A la persona trabajadora afectada por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada y sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo Centro, percibiendo, con carácter general y en concepto de indemnización, una cantidad que se fija en 4.912,03 euros para 2025.

C. Si la distancia desde el domicilio de la persona trabajadora al nuevo Centro de Trabajo está comprendida entre 10 y 25 kms. –ambos inclusive–, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 9.824,06 euros para 2025, complementaria de la regulada en el apartado B.

Si la distancia excede de 25 kms., la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B, será de 20.431,39 euros para 2025. Si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo Centro de Trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atienda con carácter preferente, a través del régimen regulado por el Reglamento de Avaluos para viviendas, siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

Artículo 43. *Traslados pactados.*

En los traslados pactados, definidos en el artículo 40, la Compañía ofrecerá la posibilidad de destinar a la persona trabajadora afectada a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

La persona trabajadora tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres y a la concesión de la indemnización y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 42.

Artículo 44. *Movilidad en caso de promoción.*

En los casos de promoción que suponga cambio de domicilio (alejamiento de Centro de más de 40 Kms.) se aplicará a la persona trabajadora afectada las compensaciones reguladas para el traslado pactado.

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo Centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio.

Artículo 45. *Información en supuesto de cierre de dependencias.*

1. La Compañía deberá comunicar a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras los proyectos de desactivación de dependencia o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

2. En el supuesto concreto de cierres de Centros, la Dirección de la Compañía informará, minuciosamente, a las Secciones Sindicales Intercentros y al comité de centro, o en su caso a los delegados de personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho Centro, y serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el Centro.

Artículo 46. *Cobertura de vacantes.*

Lo previsto en el presente artículo será de aplicación desde el 1 de julio de 2026. Hasta el 30 de junio de 2026 seguirá siendo de aplicación lo previsto en el artículo 46 del convenio colectivo de Exolum Aviation 2021 – 2024. Y ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

I. Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente:

A. *Preferente:*

a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 38 y de excedentes por nacimiento o adopción de hijo aludidos en el artículo 39.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Peticiones de traslado y cambio de destino voluntarios de personal del mismo grupo profesional y puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la petición, y personal fijo discontinuo del centro de trabajo en el que surge la vacante, por orden de antigüedad en la empresa, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes.

En caso de concurrencia, y de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, entre un traslado o cambio de destino voluntario y personal fijo discontinuo del centro de trabajo, la vacante se asignará a la persona trabajadora fija discontinua si su fecha de antigüedad en la empresa es anterior a la fecha de petición de traslado o cambio de destino del solicitante; en caso contrario, la vacante se asignará al solicitante de traslado o cambio de destino voluntario.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento o adopción de hijo acogidos a lo dispuesto en el artículo 46.3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 39.II. 2 del presente convenio.

B. *Ordinario:*

a) Por promoción y/o reclasificación de otros trabajadores de plantilla.

b) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme al artículo 37 de este convenio.

C. A las vacantes que no queden cubiertas por el orden de prelación antes establecido, será destinado el personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus preferencias, que serán atendidas siguiendo el orden en que figuren aprobados en las respectivas pruebas de aptitud.

II. Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado para la misma, la Compañía publicará el oportuno anuncio para proceder a su cobertura entre el personal. Quien, al amparo de este anuncio, solicite y obtenga el traslado tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción y mudanza que se ocasionen por el desplazamiento del trabajador y familiares a su cargo, sin percibo de dietas ni cualquier otro devengo.

En el caso de concurrencia de solicitudes dentro del plazo otorgado en el anuncio, se concederá preferencia a la que corresponda al trabajador de mayor antigüedad de la Compañía.

Sección 2.^a Movilidad geográfica temporal

Artículo 47. Comisión de servicio.

1. La Compañía podrá disponer la realización de comisiones de servicio, a cuyo fin podrá ordenar al personal su desplazamiento temporal, hasta el límite de un año por cada período de tres años, para realizar funciones propias de su grupo profesional o puesto de trabajo en lugar o Centro de trabajo distinto de aquel al que se encuentra adscrito con carácter permanente, cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción.

2. Cuando el lugar o centro de trabajo a que haya de desplazarse la persona trabajadora en comisión de servicio, es decir, por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 96 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 96.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 31 del presente convenio.

4. Las retribuciones por complementos de Puesto de Trabajo y por Calidad o Cantidad de Trabajo, así como el complemento por utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el Centro de Trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a centro de trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a 3 meses, la persona trabajadora tendrá derecho a 8 días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada 3 meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

CAPÍTULO OCTAVO

Previsión Social

Artículo 48. Enfermedad.

Además de las prestaciones por IT con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos núms. 81, 82, 88 y 91 respecto de los complementos de Turnicidad, Nocturnidad, Compensación por Trabajo en Domingo y Festivo, y Plus de Relevé. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por IT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la Compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado período de 17,66 euros para 2025.

En los casos de ausencias al trabajo por este motivo, sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, las personas trabajadoras avisarán de dichas ausencias a la empresa tan pronto les sea posible, para la organización del trabajo por parte de las jefaturas de los centros.

No obstante lo anterior, como medida encaminada a la reducción de la tasa de absentismo, la cobertura del salario durante los primeros 15 días de la baja por IT, motivada por enfermedad común que no conlleve hospitalización, se establecerá en el 75 % del salario. Al finalizar el año, si el porcentaje de absentismo por enfermedad se hubiera reducido en un 20 % o más, respecto del registrado al 31 de diciembre del año anterior, la empresa revertirá a las personas trabajadoras afectados por la reducción del 25 %, la parte del salario no abonado por este concepto.

Asimismo, como medida complementaria, se creará un fondo de compensaciones para el conjunto de las personas trabajadoras de la plantilla, constituido por un importe equivalente al acumulado del citado 25 %, dotado con un mínimo de 25.000 euros/año, a distribuir entre todas las personas trabajadoras de la plantilla, que se abonará en la nómina del mes de enero de cada uno de los años de vigencia.

Estas medidas estarán vigentes, por años completos, siempre que la tasa de absentismo del año precedente haya sido superior al 4 %.

Artículo 49. *(Sin contenido).*

CAPÍTULO NOVENO

Premios y sanciones

Sección 1.^a Premios

Artículo 50. *Sistema de premios.*

La Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Artículo 51. *Circunstancias premiables.*

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

Los actos heroicos.

Los actos meritorios.

La continuidad en el servicio.

Se considerarán actos heroicos los que realice una persona trabajadora de cualquier categoría, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, en defensa del personal de la Compañía o de los intereses de ésta.

Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

La continuidad en el servicio se acreditará con la permanencia en la Compañía durante un período de treinta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

Artículo 52. *Clases de premios.*

La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto de la persona trabajadora que deba ser recompensada, podrá otorgar los siguientes premios:

- Recompensas en metálico.
- Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como persona trabajadora ejemplar, medallas de trabajo, etc.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- Cualquier otro premio.

Todo premio se anotará en el expediente personal del interesado, y se le dará publicidad y solemnidad que en cada caso se estime oportuno.

Artículo 53. *Premio por servicio a la compañía.*

La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a 1,08 mensualidades del salario base correspondiente al grupo profesional y nivel salarial del interesado.

Sección 2.ª Faltas y Sanciones

Artículo 54. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Faltas leves.*

Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de diez minutos sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- c) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) El descuido en el aseo o limpieza personal.
- h) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
- i) No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o de domicilio.
- j) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.
- k) Las protestas incorrectas.
- l) La incorrección en el uso del uniforme.
- m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

Artículo 56. *Faltas graves.*

Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de diez minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.
- h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerlo las necesidades de inaplazable cumplimiento.
- j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
- k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.
- l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Compañía.
- m) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el número 5 del artículo 70 y apartado 4.e) del artículo 74.
- n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se consideran como tales:

- a) Once o más faltas de más de diez minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando una persona trabajadora en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo. En este supuesto sólo podrá aplicarse la sanción de despido en el caso de embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
- g) La vulneración de lo prevenido en el artículo 22, referente a Incompatibilidades.

- h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las jefaturas o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
- n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
- ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad y salud laboral.
- o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- p) El acoso moral, sexual o por razón de sexo, en el trabajo.
- q) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

Artículo 58. *Abuso de autoridad.*

La Compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal de la persona trabajadora, con violación de las normas vigentes sobre seguridad y salud laboral, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

La persona trabajadora afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento de la Jefatura inmediata de aquél que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la Unidad Orgánica competente, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

Artículo 59. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

Artículo 60. *Procedimiento sancionador.*

La Compañía, a través de las Jefaturas de Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodarán a lo dispuesto en la ley.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y en los de faltas muy graves resolverá el Órgano de Administración o persona de la Alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación a los Representantes de las Personas Trabajadoras.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales Laborales.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Compañía podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que recaiga.

Artículo 61. *Reincidencia en comisión de faltas.*

No se considerará reincidencia cuando entre la comisión de dos faltas haya transcurrido los siguientes períodos:

Por falta leve: un año.

Por falta grave: dos años.

Por falta muy grave: tres años.

CAPÍTULO DÉCIMO

Reclamaciones

Artículo 62. *Procedimiento de reclamación.*

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad y salud laboral y la competencia y facultades que corresponden a los Representantes de las personas trabajadoras, siempre que alguna persona empleada o trabajadora tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla a la Jefatura de la Dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

En todo caso, las Jefaturas que reciban escritos de reclamación deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afecten a la reclamación, a la Dirección, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Contratación temporal

Artículo 63. *Normativa aplicable.*

La contratación del personal con carácter temporal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

Con carácter general, el personal temporal que se contrate por temporada tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación. A estos efectos se

considerará como temporada el año natural y como contratación la que haya tenido una duración mínima de tres meses.

El personal de aeropuertos que tenga la consideración de fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar plazas de la plantilla estructural de acuerdo con lo previsto en el artículo 46, así como en los casos en que la empresa precise recurrir a personal de nuevo ingreso.

Al personal contratado con carácter temporal, así como a los fijos discontinuos, se les fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

Podrán establecerse en los contratos de trabajo, del personal fijo discontinuo y temporal, horarios en jornada partida, de acuerdo con las necesidades de cada aeropuerto, entre las 08:00 y las 21:00 horas con una interrupción de jornada no superior a 2 horas y 30 minutos.

Los contratos del personal fijo discontinuo se prorrogarán en el tiempo necesario para que se complete el disfrute de las vacaciones y de los descansos pendientes.

A efectos de lo previsto en el artículo 16.3 del texto refundido de Estatuto de los Trabajadores, el orden de llamada del personal que tenga la condición de fijo discontinuo será el de la antigüedad, y según las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

Al personal referido en el párrafo anterior, la Compañía cursará comunicación escrita a la persona trabajadora correspondiente, haciendo constar en la misma, la fecha de incorporación al puesto de trabajo, periodo de duración de la prestación de servicios y las condiciones reguladas en su contrato.

Siempre con referencia al Centro de Trabajo y después de los fijos discontinuos, el orden de contratación en su caso del resto de personal temporal, será como sigue:

1. Personal eventual con anterior contrato temporal en la Compañía, conforme al orden de puntuación alcanzado en las pruebas de selección celebradas en su momento, siempre que la evaluación de su prestación laboral haya sido positiva.
2. Personal de nuevo ingreso, conforme al orden de puntuación alcanzado en las pruebas de selección celebradas al efecto.

En atención al carácter estacional de la actividad, se podrán concertar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de duración ampliada en los términos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en el convenio sectorial de aplicación.

La empresa reunirá anualmente a las secciones sindicales firmantes del convenio para informarles de la evolución del empleo fijo discontinuo y temporal.

TÍTULO SEGUNDO

De la representación colectiva

CAPÍTULO PRIMERO

Acción representativa del personal

Artículo 64. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio.*

Durante la vigencia del presente convenio, actuará una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del convenio Colectivo que tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid. Esta Comisión se compondrá de un/a Presidente/a, un/a Secretario/a, ocho vocales representantes de la Compañía y ocho vocales representantes del personal.

El/la Presidente/a y el/la Secretario/a serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del convenio colectivo y, en su defecto, serán designados por la

Compañía y por las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos en la empresa, respectivamente.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, con carácter bimestral con una duración máxima, en cada sesión, de dos días.

En cuanto a procedimiento y plazo, las partes interesadas habrán de remitir las cuestiones establecidas en la ley y en este convenio colectivo a la Secretaría de la Comisión Negociadora, para someterlo a la Comisión Paritaria, la cual entenderá de dichas cuestiones según los plazos y términos previstos en el artículo 65 b) del este convenio colectivo.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las Secciones Sindicales como cupo adicional al regulado en el artículo 74, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria se imputarán a las Secciones Sindicales con cargo a su bolsa global.

Artículo 65. *Funciones.*

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del convenio, las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.

b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto colectivo, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

Cuando el informe no sea aprobado por unanimidad debe hacerse constar su aprobación mayoritaria y en su caso los votos disidentes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.

e) Proponer a la Comisión Negociadora del convenio Colectivo la aprobación de cualquier modificación o adición a lo pactado.

Artículo 66. *Cargos de representación del personal.*

Las personas trabajadoras de la Compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Artículo 67. *Órganos de representación de las personas trabajadoras.*

Son órganos de representación de las personas trabajadoras:

a) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

b) Las Secciones Sindicales Intercentros.

Artículo 68. *(Sin contenido).*

Artículo 69. *(Sin contenido).*

Artículo 70. *Facultades de los comités de empresa y delegados de personal.*

Los Comités de Empresa y Delegados de personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del convenio, las atribuciones siguientes:

1. Las señaladas en los números 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 y apartado b) del número 14, del artículo 76, referidas a las Secciones Sindicales Intercentros, cuando las mismas

tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda la competencia específica para decidir a quién está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités de Empresa y Delegados de Personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y las Secciones Sindicales Intercentros, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrán en la administración de los comedores de sus respectivos Centros de trabajo.

3. Se les concederá la intervención que la ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.

4. Conocerán, al menos semestralmente, los cambios de destino, el movimiento del personal en la dependencia respectiva, las vacantes existentes y las altas y bajas de los interinos y eventuales.

5. Podrán entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su horario; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

Artículo 71. *Locales y medios.*

La Compañía pondrá a disposición de los comités de empresa un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales suficientes, pudiéndose facilitar, en su caso, un local para uso de varios centros cuando ello no dificulte el cumplimiento de los respectivos deberes representativos.

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités de empresa y delegados de personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos. Asimismo, se le facilitará el uso de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Artículo 72. *Horas y desplazamientos.*

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, del número de horas que regula el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del centro de trabajo, efectuando el correspondiente preaviso al mando inmediato superior con 24 horas de antelación; el citado preaviso será de 48 horas para las personas trabajadoras en régimen de turnos. Por razones excepcionales, debidamente justificadas, podrán reducirse los tiempos de preaviso anteriormente indicados.

Los representantes de las personas trabajadoras que hubieren de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de comités conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

Artículo 73. *Asambleas de representantes del personal.*

Los Representantes del personal tendrán derecho a reunirse en asamblea conjunta en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que prefieran ejercitar dicho derecho de reunión separadamente, mediante convocatoria del correspondiente Sindicato, en relación con los representantes afiliados, complementada, en su caso, con la convocatoria de reunión independiente de los no afiliados.

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de 15 días, por el Sindicato convocante o bien por el conjunto o

comisión delegada de los no afiliados y no serán computadas con cargo al crédito de horas previsto en el artículo 74.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 74, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a las Asambleas reguladas en el presente artículo se imputarán a las Secciones Sindicales con cargo a su bolsa global.

La Compañía, para atender a los gastos de celebración de la asamblea anual, dotará, a las Centrales Sindicales representativas en Exolum Aviation, SA, con la cantidad que resulte de multiplicar 767,03 euros para el año 2025, por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día uno de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

CAPÍTULO SEGUNDO

De los sindicatos en la empresa

Artículo 74. *Secciones sindicales.*

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Sindicatos que tengan al menos un 20 % del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una Sección Sindical Intercentros que estará formada por el Delegado Sindical Estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del Sindicato en el ámbito de la empresa.

La Sección Sindical Intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el número 4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

Trimestralmente, las Secciones Sindicales contrastarán con la empresa información sobre las horas sindicales utilizadas así como las personas trabajadoras que hayan hecho uso de dichas horas.

Todas las funciones de representación, así como las competencias y atribuciones, se reconocen al Delegado Sindical Estatal, considerándose a los restantes miembros de la ejecutiva como personal de apoyo al citado Delegado.

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva que no tengan la condición de representantes de personal o sean delegados sindicales (estatales, provinciales o de centro), la empresa reconoce a un máximo de 4 personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberado.

Las 4 personas referidas en el apartado anterior serán designadas, por las Secciones Sindicales con un mínimo del 20 % del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centros y delegados de personal que tenga cada una de ellas.

Las Secciones Sindicales Intercentros contarán con un crédito horario representativo adicional de 2.304 horas anuales que se distribuirán proporcionalmente a los miembros de comités de centro y delegados de personal que tenga cada una de ellas. Este cupo de horas resulta adicional al regulado en el apartado 4 de este mismo artículo.

2. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a alguna Central Sindical o Sindicato y pertenecientes a Sección Sindical reconocida según el apartado anterior, la Compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, la persona trabajadora remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el Sindicato, el cual comunicará a la Dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

Le Compañía pondrá a disposición de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, un tablón de anuncios en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de las personas trabajadoras.

En los centros de trabajo o provincias con más de 200 personas trabajadoras, facilitará a estas Secciones Sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán la facultad de negociar los convenios colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, se dotará, a la constitución de la comisión negociadora de cada convenio colectivo, con una cantidad, a un tanto alzado, que para la negociación de futuros convenios queda establecida como referencia de 2025 en 40.561,79 euros. Dicha cantidad se distribuirá entre los Sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC de cada año, salvo pacto en contrario.

4. La empresa reconoce a favor del conjunto de las Secciones Sindicales que tengan un mínimo del 20 % del total de representantes de personal, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar del 1,45 % del total nominal de las horas anuales de las personas trabajadoras de plantilla las que legalmente correspondan a los miembros de comités de empresa y delegados de personal, quedando adicionalmente a disposición de las Secciones Sindicales las horas no utilizadas por los miembros de comités de empresa y delegados de personal de dichas Secciones Sindicales. Las horas que se empleen en la negociación de los convenios colectivos por los miembros de las respectivas comisiones negociadoras así como las que utilicen la totalidad de los representantes sindicales y de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 64, 73 y 74.1 del convenio colectivo, serán con cargo a dicho cupo.

A estos efectos, y durante la vigencia del convenio, la plantilla equivalente a considerar será de 350 personas trabajadoras, manteniéndose constante dicha cifra salvo en el supuesto de cesión de actividades; de darse este último supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de personas trabajadoras que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20 % del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centro y delegados de personal que tenga cada una de éstas.

La utilización de las horas sindicales pactadas en el presente artículo se ajustará a las normas y criterios siguientes:

a) Los Sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, a la Dirección de la Empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de 15 días al inicio de cada período trimestral, especificando el nombre de las personas trabajadoras que quedarán liberadas, por esta causa, en el citado período. La asignación de horas a personas trabajadoras liberadas no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las Secciones Sindicales Intercentros comunicarán, por escrito, la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preavisos:

7 días de antelación para ausencias al trabajo de entre 7 días y 3 meses.

7 días de antelación para ausencias de 1 a 6 días, en al menos el 70 % de los casos, pudiendo hacerlo con 4 días de antelación en el resto de casos.

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en las personas trabajadoras que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados Sindicales (Estatual, Provincial o de Centro) o miembros de la ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros.

d) Se garantiza el devengo del salario base y demás complementos salariales que correspondería a la situación de actividad normal a las personas trabajadoras que no asistan al trabajo por la utilización de estas horas sindicales en los términos prevenidos en el presente artículo.

e) Durante el tiempo de la utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo, los miembros de las Secciones Sindicales que dispongan de dichas horas podrán entrar o permanecer en su Centro de trabajo fuera de su jornada laboral, así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las Secciones Sindicales la cantidad de 10.745,57 euros/mes durante el año 2025, salvo que se produzca cesión de actividades; en este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de comités de empresa y delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 75. *Delegado sindical estatal.*

Las Secciones Sindicales Intercentros reconocidas según el artículo anterior, designarán un Delegado Sindical Estatal, quien ostentará la representación de la Sección Sindical Intercentros dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser persona trabajadora en activo en la Empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la Compañía.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio y cuantas Comisiones Mixtas se establezcan en el convenio colectivo, con voz pero sin voto.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el convenio colectivo a los representantes de las personas trabajadoras.

4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas de trabajo.

5. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de personas trabajadoras, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo

general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

Artículo 76. *Facultades de las secciones sindicales intercentros.*

Las Secciones Sindicales Intercentros tendrán, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del convenio, las atribuciones siguientes:

1. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada persona trabajadora sobre sus derechos.
2. La Compañía informará anualmente a las Secciones Sindicales Intercentros sobre la contratación de personal temporal, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
3. Serán informadas, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
4. Se les otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta, en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
5. Se les darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
6. Adoptarán las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 64, conozca cualquier posible incumplimiento del convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.
7. Participarán en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.
8. Deberán ser informadas semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.
9. Serán informadas sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.
10. Se les comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.
11. Participarán, por medio de las oportunas comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en la concesión de avales para la adquisición de viviendas, en la ayuda por familiares con discapacidad o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la disposición adicional primera.
12. Entenderán, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.
13. Gestionarán, directamente o a través de la Comisión creada al efecto, los programas relativos a:

- a) Ayuda por vacaciones.
- b) Campamentos.

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 100) y medios materiales.

14. Participarán, mediante la correspondiente comisión delegada en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional:

- a) Adquisición de prendas de vestuario.
- b) Transporte colectivo.

15. Tendrán acceso informativo al Libro de Registro de Solicitudes de traslados.

TÍTULO TERCERO

Régimen de retribuciones

CAPÍTULO PRIMERO

Incrementos salariales globales

Artículo 77. *Salarios años 2025-2028.*

El incremento salarial a aplicar, en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sobre los salarios de 2024, será el siguiente:

Año 2025: IPC Real, consolidando el 75 % del mismo en tablas y el 25 % en un pago no consolidable hasta 2026 sujeto a las condiciones descritas en el artículo 78.

Año 2026: IPC Real, consolidando el 75 % del mismo en tablas y el 25 % en un pago no consolidable hasta 2027 sujeto a las condiciones descritas en el artículo 78.

Año 2027: IPC Real, consolidando el 75 % del mismo en tablas y el 25 % en un pago no consolidable hasta 2028 sujeto a las condiciones descritas en el artículo 78.

Año 2028: IPC Real, consolidando el 75 % del mismo en tablas y el 25 % en un pago no consolidable hasta 2029 sujeto a las condiciones descritas en el artículo 78.

Los salarios a fijar con efectos del 1 de enero de cada uno de los años de vigencia de convenio, a partir del 2026, experimentarán los siguientes incrementos a cuenta, a partir de los salarios regularizados del año anterior:

Año 2026: 0,5 %.

Año 2027: 0,5 %.

Año 2028: 0,5 %.

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales, excepto a aquellos para los que se pacta un valor específico con efectos a partir de una determinada fecha.

Los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa para el año 2025 (con carácter provisional), son los que expresamente se recogen en el presente convenio Colectivo, resultando los valores que figuran respectivamente en las tablas del anexo 1A.1 y en los correspondientes artículos y anexos del convenio.

Artículo 78. *Revision salarial años 2025, 2026, 2027 y 2028.*

La cláusula de revisión operará para el año 2025, y para los años 2026, 2027 y 2028 con respecto a la subida a cuenta pactada, de la forma siguiente:

– Se ajustará al final de cada año con efectos retroactivos a 1 de enero, de acuerdo al IPC Real, consolidando el 75 % del mismo en tablas y el 25 % en un pago no consolidable hasta el año siguiente sujeto a las condiciones descritas en el punto siguiente.

– El 25 % del IPC real no consolidado de los años 2025, 2026, 2027 y 2028, se podrá consolidar en las tablas de estos años, en el año siguiente de cada uno de estos tres años, una vez conocido el dato del IPC y del EBITDA de Exolum Aviation, SA (España), a diciembre de cada uno de estos tres citados años, según lo siguiente:

- Si el EBITDA es igual o superior a 20.992.000 euros e inferior a 23.616.000 euros en 2025; igual o superior a 19.647.000 euros e inferior a 22.103.000 euros en 2026; igual o superior a 18.684.000 euros e inferior a 21.020.000 euros en 2027; igual o superior

a 17.662.000 euros e inferior a 19.869.000 euros en 2028, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 80 % del IPC real de cada uno de los años referenciados.

- Si el EBITDA es igual o superior a 23.616.000 euros e inferior a 26.240.000 euros en 2025; igual o superior a 22.103.000 euros e inferior a 24.559.000 euros en 2026; igual o superior a 21.020.000 euros e inferior a 23.355.000 euros en 2027; igual o superior a 19.869.000 euros e inferior a 22.077.000 euros en 2028, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 90 % del IPC real de cada uno de los años referenciados.

- Si el EBITDA acumulado es igual o superior a 26.240.000 euros en 2025; igual o superior a 24.559.000 euros en 2026; igual o superior a 23.355.000 euros en 2027; igual o superior a 22.077.000 euros en 2028, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 100 % del IPC real de cada uno de los años referenciados.

- Si el EBITDA acumulado no supera los 20.992.000 euros en 2025; los 19.647.000 euros en 2026; los 18.684.000 euros en 2027; 17.662.000 euros en 2028, ese 25 % no se consolidará.

– Si el IPC real en 2025, 2026, 2027 o 2028 fuera negativo (inferior al 0,0 %), no se aplicará lo recogido en los puntos anteriores de este artículo, para ese año, y quedarán congelados (0,0 % de revisión) los valores de los distintos conceptos respecto al año precedente, y servirán de base, en su caso, para los incrementos del ejercicio siguiente.

La aplicación y abono de lo previsto en incremento y revisión salarial de cada uno de estos cuatro años (2025, 2026, 2027 y 2028), se realizará durante el primer semestre del año siguiente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Salario y complementos salariales

Sección 1.^a Salario Base

Artículo 79. Salario base.

Es el salario mensual asignado a cada grupo profesional y nivel o subnivel retributivo, con los valores que para 2025 figuran en el anexo 1A.1 del presente convenio.

Sección 2.^a Complementos personales

Artículo 80. Complemento de antigüedad.

A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en trienios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los tres años. El importe del trienio será de 66,93 euros mensuales para el año 2025.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido tanto en Exolum Corporation, SA, como en Exolum Aviation, SA, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Asimismo, se estimarán como trabajados, a estos efectos, aquellos períodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

Excedencia forzosa, regulada en el artículo 38.

Período de prueba.

Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino, siempre que, sin producir interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como persona trabajadora fija de la plantilla de la Compañía.

Permiso sin sueldo.

El período a que se refiere el artículo 39.I del presente convenio –excedencia por nacimiento o adopción de hijo–, se computará a efectos de antigüedad.

Por el contrario, no se devengará antigüedad durante el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia voluntaria, cualquiera que sea su causa.

En el caso de que una persona trabajadora cause baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la Compañía, el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

Sección 3.^a Complementos de puesto de trabajo

Artículo 80-bis. De puesto de mando y especial responsabilidad.

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva al grupo profesional y nivel de desarrollo que tengan asignado, la Compañía otorgará un complemento especial a quienes sean designados a partir de la fecha de firma del presente convenio y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los futuros puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea el grupo profesional y nivel de desarrollo de quienes lo desempeñen.

Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.

Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan al grupo profesional y nivel de desarrollo del perceptor.

Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediere.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrán el carácter de compensables y absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieren corresponder a los interesados por razón exclusiva de su grupo profesional y nivel de desarrollo.

El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establecerá en niveles cuya asignación queda indicada en el anexo 3, es el siguiente, para el año 2025, aplicables a los nombramientos que se produzcan a partir de la firma del convenio:

Nivel PMER	Euros 2025
I	934,32
II	845,28
III	682,92
IV	551,88
V	399,19
VI	369,51
VII	320,42

Artículo 81. *Complemento de turnicidad.*

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad diario, con las cuantías que se detallan más adelante, en los días que trabaje efectivamente en el turno de mañana o en el de tarde, así como en los días de descansos reglamentarios que correspondan y en período de vacaciones. Este complemento es compatible pero no acumulable con el complemento de Nocturnidad, por lo que los días en que se trabaje en turno de noche se tendrá derecho solamente a percibir el correspondiente complemento de Nocturnidad, dentro de las condiciones señaladas en el epígrafe I del artículo siguiente, que trata de este último.

Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional, nacimiento y/o adopción desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Dicho complemento de Turnicidad se percibirá exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, con un valor diario, para todos los Grupos Profesionales, de 6,59 euros para 2025.

Artículo 82. *Complemento de nocturnidad.*

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, en las cuantías que se detallan más adelante, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) La persona trabajadora adscrita permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.

b) La persona trabajadora adscrita permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de Nocturnidad, expresamente, los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las 21 horas a las 8 horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; dichas horas de nocturnidad se satisfarán incrementadas en los valores que, para los diferentes niveles retributivos, se relacionan en el anexo 1.A.1 para el año 2025.

III. Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y/o adopción desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

IV. Este complemento se devengará exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, con un valor diario, para todos los Grupos Profesionales de 13,21 euros para 2025. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

Artículo 83. Complemento por ejecución de trabajos de grupo superior.

El personal que, por razones técnicas u organizativas, realice funciones correspondientes a un grupo superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá la cantidad diferencial que proceda en función de su grupo y nivel habitual y el grupo y nivel del puesto que esté desempeñando.

Artículo 84. Complemento a monitores.

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una compensación diaria de 20,76 euros para 2025, y si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo, esta compensación será de 31,19 euros para 2025. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad y por Participación en Beneficios.

Sección 4.^a Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Artículo 85. Horas extraordinarias.

1. En los casos de realización de horas extraordinarias, los valores de compensación para cada nivel o subnivel retributivo y cada hora extraordinaria realizada, figuran en los anexo 1.A.1 para el año 2025.

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las 21 horas y 7 horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

2. El sistema de compensación será como sigue: cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y el 50 % de los valores, que para cada hora extraordinaria y tipo (A o B), se regulan en el epígrafe I y se relacionan en las tablas del citado anexo 1.A.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que, conforme a las necesidades del servicio, determine la empresa y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran realizado las horas extraordinarias a compensar. De no resultar factible su disfrute dentro del plazo establecido, el descanso queda sustituido por el abono por la empresa del 50 % restante del valor de las horas a compensar.

No obstante lo dispuesto en el epígrafe 2 de este artículo, cuando el número de las horas extraordinarias realizadas en una jornada sea igual o inferior a dos, éstas se compensarán con el 100 % del valor que para cada extraordinaria y tipo (A o B), se regulan en el epígrafe 1 y se relacionan en las tablas del anexo 1.A1.

Artículo 86. Complemento por desplazamiento de jornada.

En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 26 del presente convenio, el personal afectado tendrá derecho a compensación económica con los siguientes valores, para el año 2025, iguales para todos los Grupos Profesionales:

Año 2025:

A horario diurno: 26,93 euros/día.

A horario nocturno: 47,83 euros/día.

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las 21 y 7 horas. Las restantes se considerarán diurnas.

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales del artículo anterior y será incompatible con el percibo del complemento de Nocturnidad.

Artículo 87. *Complemento por desplazamiento de descanso.*

En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 27, el personal afectado tendrá derecho a una compensación, por día de descanso desplazado de 93,57 euros para 2025.

Cuando el descanso desplazado coincida con domingo o día festivo, la citada compensación será de 152,99 euros para 2025.

Dicho Complemento es incompatible con el percibo del complemento por trabajo en domingo o festivo y con el percibo de horas extras si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria, así como con el de Desplazamiento de jornada.

Artículo 88. *Compensación por trabajo en domingo y festivo.*

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje de manera efectiva en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo de 103,32 euros para 2025. Este complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Esta compensación será de 142,81 euros para 2025, cuando se trabaje en alguno de los siguientes festivos especiales: 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto, 6 de diciembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.

Artículo 89. *Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente convenio, el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación se actualizarán en los porcentajes indicados en el artículo 77.

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de Junio y Navidad, y por Participación en Beneficios.

Artículo 90. *Compensación de tiempo de presencia.*

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán quienes las realicen de conformidad con lo regulado en el apartado 6 del artículo 25.

Cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria de trabajo será retribuida con 19,03 euros durante el año 2025.

La citada compensación será de 25,16 euros para 2025, si la hora de presencia se realiza en domingo o día festivo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo del complemento por Desplazamiento de Jornada regulado en el artículo 86 del presente convenio.

Artículo 91. *Plus de relevo.*

I. El personal adscrito a un régimen de trabajo de dos, o más turnos rotativos, deberá relevarse en el puesto de trabajo.

El personal adscrito a tres o más turnos rotativos percibirá un complemento por relevo de 133,75 euros para 2025, prorrateable en periodos inferiores. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad y por Participación en Beneficios, ni se devengará en

supuestos de I.T. A este respecto y por cada día en que la persona trabajadora se encuentre en las situaciones de I.T. mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 4,45 euros para 2025.

El personal adscrito a un régimen de trabajo de dos turnos de mañana y tarde en Instalaciones Aeroportuarias no H-24, percibirá las compensaciones y tendrá las deducciones referidas anteriormente, al 33,33 % de los valores previstos para el personal adscrito a tres o más turnos rotativos.

El relevo se establece para garantizar la continuidad del proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo, entre el personal entrante y saliente, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias, percibiéndolo, exclusivamente, el personal saliente.

El tiempo de solape no será superior a 15 minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

II. Percibirán el Complemento de Plus de Relevo, en la cuantía y condiciones previstas en el apartado I de este artículo, las personas trabajadoras de las Instalaciones Aeroportuarias que operan en régimen de servicio de 24 horas (H-24), bien durante el año completo, bien durante una parte del mismo y que, en dichos periodos H-24, estén adscritos al régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, así como aquellos que, a partir de la firma del convenio, operen en Instalaciones Aeroportuarias no H-24 en régimen de dos turnos de mañana y tarde.

Cuando los turnos no estén enlazados entre sí, los citadas personas trabajadoras tendrán, igualmente, derecho al percibo de dicho complemento, siempre y cuando se cumplan las condiciones de trabajo reguladas para la realización del relevo en el número I anterior.

Aquellas personas trabajadoras que, sin cumplir los requisitos anteriores, estuvieran percibiendo, al 31 de diciembre de 1996, alguna cantidad en concepto de Plus de Relevo, se les mantendrá dicha cantidad, actualizable en el mismo porcentaje que el Plus de Relevo, a título personal como condición más beneficiosa y en las mismas condiciones de contraprestación, en tanto continúen en su actual puesto de trabajo y destino, y con carácter compatible pero no acumulables con el percibo del Plus de Relevo, por lo que cuando se perciba este complemento no procederá el percibo del anterior complemento personal.

Artículo 92. *Compensación por comida o cena.*

A las personas en régimen de jornada partida, y que no tengan otra compensación específica por este motivo, se les abonará por cada jornada partida realizada, la cantidad de 13,68 euros para 2025.

Igualmente, se percibirá dicha compensación en el caso de realizar una jornada continuada bien en el turno de mañana, cuya hora de finalización sea a partir de las 15:30, bien en el turno de tarde, cuya hora de finalización sea a partir de las 23:30, así como en los supuestos establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 93. *Suministros fuera de jornada.*

1. Cuando la atención a dichos suministros suponga prolongación de jornada se aplicarán las siguientes compensaciones:

Compensación por comida (o cena) si la finalización de jornada es posterior a las 15:30 horas (o 23:30 horas).

Abono del exceso de horas como horas extraordinarias.

2. En los casos de suministros *overtime* así como en los excepcionales o emergencias que originen la reincorporación al Centro, se abonarán las horas realizadas por la totalidad del servicio como horas extras y se aplicará una compensación por

kilometraje, contabilizando los kilómetros de ida y vuelta entre el domicilio de la persona trabajadora y el aeropuerto.

Adicionalmente, y exclusivamente para estos supuestos, a partir de la firma del presente convenio la persona trabajadora percibirá, por las especiales condiciones de disponibilidad que requiere el servicio *overtime*, una compensación cuyo importe se fija en 62,31 euros para 2025.

Sección 5.^a Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 94. Gratificaciones extraordinarias (junio y navidad).

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de Junio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base, correspondientes al Grupo profesional, con el nivel o subnivel que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe del complemento de antigüedad.

Serán exigibles y se harán efectivas: la gratificación extraordinaria de Junio, el día 20 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad, el día 20 del mes de noviembre.

El personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido en el semestre de su devengo. La fracción de mes natural, en los casos de ingreso o cese, se computará como si hubiese trabajado el mes completo.

Artículo 95. Gratificación por participación en beneficios.

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según el Grupo profesional, nivel o subnivel y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de Junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

CAPÍTULO TERCERO

Compensaciones y suplidos

Artículo 96. Por comisión de servicio.

De conformidad con lo regulado en el artículo 47, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y la persona trabajadora desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones y con las cuantías que se especifican a continuación:

a) Dietas compensatorias:

1. Dietas completas. Se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

El importe de estas dietas será, para todo el personal, de 116,56 euros para 2025.

No obstante, durante los dos primeros días de la comisión de servicio, la dieta completa tendrá un importe de 144,41 euros para 2025. Si la comisión de servicio es itinerante, se percibirá esta misma cuantía durante los dos primeros días de estancia en

cada localidad siguiente a la inicial. A partir del tercer día y los siguientes, esta dieta tendrá el importe de 116,56 euros para 2025.

En cualquier caso, cuando la pernoctación se realice con cargo a la Compañía en el medio de transporte elegido para el desplazamiento, la dieta a percibir ese día tendrá un importe de 68,76 euros para 2025.

Dietas reducidas. Se percibirá dieta reducida si el regreso de la comisión de servicio tuviera lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida. El importe de las dietas reducidas, para todo el personal, será de 31,45 euros para 2025.

Asimismo, se percibirá una dieta reducida adicional por importe de 31,45 euros para 2025, en el supuesto de que el regreso de la comisión de servicio, (considerando la hora de llegada del medio transporte público utilizado: tren, avión o barco) tuviera lugar después de las 22:00 horas, que el servicio de cena no hubiera estado incluido en el importe del billete del medio de transporte utilizado, y que el viaje de retorno se hubiera iniciado con la mayor inmediatez posible después de realizado el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio.

2. **Dietas extranjero.** La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio, será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en territorio nacional.

En los supuestos de asistencia a cursos de formación que organice la Compañía en los que esté incluido el alojamiento y media pensión, la persona trabajadora percibirá una dieta reducida para la cena cuyo importe para los años será de 23,41 euros para 2025.

b) **Compensación adicional en comisión de servicio:**

La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 31.3 del presente convenio colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 44,92 euros para 2025.

c) **Gastos de locomoción:**

Los medios de locomoción que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la Compañía, serán los siguientes:

Avión clase turista.

Trenes alta velocidad (AVE o similar) clase turista en viajes de duración prevista inferior a 4 horas, y clase preferente en viajes de duración prevista igual o superior a 4 horas. Resto de trenes, clase preferente, con suplemento de cama en viajes nocturnos.

Transporte público colectivo por carretera.

Vehículo propio (si se autoriza).

En caso de desplazamientos a las Islas Baleares e Islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

Para la percepción de los correspondientes suplidos la persona trabajadora deberá presentar, al liquidar la «Cuenta de Viaje», los billetes de los medios de transporte público utilizado, a fin de acreditar el importe exacto que consta en el billete, dada la opción de utilización de medios de que dispone.

Artículo 97. Por utilización de vehículo propio.

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en 0,43 euros por kilómetro para 2025.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

Cuando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día.

Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.

Cuando no exista la posibilidad de utilizar servicios públicos y sea de suma urgencia.

Para la utilización de vehículo propio será preceptiva la previa autorización de la Jefatura correspondiente, en cualquier caso.

CAPÍTULO CUARTO

Pago de haberes

Artículo 98. *Pago de haberes.*

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, caja de ahorros o entidad de crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar o poner a disposición del empleado, el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 4, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

CAPÍTULO QUINTO

Obras sociales

Artículo 99. *Ayudas sociales.*

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) Ayuda por estudios.

Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección y consistirá en el abono de las cantidades siguientes:

Nivel estudios	2025
Estudios de Máster (Bolonia) y antiguas licenciaturas e ingenierías.	735,10
Estudios de Grado (Bolonia) y antiguas diplomaturas e ing. técnicas.	568,64
Restantes estudios.	396,74

b) Ayuda Escolar.

1. El personal percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo o menor a su cargo en virtud de resolución administrativa o judicial, las cantidades anuales siguientes:

Edad de los hijos	2025 - Euros
Hasta 2 años (incluido).	429,77
De 3 a 5 años (ambos inclusive).	246,19
De 6 a 10 años (ambos inclusive).	430,80
De 11 a 14 años (ambos inclusive).	523,17
De 15 a 17 años (ambos inclusive).	638,59
De 18 a 21 años (ambos inclusive).	830,88

Las edades fijadas en la escala serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos de escolaridad, el abono se efectuará, en una sola vez, el 20 de agosto de cada año.

2. Las personas trabajadoras con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 22 y 24 años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) Ayuda por familiares con discapacidad.

Aquellas personas trabajadoras en situación activa que tengan a su cargo hijos con al menos un 33 % de discapacidad, percibirán mensualmente la cantidad alzada por cada hijo con discapacidad, de 415,77 euros para 2025, en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con discapacidad las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a las personas trabajadoras cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

d) 1. La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible en un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho de la persona trabajadora a la ayuda por estudios.

2. Las percepciones por cada beneficiario en la ayuda escolar y por familiares con discapacidad, no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges personas trabajadoras de la Compañía.

Artículo 100. *Ayuda económica para obras sociales.*

Durante la vigencia del presente convenio el fondo de ayuda económica para obras sociales quedará integrado y será gestionado conjuntamente con el del personal de Exolum Corporation, SA. Para el ejercicio de 2025 dicha ayuda será de 82.524,86 euros.

Para ejercicios siguientes, el fondo asignado a estas actividades se calculará proporcionalmente al número de personas trabajadoras indefinidas ordinarias de plantilla existentes al día 1 de enero de cada año, comparándolo con el existente el día 1 de enero del año anterior, aplicándose a la cantidad resultante de este cálculo las revisiones anuales conforme se pacte en los convenios colectivos correspondientes.

A los efectos anteriores, se considera que el número de personas trabajadoras indefinidas ordinarias de plantilla existentes en la Compañía al día 1 de enero de 2025 fue de 279, cifra que será considerada como plantilla de referencia para cada uno de dichos años.

Si como consecuencia del sistema de cálculo anterior el fondo resultante para cada año fuese inferior al del año anterior, la diferencia se integrará en el Fondo de Pensiones, previa su distribución en la cuota ordinaria.

Artículo 101. *Avales para adquisición vivienda.*

La concesión de avales al personal, para la adquisición de viviendas, se regirá por las normas contenidas en el reglamento correspondiente.

Artículo 102. *Anticipos.*

Tomando en consideración el actual sistema de pagos establecido en la empresa, con devengos pendientes de liquidar a lo largo de todo el año, el personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a un anticipo de hasta dos

mensualidades del salario base y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

Los anticipos de salarios no devengarán interés alguno y el plazo para la devolución de los mismos será, como máximo, de dieciocho meses.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos seis meses de la cancelación del precedente.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

TÍTULO CUARTO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 103. *Seguridad y salud laboral.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en éste artículo.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1 De la Acción Preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de Riesgos.

En cuando a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en Exolum Aviation, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas, se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

1.3 Planificación de la Prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personas trabajadoras expuestas a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de las personas trabajadoras en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la Salud de las Personas Trabajadoras.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para él mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento de la persona trabajadora y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos que se efectúen por los servicios médicos, propios o concertados, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por la persona trabajadora en cuestión.

Aquellas personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor

vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 104. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. En su condición de representantes de las personas trabajadoras, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 105. *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán

antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 106. *Formación en materia de prevención.*

1. De las personas trabajadoras.

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, la persona trabajadora recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo las personas trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada Empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Artículo 107. *Consulta y participación.*

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, como representantes de las personas trabajadoras, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de las personas trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 108. *Protección a la maternidad.*

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo, previa consulta de las personas trabajadoras, en el siguiente orden:

Dentro del Departamento con el mismo horario.

Dentro del Departamento con distinto horario.

En otro Departamento y con el mismo horario.

En otro Departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Artículo 109. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 110. *Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 111. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

TÍTULO QUINTO

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 112. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

1. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de la Comisión Paritaria de la empresa.

Mediación.

Arbitraje.

2. Intervención previa de la Comisión Paritaria de la empresa.

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida en los artículos 64 y 65 del convenio colectivo. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Se acuerda expresamente adherirse al «Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales» vigente, estableciendo su eficacia directa en Exolum Aviation, SA

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en Exolum Aviation, SA, que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 (intervención previa de la Comisión Paritaria del convenio).

4. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASAC.

Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un carácter marcadamente individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas.

5. Procedimientos.

Agotados el trámite previo de resolución fijado en el apartado 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el apartado 4 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las tres instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje, y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

6. La Mediación.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el periodo de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

7. Procedimiento de mediación.

Cualquiera de las partes una vez agotado el trámite fijado en el apartado 2, iniciará el procedimiento proponiendo mediador entre los expertos que figuren en las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La designación de mediador recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de mediadores del SIMA. De no llegarse a un acuerdo, actuarán como mediadores los propuestos por cada una de las partes.

La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

8. Finalización del procedimiento.

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.

Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo, dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

9. El procedimiento de arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y acordar su aplicación corresponderá a las partes en conflicto, que lo decidirán de mutuo acuerdo.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros del SIMA. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo.

En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos, y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

10. Finalización del procedimiento.

El procedimiento finalizará en uno de los siguientes resultados:

– Emisión del laudo arbitral. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción por ambas partes. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva, contradiga normas constitucionales o legales, o se dicte fuera del plazo establecido al efecto por las partes.

El laudo arbitral tiene los efectos del convenio colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

– Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Disposición adicional primera. *Comisión de Bienestar Social.*

Creada con el fin de desarrollar y promocionar actividades sociales, actuará con arreglo a las siguientes normas:

1.^a La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar de la persona trabajadora y su entorno humano.

2.^a La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Consideración de los casos de Incapacidad Temporal, en que concurren situaciones económicas carenciales.

b) Consideración de los costos de las matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios, realizados por las personas trabajadoras de la Compañía, cuando dichos costes rebasen la cuantía de la ayuda fijada para ayuda por estudios.

c) Actuación sobre las necesidades excepcionales de las personas trabajadoras cuando no concorra lo que para la concesión de anticipos reglamentarios se señala en el convenio.

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con discapacidad, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 99, apartado c) del convenio.

e) Administración del fondo especial destinado a atender situaciones derivadas de la drogadicción.

f) Adopción de las medidas adecuadas a la ayuda para hijos de personas trabajadoras que han sido trasladados en condiciones de pactado, forzoso o por expediente laboral.

Se tendrá en cuenta a este respecto, los estudios que realicen los hijos y las condiciones de mantenimiento de los mismos en la nueva localidad.

3.^a La Comisión de Bienestar Social estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la Dirección de la Compañía; uno de estos dos miembros ejercerá las funciones de Presidencia de la Comisión.

Los otros dos miembros serán designados por las Secciones Sindicales, siendo los gastos que originen dichos Delegados a cargo de las respectivas Secciones Sindicales; uno de ellos actuará como Secretario.

La Comisión de Bienestar Social celebrará reuniones ordinarias con periodicidad bimestral.

4.^a Los acuerdos de la Comisión de Bienestar Social, en relación con los temas anteriormente señalados, tendrán la consideración de ejecutivos, siempre que exista un Presupuesto anual aprobado por la Dirección de la Compañía.

Disposición adicional segunda. *Vestuario.*

Las prendas de vestuario se entregarán en una sola vez al año y dentro del primer trimestre.

Disposición adicional tercera. *Garantía de empleo en caso de retirada del permiso de conducir o pérdida de la autorización para conducir vehículos con mercancías peligrosas por sanción administrativo o resolución judicial.*

Los Oficiales Cualificados y los Técnicos Ayudantes tendrán las siguientes garantías en los supuestos de retirada de permiso de conducir por sanción administrativa o resolución judicial, reconocidas en anteriores convenios colectivos de empresa.

1. Si es temporal: el Oficial Cualificado o Técnico Ayudante desempeñará otro puesto de trabajo en su misma dependencia o en otra próxima que no le suponga cambio de domicilio.

2. Si es definitiva: el Oficial Cualificado o Técnico Ayudante ocupará otro puesto de trabajo en cualquier Centro de Exolum Aviation, SA, o Exolum Corporation, SA, donde exista vacante, suspendiéndosele de empleo y sueldo si la sanción va acompañada de privación de libertad.

Disposición adicional cuarta. *Aportaciones al plan de pensiones.*

A) Aportación Ordinaria.

La aportación del Promotor al Plan de Pensiones será de un 3,5% del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y los complementos de antigüedad. El salario computable incluirá, a partir de la firma del convenio, los complementos de turnicidad, plus de relevo y de PMER.

El porcentaje de aportación de la persona trabajadora será el 0,5% de su salario computable y del 1% a partir de los 45 años.

B) Aportación Extraordinaria.

La empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de las personas trabajadoras con relación laboral en la empresa a partir del 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la

edad de cada persona trabajadora a 30 de junio de cada año, se indican en el anexo 1.A.2 para el año 2025.

Los citados valores se actualizarán y revisarán para años sucesivos, de conformidad con los criterios fijados en los artículos 77 y 78, y se actualizarán en años posteriores según convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 78, se destinará a aportación de ahorro del partícipe.

Esta aportación se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Disposición adicional quinta. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los Organismos competentes alterasen de manera sustancial o dejaran sin efecto alguna de las condiciones establecidas en los artículos, disposiciones o anexos, que se citan más abajo, el convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Se consideran expresamente vinculados a la totalidad, por suponer su alteración la ruptura del equilibrio negocial alcanzado en el presente convenio colectivo, los siguientes:

Del título primero «Ordenación Laboral», los capítulos segundo, quinto, octavo y undécimo.

Del Título Tercero «Régimen de Retribuciones», el capítulo segundo.

Y la disposición transitoria cuarta.

Disposición adicional sexta. *Recolocación de personal.*

I. El personal de Exolum Corporation ingresado con anterioridad al 1 de agosto de 1997, que pase a la filial de Aviación, y que resulte excedente tendrá derecho a ocupar alguno de los puestos vacantes de Exolum Corporation, SA, de su mismo grupo profesional o equivalente.

Cuando el nuevo puesto de trabajo implique movilidad geográfica (traslado o cambio de destino) se aplicará la normativa y compensaciones establecidas en el Convenio de Exolum Aviation, SA.

II. Se reconoce al personal fijo de Exolum Corporation, SA ingresado con anterioridad al 1 de agosto de 1997, que pase a la filial de Aviación, el derecho a ser recolocado en Exolum Corporation, SA, o en cualquier otra empresa participada mayoritariamente por Exolum, si se produce un supuesto de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad autónoma de producción, con cambio de empresario, que afecte a la persona trabajadora en cuestión o si Exolum Corporation, SA dejara de tener participación mayoritaria en la filial de Aviación.

En tales supuestos, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a optar por incorporarse a la nueva empresa o ser recolocado en alguna de las indicadas en el párrafo anterior, en puesto de trabajo de su propio grupo profesional o equivalente, que ha de elegir y ocupar entre los que se encontraran vacantes, aunque implique cambio de domicilio. A estos efectos, se considerarán vacantes aquellos puestos de trabajo de Exolum Aviation, SA, cubiertos durante más de 7 meses al año por fijos discontinuos o personas trabajadoras temporales no interinas.

Si como consecuencia de alguna de las anteriores situaciones se produce la desaparición de un centro de trabajo de Exolum Aviation, SA, las personas trabajadoras afectadas serían integrados en otro centro de trabajo de Exolum Aviation, SA, Exolum Corporation, SA o empresa participada mayoritariamente por ésta, a determinar por la Dirección, aunque no existiera vacante.

Cuando el nuevo puesto de trabajo implique movilidad geográfica (traslado o cambio de destino) se aplicarán las compensaciones establecidas en el Convenio de Exolum Aviation, SA.

III. En cualquiera de los anteriores supuestos la persona trabajadora afectada podrá optar por extinguir la relación laboral percibiendo las indemnizaciones establecidas en el sistema de bajas incentivadas vigente en tal momento.

Disposición adicional séptima. *Creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

De conformidad con lo previsto en el número 3, párrafo segundo del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan el mantenimiento del sistema de Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las competencias y facultades que se acuerden.

Teniendo en cuenta lo anterior, se efectuarán las modificaciones que procedan en el título cuarto del presente convenio colectivo.

Disposición adicional octava. *Cobertura de riesgos del personal con fecha de ingreso posterior a 31 de julio de 1997.*

Durante el periodo de tiempo que el citado personal mantenga vigente su relación con la Compañía y hasta tanto no reúna los requisitos exigidos en el «Reglamento del Plan de Pensiones de Exolum Aviation SA», para poder adquirir la condición de partícipe, la empresa contratará un seguro para que, a través del mismo, se les garantice un capital para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, así como para el supuesto de incapacidad permanente total, reconocidos por los organismos competentes de la Seguridad Social y condicionadas las prestaciones por incapacidad a la baja del interesado en la empresa, conforme a lo que se establezca para cada año en la Comisión de Seguimiento del Plan de Pensiones.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de cobertura de vacantes.*

En relación con lo regulado en los artículos 41 y 46 del convenio colectivo en materia de solicitudes de traslado o cambio de destino voluntarios, llegado el 1 de julio de 2026, se mantendrán las solicitudes formuladas con anterioridad a la fecha de firma del presente convenio, respetándose a efectos de la aplicación del orden de prelación regulado en el artículo 46, si bien no serán efectivas y exigibles en tanto que no se cumplan las condiciones reguladas en el propio artículo 46 y concretamente el requisito de cumplimiento de dos años desde la fecha de ingreso en Exolum Aviation. A tal efecto, una vez se cumpla dicho requisito, las solicitudes serán automáticamente incluidas en el libro de traslados en el orden que corresponda conforme la fecha de realización de la solicitud.

Entre la fecha de firma del convenio colectivo y el 30 de junio de 2026 no se podrán realizar nuevas solicitudes de traslado ni cambio de destino voluntarios.

Con fecha 1 de julio de 2026 se suprimirán todas las solicitudes de traslado voluntario de carácter no preferente, y las solicitudes de traslado voluntario de carácter preferente, pasarán a ser las únicas solicitudes de traslado voluntario a todos los efectos.

Disposición transitoria segunda. *Cobertura de vacantes.*

En los supuestos que haya personal excedente funcional con nivel o subnivel retributivo superior o equivalente a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en los procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas, siendo opción de la persona trabajadora el mantenimiento de sus condiciones económicas y grupo de cotización a la Seguridad Social en el puesto de trabajo anterior o el ajustarlas al nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado.

Disposición transitoria tercera. *(Sin contenido)*.

Disposición transitoria cuarta. *Personal de Exolum Aviation procedente de Exolum Corporation, SA.*

Se mantienen para las personas trabajadoras de Exolum Aviation que habían pertenecido anteriormente a la plantilla de Exolum Corporation, SA, las siguientes condiciones estipuladas en anteriores convenios colectivos de empresa:

1. Excedencia Voluntaria.

El derecho a solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria con las siguientes condiciones y plazos:

Los ingresados en dicha Compañía con posterioridad al 1 de mayo de 1972, podrán solicitarla por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

Los que hubiesen ingresado en Exolum Corporation, SA, con anterioridad a dicha fecha la podrán solicitar por tiempo ilimitado, igualmente no inferior a un año.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del período de excedencia, en el caso de quienes lo tengan limitado, perdiendo el derecho al reingreso quienes así no lo hagan. El reingreso se llevará a efecto previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del convenio.

Si solicitado el reingreso no existiese vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el interesado podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien, incorporarse en una de las de su misma categoría en otra localidad.

El interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que poseía en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en el grupo profesional y nivel, encuadrándose en el Escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

2. Garantía de empleo en caso de retirada del permiso de conducir o pérdida de la autorización para conducir vehículos con mercancías peligrosas por incapacidad física, incapacidad permanente y prohibición de las Autoridades Aeroportuarias de acceso al recinto aeroportuario.

1. Retirada del permiso de conducir por incapacidad física.

1.1 Si la incapacidad física es transitoria y, lógicamente, no fuese acompañada de baja médica, pero sí de prescripción facultativa, se le ocupará en su misma dependencia, en el puesto de trabajo que más se acomode a la situación en que se encuentre durante un período no superior a seis meses, siempre que la plantilla y las necesidades del servicio lo permitan.

Superada la incapacidad física transitoria, y previas las pruebas de aptitud que demuestren su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo habitual, se le reintegrará al mismo.

Si la plantilla y las necesidades del servicio no permiten la permanencia en el mismo centro, o si la incapacidad física excede de seis meses, el Oficial Cualificado o Técnico Ayudante pasará a ocupar el puesto de trabajo que más interese a la Compañía en una dependencia de Exolum Aviation, SA, o Exolum Corporation, SA, dentro de la Zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Santander, Jerez, San Javier o Santiago en cuyo caso podrá ser destinado a otra Instalación que suponga cambio de domicilio.

I.2 Si la incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de vehículos, se le incorporará a otro puesto de trabajo para la que sea más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico y psíquico, en una dependencia de Exolum Aviation, SA, o Exolum Corporation, SA, dentro de la zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Santander, Jerez, San Javier o Santiago, en cuyo caso podrá ser destinado a un nuevo Centro que le suponga cambio de domicilio.

II. En caso de que existiera disposición de las autoridades aeroportuarias que prohíba el acceso al recinto aeroportuario a un Oficial Cualificado o Técnico Ayudante, éste pasará a ocupar el puesto de trabajo que más interese a la Compañía en una dependencia de Exolum Aviation, SA, o de Exolum Corporation, SA, de la zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a su cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Santander, Jerez, San Javier o Santiago, en cuyo caso pasará, en iguales condiciones, a alguna de las dependencias de la región a la que pertenezca.

III. Si la retirada afecta, a la autorización especial para conducir vehículos con mercancías peligrosas, en caso de que se disponga de ella, se tratará de igual forma que la retirada del permiso de conducir, sin otra salvedad que, en los casos que proceda, la reincorporación al puesto de trabajo habitual exigirá la previa superación de las correspondientes pruebas para la recuperación de la autorización especial.

3. Aportaciones al Plan de Pensiones.

I. Aportación Ordinaria.

1. La Compañía realizará al Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 216,87 euros durante 2025, por persona trabajadora fija de plantilla nacida con posterioridad al 31 de diciembre de 1937 y hasta que el mismo cause baja en la empresa.

2. Los citados valores se revisarán, de conformidad con los criterios fijados en el artículo 78 y se actualizarán según convenio.

II. Aportación extraordinaria consolidada para los años 2021 y siguientes.

A partir de 1 de enero de 2001, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de las personas trabajadoras con relación laboral en la empresa anterior a 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la edad de cada persona trabajadora a 30 de junio de cada año, se indican en el los anexo 1.A.2 para el año 2025.

Los citados valores se revisarán, de conformidad con los criterios fijados en el artículo 78 y se actualizarán según convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 78, se destinará a aportación de ahorro del partícipe.

Para los partícipes en activo del Plan de Pensiones de empleo por encima de la edad máxima contemplada en la tabla, la compañía realizará una aportación extraordinaria equivalente al valor de la prima solicitada por la entidad aseguradora para el aseguramiento de los capitales establecidos en el reglamento.

Esta aportación se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Disposición transitoria quinta. *(Sin contenido).*

Disposición transitoria sexta. *Garantía de empleo.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de las personas trabajadoras las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la disposición adicional sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a fecha 24 de julio de 2007, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Para el resto de personal, las medidas de adecuación de empleo, incluidas las de extinción de contratos que, en su caso, pudiera adoptar la empresa para afrontar situaciones de pérdida de actividad por la no renovación de las actuales concesiones o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo, se llevarán a efecto conforme a lo previsto en la legislación vigente.

ANEXO N.º 1

Tabla de salarios base y complementos de convenio

(Euros en jornada completa)

ANEXO 1.A.1

Tablas salariales Convenio Exolum Aviation Provisionales, año 2025 (euros)

Nivel/subnivel	Salario base/año	Salario base/mes
1	66.367,34	4.424,49
2	59.008,73	3.933,92
3	54.037,75	3.602,52
4	49.140,62	3.276,04
5 B	46.355,14	3.090,34
5 A	45.432,81	3.028,85
5	44.291,78	2.952,79
6 B	44.147,14	2.943,14
6:00 AM	41.960,90	2.797,39
6	40.770,70	2.718,05
7 E	40.422,67	2.694,84
7 D	39.753,57	2.650,24
7 C	39.673,66	2.644,91
7 B	39.158,99	2.610,60
7 A	38.835,91	2.589,06

Nivel/subnivel	Salario base/año	Salario base/mes
7	37.515,48	2.501,03
8 D	36.628,10	2.441,87
8 C	36.288,09	2.419,21
8 B	36.034,42	2.402,29
8 A	35.280,09	2.352,01
8	34.094,53	2.272,97
9 A	33.650,15	2.243,34
9	32.154,66	2.143,64
10 A	31.052,95	2.070,20
10	29.358,51	1.957,23
11	27.281,51	1.818,77
12 A	25.723,96	1.714,93
12	23.430,93	1.562,06
13	22.164,82	1.477,65

Nivel/subnivel	Nocturnidad horas	H. Extra tipo A	H. Extra tipo B
1	1,43	40,01	45,68
2	1,43	35,55	40,61
3	1,43	32,56	37,18
4	1,43	29,63	33,82
5	1,43	26,68	30,49
6	1,43	24,55	28,05
7	1,43	23,8	27,19
8 D	1,43	22,57	25,75
8 B	1,43	22,57	25,75
8	1,43	21,47	24,53
9	1,43	20,27	23,14
10	1,43	19,8	22,65
11	1,43	18,43	21,07
12	1,43	15,06	17,23
13	1,43	15,06	17,23

Anexo 1.A.2

Tablas salariales Convenio Exolum Aviation Provisionales, año 2025 (euros)

Edad	euros/año	Edad	euros/año
Hasta 25	117,42	45	274,88
26	117,96	46	293,27
27	118,44	47	311,31
28	118,98	48	336,18
29	119,47	49	345,05
30	120,01	50	373,49
31	120,57	51	404,62
32	121,58	52	442,2
33	123,27	53	457,3
34	125,76	54	495,43
35	129,01	55	731,63
36	129,99	56	781,18
37	131,02	57	817,91
38	137,78	58	868,52
39	144,37	59	930,65
40	160,44	60	984,69
41	166,19	61	1.062,50
42	171,07	62	1.104,43
43	179,76	63	1.206,11
44	197,77	64	1.225,82

EXOLUM AVIATION, SA

Niveles/ subnivel	Salario base anual 2025	Técnico superior	Técnico medio	Técnico ayudante	Administrativo	Oficial cualificado	Operario
1	66.367,34	DESARROLLO 4.					
2	59.008,73	DESARROLLO 3.					
3	54.037,75	DESARROLLO 2.					
4	49.140,62	DESARROLLO 1.	DESARROLLO 3.				
5B	46.355,14			DESARROLLO 3C.			
5A	45.432,81		DESARROLLO 2 A.				
5	44.291,78	BASICO.	DESARROLLO 2.				
6B	44.147,14			DESARROLLO 3B.			
6A	41.960,90			DESARROLLO 3A.			
6	40.770,70	ENTRADA.	DESARROLLO 1.	DESARROLLO 3.	DESARROLLO 4.		
7E	40.422,67			DESARROLLO 2D.			

Niveles/ subnivel	Salario base anual 2025	Técnico superior	Técnico medio	Técnico ayudante	Administrativo	Oficial cualificado	Operario
7D	39.753,57			DESARROLLO 2C.			
7C	39.673,66				DESARROLLO 3A.		
7B	39.158,99			DESARROLLO 2B.			
7A	38.835,91			DESARROLLO 2A.			
7	37.515,48		BÁSICO.	DESARROLLO 2.	DESARROLLO 3.		
8D	36.628,10			DESARROLLO 1D.			
8C	36.288,09			DESARROLLO 1C.			
8B	36.034,42			DESARROLLO 1B.			
8A	35.280,09			DESARROLLO 1A.			
8	34.094,53					DESARROLLO 3.	
9A	33.650,15				DESARROLLO 2A.		
9	32.154,66		ENTRADA.	DESARROLLO 1.	DESARROLLO 2.	DESARROLLO 2.	
10A	31.052,95					DESARROLLO 1 A.	
10	29.358,51			BÁSICO.	DESARROLLO 1.	DESARROLLO 1.	
11	27.281,51			ENTRADA.	BÁSICO.	BÁSICO.	DESARROLLO 1.
12A	25.723,96					ENTRADA A.	
12	23.430,93				ENTRADA.	ENTRADA.	BÁSICO.
13	22.164,82						ENTRADA.

	Niveles de Entrada y Básico.
	Niveles de Desarrollo.
	Niveles a extinguir.

ANEXO N.º 3**Ordenación Funcional***Puestos de mando y especial responsabilidad*

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del convenio, se establecen los siguientes tipos de puestos de mando y especial responsabilidad (PMER) con los niveles de complemento especial susceptibles de asignación cada caso:

Jefaturas Unidades Orgánicas y Responsables Técnicos Exolum Aviation (Niveles I a III).

Técnicos Explotación Instalación Aeroportuaria (Niveles III a V).

Jefaturas de Operaciones de Aeropuerto (Niveles III a V).

Supervisores de Aeropuerto (Niveles V a VII).

ANEXO N.º 4

Recibo de salarios

Nombre de la empresa				Apellidos y Nombre			
Centro de Trabajo							
Domicilio							
C.I.F.		C.C Seguridad Social					
Entidad A.T./F.P.		Unidad Organizativa		Periodo de liquidación		Total días	
Código	Concepto			Unidad/Base	Valor/Percent.	Devengo	Retención
Líquido a percibir				Totales		Devengos	
Entrega a cuenta mes siguiente(*)				Mensuales		Pagos	
Líquido a Transferir						Retenciones	
Domiciliación del cobro						Líquido mensual	
						Devolución entrega a cuenta	
						Líquido a percibir	
Determinación "bases de cotización" a la Seguridad Social							
Remun.comp.CCom.		Prorrata	Rem.com.AT/EP/Ot.	A.Cot.Cont.Com	B.Cot.AT/EP/Ot	B.Cot.Hor.Extr.	Acum.Seg.Soc.
Determinación cotización a la Seguridad Social Empresa							
Conting.Comune		Desempleo	FP	FOGASA	HE Estruct.	HE Fuer.May	IT
Determinación I.R.P.F.				Dietas exentas		1.Vacaciones / 2.Descansos Anter. Gener. Disfrut.Saldo	
Periodo	Remuneraciones sujetas		Rendimientos especie				
	Base		Retención Valoración Ingr.cuenta				
Mes							
Acum.							
Préstamos				Plan de pensiones			
Tipo Importe Plazos			Pendiente Capital Plazos		Acumulados Principal Intereses		Salario computable
							Aportaciones acumuladas
							Mes
							Ahorro part.
							Ahorro prom.
							Riesgo
Firma y sello de la Empresa				Recibí N.I.F. / D.N.I.		Num. Afiliación	
						G.Cot.	
						Num. Matri	
				Categoría /Grupo Profesional		Nivel	
						Código	
				Fecha antigüedad		T.Contr.	
						Fecha ingreso	

* Estos importes no suponen la existencia de anticipo sobre haberes o préstamos.

ANEXO N.º 5

Incorporación del plan y protocolo LGTBI

1. Las partes firmantes de este convenio colectivo ratifican en su integridad el Plan de medidas para la igualdad y no discriminación, y el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI en Exolum Aviation, que fue debidamente negociado, y acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en fecha 17 de diciembre de 2025.

2. Dicho Plan y Protocolo se consideran parte integrante, indivisible y con contenido normativo del presente convenio colectivo, ostentando su misma fuerza vinculante y eficacia jurídica para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación.

3. A efectos de garantizar su plena publicidad, conocimiento general y seguridad jurídica, el texto íntegro y firmado del mencionado Plan y Protocolo se deposita y registra ante la autoridad laboral competente de forma conjunta e inseparable con el presente convenio colectivo, del cual forma parte a todos los efectos legales.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Introducción

De conformidad con la legislación vigente:

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Exolum y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) de Exolum, firman el presente Protocolo como parte de su política integral de respeto y garantía de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género (en adelante el Protocolo), con objeto de establecer un marco regulador que resulte útil para prevenir en el ámbito laboral las posibles conductas de acoso en el trabajo.

El Protocolo canalizará y resolverá las denuncias relativas al acoso, con las debidas garantías de confidencialidad y protección de todos los intervinientes, con el firme propósito de procurar un compromiso activo con la creación de entornos inclusivos que permitan a las personas trabajadoras tener un comportamiento ético, profesional y responsable de toda la plantilla, de acuerdo con el Código de Conducta de Exolum.

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral. Así mismo el Tribunal Constitucional ha considerado incluir en el artículo 14 de la Constitución Española la protección frente a los comportamientos que resulten discriminatorios contra las personas transexuales o que estén apoyados en circunstancias relacionadas con la expresión de género. El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad,

incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, y específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI+– a no sufrir discriminaciones ni violencias.

Por su parte, el artículo 15.1 de La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad relativa y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ establece que: «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras».

El acoso sexual, por razón de sexo, razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género son conductas inaceptables en el Grupo Exolum. Por ello, y en línea con los valores de nuestro Código de Conducta, la Compañía se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa con la Empresa en el ámbito laboral sean o no personas empleadas, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, con un trato cortés y digno, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad y a la integridad de las personas, sean principios fundamentales que se respeten en todo momento. Asimismo, se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctoras y disciplinarias necesarias para la protección de las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Quien considere vulnerados estos derechos, podrá solicitar la protección del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones legales que le correspondan.

2. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Protocolo regirá para la totalidad de las personas que presten servicios en cualquier modalidad en el Grupo Exolum.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta se ponga en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo o que la persona se vea perjudicada en sus condiciones o entorno de trabajo.

La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia. Este Protocolo se aplicará a todos los espacios físicos y virtuales relacionados con la actividad laboral, así como personas internas y externas que interactúan en el contexto laboral. El contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento, y tendrá la misma vigencia que el convenio del que forma parte, en tanto que la normativa legal o convencional o la experiencia de su aplicación no obliguen o aconsejen su modificación.

3. Objetivos

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

4. Conceptos y Definiciones

Cualquier conducta verbal, física o digital no deseada que cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o perturbador si dicha conducta se basa en la discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género de la persona afectada.

Son tres las modalidades en las que se puede presentar:

- i. Descendente: La persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- ii. Horizontal: Entre personas del mismo nivel jerárquico.
- iii. Ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Discriminación LGTBI+: Cualquier trato desigual que tenga por objeto o efecto menoscabar derechos, oportunidades o condiciones laborales por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

5. Procedimiento de actuación

5.1 Garantías que acompañarán al procedimiento.

El Protocolo se adecuará a los principios básicos rectores del procedimiento, a los que deberán atenerse todas las personas que participan en el mismo.

Rapidez. Procedimiento ágil, sin demoras injustificadas e indebidas en su tramitación.

Confidencialidad. Protección al honor, a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas.

Protección. De la persona presuntamente acosada como de su entorno en cuanto a su seguridad, salud y condiciones laborales. Del mismo modo que debe garantizarse la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Objetividad. Del procedimiento mediante la investigación profesional, exhaustiva y rigurosa de los hechos persona denunciadas y el tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Podrán concretarse medidas para evitar la reiteración del acoso en coordinación con la víctima.

Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas y que colaboren en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación y denuncia de estas situaciones de acoso.

Colaboración: cualquier persona que sea citada en el transcurso del procedimiento tiene el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Derecho a la información: todas las personas implicadas tienen derecho a estar informados de sus derechos y deberes en el proceso, según las características de la participación, protegiendo la confidencialidad de la información denunciada.

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

En estos casos de acoso se aplicarán las reglas relativa a la carga de la prueba según el artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

5.2 Fases de resolución de las denuncias.

1) Inicio del proceso:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación mediante los siguientes cauces:

- a) A través del Compliance (Buzón del Código de Conducta).
- b) A través de Global People.
- c) A través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- d) A través de la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+ (Buzón de Igualdad).

Quien reciba la denuncia, en todo caso, e independientemente del canal a través del cual se presente la denuncia, dará traslado del contenido de la misma a Global People y al Departamento de Compliance para que inicien de forma inmediata el procedimiento del Protocolo, confirmando a la persona denunciante la recepción de la denuncia y el inicio del procedimiento.

La persona que precise presentar una reclamación motivada por una situación de acoso deberá hacerlo por escrito o de forma verbal siempre y cuando la persona ante quien se denuncia recoja por escrito la declaración y esta sea firmada por la persona denunciante. (ver anexo con modelo de denuncia).

Para las denuncias que se formulen, se deberá rellenar el formulario anexo I, con independencia de que se pueda utilizar cualquier otra forma para la denuncia de los hechos.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.

Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

2) Comisión instructora:

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora.

La investigación se llevará a cabo por una persona designada como responsable por Global People, salvo que exista conflicto, en cuyo caso se designará por el Global Compliance & Data Protection Lead. Esta persona contará con la asistencia de una persona designada por la RLPT durante toda la investigación. Ninguna de las personas responsables de la investigación tendrá relación de parentesco, superioridad o subordinación respecto de la persona denunciante o persona denunciada.

Una vez nombradas las personas que llevarán a cabo la investigación se comunicará a la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+, quien asignará un número de expediente, con el fin de poder respetar la confidencialidad del mismo y será comunicado a los investigadores.

Cuando la denuncia pueda constituir una infracción penal, una infracción administrativa grave o muy grave, una infracción laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo o una infracción del Derecho Europeo se aplicará de manera complementaria lo establecido en la Política y Procedimiento del Canal de Denuncias.

3) Funciones de la Comisión Instructora:

1. Recibir la denuncia de acoso.
2. Llevar a cabo la investigación de la denuncia de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
3. Elaborar un informe de conclusiones.
4. En el caso de que se detecte que la denuncia no corresponde la aplicación de este Protocolo, sino correspondiente a acoso sexual o laboral, se tratará la denuncia como tal y se tomarán las medidas correspondientes.

4) Medidas cautelares:

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

5) Desarrollo de la Investigación:

Global People, y/o, en su caso el Departamento de Compliance cuando la denuncia se haya formulado a través del Canal de Denuncias, remitirán a los responsables de la investigación la denuncia junto con la información o documentación disponible sobre el caso, poniéndose así en marcha la investigación con la mayor inmediatez posible.

6) Procedimiento:

Una vez iniciado el procedimiento tras la oportuna denuncia, la Comisión Instructora se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada.

Las entrevistas se realizarán de forma presencial, salvo que los entrevistados soliciten expresamente que sea vía telemática.

Junto a las entrevistas a la persona denunciante y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas presenciales o telemáticas u otras pruebas que se estimen necesarias durante la investigación, con el fin de esclarecer los hechos.

7) Finalización:

La Investigación concluirá con un informe final por parte de la persona responsable de la investigación y deberá ser presentada en un plazo máximo de 90 días naturales, tratando siempre de realizar la investigación en el menor plazo posible, a contar desde el día siguiente a la presentación de la denuncia. Si por razones justificadas, no se pudiera terminar la investigación y se debiera prorrogar, dicha prórroga será comunicada a las partes y no podrá tener una duración superior a 30 días naturales.

La investigación podrá suspenderse si uno de los implicados, persona denunciante o persona denunciada, estuviera de baja por IT y no se pudiera llevar a cabo la investigación al no poder contactar con la persona, salvo que la persona denunciante sea la que se encuentra en situación de IT y solicite que se continúe con la investigación.

Se mantendrá informado a las partes sobre el transcurso (fases) de la investigación.

El investigador nombrado por la representación social trasladará sus conclusiones al responsable de la investigación, quien incluirá en el informe final las conclusiones contrastadas que considere oportunas.

Las conclusiones deberán contener:

- 1) Antecedentes.
- 2) Resumen de diligencias (testimonios, documentación, prueba).
- 3) Valoración final.
- 4) Resolución.
- 5) Medidas propuestas, en su caso.
- 8) Resolución.

Una vez concluido, se elevará el informe final a Global People, quien a su vez dará traslado del mismo a Asesoría Jurídica, con el fin de adoptar la resolución y/o las medidas correspondientes:

A) Si se constata la existencia de acoso, se ordenará la apertura de expediente disciplinario inmediatamente y se adoptarán las medidas oportunas para evitar que continúe dicho acoso.

B) Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, mediante un informe en dicho sentido.

C) Si se demuestra que la denuncia es falsa, se podrán tomar las medidas disciplinarias oportunas.

Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora trasladará la resolución de la investigación sobre el presunto acoso investigado a Global People, a la persona denunciante y a la persona denunciada.

La resolución deberá incluir la siguiente información:

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Medidas propuestas en su caso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Si se determina la existencia de acoso la Dirección de Global People adoptará las medidas disciplinarias que correspondan, y se comunicará la resolución de la investigación y las medidas propuestas en su caso, a la persona denunciante y persona denunciada, a la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+, y a Compliance.

Si no se determina la existencia de acoso se archivará el expediente y será comunicado a la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+, a Compliance y a la persona denunciada y persona denunciante.

6. Protección e indemnidad

La Comisión velará porque las personas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una denuncia en materia de acoso, las que presten asistencia en cualquier fase del proceso con arreglo al presente Protocolo, o la personas denunciadas, no sean objeto de intimidación, discriminación o represalias.

Se adoptarán medidas preventivas para proteger la salud, seguridad y entorno de la víctima.

Por otra parte, las denuncias o declaraciones que se demuestren malintencionadas, realizadas con falsedad o de forma dolosa, podrán ser constitutivas de falta laboral y consiguientes actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que pudieran corresponder en derecho.

7. Política de comunicación y formación

Exolum se compromete a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y de sus representantes en los centros de trabajo, mediante acciones de:

Información y sensibilización de la plantilla, a través de una campaña explicativa para difundir el presente Protocolo y enseñar a identificar las diferentes situaciones de acoso.

Esta campaña informará sobre los derechos que asisten a las personas implicadas y los procedimientos que cuentan para la denuncia de las situaciones.

El Plan de Acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información específica sobre este Protocolo.

Asimismo, el Protocolo estará a disposición de todo el personal en el portal corporativo de Exolum, incluido dentro del convenio colectivo y en el apartado de Corporativo-Ética e Integridad, subrayando el compromiso del Grupo Exolum de no tolerar ninguna situación de acoso por razón de orientación, identidad o expresión de género, fomentando de esta manera un clima en el que estas situaciones no puedan producirse.

Se prevé realizar formación dirigida especialmente a las personas con personal a su cargo con el fin de dotar de instrumentos necesarios para la gestión de las situaciones de posible acoso que se presenten y a los miembros de la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+ y a la Comisión Paritaria.

Por otra parte, se informará a las empresas contratadas por Exolum que desarrollen su actividad en centros de trabajo de la Compañía, que la Empresa dispone de un Protocolo de prevención del acoso sexual o razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

8. Otras disposiciones

8.1 Derecho de intimidad, deber de sigilo y protección de datos.

Todas las personas que intervengan en este procedimiento de acoso, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo. La transgresión de esta obligación será sancionable.

En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose en todo caso cualquier identificación de las personas implicadas.

Se dará cumplimiento a lo regulado en la Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

8.2 Seguimiento e interpretación del Protocolo.

El seguimiento estadístico de las denuncias de acoso se realizará a través de La Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+ y la Comisión Paritaria del Convenio, para reservar la debida confidencialidad.

La Comisión Paritaria del Convenio, delegará en la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI+ las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento LGTBI+ que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso.
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.

Asimismo, se dará traslado, de información estadística relacionada con los incidentes de acoso en el ámbito de la empresa al Global Compliance & Data Protection Lead de la Compañía y del resultado de cada uno de los expedientes.

8.3 Derechos del persona denunciante.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal correspondiente.

8.4 Medidas de Prevención del Acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se han contemplado en el Plan LGTBI+ una serie de medidas, que se llevarán a cabo durante la vigencia del Plan.

ANEXO I

Modelo de queja o denuncia de acoso LGTBI Exolum

I. Persona que informa de los hechos:

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Centro de Trabajo:

Datos de contacto:

III. Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa en caso de que no sea Exolum:

IV. Descripción de los hechos:

Incluir un relato de los hechos persona denunciada, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

Relato:

Una descripción cronológica y detallada de los hechos: desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.

V. Testigos y/o pruebas:

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

1.

2.

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del Protocolo de Exolum.

ANEXO II

Declaración del instructor e investigador

[Nombre_Persona_Instructora/Investigador], con NIF _____, habiendo sido designado por [nombre_empresa] para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato de cualquier otra expresión de género e identidad sexual.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por [nombre_empresa] de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firma:

[Nombre_persona_instructora/investigador).

PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+

Quiénes somos.

La compañía nace en España en el año 1927 bajo la denominación de Campsa (Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos), con el propósito de gestionar diversas actividades vinculadas al sector petrolero sobre las cuales el Estado ostentaba un régimen de monopolio. Entre dichas actividades se encontraban el almacenamiento, la distribución y la comercialización al por menor de productos petrolíferos.

En 1992, en el contexto de la liberalización progresiva del sector de los hidrocarburos, CAMPSA fue objeto de una profunda reestructuración que dio lugar a la creación de la Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH). Esta nueva entidad asumió las funciones de transporte y almacenamiento de productos petrolíferos, marcando el inicio de una etapa de modernización y expansión.

Cinco años más tarde, en 1997, se constituyó la filial CLH Aviación, especializada en el suministro de combustibles para aeronaves. Esta división impulsó un sólido proceso de internacionalización que ha permitido a la compañía operar en un número creciente de aeropuertos, tanto en territorio español como en ubicaciones estratégicas de Europa y América.

En 2021, como parte de su estrategia de crecimiento, innovación y posicionamiento global, la compañía adoptó la marca Exolum. En la actualidad, Exolum Aviation se ha consolidado como un operador de referencia en el sector del repostaje de aeronaves, destacando por un modelo de negocio centrado en la excelencia operativa, la seguridad y la calidad del servicio al cliente.

Asimismo, la compañía lidera iniciativas orientadas a facilitar la transición energética en el ámbito del transporte aéreo, promoviendo el uso de combustibles sostenibles de aviación (SAF). Su compromiso con la digitalización, la sostenibilidad y la igualdad de

oportunidades se traduce en acciones concretas que contribuyen a la descarbonización del sector y al desarrollo de un entorno laboral inclusivo, en sintonía con las demandas del mercado y de la sociedad contemporánea.

Los objetivos empresariales, a parte de los propios del negocio, de crecimiento y de resultados, resulta igualmente esencial integrar metas vinculadas a criterios ESG, tales como la seguridad de las personas y de las operaciones, la reducción de emisiones y la ciberseguridad. En el corto plazo, se incorporarán asimismo objetivos específicos en el ámbito de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

El propósito de la empresa es contribuir al progreso de una sociedad sostenible, desarrollando y operando infraestructuras necesarias para la movilidad y la industria del futuro.

Misión: Somos una compañía centrada en gestionar infraestructuras, empleando la última tecnología, para proporcionar a nuestros clientes las soluciones más eficientes y fiables de un modo seguro y medioambientalmente responsable.

Visión: Ser la compañía global de infraestructuras más valorada por nuestros empleados y clientes, por lo que hacemos y por cómo lo hacemos; de forma innovadora, responsable y sostenible.

Valores: Seguridad (nuestra prioridad es la seguridad y la salud de las personas, y el cuidado y la protección del entorno), liderazgo (Promovemos un liderazgo compartido que fomente el emprendimiento y nos inspire para afrontar los retos del futuro con ilusión y compromiso), innovación (Impulsamos las ideas brillantes y creamos planes de acción para abrir nuevos caminos al futuro) y confianza (creemos en las personas y en lo que hacemos, y creamos una cultura de respeto y aceptación).

La compañía tiene controles en sus procesos, un área de auditoría interna que reporta al comité de auditoría (Consejo) y está certificada en distintos sistemas de calidad.

1. Internos: Un plan anual de auditorías internas.
2. Externos: Contamos con certificados del sistema nacional de verificación de la sostenibilidad, certificados de seguridad y salud en el trabajo, del sistema de gestión de la energía, de medioambiente, de calidad, de gestión de seguridad de la información, de puertos del Estado, ENAC, I+D+i, ISCC.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se integra plenamente en la cultura empresarial de Exolum a través de nuestro Plan ESG, que forma parte de la estrategia corporativa y está alineado con nuestra misión, visión y valores.

Este plan incorpora los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y se basa en la escucha activa de los grupos de interés, asegurando que nuestras acciones generen un impacto positivo tanto interno como externo.

En concreto, nuestro Plan ESG integra los siguientes ODS:

- ODS 3: Salud y Bienestar.
- ODS 5: Igualdad de Género.
- ODS 7: Energía asequible y no contaminante.
- ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura.
- ODS 10: Reducción de las desigualdades.
- ODS 13: Acción por el clima.

Para garantizar la adecuada gobernanza y seguimiento de estos objetivos, contamos con un Comité de Seguridad y Sostenibilidad a nivel de Consejo de Administración, que supervisa los avances y los objetivos corporativos. Además, en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), disponemos de un Comité Global de DE&I que reporta directamente al Comité Ejecutivo y al Consejo, asegurando que estas prioridades estén integradas en todas las decisiones estratégicas de la compañía.

El enfoque es doble:

Internos: Existen iniciativas y objetivos concretos dirigidos a stakeholders internos, especialmente a los empleados/as. (plan ESG 2022-2026). Los accionistas, considerados como un stakeholders interno también son considerados en el proceso.

Externos: A nivel externo, se tienen en cuenta las comunidades en las que operamos, las administraciones, los clientes y los proveedores, al igual que la sociedad en general por el impacto que tiene la actividad.

Compromiso de la Dirección de la Empresa.

En Exolum se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueve la igualdad y el respeto a la diversidad, sin que el sexo, orientación, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de Exolum.

Partiendo de la premisa de que el colectivo LGTBI+ constituye un crisol de talentos y de que la ocultación de la identidad conlleva autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral, el compromiso de Exolum con el presente Plan no es solo proteger a las personas del colectivo sino también apostar por el valor estratégico de la diversidad de género en el entorno laboral, enriqueciendo y fortaleciendo a Exolum como organización que defiende la igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas las personas.

Así, Exolum manifiesta su firme compromiso con dicho principio de igualdad a los efectos de garantizar los derechos de las personas LGTBI+, desde un enfoque proactivo.

Este compromiso implica el diseño y la implementación de medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI+ en todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Exolum, aplicando en procesos que van desde la selección de personal o la formación hasta otros como la conciliación o la salud laboral, con la finalidad de crear espacios de trabajo inclusivos, favoreciendo así la integración, la igualdad y la no discriminación respecto del colectivo LGTBI+.

Asimismo, Exolum manifiesta su total rechazo frente a todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo seguro, libre de LGTBIfobia, Exolum se compromete a la elaboración de un plan concreto de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, incidiendo en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminación de toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

A estos efectos se establece un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Igualmente, Exolum asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Plan de Igualdad LGTBI+, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto por parte tanto de la plantilla como de proveedores o clientes, así como de las empresas con las que, directa o indirectamente, colabore.

Por último, Exolum se compromete a velar por el cumplimiento del presente Plan de Igualdad LGTBI+ y a facilitar los recursos necesarios para ello, y, todo ello, con la participación y consenso de la representación legal de las personas trabajadoras.

Así, el compromiso de la dirección de Exolum se materializa en el presente Plan de Igualdad LGTBI que contiene el preceptivo Protocolo de prevención de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

Marco legal.

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, se han adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI+. El Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufre este colectivo y ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ que han inspirado a muchos Estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. El artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos tales como una operación de reasignación sexual o una terapia hormonal.

En el ámbito estatal, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal incluyó, por primera vez, la discriminación por orientación sexual de la víctima como circunstancia agravante.

Por su parte, la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, equiparándolo al matrimonio entre personas de diferente sexo. Posteriormente, la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, reconoció a las personas trans mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género. A través de esta misma ley, se modificó la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, reconociendo por vez primera la doble maternidad en el seno de matrimonios entre mujeres.

De otro lado, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece en su artículo 1:

«La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.»

Y, en su artículo 2 reconoce «el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de su residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

A efectos de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, en su artículo 25 obliga a las empresas «aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias».

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ tiene por finalidad, tal y como establece en su artículo 1, «garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+), así como de sus familias».

Con este objetivo regula los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado y, específicamente, en el ámbito laboral.

Así, en el artículo 14 establece que las Administraciones públicas adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto, entre otros:

«promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta».

Y, en consonancia, el artículo 15 dispone que:

«Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente».

A raíz de la publicación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, se modifica el artículo 4.2 c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, recogiendo el siguiente tenor literal:

«En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por

razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre de 2024, establece un conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas. Este decreto desarrolla la obligación empresarial de contar con un Plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva, en línea con la citada Ley 4/2023 de 28 de febrero, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas. La norma dispone que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Así, en su anexo I, el Real Decreto 1026/2024 regula los contenidos mínimos de dichas medidas planificadas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario.

Y en su anexo II, regula la estructura y contenido mínimo del Protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+

1. Partes suscriptoras

La Comisión del Plan de Igualdad LGTBI+ de Exolum se reunió para su constitución el día 25 de septiembre del 2025.

Dicha Comisión ha sido conformada de forma paritaria:

En representación de la empresa:

Aránzazu Pérez de Madrid Utrilla. Letrado Asesor General.
Belén Martínez Bernardo. BP- People.
Montserrat Sans Vicente. Jefe I. Aeroportuaria.

Asesor:

Agnès Estay. Global DE&I Lead.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Daniel Bernal Valiente. Sección Sindical CCOO.
Jose Pedro Pardo Serrano. Sección Sindical UGT.
Angel García Sánchez. Sección Sindical CGT.

Los objetivos generales recogidos en su reglamento de funcionamiento han sido:

Garantizar el principio de Igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género como objetivo a lograr dentro de las políticas de la Empresa y en particular las referidas a la gestión de los Recursos Humanos.

Consolidar la no discriminación como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.

Impulsar la puesta en marcha de las acciones que se determinen para alcanzar la Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI+ en la empresa de forma real y efectiva.

Asimismo, sus funciones y competencias, acordadas entre las partes, se han concretado en las siguientes:

Negociación y elaboración del plan de medidas para el colectivo LGTBI+, así como del protocolo de prevención del acoso y la violencia de las personas LGTBI+.

Impulso de la implantación del plan y protocolo en la empresa.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas del plan implantadas.

Determinación de los medios materiales y humanos necesarios para la implementación de las medidas de igualdad pactadas, así como las personas y/o órganos responsables de dicha implementación.

Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.

2. Ámbito de aplicación personal

El Plan de Igualdad LGTBI+ será de aplicación general en Exolum para toda su plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras independientemente del lugar donde presten servicios, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, incluidas por tanto las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

3. Ámbito de aplicación territorial

El presente Plan de Igualdad LGTBI+ tiene ámbito estatal, resultando de aplicación a todas las personas trabajadoras de Exolum independientemente del centro de trabajo donde presten servicios dentro del ámbito estatal.

4. Ámbito de aplicación temporal

El presente Plan de Igualdad LGTBI+ tendrá una vigencia igual a la del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA, es decir hasta el 31 de diciembre de 2027.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

5. Objetivos

Generales.

El Plan de Igualdad LGTBI+ de Exolum persigue la implementación transversal del enfoque de la diversidad sexual, identidad y expresión de género en todas las actuaciones de la empresa de modo que constituya un instrumento clave y práctico para la consecución de la igualdad real y efectiva para el colectivo LGTBI+, contribuya a la visibilización y a la mejora de la calidad de vida y salud de las personas que conforman dicho colectivo y ayude de forma eficaz a prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación o violencia frente al colectivo LGTBI+.

Específicos.

1. Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+: Sensibilizar, formar y generar conciencia en la plantilla.
2. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

3. Formación obligatoria en diversidad LGTBI para toda la plantilla.
4. Acciones de visibilidad y sensibilización.
5. Apoyo a personas en proceso de transición.
6. Inclusión del nombre social en sistemas internos.
7. Creación de redes internas de empleados/as LGTBI y aliados/as.
8. Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc.
9. Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras y subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI y el protocolo.

6. Recursos

El Comité de Dirección de Exolum, como principal responsable de la implementación de este Plan de Igualdad LGTBI+, pondrá al servicio de este los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

En concreto, la empresa nombrará al Global DE&I Lead como agente de diversidad sexual y derechos LGTBI+, al que dotará de la correspondiente formación específica y le otorgará la responsabilidad de impulsar y ejecutar de modo autónomo las medidas planificadas acordadas.

Asimismo, la compañía determinará en sus presupuestos anuales el porcentaje de este que destinará a la ejecución de las medidas planificadas acordadas en el presente Plan siempre teniendo en cuenta el contexto empresarial y social vigente en cada ejercicio económico.

7. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+

El plan se articula en seis medidas clave, que iremos implementando y desplegando de forma gradual durante la vigencia del plan.

1. Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+: Sensibilizar, formar y generar conciencia en la plantilla.

– Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI+ a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI+.

- Métricas de seguimiento:

- texto recogido en el RSC y Código Ético.

2. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

– Protocolo frente al acoso por orientación sexual o identidad de género.

- Métricas de seguimiento:

- Número de denuncias o reportes recibidos relacionados con acoso por orientación sexual o identidad de género.

- Número de casos resueltos en los que haya habido acoso LGTBI+ y n.º de casos en los que se haya determinado acoso LGTBI+.

3. Formación obligatoria en diversidad LGTBI para toda la plantilla.

Diseñar e impartir una formación sobre inclusión LGTBI adaptada al contexto específico de Exolum en España, que refleje identidades y experiencias diversas.

- Métrica de seguimiento:
 - Formación obligatoria para los miembros de la Comisión y a la RLPT de los centros de trabajo (80 % cumplimiento).
 - Formación para el colectivo de Managers (colectivo Sherpa) (Realizado por el 70 % del colectivo).
 - Encuesta posterior indica que al menos el 70 % de las personas que participan se sienten más seguros aplicando comportamientos inclusivos y promoviendo la inclusión LGBTQ en Exolum.
- Lanzar la Guía de Lenguaje Inclusivo de Exolum para fomentar una comunicación respetuosa, inclusiva y libre de sesgos en toda la organización, con especial atención a la inclusión LGTBI, la accesibilidad, la sensibilidad cultural y la representación.
- Métricas de seguimiento:
 - Finalización y publicación de la guía en las plataformas internas, garantizando su accesibilidad para toda la plantilla.
 - Co-creación activa de la guía junto a una red de aliados LGTBI y a la Comisión de Igualdad, reflejando experiencias y perspectivas diversas.
- Formación sobre el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
 - Formación obligatoria para los miembros de la Comisión LGTBI+ y aquellos responsables de la RLPT que puedan participar como investigadores en las instrucciones por denuncias de del protocolo.
- 4. Acciones de visibilidad y sensibilización.
 - Organizar un webinar anual para sensibilizar sobre la realidad LGTBI.
- Métricas de seguimiento:
 - 1 webinar sobre la inclusión del colectivo LGTBI en el mes del orgullo.
 - Asistencia media de 60 personas trabajadoras por sesión (incluyendo visualizaciones en diferido).
- Realizar acción de Comunicación interna respetuosa para el colectivo LGTBI+ para hacia toda la plantilla.
 - Comunicación interna.
- 5. Apoyo a personas en proceso de transición.
 - Facilitar medidas de acompañamiento, incluidas asistencia para consultas médicas y citas legales, si resulta necesario y apoyo a las personas que se encuentren en proceso de transición de género, garantizando un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de discriminación.
- Métricas de seguimiento:
 - Número de solicitudes atendidas con medidas específicas (flexibilidad, adaptación de nombre social, sensibilización del equipo, etc.).
- 6. Inclusión del nombre social en sistemas internos.
 - La inclusión del nombre social en sistemas internos significa que una persona puede usar el nombre con el que se identifica (su nombre social) en lugar del nombre

legal que aparece en documentos oficiales, especialmente si está en proceso de transición o si su nombre legal no refleja su identidad de género.

- Métrica de seguimiento:

- Número de personas que han solicitado el uso del nombre social en sistemas internos vs n.º de cambios realizados.

7. Creación de redes internas de empleados/as LGTBI y aliados/as.

- Establecer una red de aliados LGTBI+ en estrecha colaboración con REDI en España, alineado con la hoja de ruta global de inclusión LGTBI+ de Exolum.

- Métricas de seguimiento:

- Lanzamiento formal de una red de aliados LGTBI+ con la participación a nivel nacional. El grupo (nombre por definir) organiza al menos 3 iniciativas o eventos durante el primer año (por ejemplo, sesiones de sensibilización, campañas, talleres).

8. Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc.

- Métricas de seguimiento:

- Realizar un muestreo de los procedimientos de acceso al empleo, clasificación profesional y promoción y en su caso revisarlos para eliminar cualquier condición discriminatoria.

9. Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras y subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI y el protocolo.

- Métricas de seguimiento:

- Acreditar la inclusión del protocolo entre el listado de documentación aportada.

8. *Seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad planificadas*

El seguimiento es un proceso sistemático de recopilación de datos y análisis de estos conforme a los indicadores pactados para cada una de las medidas planificadas con la finalidad de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos, generales y específicos, planteados con el diseño de las acciones de igualdad.

El seguimiento, que debe realizarse durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad y no discriminación LGTBI+, permitirá adoptar decisiones de gestión de dicho Plan, revisando, actualizando, concretando y/o reorientando las medidas planificadas.

Asimismo, el seguimiento permitirá realizar una evaluación del Plan de Igualdad y no discriminación LGTBI+.

9. *Órgano y funciones: comisión de seguimiento y evaluación*

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye a raíz de la comisión del plan LGTBI+, estará integrada de modo paritario por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, y cuenta con la aprobación de la precitada comisión.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Diversidad y no discriminación LGTBI+ serán nominales, en concreto:

En representación de la empresa:

Aránzazu Pérez de Madrid Utrilla. Letrado Asesor General.

Belén Martínez Bernardo. BP– People.
Montserrat Sans Vicente. Jefe I. Aeroportuaria.

Asesor:

Agnès Estay. Global DE&I Lead.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Daniel Bernal Valiente. Sección Sindical CCOO.
Jose Pedro Pardo Serrano. Sección Sindical UGT.
Angel García Sánchez. Sección Sindical CGT.

Todas las personas que integran la comisión de seguimiento tienen el compromiso común de garantizar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ en la empresa y están capacitadas en materia de igualdad y diversidad sexual, previa impartición de la formación específica adecuada.

La Comisión de seguimiento podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad en el ámbito laboral. Este asesoramiento podrá ser tanto para la parte social, como para la parte empresarial.

En aras a una mayor transparencia e imparcialidad del trabajo de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad y no discriminación LGTBI+, no podrán ser miembros de la Comisión de seguimiento las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, ni las personas sancionadas o apercibidas por estos mismos motivos en el ámbito de la empresa.

Quien concorra en esta incompatibilidad será relevado inmediatamente y designada su sustitución por quien fuera nombrado.

La designación, revocación y sustitución de los titulares y/o suplentes de cada una de las partes y por cada parte de las personas trabajadoras y empresarial, corresponderá exclusivamente a esa organización en cuestión, teniendo que comunicar únicamente la designación, revocación y/o sustitución de sus miembros. En caso de que alguno de los miembros designados en la Comisión de seguimiento deje de formar parte de esta, la organización afectada deberá notificar el nombre de la persona que se incorporará a dicha Comisión de seguimiento con una antelación mínima de 3 días salvo causa mayor. La asistencia de los suplentes a las reuniones, cuando actúen en calidad de titulares, en ningún caso deberá ser notificada con antelación.

Cada persona perteneciente a la Comisión de seguimiento podrá delegar su representación y voto.

Como funciones de la Comisión de Plan LGTBI+, se establecen las siguientes:

Establecimiento de prioridades.

Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad LGTBI+.

Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad LGTBI+ cuando resulte necesario, ya sea como consecuencia del análisis de los indicadores de seguimiento, o ya sea porque concurren las circunstancias previstas en la normativa legal y/o convencional de aplicación.

Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI+, elaborados y presentados a la Comisión.

Para el ejercicio de sus funciones, la comisión del plan LGTBI+ se reunirá con la periodicidad pactada en las normas de funcionamiento a continuación detalladas.

Funcionamiento:

La Comisión del Plan LGTBI+ se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario, cuando se considere necesario, pudiendo ser convocada por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 10 días laborables.

La Comisión del Plan LGTBI+ quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos el cincuenta por ciento de cada una de las partes.

Durante este periodo se podrá establecer por ambas partes una excepción en las reuniones debido a vacaciones, y por necesidades productivas u organizativas, en cuyo caso se reagendará en un periodo de 15 días.

Actas y acuerdos:

De las reuniones celebradas, se levantará acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la comisión del plan LGTBI+. En cualquier caso, tanto representación de la empresa, como la representación de las personas trabajadoras podrán realizar las manifestaciones que considere de su interés sobre los temas tratados.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en un plazo máximo de 15 días.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes que componen la Comisión de seguimiento, para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Deber de confidencialidad de las partes:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el 65 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 15 de la Ley 4/2023 los miembros de esta comisión están sometidos al deber de sigilo y confidencialidad.

Constitución:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye con la firma del presente Plan de Igualdad LGTBI.

Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento se realizará mediante la cumplimentación de una ficha que contendrá por cada medida de igualdad los siguientes datos:

- Objetivo general.
- Descripción de la Medida.
- Personas responsables.
- Fecha de ejecución.
- Indicadores.
- Resultados obtenidos.
- Conclusiones.

Esta ficha será cumplimentada por la Persona responsable de cada medida planificada en coordinación con el Agente de Igualdad y Diversidad Sexual y remitida a la Comisión de Seguimiento para su valoración en las correspondientes reuniones.

Proceso de evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

– Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad LGTBI+.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

– Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

– Evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad y diversidad sexual en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

Se realizará una evaluación intermedia, en el ecuador de la vigencia del presente Plan, y otra al final de este.

10. Procedimiento de modificación del plan igualdad LGTBI+ y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad LGTBI, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 15 de la Ley 4/2023:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) Cuando una resolución judicial determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad LGTBI+, las modificaciones serán acordadas por la Comisión del plan LGTBI, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión del plan LGTBI+, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA

Madrid, 18 de diciembre de 2025, aprueban y suscriben el texto que antecede:

Por la representación de la empresa:

Don José Luis Conde Álvarez.

Don Ángel Montiel Raigada.

Doña Natalia García Cabezón.
Don Fernando Pastor Fernández.
Doña Sonia Sevillano Bartolomé.
Doña Cristina Cabo Lara.
Doña Aránzazu Pérez de Madrid Utrilla.
Don Juan Miguel Lorente García.

Por la representación de las personas trabajadoras:

Sección Sindical de CCOO:

Don Felipe Rayo Gómez.
Don Juan José Burgos Pablos.
Don Víctor Castellanos Beamud.
Don Jorge Pilares Lara.

Sección Sindical de UGT:

Don José Luís Marchena Garay.
Don José Pedro Pardo Serrano.
Don Eloy Esteban Rodríguez.

El Secretario de la Comisión Negociadora: Don Guillermo Hilla Merchán.