

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4233 *Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU.*

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 1.1, 3.3, 3.4, 4.4, 4.6, 4.8, 4.11, 6.8, 9.1, 14.1 y 14.2, así como de la disposición final segunda del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, que fue publicado en el BOE de 16 de febrero de 2024 (código de convenio n.º: 90015270012004), acuerdo que ha sido suscrito el día 9 de enero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de SITCPLA, USO, CCOO y AACEFSI, en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 acuerdo de modificación 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, 20 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS Y AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU

En Madrid, a las 9:30 horas del día 9 de enero de 2025, se reúnen los asistentes que se detallan a continuación:

Por Air Europa Líneas Aéreas, SAU: Don Carles Frigola Barrios, en calidad de Representante Legal y doña Paloma Gutiérrez Andrés.

Por la Sección Sindical de SITCPLA en Air Europa Líneas Aéreas, SAU: Doña Laura Gil, doña Paz Armada y don David García.

Por la Sección Sindical de USO en Air Europa Líneas Aéreas, SAU: Doña Esther Guerrero, doña Aránzazu de los Santos y don Raúl Sepúlveda, asistidos de doña Araceli Barroso.

Por la Sección Sindical de CCOO en Air Europa Líneas Aéreas, SAU: Don Alberto Calvo, asistido de doña Palmira Esther Fernández.

Por la Sección Sindical de AACEFSI en Air Europa Líneas Aéreas, SAU: Don Fernando Guijarro, asistido de don Sergio Puente.

En el lugar y fecha indicados se reúnen, en sesión extraordinaria y por imperativo legal, las partes referidas en los expositivos anteriores, las cuales son integrantes de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, de conformidad con las proporciones fijadas en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del citado convenio colectivo de fecha 28 de octubre de 2021, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero.

Que con fecha 9 de octubre de 2024 se publicó en el BOE el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo.

Que el citado real decreto establece que para el caso de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I del real decreto, debiéndose iniciar el proceso de negociación en un plazo máximo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del real decreto y no pudiéndose prolongar dichas negociaciones por más de tres meses.

Tercero.

Que las partes aquí reunidas han debatido sobre los diferentes aspectos del real decreto anteriormente referido a los efectos de su inclusión en el texto convencional, tratando las siguientes cuestiones:

Como consideración inicial CCOO traslada que a pesar de que las aportaciones al convenio propuestas por la empresa cumplen con el Real Decreto 1026/2024, entienden que son insuficientes en cuanto a medidas, especialmente en torno a las personas trans.

USO se pronuncia al respecto de la apreciación de CCOO indicando que el texto propuesto por la empresa le parece adecuado y que cumple con la norma, pero que esta de acuerdo en que puede mejorarse alguna medida y estarían en disposición de ello, especialmente desarrollando el apartado de formación.

SITCPLA y ACEFSI coinciden en apoyar cualquier mejora que sea propuesta por el banco social.

La empresa recoge las consideraciones, pero considera que las partes deberían iniciar la revisión del texto propuesto por la empresa para ver sobre que medidas se debe profundizar.

La parte social esta de acuerdo con la metodología y se inicia la revisión:

En relación al segundo apartado del anexo I del Real Decreto 1026/2024 de acceso al empleo:

USO solicita en cuanto a la Formación dirigida a las personas que participan en los procesos de Selección de personal:

- Revisión previa del Contenido de la formación que se impartirá anualmente, dirigida a las personas que participan en los procesos de Selección de personal.
- Compromiso de la empresa de la realización de la mencionada formación.
- Seguimiento del cumplimiento y del número de Personas Formadas anualmente.
- Que dicha formación sea considerada como obligatoria.

El resto de la parte social se adhiere a esa petición.

La empresa traslada:

- Que previa construcción de la Formación, se trasladará en reunión de seguimiento del cumplimiento del convenio, los contenidos y criterios de la formación de selección.
- Que en reunión, al menos anual, de seguimiento, se trasladará el cumplimiento de la impartición de la Formación dirigida a las personas que participan en los procesos de Selección de personal y el número de personas formadas.
- Compromiso de que la Formación dirigida a las personas que participan en los procesos de Selección de personal será formación obligatoria tal y como exige la norma.

En relación al cuarto apartado del anexo I del Real Decreto 1026/2024, de formación, sensibilización y lenguaje:

USO y CCOO solicitan:

- Revisión del Contenido de la formación que se impartirá anualmente, dirigida a todas las personas trabajadoras de la compañía, indicando que serán con especial atención la impartición a puestos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad.
- USO recuerda que en los contenidos de la formación y sensibilización se incluya el Lenguaje Inclusivo.
- CCOO solicita que en el plan de formación se incluyan contenidos de la formación específica y sensibilización que exige el real decreto.
- Compromiso de la empresa de la realización de la mencionada formación.
- Seguimiento del cumplimiento y del número de Personas Formadas anualmente.

SITCPLA y AACEFSI se adhieren a esas peticiones.

La empresa traslada:

- Que previa construcción de la Formación, se trasladará en reunión de seguimiento del cumplimiento del convenio, los contenidos y criterios de la Formación dirigida a puestos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad.
- Que en reunión, al menos anual, de seguimiento, se trasladará el cumplimiento de la impartición de la Formación dirigida a puestos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad.
- Compromiso de que la Formación será obligatoria tal y como exige la norma.

En relación al quinto apartado del anexo I del Real Decreto 1026/2024, de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

La empresa traslada que además de incluirse en convenio, se ha adaptado el «Protocolo de Prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo» y se ha modificado «otras discriminaciones» especificando la prevención al «acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género».

La parte social solicita que se le remita el documento de la adaptación del Protocolo de Prevención.

En relación a la especial mención a las personas trans que realiza obliga la norma, CCOO solicita que se redacte un protocolo de gestión laboral para una persona trabajadora trans que decida iniciar su proceso de transición. Solicita que dentro del Protocolo esté especificado el Procedimiento, las fases y las gestiones, el departamento donde realizar las gestiones y el puesto de la compañía que va a gestionar dichas cuestiones. También solicita tenerse en cuenta, dentro del mencionado protocolo, la reubicación de la persona trabajadora que transicione y que no pueda viajar temporalmente porque debe adaptarse la documentación legal para ello.

El resto de la parte social se suma a esa solicitud.

La parte empresarial se compromete a convocar una reunión de seguimiento en los próximos tres meses posteriores a la firma del acuerdo parcial de convenio, para tratar este asunto y preparar un protocolo donde puedan concretarse y recogerse diferentes aspectos para que la persona trabajadora que este en proceso de transición pueda conocer los pasos y trámites del ámbito laboral que debe gestionar.

Cuarto.

Que una vez finalizado el debate las partes han alcanzado un acuerdo en lo relativo a las medidas planificadas previstas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 modificándose por tanto parcialmente el contenido del convenio colectivo en vigor. A tal efecto se adjunta a la presente acta como anexo el texto del acuerdo anteriormente referido.

Quinto.

Atendido lo anterior, el contenido del acuerdo deberá integrarse en el texto del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y, seguidamente, deberá publicarse en el BOE para que su contenido pueda obtener la naturaleza de convenio colectivo estatutario. Sin perjuicio de su publicación en el BOE, el contenido del acuerdo, ya incluido en el convenio, será vigente y resultará de aplicación a todos los efectos, siempre según lo dispuesto en el texto, a partir del presente acuerdo.

De conformidad con lo expuesto en los apartados anteriores, las partes han procedido a unificar el contenido del mismo en el texto del IV Convenio colectivo, a fin y efecto de iniciar, a la mayor brevedad posible, los trámites oportunos de comunicación de registro, depósito y publicación en el BOE.

A tal efecto se faculta a don Carles Frigola Barrios, para que lleve a cabo todos los trámites de registro incluyendo expresamente la subsanación de cualquier cuestión que sea requerida por la autoridad laboral mediando expreso y previo acuerdo de las partes.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar indicado.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente IV Convenio colectivo entre los tripulantes de cabina de pasajeros y Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Texto modificado:

«Artículo 1.1 *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio afecta a las personas trabajadoras contratadas como tripulantes de cabina de pasajeros (en adelante TCP) de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (en adelante, AEA), en las situaciones contempladas en el mismo.

El personal encuadrado en otro grupo laboral no podrá ejercer a bordo funciones propias del TCP (tal como se define en el artículo 3.1) sin ser previamente acordado con los sindicatos firmantes del presente convenio.

El ámbito de aplicación funcional del convenio serán las actividades de transporte aéreo realizadas por AEA.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22

de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres, y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.

Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, garantizar un entorno laboral inclusivo, favorable a la diversidad y que avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, así como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares, edad, religión, sexo, nacimiento, orientación e identidad sexual, género o características sexuales y cualquier otra condición reseñada en la Ley 15/2022.

En este sentido se deja expresa constancia de que el presente convenio pretende atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el mismo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término "trabajado", "TCP", "sobrecargo/SB" o cualquier otro sinónimo del mismo, se realiza en un sentido neutral, y por tanto la referencia se debe tener realizada indistintamente a "trabajadores" y "trabajadoras" o cualquier otro sinónimo de los mismos.»

Texto modificado:

«Artículo 3.3 *Admisión.*

La admisión del TCP se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes y las que en su caso sean fijadas por la empresa, estableciendo las pruebas médicas y de aptitud correspondientes, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se reforzará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el proceso de selección de nuevos TCP estarán presentes un representante por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio, con voz pero sin voto. El tiempo utilizado para ello será con cargo al crédito sindical que les corresponda.»

Texto modificado:

«Artículo 3.4 *Cargo de confianza: Sobrecargo.*

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la asignación de la función de Sobrecargo, se realizará por riguroso orden de antigüedad en vuelo, de entre los que reúnan los requisitos siguientes:

Experiencia mínima de dos años como TCP en AEA, se valorará experiencia en este cargo en otras compañías.

Nivel alto de inglés.

Expediente avalado por informes favorables.

Dotes de liderazgo y trabajo en equipo.

Actitud positiva y carácter afable y comunicativo.

Los sobrecargos serán designados de entre los TCP con contrato indefinido de la base en la que se cree la vacante. Si no se pudiese cubrir de esta forma se ofertará a TCP con contrato indefinido de otras bases que deberán cambiar de base para cubrir la vacante. Si aun así no se cubrieran se ofertará a los TCP de la propia base.

En este último caso, si fuera necesario, se podrá reducir la experiencia mínima a un año, informando previamente a los sindicatos firmantes del presente convenio.

El paso de un TCP a ejercer la función de Sobrecargo se producirá por designación de la Compañía, de entre todos los que reúnan los requisitos anteriores y establecidos en la normativa vigente, tras superar los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes, con independencia de su orientación e identidad sexual y expresión de género.

Al ser un cargo de confianza la empresa podrá revocar la designación, informando a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento de los motivos.

Si se presentara la dimisión de algún sobrecargo, AEA valorará las circunstancias; en caso de que no sea aceptada la misma la empresa informará a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento sobre los motivos de la denegación.

No se programará más de un sobrecargo por vuelo en aviones "Narrow-body" ni más de dos por vuelo en aviones "Wide-body", exceptuando las tareas de supervisión, inspección y servicios asignados durante una imaginaria, ajustando a las necesidades operativas de la empresa el número de sobrecargos necesarios por temporada informando para ello AEA a los sindicatos firmantes del presente convenio.

Esta restricción para Wide Body no aplica para los sobrecargos con una antigüedad en la función inferior a tres años. En los vuelos a Escandinavia se pueden programar dos SB por vuelo.

Para cubrir las necesidades temporales de una base por razón de la estacionalidad, vacaciones o sustituciones, se podrá designar sobrecargos temporales con el mismo orden de prioridad establecida con carácter general (indefinido de la base, indefinido de otras bases) y con independencia de su orientación e identidad sexual y expresión de género.

En estos casos, cuando AEA convoque la vacante hará constar en la misma que se trata de cargos temporales. Cuando en una base haya excedente de SB, se reducirá el número siguiendo para ello el orden inverso del escalafón de SB. La designación de sobrecargos temporales será por un período máximo de seis meses. En caso de ejercer funciones de SB por tiempo superior, el cargo pasará a tener carácter fijo.

Cualquier SB que sea bajado en una base por cuestiones de producción, tendrá preferencia ante una convocatoria en su base o cualquier otra, cambiando en este caso de base administrativa.

Cuando en una base haya excedentes de SB y sea de necesario reducir el número de SB, la comunicación a los SB afectados se realizará con una antelación mínima de dos meses.

Los nuevos sobrecargos que se designen a partir del 31 de julio de 2023 ejercerán durante los tres primeros años la función de sobrecargo únicamente en los vuelos de Narrow Body. Cuando operen en la flota de Wide body ejercerá el vuelo en la función de TCP.»

Texto modificado:

«Artículo 4.4 *Permisos y licencias.*

Deberá existir inmediatez entre el disfrute por el TCP y el hecho causante de todos los permisos enumerados en el presente artículo, excepto en el establecido en los apartados l) y k), por estar definidos en los mismos.

En cualquier permiso retribuido, AEA podrá exigir la aportación del justificante correspondiente. En el supuesto de que no se presentará el mismo a la empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su base operativa, esta licencia se podrá ampliar a cinco días laborables.

c) Un día natural, ampliable a dos cuando para asistir al funeral por familiares relacionados en el punto a) cuando se produjese en lugar distinto a la base operativa.

d) Quince días naturales por contraer matrimonio o con motivo del registro en el correspondiente Registro oficial como pareja de hecho. En los supuestos de parejas de hecho inscritas, que con posterioridad contraigan matrimonio de carácter civil o religioso con la misma pareja no se devengará derecho a un nuevo permiso. Este permiso se podrá disfrutar dentro del plazo máximo de dos meses a contar a partir de siete días antes de contraer matrimonio y se podrá fraccionar en dos periodos.

e) Un día natural por razón de boda de hijos, hermanos o hermanos políticos y padres, ampliable a tres si fuera en distinto lugar de la base operativa del TCP.

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de títulos o certificados académicos reconocidos oficialmente.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que hubiera tenido derecho en la empresa.

h) Un día natural por traslado de domicilio, comunicándolo a la empresa con la máxima antelación posible. Dos días naturales por cambio de base.

i) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes

psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este artículo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La acumulación del permiso de lactancia se calculará desde la fecha en que el TCP se reintegre a su puesto de trabajo después del permiso de maternidad/paternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo cumpla los nueve meses.

Para la acumulación se sumará una hora por jornada a trabajar, es decir, no computarán a tal efecto los días reducción de jornada, días libres, excedencias ni vacaciones durante el citado período.

La determinación del período de disfrute del permiso acumulado de lactancia corresponderá al TCP y será siempre antes de que su hijo cumpla los nueve meses.

El TCP comunicará a AEA su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado con 30 días de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso.

El TCP percibirá el salario correspondiente a su jornada. Las horas de lactancia se agruparán en días que se contabilizarán como DL (día de lactancia).

Los DL se prorratearán a efectos de horas de vuelo y actividad. El TCP podrá renunciar voluntariamente a los destacamentos asignados por el reparto equitativo de la programación hasta que el hijo cumpla los nueve meses.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en este convenio colectivo aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género y atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.»

Texto modificado:

«Artículo 4.6 *Reducción de jornada.*

Las reducciones de jornada se separan en tres bloques, esto es, por guarda legal, víctimas de violencia de género o terrorismo y voluntarias.

Sin perjuicio de que la reducción de jornada se llevará a cabo dentro de su jornada ordinaria, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, se establece el siguiente criterio para el disfrute de todas las reducciones de jornada, la cual se podrá disfrutar entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada: se concederá por períodos semanales, decenales o quincenales, del siguiente modo.

Rj	%	Días consecutivos RJ	Periodo disfrute mes RJ	Días libres mes
1/2	50	15	Primeros 15 días/últimos 15 días.	5
1/3	33,3	10	Primeros 10 días/del 11 al 20/últimos 10 días.	7
1/4	25	8/7*	Primeros 8 días/del 9 al 16/del 17 al 24/últimos 8 días.	8
1/5	20	6	Primeros 6 días/del 7 al 12/del 13 al 18/del 19 al 24/últimos 6 días.	8
1/6	16,6	5	Primeros 5 días/del 6 al 10/del 11 al 15/del 16 al 20/del 21 al 25/últimos 5 días.	8
1/7	14,2	4	Primeros 4 días/del 5 al 9/del 9 al 12/del 13 al 16/del 17 al 20/del 21 al 24/del 15 al 28/últimos 4 días.	9
1/8	12,5	4/3**	Primeros 4 días/del 5 al 9/del 9 al 12/del 13 al 16/del 17 al 20/del 21 al 24/del 15 al 28/últimos 4 días.	9

* 7 días de RJ durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. (Por cómputo anual).

** 3 días de RJ durante los meses de julio y agosto. (Por cómputo anual).

4.6.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres, mujeres o persona LGTBI. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres, hombres, personas LGTBI y cualquier orientación identidad sexual y expresión de género, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La persona trabajadora procurará solicitar la reducción de jornada como mínimo con sesenta días de antelación.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización, repartiéndose de manera uniforme a lo largo del mes, para lo que se seguirá el orden de petición. Esta fórmula se revisará en caso de que la legislación vigente relativa a contratación de interinidad sufriera alguna modificación. Cuando al TCP no se le haya podido

asignar el período solicitado, en cuanto exista una vacante en dicho período este se le asignará siguiendo el orden de petición por parte del TCP quien deberá solicitarlo por escrito a la Jefatura de TCP.

4.6.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

4.6.3 Voluntaria. Aquellos TCP que tengan una antigüedad en la empresa superior a diez años, contabilizando a estos efectos los días trabajados en Air Europa con independencia de la modalidad contractual, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de jornada voluntaria.

En caso de conflicto de intereses entre dos TCP prevalecerá la antigüedad en vuelo.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización.

El salario será proporcional al tiempo trabajado, es decir, sólo percibirá los conceptos fijos en base a los días trabajados, prorrateándose las variables en función de los días trabajados.

A partir del día 31 de julio de 2023 las nuevas reducciones de jornada se podrán solicitar por seis meses. El TCP deberá solicitar la reducción de jornada como mínimo con noventa días de antelación. El TCP que desee incorporarse a jornada completa deberá notificarlo a AEA cuarenta y cinco días antes de la finalización del periodo de reducción. En caso contrario la prórroga será automática por seis meses.

La empresa podrá contratar mediante el modelo de contratación que en cada momento legalmente corresponda para cubrir las ausencias motivadas por dicha reducción.

Las adjudicaciones de las reducciones de jornada voluntarias son hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Los períodos de disfrute de la reducción de jornada de trabajo serán asignados a discreción de la empresa. Se establece un porcentaje máximo de un 10 % por base.

Excepcionalmente, cuando existan causas objetivas que lo justifiquen, AEA podrá denegar dichas peticiones justificándolo por escrito.

A primero de octubre se publicará un calendario con los TCP acogidos a reducción de jornada y el periodo en que lo disfrutaran. A partir de ese momento se abrirá un periodo de treinta días para la recepción de solicitudes de cambio del periodo. El 1 de diciembre se publicará el listado con la nueva adjudicación para el año siguiente con efectos del 1 de enero y para el periodo de un año. Se tendrá como referencia el orden de escalafón para la concesión de dichos períodos. Para las peticiones que tengan entrada en fecha posterior a ésta, el disfrute se asignará en los períodos que queden libres.»

Texto modificado:

«Artículo 4.8 *Excedencia por maternidad/paternidad y por cuidado de familiar.*

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres, hombres, personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.»

Texto modificado:

«Artículo 4.11 *Suspensión por disfrute del permiso parental.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres, mujeres personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género, sin que pueda transferirse su ejercicio. El periodo en que la persona trabajadora disfrute de este permiso será computable a efectos de antigüedad.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 30 días a contar desde el inicio del mes de la fecha de disfrute, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

Texto modificado:

«Artículo 6.8 *Niveles, subniveles y promoción por cambio de nivel.*

Se considera nivel cada uno de los escalones retributivos que un TCP puede alcanzar, y que regula sus emolumentos con independencia de su puesto de trabajo.

Se establece la siguiente clasificación por niveles y subniveles a efectos económicos. Se considera nivel y subnivel cada una de las especificidades retributivas como consecuencia de la experiencia adquirida en el puesto de trabajo a una determinada fecha, incluyendo las que puedan existir dentro un mismo nivel y que regula las retribuciones que un TCP puede alcanzar con independencia de su puesto de trabajo.

Los niveles y subniveles son los siguientes:

Nivel 1 A, nivel 1 b, nivel 1 c, nivel 1, nivel 2, nivel 3, nivel 4, nivel 5, nivel 6, nivel 7, nivel 7 bis, nivel 8 subnivel I, nivel 8 subnivel II, nivel 8 subnivel III, nivel 9.

La promoción por cambio de nivel se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de dos años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales, suspensión del contrato de trabajo por nacimiento –parto y cuidado de menor– y excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida) en el nivel alcanzado. En el nivel 2 la permanencia será de tres años, y de cinco años en el nivel 1 y superiores.

La promoción dentro del nivel 8 en los subniveles I, II, y III se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de tres años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y suspensión del contrato de trabajo por nacimiento –parto y cuidado de menor– y excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y

no desempeñe actividad retribuida) en el nivel alcanzado. En el nivel 1 y superiores la permanencia será de cinco años. En el 7 bis será de dos años.

Por tanto y a los efectos del sistema de promoción que las partes han acordado para todos los niveles, se tendrán en cuenta los periodos efectivos de prestación de servicios (con las salvedades realizadas con anterioridad), aunque los periodos sean interrumpidos.

Esta diferenciación de niveles y subniveles salariales es objetiva, razonable y proporcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género.

Cualquier nueva incorporación a la empresa se producirá en el nivel 8 subnivel III.»

Texto modificado:

«Artículo 9.1 *Faltas*.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su gravedad e importancia.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificada en un mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave, según los casos.

2. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo.

3. No comunicar el domicilio o el lugar donde se vaya a descansar, cuando se esté de servicio.

4. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o disciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen treinta o más minutos en un mes.

3. La falta de uno o dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.

4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio para la empresa.

5. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.

6. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

7. No estar localizable en situaciones de imaginaria.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.

9. La reincidencia en las faltas en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.

10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

11. Abandono del trabajo sin causa, cuando el mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.

13. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.

14. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.

15. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

16. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

17. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.

18. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

2. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

3. La falta de tres o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.

5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.

6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.

7. Originar riñas y peticiones con otros trabajadores.

8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.

9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

11. La reincidencia en las faltas graves dentro del periodo de tres meses.

12. Abuso de autoridad.

13. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.

14. La falta considerable de respeto y disciplina contra los directores, jefes de cualquier clase, tanto en tierra como en vuelo.

15. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa.

16. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer, el hombre o la persona LGTBI, así como aquellos que vayan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. Dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, que perjudique su actividad en AEA, teniendo en cuenta a tal efecto las limitaciones que la normativa aeronáutica impone a los TCP en cuanto a descansos, limitaciones de horas de vuelo, etc.

18. La acusación de cualquier forma de acoso mediante los procedimientos del sistema de protección del informante, bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero de la persona trabajadora presuntamente acosada, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada. Por tanto, una acusación que no pueda ser acreditada pero no tenga el carácter de fraudulenta/falsa y/o infundada no tendrá cabida en este tipo sancionador.

19. Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.»

Texto modificado:

«Artículo 14.1 *Garantía integral de la libertad sexual.*

En cumplimiento de lo recogido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y de la Ley 4/2023, Air Europa Líneas Aéreas, SAU, promueve condiciones de trabajo con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra en el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para dar cumplimiento al precepto legal (sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia), se concretan las siguientes acciones:

– Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

– Existencia de Protocolo de Prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

– Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado "Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas". La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.

– Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:

- Canal electrónico email: cumplimos@globalia.com
- Canal electrónico web corporativa: a través de la web corporativa vía formulario electrónico.

– Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.

– Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el Código Ético y Comportamientos No Tolerados.

– Realización de Campañas Informativas sobre la protección integral contra las violencias sexuales.

– Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.

– Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el artículo 18 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

– Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el artículo 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

– Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Dicha formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Y contendrán como mínimo lo siguiente:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.»

Texto modificado:

«Artículo 14.2 *Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, género o características sexuales y acoso laboral.*

En relación con el ámbito laboral, las obligaciones que establece la Ley 15/2022 para Air Europa Líneas Aéreas, SAU, son las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En este mismo sentido, el artículo 12 de la LO 10/2022, de garantía integral de libertad sexual, en relación con la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital".

Del mismo modo, el apartado 5 del anexo I del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece que: "Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo".

La empresa velará por el cumplimiento de condiciones de trabajo que eviten los comportamientos LGTBIfóbicos, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, orientación o identidad sexual, género o características sexuales y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

y en el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de conformidad con lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Ello sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia.

Por ello, la dirección de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, se compromete establecer y negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. De estas medidas adoptadas, se beneficiará la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada o contratos en prácticas, así como, también, las personas becarias y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, así como, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras, la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a las personas trabajadoras.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La empresa adecuará los procedimientos específicos existentes para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Asimismo, se llevará a cabo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación, dirigidas a las personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos de formación.

Se promoverá la sensibilización y la formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal afectado por el presente convenio.

Algunas de esas medidas y herramientas, que nos van a ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral, son:

- Código ético y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Código de conducta y de buenas prácticas.
- Cursos y formación en esta materia.
- Formación específica para la detección preventiva a los miembros del área de gestión de personas y prevención de riesgos laborales.
- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

Si bien, la realización de cursos sobre cualquier forma de acoso o discriminación en la empresa no es obligatoria, sí resulta muy recomendable, ya que a través de estos cursos de formación y sensibilización, las personas trabajadoras aprenden a reconocer las conductas que son consideradas como acoso laboral o sexual, en especial, en este supuesto, donde entendemos que la formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral forma parte de nuestras obligaciones en materia de igualdad, tal y

como se recoge entre los objetivos y medidas del plan de igualdad, así como para cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual.

Estas acciones de formación no se convierten en una mera propuesta de medidas a incluir en el protocolo de prevención del acoso, sino que se planificarán como cursos para todas las personas que conforman la empresa, ya que a través de dichas acciones se informará y formará a la plantilla sobre qué se consideran conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y cómo evitarlas y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas o testigos de las mismas.

Así mismo, este tipo de cursos cumplirán con el objetivo de sensibilizar a todos los miembros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, en el que se respete la libertad y dignidad de las personas.

Estos cursos serán impartidos por personas formadas en igualdad y con experiencia en la materia (Coordinadora de igualdad, Compliance Officer, ...).

La actual política y protocolo de prevención de conductas no deseadas de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, donde se incluyen la prevención del acoso laboral, del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación e identidad sexual y expresión de género establecen los mecanismos para denunciar y perseguir a los posibles acosadores, siendo su principal función la de prevenir cualquiera de estas situaciones, es decir, evitar que lleguen a producirse.

A través del protocolo de Prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Se busca erradicar este tipo de comportamientos en la empresa, para lo que podemos recurrir a diferentes medidas y herramientas encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Por último, cabe señalar que el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo forma parte de cada Plan de Igualdad, puesto que forma parte integral de este.»

Texto modificado:

«Disposición final segunda.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres, mujeres personas LGTBI y con cualquier orientación identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, orientación e identidad o características sexuales, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.»