

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4306 *Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico).*

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 2, 12, 17, 32, 37, 44, 45 y 82, así como de los anexos III y IV del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico), que fue publicado en el BOE de 27 de septiembre de 2023 (código de convenio n.º: 90015491012005), acuerdo que ha sido suscrito el día 7 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 USO, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 V CONVENIO COLECTIVO DE AIR EUROPA LINEAS AÉREA, SAU, Y SU PERSONAL DE TIERRA (EXCEPTO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO)

En Madrid, a las 10:30 horas del día 7 de enero de 2025 se reúnen los asistentes que se detallan a continuación:

Por Air Europa Líneas Aéreas SAU: Don Carles Frigola Barrios y doña Paloma Gutiérrez Andrés.

Por la Sección Sindical de USO en Air Europa Líneas Aéreas SAU: Don José María Ramírez de Dios, doña Yolanda Gutiérrez Molleda, doña Esther Paredes Manso, don Carlos Andrés Varas Clare y don Oscar Pacheco Durán.

Por la Sección Sindical de CCOO en Air Europa Líneas Aéreas SAU: Don David Rodríguez.

Por la Sección Sindical de UGT en Air Europa Líneas Aéreas SAU: Doña Patricia Campoverde y Chiara Cataldo, asistidos de doña Sonia Alvarez Paz.

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 V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico), de conformidad con las proporciones fijadas en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del citado Convenio colectivo de fecha 15 de enero de 2020, 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 iniciada la reunión las partes negocian y debaten sobre diversos aspectos que se detallan a continuación:

En relación al segundo apartado del anexo I del RD 1026/2024 (acceso al empleo):

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

Revisión 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.

La empresa traslada:

Que previa impartición 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 RD 1026/2024 de formación, sensibilización y lenguaje:

La parte social traslada las siguientes cuestiones:

Revisión del Contenido de la formación que se impartirá anualmente, dirigida a todas las personas trabajadoras de la compañía, incluidos puestos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad.

Compromiso de la empresa de la realización de la mencionada formación.

Seguimiento del cumplimiento y del número de Personas Formadas anualmente.

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 las personas trabajadoras incluidos 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 dirigida a puestos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad será formación prioritaria y obligatoria tal y como exige la norma.

En relación al quinto apartado del anexo I del RD 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 revisión de la adaptación del Protocolo de Prevención.

La empresa traslada que lo compartirá.

En relación a la especial mención a las personas trans que obliga la norma, la parte social 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.

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 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 V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) 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 V 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.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente V convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico), 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 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de tierra, exceptuando a los técnicos de mantenimiento, que presten sus servicios en virtud de una relación laboral suscrita en territorio español, cualquiera que sea la modalidad contractual celebrada.

A tal efecto la empresa trasladará a las partes firmantes del presente convenio un listado de personas trabajadoras a las que les resulta de aplicación el mismo entre el 15 y el 30 de enero de cada uno de los años de aplicación del presente convenio. El listado respetará en todo momento la normativa en materia de protección de datos.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre mujeres y hombres, personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y 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, orientación e identidad sexual y expresión de género, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se garantiza la no discriminación directa o indirecta para el empleo, y una vez empleados, por razones de estado civil, edad, 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 y por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

E igualmente, las partes garantizarán la protección de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, comprendida 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 y al acoso por razón de sexo.

Por último, conforme a lo establecido en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes se comprometen a negociar, medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad efectiva del colectivo LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para el acoso o la violencia. 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».

Texto modificado:

«Artículo 12. *Contratación.*

La contratación de las personas trabajadoras en el colectivo de tierra de la empresa se realizará por la propia empresa. En el caso de que se tuviera que realizar una contratación a través de empresas de trabajo temporal, dicha contratación se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la normativa en vigor en cada momento para dicha materia. En el supuesto de que esta contratación realizada a través de empresas de trabajo temporal exceda, como media anual el 5 % de la plantilla total de la base, se informará de dicha circunstancia a la comisión de empleo.

En todo caso en los procesos de selección se priorizará la 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.

El contrato de trabajo podrá concertarse mediante las modalidades que en cada momento establezca la normativa en vigor».

Texto modificado:

«Artículo 17. *Criterios de clasificación.*

En la clasificación de las personas trabajadoras al grupo profesional se han de ponderar los siguientes criterios:

1. Autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.
2. Formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.
3. Iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando: configurado como la facultad de ordenación y supervisión de tareas ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad: entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, así como por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, aplicando el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, mediante la aplicación de los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales, definidos mediante los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor».

Texto modificado:

«Artículo 32. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

A los efectos de regular esta materia se estará en todo momento a lo que dispone la normativa laboral vigente garantizando, en todo caso, que en el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres, hombres, personas LGTBI y cualquier orientación identidad sexual y expresión de género, evitando, asimismo, la perpetuación de roles y estereotipos de género».

Texto modificado:

«Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

Se estará a lo dispuesto en cada momento a la regulación normativa en esta materia contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y que, a continuación, se transcribe a modo enunciativo, pero no limitativo; así como, a su vez, a la regulación normativa que legalmente se establezca en materia de ampliación de la protección social de las familias, reconocimiento de la diversidad de modelos familiares, así como de los permisos y protección social para la conciliación, en tanto nuevas medidas de apoyo y promoción a las familias.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 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.

Este permiso se podrá disfrutarse de forma continuada o discontinua, siempre que se mantenga la necesidad de atención a la persona enferma o accidentada, previo aviso a la empresa.

c) Cuatro días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por 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 período determinado, se

estará a lo que ésta 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

h) 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio 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.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) La persona trabajadora podrá disponer de un permiso retribuido de, hasta un máximo de dos horas y media, para asistir a la consulta médica propia y/o

pruebas diagnósticas propias. El tiempo que exceda de las dos horas y media, deberá ser recuperado por la persona trabajadora beneficiaria del permiso.

Para poder disfrutar de este permiso:

Será necesario que la consulta o prueba diagnóstica no pueda realizarse total o parcialmente fuera de la jornada laboral. Ello, por cuando en caso de que resulte posible la asistencia fuera de dicha jornada laboral, la persona trabajadora deberá optar por esta posibilidad.

Se deberá preavisar al inmediato superior jerárquico de la necesidad del disfrute de dicho permiso por asistencia a la consulta médica o a la citada prueba médica diagnóstica, con la mayor antelación que resulte posible.

Se deberá justificar la asistencia a la consulta médica y/o a la prueba diagnóstica, mediante documento oficial expedido por el servicio de salud, en el que constará la hora de la citación a la consulta y/prueba médica, como la hora de la salida de las mismas. Ello, con el fin de acreditar tanto la asistencia a la consulta y/o prueba y la duración de la misma.

En el supuesto de que no se acredite/justifique del modo antes indicado, el presupuesto de hecho que ampara el disfrute de este permiso, se deberá recuperar la totalidad del tiempo utilizado en el disfrute del permiso, sin perjuicio de poder adoptar, en su caso, las eventuales medidas disciplinarias en el supuesto de observar que concurra algún tipo de incumplimiento laboral, en la actuación seguida. Cualquier actuación de la persona trabajadora que suponga una utilización inadecuada de este permiso regulado, será susceptible de ser sancionado disciplinariamente por la empresa, de conformidad con el régimen disciplinario sancionador aplicable.

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, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales».

Texto modificado:

«Artículo 44. *Reducción de jornada.*

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 de edad.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años 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 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o de 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 26 años de edad, si antes de alcanzar los 23 años se acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

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 que conviva con 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 apartados 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 exigidas para acceder al derecho de la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras hombres o mujeres. 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

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 éste 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 trabajadora. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que acuerden la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

b) Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en tierra de 10 años o más, o 55 años cumplidos, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de jornada, entre la mitad y un tercio de su jornada.

El salario se devengará en proporción al tiempo trabajado.

La reducción de jornada será como mínimo de seis meses, renovable a petición de la persona trabajadora. La petición de reducción de jornada deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses del inicio de la misma. La reducción de jornada podrá ser diaria o mensual. En el caso de personas trabajadoras a turnos que se acogieran a la reducción diaria, estos entrarán dentro de la programación normal de turnos de su área de trabajo y en base a la nueva jornada diaria. Cuando la reducción de jornada fuera mensual los períodos de reducción de jornada serán concedidos a discreción de la empresa, teniendo en cuenta las reducciones de jornada previamente concedidas.

En el supuesto de que la persona trabajadora estuviera interesada en renovar la reducción de jornada, deberá comunicarlo a la empresa con un mínimo de cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de finalización de la reducción pactada.

Las personas trabajadoras que deseen volver a realizar su jornada completa, tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a la misma, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días.

La empresa podrá contratar mediante contratos de interinidad a las personas trabajadoras para suplir las ausencias motivadas por las reducciones de jornada».

Texto modificado:

«Artículo 45. *Movilidad funcional voluntaria.*

Existen dos supuestos en los que se puede dar movilidad funcional voluntaria:

- a) Cambio de departamento.
- b) Vacantes internas.
- a) Cambio de departamento.

Todas las personas trabajadoras indefinidas interesadas en un cambio de departamento pueden en cualquier momento tramitar ante el departamento de persona, cultura y talento, vía el procedimiento determinado, la solicitud del mismo, existan vacantes o no. El departamento de persona, cultura y talento mantendrá actualizado el registro y desarrollo de las solicitudes.

Las personas trabajadoras que presenten la mencionada solicitud tendrán prioridad según la fecha de presentación, para realizar los cursos de formación requeridos en el puesto solicitado, dentro de las plazas dotadas al efecto en los cursos de formación. La realización del curso será fuera de la jornada de trabajo y a costa de la persona trabajadora los gastos de manutención, transporte terrestre y alojamiento, así como el coste del curso si este fuera contratado externamente y procediera, facilitando la empresa la modificación de turnos para su asistencia al mismo, salvo imposibilidad manifiesta, así como los billetes de avión con plaza garantizada en vuelos de Air Europa Líneas Aéreas, SAU.

- b) Vacantes internas.

La empresa publicará las vacantes que vaya a cubrir, expresando en la misma publicación las condiciones o requisitos de dicha vacante, dando copia a la representación de las personas trabajadoras.

Entre las personas trabajadoras que hayan presentado su solicitud y cumplan con todos los requisitos del puesto de trabajo, en el supuesto de igualdad de condiciones, se considerará prioritaria a la persona trabajadora de mayor antigüedad.

En todo caso, la compañía garantizará la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras que opten a dichas vacantes, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, incidiendo especialmente en las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá asistir a las entrevistas de las personas trabajadoras en casos de cubrir las vacantes internas y, si procede, en caso de conversión de contratos a indefinidos, siempre que la persona trabajadora entrevistada manifieste su interés en que así sea. A tal efecto la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras de cada base la información necesaria para poder llevar a cabo la asistencia».

Texto modificado:

«Artículo 82. *Faltas.*

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
2. Dos faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días 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.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y siempre que no perjudique el proceso productivo.
4. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
5. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
6. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.

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 más de treinta minutos en un periodo de treinta días o noventa minutos en un periodo de noventa días.
3. La falta de dos días al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.
5. Realizar durante la jornada trabajos ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
6. Utilizar para su uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
8. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
9. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

10. Abandono del trabajo sin justa causa, aunque sea por un breve periodo de tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

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

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

13. La falta considerable de respeto a otras personas trabajadoras y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

14. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

15. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio no reiterada.

16. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.

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

18. La disminución voluntaria, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo, siempre y cuando no sea causada por enfermedad, accidente o por disminución del volumen de trabajo o por asignación de otras tareas no habituales.

19. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el tiempo de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo.

2. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, incluyendo dentro de estos comportamientos cualquier uso indebido de los billetes free por parte de la persona trabajadora o sus beneficiarios.

3. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras y personal de dirección o jefatura.

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

6. Originar riñas y peticiones con otras personas trabajadoras.

7. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección, siempre y cuando no vayan en contra de la integridad de la persona trabajadora o los intereses de la empresa.

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

9. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

10. La reincidencia en las faltas graves, dentro del periodo de noventa días, aunque sean de distinta naturaleza.

11. Abuso de autoridad.

12. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otras personas trabajadoras o bienes de la empresa.

13. Todo comportamiento o conducta de acoso moral/laboral/psicológico o sexual, en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y/o dignidad de la mujer o 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 ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. Acoso laboral, acoso por razón de sexo y/o acoso sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La disminución voluntaria, continuada y demostrada del rendimiento de la labor.

16. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.

17. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.

18. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

19. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

20. La acusación de mobbing (acoso moral/psicológico o sexual), 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.

21. 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:

«ANEXO III

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, 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 y el acoso por razón de sexo, así como 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:

«ANEXO IV

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, 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 RD 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 LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo".

La empresa promoverá y velará por el cumplimiento de condiciones de trabajo que eviten los comportamientos LGTBfóbicos, 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 y 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 propiciarlos.

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 y por razón de sexo, 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».