

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5699 *Resolución de 12 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 1, 12, 15, 25 y 28, así como de los anexos III y IV del Convenio colectivo de Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros, que fue publicado en el BOE de 30 de octubre de 2023 (código de convenio n.º: 90104390012023), 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 la sección sindical de 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, 12 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE LA EMPRESA AERONOVA, SLU, Y SUS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

En Madrid, a las 14:00 horas del día 7 de enero de 2025 se reúnen los asistentes que se detallan a continuación:

Por Aeronova, SLU, don Carles Frigola Barrios y doña Paloma Gutiérrez Andrés.

Por la Sección Sindical de UGT en Aeronova, SLU: Edelweiss Fernández y Noelia Recio asistidas de doña Sonia Álvarez 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 I Convenio Colectivo Estatutario de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros de conformidad con las proporciones fijadas en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del citado convenio colectivo

de fecha 19 de diciembre de 2022, 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 Real Decreto 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 Real Decreto 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.

- Que en reunión, al menos anual, de seguimiento, se trasladará el cumplimiento de la impartición de la Formación.
- Compromiso de que la Formación dirigida puestos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad tendrá carácter prioritario.

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

La empresa trasladada 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 trasladada que lo compartirá.

Cuarto.

Que las partes aquí reunidas 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 I Convenio Colectivo Estatutario de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros 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 I Convenio Colectivo Estatutario, 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 y fecha al principio indicados.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente I Convenio Colectivo Estatutario de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros, 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. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio afecta a las personas trabajadoras de la empresa que han sido contratadas y que, en lo sucesivo, sean contratadas como tripulantes de cabina de pasajeros (en lo sucesivo, TCP), para el efectivo desempeño de las

funciones y cometidos propios e inherentes al citado puesto de trabajo, en las situaciones contempladas en el mismo y con independencia de la modalidad del contrato de trabajo formalizado.

El ámbito funcional de aplicación de este convenio se circunscribe a la actividad de transporte aéreo realizada por la empresa Aeronova, SLU.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre mujeres y hombres, 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 y expresión de género o características sexuales y cualquier otra condición reseñada en la Ley 15/22.

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.

Quedan excluidos del ámbito personal de este convenio, el personal de la empresa encuadrado en otro grupo laboral, en tanto no ejerzan a bordo las funciones y cometidos propios de una persona TCP.»

Texto modificado:

«Artículo 12. *Ordenación de personal.*

Con respecto a las personas trabajadoras con contrato de trabajo indefinido, la empresa confeccionará con los datos actualizados a fecha del día 31 de diciembre de cada año natural en curso, un escalafón administrativo, en el que se incluirá además del número de orden (en dicho escalafón), los datos relativos a: número personal, fecha de ingreso y días totales de alta en la empresa. Este escalafón estará ordenado por las prioridades de (i) antigüedad en vuelo y (ii) número personal. La antigüedad en vuelo vendrá definida por la fecha de ingreso en la empresa y por el tiempo efectivo de trabajo. En igualdad de fecha y tiempo, el ordenamiento vendrá definido por el número de mayor antigüedad.

Las promociones profesionales o ascensos de las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP se llevarán a cabo de conformidad con los criterios y procedimientos establecidos en el Manual de Operaciones de la compañía, siendo en todo momento criterio preeminente y determinante para dicha promoción y/o ascenso la confianza de la empresa, así como la elaboración de informes favorables al objeto indicado, siempre y cuando el candidato reúna los requisitos de aptitud y actitud, necesarios y requeridos para acceder al puesto, además de los citados informes favorables. Igualmente, las meritadas promociones se producirán sin discriminación alguna por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género.»

Texto modificado:

«Artículo 15. *Excedencias y reducciones de jornada.*

Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP que quieran disfrutar de una situación de excedencia o de reducción de jornada, en cualesquiera de las modalidades legalmente previstas en cada momento, salvo causa de fuerza mayor, deberá presentar a la empresa su solicitud expresa y por escrito, entre el día 1 y el día 5 del mes anterior a la fecha de comienzo de los efectos del disfrute de cualquiera de dichas situaciones.

En el ejercicio de estos derechos 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 la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Adicionalmente, las reducciones voluntarias de jornada tendrán la siguiente regulación:

– Aquellos TCP que tengan una antigüedad en la empresa superior a dos mil doscientos días o sean mayores de cincuenta años, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de su jornada con la disminución proporcional del salario, novando a tal efecto su contrato de trabajo de indefinido a tiempo completo a indefinido a tiempo parcial, con la prestación de servicios en periodos concentrados.

– Para poder acogerse a dicho derecho la persona trabajadora solicitante deberá preavisar a la empresa con noventa días de antelación al inicio del disfrute. La empresa podrá proceder a la contratación de la persona que le sustituya.

– Se establecen franjas de reducción por días acumulados y consecutivos del 25 %, 33 % y 50 %. Una vez llevada a cabo la solicitud por parte de la persona trabajadora, la empresa podrá ofrecer un período distinto al solicitado para su disfrute en atención a razones operativas, siempre que dicho periodo sea acumulado y consecutivo y teniendo en cuenta el régimen de prioridad establecido en el presente artículo. Dicha reducción tendrá una duración mínima de un año.

La persona trabajadora continuará en esta situación salvo que preavise con una antelación de noventa días a la fecha de finalización del periodo solicitado. En dicho caso, la empresa dispondrá de un plazo de ciento ochenta días, desde la finalización de la reducción para proceder a la nueva novación a tiempo completo.

La persona que haya disfrutado de este derecho no podrá volver a acogerse al mismo hasta transcurrido al menos un plazo de un año desde la reincorporación a tiempo completo.

– En caso de necesidad por parte de la empresa debido a razones operativas, tras la solicitud de dos o más TCP del mismo período, para el disfrute de los derechos recogidos en el presente artículo, prevalecerá (i) las reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiar y (ii) la antigüedad en días en el escalafón.

Adicionalmente y para el supuesto en que el disfrute de estos derechos voluntarios supere el 15 % de la plantilla de TCPS y provoquen perjuicios organizativos u operativos en la empresa, esta se reserva el derecho de detener la concesión durante un plazo máximo de tres meses, tiempo en el cual se deberá reunir con la representación sindical y acordar nuevas medidas al respecto.»

Texto modificado:

«Artículo 25. *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. propiedad de la empresa.
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 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 durante el tiempo de servicio, 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, incluyendo en este tipo la utilización indebida de los billetes *frees*.
3. La falta de tres o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.

4. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
5. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
6. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
7. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.
8. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.
9. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
10. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
11. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
12. La reincidencia en las faltas graves dentro del periodo de tres meses.
13. Abuso de autoridad.
14. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.
15. La falta considerable de respeto y disciplina contra los directores, jefes de cualquier clase, tanto en tierra como en vuelo.
16. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa.
17. 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, 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.
18. Incumplir la obligación de dedicación exclusiva cuando el trabajador esté obligado a su cumplimiento.
19. La acusación de *mobbing* (acoso moral/psicológico) o acoso sexual o discriminación por razón de sexo, 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.
20. 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 28. *Permisos*.

Se aplicarán los permisos y licencias para facilitar la conciliación y cuidados que en cada momento se regulen en la normativa legal vigente.

Adicionalmente, se acuerda:

(i) Permiso para asistir a la consulta médica propia y/o pruebas diagnósticas propias un máximo de cuatro horas al año. Condiciones:

- Que no puede acudir fuera de jornada.
- Preavisar a su superior jerárquico con toda la antelación posible de la asistencia a una consulta o una prueba médica.

– Justificar mediante documento oficial tanto la asistencia y su duración, como que dicha consulta o prueba no podía realizarse total o parcialmente fuera del horario laboral.

(ii) Permiso del día efectivo exclusivamente para exámenes oficiales.

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, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.»

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, Aeronova, SLU, 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 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 Órgano 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 Aeronova, SLU, 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 Ley Orgánica 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 e 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 Aeronova, SLU, 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 Aeronova, SLU, 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 Aeronova, SLU, donde se incluyen la prevención del acoso laboral, del acoso sexual y 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.»