

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**8351** *Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio n.º 90104510012024), que fue publicado en el BOE de 26 de enero de 2024, mediante el que se acuerda la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el citado convenio, acuerdo que ha sido suscrito, 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 USO, 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 de la citada 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, 9 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO RADIO IBERIA EXPRESS, SAU, PARA TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS**

##### *I. Introducción*

##### 1. Marco legal

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece en su artículo 21 que «se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, color, orígenes étnicos sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual».

En el ámbito estatal, la Constitución Española se recoge la igualdad como un derecho fundamental en su artículo 14 que establece el rechazo de toda «discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Asimismo, la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, reconoce expresamente en su apartado primero del artículo 2 que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.

Por su parte, la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, establece la necesidad de contar en la Empresa con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

## 2. Declaración de principios

La defensa de la dignidad de las personas y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de los valores de Iberia Express, junto con la prohibición de cualquier forma de discriminación negativa.

En ese marco de principios y valores, Iberia Express manifiesta su compromiso en la prevención, evitación, resolución y sanción de aquellos supuestos de acoso, discriminación o de violencia contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) que puedan producirse en su compromiso de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de aquellas, así como de sus familias.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, las personas responsables de los distintos departamentos y centros de trabajo de Iberia Express deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso y discriminación en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas trabajadoras, y especialmente aquellas que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que supongan una infracción de la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

## II. Partes negociadoras

El presente acuerdo se ha alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Iberia Express para los TCP, con la competencia y la capacidad necesaria para llevar a cabo la negociación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Leg. 2/2015 de 23 octubre 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## III. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de Iberia Express afectadas por el II Convenio Colectivo de Iberia Express para los TCP, conforme a las previsiones de los artículos 1.1 y 1.2 de dicho texto convencional, con independencia de su posición cargo o nivel jerárquico y forma parte integral de la cultura empresarial de la empresa.

Asimismo, Iberia Express informará y comunicará a las empresas subcontratadas así como a los clientes y/o a las empresas colaboradoras la política de la empresa para combatir la discriminación y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y la obligación de su estricto cumplimiento.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá la misma vigencia que el II Convenio Colectivo de Iberia Express para los TCP, del que forma parte.

#### IV. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias

Las partes acuerdan que las eventuales discrepancias que se susciten en torno al presente acuerdo sean solventadas en el seno de la Comisión de Interpretación y seguimiento del II Convenio Colectivo de Iberia Express para los TCP regulada en el artículo 1.6 de dicho texto convencional y en la forma allí prevista.

#### V. Medidas planificadas

##### Primera. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

La Empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

La Empresa considera esencial promover un entorno de trabajo inclusivo, favorable y de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad, siendo éste un compromiso integrado en nuestra cultura corporativa y en las políticas internas. Por ello, Iberia Express se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad de las personas trabajadoras y evitando situaciones de discriminación de cualquier tipo que pudieran existir por motivos de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

##### Segunda. Acceso al empleo.

La igualdad efectiva de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI son principios rectores de la gestión de la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como de la formación en todos sus niveles y modalidades y constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el presente convenio colectivo.

En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje respetuoso e inclusivo que esté exento de todo tipo de discriminación evitando realizar ofertas de empleo de carácter no inclusivo que respondan a estereotipos de género, y se usarán imágenes no sexistas en las publicaciones de puestos de trabajo vacantes.

Se utilizará un sistema para la selección con un procedimiento específico que permita identificar y evaluar objetivamente las candidaturas en función de los conocimientos, aptitudes y competencias que serán medidas a través de diferentes pruebas de ingreso. Se priorizará la formación, la idoneidad y las competencias de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

##### Tercera. Clasificación y promoción profesional.

– Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional desarrollado en el vigente Convenio colectivo garantiza la dignidad, oportunidad de progresión y justa retribución, sin que quepa discriminación directa o indirecta por razón de edad o sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o de cualquier otra índole.

– Promoción profesional: En todo caso, los criterios de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o condición social.

Las personas trabajadoras tienen igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que pueden existir publicadas, con independencia del sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y

características sexuales, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad, garantizándose el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

*Cuarta. Formación, sensibilización y lenguaje.*

La empresa planificará una formación dirigida a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal descrito en el punto iii, con los siguientes criterios mínimos:

- Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero.
- Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- Conocimiento de las medidas incluidas en el presente acuerdo.
- Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.

Se adaptará la redacción del presente convenio colectivo, utilizando un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad, así como en cualquier documento de trabajo, comunicaciones internas, externas.

La empresa revisará el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación y, asimismo, en su comunicación externa por cualquiera de las vías y medios por las que se exprese.

*Quinta. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

La empresa mantiene una política de tolerancia cero hacia los comportamientos LGTBIfóbicos y garantiza la protección contra los mismos, especialmente, a través del protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

*Sexta. Permiso y Beneficios Sociales.*

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad de sexo genérica o familiar, puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

*Séptima. Régimen disciplinario.*

Se modifica el artículo 6 del II Convenio Colectivo para incluir en el régimen disciplinario vigente, las siguientes conductas y/o comportamientos y su correspondiente tipificación, a los efectos oportunos:

Se añade el punto 6.2 en las Faltas leves:

«8. El uso de expresiones o comportamientos, verbales o escritos, que se produzcan contra la orientación o identidad sexual, la libertad sexual, la expresión de género, características sexuales o la diversidad familiar de las personas trabajadoras y no tengan la calificación de graves o muy graves.»

Se añade el punto 6.3 en las Faltas graves:

«17. La reiteración de faltas leves contra la comunidad LGTBI que se reitere en el tiempo, prolongándose sus efectos en el tiempo más de un mes incluyendo chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Se añade el punto 6.4 en las Faltas muy graves:

«24. El uso de expresiones, burlas o comportamientos, verbales o escritos, que conlleven una ofensa intencionada y recurrente contra la orientación o identidad sexual, la libertad sexual, la expresión de género, características sexuales o la diversidad familiar dirigido a las personas trabajadoras.

25. Hacer apología del odio contra la orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o la diversidad familiar entre las personas trabajadoras o entorno laboral.»

*VI. Protocolo frente a la discriminación y/o el acoso y la violencia por orientación e identidad sexual o expresión de género*

Iberia Express cuenta con el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, negociado y acordado en el seno del Plan de Igualdad de la Empresa y de aplicación general a toda la plantilla.

Ambas partes, tras su examen, a la luz de los requerimientos establecidos en el anexo II del 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, consideran que el mismo necesitaría de adaptaciones que, aunque menores, no pueden ser acordadas en el seno de esta Comisión Negociadora toda vez que el mismo ha sido aprobado en el ámbito del Plan de Igualdad y por la Comisión de Igualdad constituida al efecto.

Es por ello por lo que acuerdan instar a la Comisión de Igualdad para que, en su seno, se aborden las modificaciones necesarias en el actual Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, para incluir las medidas frente al acoso en el colectivo LGTBI.