

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**22200** *Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros (Código de convenio: 90104390012023), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2023 y ratificado el 3 de julio de 2023, 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, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 18 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### **I CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE LA EMPRESA AERONOVA, SLU, Y SUS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS**

##### PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente convenio de empresa que se conforman, de un lado, por la representación de la entidad Aeronova, SLU (en adelante, la Empresa, Aeronova u OVA), y de otro lado, por la representación del colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros a través de la sección sindical de UGT, habiéndose reconocido mutuamente capacidad y legitimación negocial suficiente para llevar a cabo la negociación de las condiciones laborales que regulan las diferentes materias recogidas en el texto del presente acuerdo.

Disposiciones generales.

El presente convenio, fuente de gobierno de las relaciones laborales y del marco jurídico laboral que regirá las condiciones laborales del colectivo del personal de la compañía de tripulantes de cabina de pasajeros de todos los actuales y futuros centros de trabajo de la empresa en España, ha sido negociado al amparo de lo previsto en el artículo 37.1 de la Constitución Española, artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y siguientes y, por ende, el régimen jurídico contenido en el mismo respecto de todas las materias contempladas en su contenido ha sido concertado, como resultado del acuerdo

final alcanzado por las partes negociadoras, con respeto absoluto a la ley, al orden público y sin suponer condiciones menos favorables que las legalmente establecidas para el colectivo de trabajadores adscritos a su ámbito funcional y personal de aplicación.

## CAPÍTULO I

### 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.

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.

### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio resulta de aplicación a todos los centros, dependencias y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos actualmente, o establezca en el futuro en todo el territorio del Estado español, con respecto a su ámbito personal y funcional (antes enunciados).

### Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el día de ratificación del mismo por las partes hasta el 31 de diciembre de 2025. Todo ello sin perjuicio de los acuerdos y cuestiones, regulados en otros documentos, que traten asuntos no contenidos en el presente convenio y para los que se acuerde un periodo de vigencia diferente.

Este convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido expresamente pedida su revisión total o parcial, por cualquiera de las dos partes.

### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Cuantas mejoras se han establecido en este convenio producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o pactado hubiese otorgado previamente la empresa, salvo aquellas cuestiones y asuntos regulados específicamente en otros acuerdos cuya vigencia sea diferente, siempre y cuando no contradigan el contenido del presente convenio, o su contenido no esté regulado en el mismo.

Si durante el proceso de registro, la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas del convenio en su actual redacción, o si alguna resolución administrativa y/o judicial dejase sin efecto o modificase alguno de los artículos de dicho convenio, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar tal modificación, determinando si se mantiene la vigencia del resto del articulado del convenio, o, si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que las partes puedan alcanzar con carácter preventivo con la finalidad de restablecer el equilibrio negocial entre las partes, para el

supuesto que algún precepto del presente convenio pueda ser dejado total o parcialmente sin efecto.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico, por lo que las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento, aplicación y observancia en su totalidad.

Artículo 6. *Comisión paritaria de interpretación.*

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el convenio con la mayor agilidad posible, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta por representantes de la Empresa y de las personas trabajadoras en atención a su representatividad, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La representación de las personas tripulantes de cabina de pasajeros estará integrada como máximo por tres miembros elegidos de entre la representación sindical de las personas trabajadoras en la empresa, más asesores. Los representantes de la Empresa serán nombrados libremente por ésta, hasta un máximo de tres miembros pertenecientes a Aeronova.

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio y su facultad será la de interpretar las normas del mismo, sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral o demás organismos administrativos.

Cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate en un plazo máximo de un mes, sin perjuicio de que, caso de no estar las partes de acuerdo con tal informe, se someta el mismo a la jurisdicción laboral o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Artículo 7. *Comisión paritaria de seguimiento.*

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria con objeto del seguimiento del convenio. Las reuniones de carácter ordinario se efectuarán cada seis meses (noviembre y mayo), sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

La composición de la misma será de tres personas más asesores, tanto por parte empresarial como por la parte de los representantes de las personas tripulantes de cabina de pasajeros en atención a su representatividad.

Esta Comisión dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del convenio.

Artículo 8. *Comisión de Empleo.*

Se constituirá una comisión paritaria de empleo de seis miembros, tres de parte de la empresa y tres de parte de la representación sindical de las personas trabajadoras, más asesores, en atención a su representatividad. Dicha comisión se reunirá semestralmente, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causas que lo justifiquen y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias.

## CAPÍTULO II

### Principios informadores

Artículo 9. *Salvaguarda de los intereses de la compañía.*

Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP, en el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de la compañía como propios, tomar

las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y, evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, así como del prestigio de la compañía y de sus resultados económicos.

Artículo 10. *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Con objeto de que las operaciones de vuelo de Aeronova se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad y calidad y economía necesarios, serán de obligado cumplimiento para los TCP las normas y/o disposiciones de régimen interior complementarias a las vigentes e incluidas en el Manual de Operaciones, circulares, memorándums, manual de uniformidad, y todo tipo de documento oficial y válido para la Autoridad que modifique o amplíe el Manual de Operaciones. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros reglamentos internos de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de Aeronova o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia y en atención a las facultades que la normativa de aplicación permita en cada momento.

No obstante, lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este acuerdo, sin perjuicio de que en algún momento una norma de rango superior pueda alterar su contenido, y en este supuesto sea trasladado a un manual, norma de régimen interior o sea directamente aplicable.

## CAPÍTULO III

### Definiciones y ordenación de personal

Artículo 11. *Definiciones: Tripulación, TCP y Sobrecargo.*

A los efectos de concretar detalladamente las definiciones legalmente establecidas y, con ello salvar eventuales discrepancias interpretativas que, en su caso, se pudieran suscitar en el ámbito laboral, se desarrollan las siguientes definiciones de los distintos tripulantes y la función que desempeñan a bordo:

**Tripulación:** Conjunto de tripulantes de vuelo y de cabina de pasajeros nombrados expresamente por la Dirección de OVA para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio, actúan directamente bajo las órdenes del comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

**Persona Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP):** El poseedor del certificado y habilitación correspondiente, que ejerce a bordo las actividades de atención al pasajero, así como aquellas relacionadas con la seguridad del mismo y las referentes a evacuación y demás funciones que hayan de realizarse en caso de emergencia, en el tipo de avión para el que esté habilitado.

Los TCP tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando en todo momento el mayor confort del pasajero. Deberán realizar, asimismo, los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, que estén relacionados con su función específica de TCP a bordo de una aeronave.

A continuación, se especifica los cometidos y funciones de los TCP's:

- Acompañar al pasajero durante el embarque y desembarque.
- Acondicionamiento de la cabina de pasajeros:
  - Preparación y ofrecimiento al pasajero del servicio de catering, ya sea de venta o aquel que le sustituya.
  - Recogida de restos de catering y periódicos de la cabina de vuelo y de la cabina de pasaje.

- Reponer los cuartos de baño con papel higiénico, toallitas y jabones.
- Reponer cabezales si es necesario.
- Cruzar cinturones en las escalas donde no se realiza limpieza.
- Recoger el material de la cabina de pasajeros (cortinas, mantas y almohadas)
- Reubicar en el lugar adecuado cualquier otro material de la empresa que este fuera de su alojamiento en la cabina de pasajeros.

En relación a los anteriores cometidos, en casos de higiene se podrán requerir los servicios de limpieza a criterio del Sobrecargo y comunicándosele si es posible al comandante antes de la aproximación o con la suficiente antelación a través del coordinador, reflejándolo en el Informe de vuelo y firmando el albarán de limpieza correspondiente.

Sobrecargo (SB): Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP podrán ser destinadas por la empresa a realizar, aparte de su cometido profesional, funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a la tripulación de cabina y ser el enlace entre ésta y la tripulación técnica. Dicha función recibirá el nombre de sobrecargo y deberá reunir los requisitos determinados por las normas AIR OPS Reglamento 965/2012.

#### 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.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 13. *Día libre.*

Día natural del que puede disponer libremente las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP, sin que pueda ser requerida para efectuar ningún tipo de actividad o servicio alguno y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricción. Le serán programados en base.

Durante el día libre el TCP no tiene la obligación de atender la notificación de cambios en su programación, y tampoco de atender el casillero digital o cualquier tipo de notificación.

– Año 2023. Ciento cinco días con un mínimo de nueve días libres mensuales, más treinta días de vacaciones. En el mes que lleve programación de días de vacaciones, el número de días libres se reducirá proporcionalmente a los días activos en el mes. Posibilidad de prestar servicios en cinco días libres (no correspondientes a descanso) por parte del TCP a cambio de percibir un importe de 75 euros brutos cada uno de ellos.

– Año 2024 y 2025. Ciento diez días anuales con un mínimo de diez días libres mensuales (10 días × 11 meses), más treinta días de vacaciones. En el mes que lleve programación de días de vacaciones, el número de días libres se reducirá proporcionalmente a los días activos en el mes. Las partes establecen que se reunirán a partir de enero de 2026 para revisar y valorar la mejora del modelo de días libres por mes. Se establece la posibilidad de prestar servicios en diez días libres (no correspondientes a descanso) por parte del TCP a cambio de percibir un importe de 75 euros brutos cada uno de ellos.

Cualquier aterrizaje realizado con posterioridad a las 23:30 horas del día anterior a un libre y como consecuencia de este hecho haya intromisión en el mismo día libre debido a la actividad post-vuelo, el TCP tendrá derecho a la dieta del día natural siguiente y a la recuperación de ese libre. El tripulante podrá solicitar a programación la elección del mismo para fechas posteriores siempre y cuando no se haya publicado la programación. A tal efecto se intentarán atender todas las peticiones siempre que operativamente sea posible y no perjudique la programación de otra persona trabajadora, el día libre a recuperar podrá ser solicitado con día libre suelto.

#### Artículo 14. *Fiestas Navideñas.*

La compañía garantizará, siempre y cuando no afecte a la operativa, que tres de los días libres correspondientes a los meses de diciembre o enero, según el caso, se programarán en uno de los siguientes periodos:

- Del 24 al 26 de diciembre.
- Del 31 de diciembre al 2 de enero.
- Del 5 al 7 de enero.

En el mes de octubre de cada año se abrirá un periodo para que todos los TCP puedan solicitar el bloque de libres que querría disfrutar correspondientes a los periodos arriba indicados. Si las programaciones de los vuelos de esos periodos se pueden configurar de forma que la operativa se garantice, se respetarán las peticiones. Caso de no ser posible, las mismas se adecuarán priorizando las solicitudes del personal por escalafón, de forma que tengan prioridad los TCP que cuenten con un número más bajo dentro del mismo.

En caso de que haya algún TCP que no se le pudiese asignar ninguna de las tres fechas navideñas, la empresa se compromete a reunirse y gestionar con la RLT el caso o casos concretos.

La compañía se compromete a que, en el caso de que alguna tripulación tuviese que pernoctar fuera de base las noches del 24 y 31 de diciembre, proporcionarles cena los referidos días.

## CAPÍTULO V

### Situaciones de la plantilla

#### 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.

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.

#### Artículo 16. Programación.

##### 1. Límites en la gestión de la programación:

La programación se hará de acuerdo con los límites de actividad aérea establecidos por la autoridad aeronáutica, garantizando los periodos de descanso correspondientes.

Adicionalmente, no se programarán siete días seguidos de actividad, excepto a solicitud de la persona TCP y/o acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Dicha normativa será respetada a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente convenio y la normativa laboral vigente a efectos y definiciones laborales y económicas.

Se podrán pactar, entre Compañía y representación de los TCP esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

##### 2. Principios de programación:

La programación de TCP se basará en los siguientes principios:

– Legalidad: Respetando los límites establecidos por la autoridad aeronáutica, a efectos de lograr un entorno de seguridad para Compañía y TCP. Se realizarán programaciones que eviten prácticas que perturben los ritmos de trabajo y de sueño, tales como la alternancia de actividades diurnas/nocturnas y de horarios irregulares.

– Economía: Fomentando la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos, y la salvaguarda de sus intereses comerciales.

– Equilibrio: Fomentando la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada flota, especialidad y base siempre y cuando ello sea posible atendidas las diversas situaciones que pueden condicionar dicha distribución (reducciones de jornada, concreciones de jornada, garantías sindicales, cambios, periodos vacacionales, disfrute de licencias y permisos, gestión de la programación mediante el *bidding*, etc.).

– Calidad de vida: Fomentando la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los TCP, siempre compatibles con los puntos anteriores.

### 3. Programación mediante *bidding*.

Se acuerda introducir el sistema de programación *bidding* a fin y efecto de tratar de facilitar la participación de los TCP en la configuración de sus programaciones siempre que ello sea posible y, en todo caso, priorizando la efectiva cobertura de todos los vuelos que se programen.

A la firma del convenio se iniciarán los trámites de implementación del *bidding* para que el mismo pueda estar en funcionamiento en el mes de agosto/septiembre de 2023.

Las partes se comprometen a reunirse seis meses después de la implementación del *bidding* a los efectos de analizar conjuntamente la efectividad del mismo en la gestión de las programaciones y, en su caso, valorar sistemas o medidas de mejora.

### 4. Emisión de la programación:

La programación se publicará mensualmente según lo establecido en la normativa aeronáutica aplicable.

Lo anterior salvo en aquellos supuestos en que excepcionalmente AESA permita hacerlo en otro periodo o en supuestos imprevisibles de fuerza mayor. En estos casos la empresa se compromete a comunicarlo previamente a la representación legal de las personas trabajadoras TCP's.

La programación incluirá cada mes con un fin de semana libre siempre que así sea solicitado expresamente por cada TCP. Si por alguna situación imprevisible y totalmente ajena a la voluntad de la empresa (por ejemplo por acumulación de situaciones de RJ, bajas laborales, excedencias, etc) no fuese posible cumplir con la programación de un fin de semana libre cada mes por cuanto ello perjudicaría la operativa y/o a otros TCP, esto se trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras TCP, con la finalidad de valorar alternativas respecto a las personas afectadas, como programar ese fin de semana al mes siguiente, etc.

### 5. Elección parcial de días libres mensuales.

Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP podrán solicitar el disfrute, hasta un máximo, de cinco días libres mensuales (con un máximo de cuatro de ellos consecutivos) y un fin de semana al mes, previa solicitud.

### 6. Seguimiento de la programación.

Se creará la comisión de programación, que estará compuesta por un máximo de tres representantes de la empresa y un máximo de tres representantes de la representación de las personas trabajadoras, que se reunirán trimestralmente. Será la encargada del seguimiento de la programación y tendrá las siguientes atribuciones:

- Velar por el cumplimiento de los principios establecidos anteriormente.
- Tendrá acceso a las programaciones de todas las flotas si las hubiese, respetando la LOPDGDD
- Tendrá acceso a la estadística que utilice la Compañía para controlar la gestión de la programación.
- Analizar el grado de satisfacción resultante de la aplicación del *bidding* y proponer posibles medidas correctoras, caso de ser necesario.

– Emitirá los informes y recomendaciones que crea conveniente, para la comisión de interpretación y aplicación del convenio y para la dirección de la Compañía, en un plazo no superior a tres meses.

## 7. Cambios de servicios.

Anticipación en la notificación:

El tripulante no estará obligado a aceptar un cambio si no se le notifica en las condiciones establecidas en los casos siguientes:

– Cuando el cambio implique la finalización del servicio en un lugar distinto del inicialmente previsto, o una alteración de las horas de presentación y/o llegada superior a dos horas, la notificación se hará con una antelación mínima de un día natural, entendiéndose por tal que deberá mediar al menos una fecha de calendario entre el día de la notificación y el día de realización del servicio cambiado.

– Cuando el cambio no implique la finalización del servicio en un lugar distinto del inicialmente previsto y la alteración de las horas de presentación y/o llegada sea igual o inferior a dos horas, la notificación se podrá realizar el día anterior al servicio, respetándose siempre en este caso el periodo de descanso que legalmente corresponda que comenzará en el momento de la notificación de este cambio de servicio y que finalizará en el momento de la presentación al nuevo servicio.

– A partir del momento de la firma y durante la realización de un servicio, se podrá modificar éste, siempre que se finalice en el lugar previsto inicialmente y la hora de llegada prevista no sea posterior en más de dos horas a la inicialmente programada.

– En el caso que no fuera posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá ser notificado hasta treinta minutos después de la hora de calzos y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal. El cambio no supondrá un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte minutos, ni un adelanto superior a la hora programada de salida de ciento veinte minutos.

**Cambio de servicio en ejecución:** Se define como cambio en ejecución al que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo. La compañía puede variar en ejecución por necesidades del servicio los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de ciento veinte minutos, sobre la hora de llegada inicialmente prevista. Debe ser algo a evitar en la base, donde debe haber imaginarias y reservas.

Adicionalmente dentro de este apartado se definen los cambios forzosos como los cambios que supongan un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte minutos, estarán limitados a uno al mes por tripulante y generarán una compensación igual al valor de una imaginaria.

Por último, si fuese necesario realizar más de un cambio en el mes que suponga un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte minutos, se podrá ofrecer al TCP la realización del vuelo que supone el cambio, siendo voluntaria su aceptación por parte del TCP. De aceptar el cambio voluntario, éste se compensará al mismo valor que el cambio forzoso. Debe ser algo a evitar en la base, donde debe haber imaginarias y reservas.

**Revisión de la gestión de cambios.** Las partes se comprometen a mantener una reunión durante el mes de octubre/noviembre de 2023, a fin y efecto de analizar conjuntamente el volumen de cambios realizados en la programación (por decisión de la empresa) dentro de la comisión de seguimiento. Para el supuesto que el número de cambios (situaciones superiores a ciento veinte minutos) se considere excesivo, las partes se comprometen a buscar alternativas que permitan definir un sistema de limitación de cambios.

## 8. Retraso en la hora de firma.

Es el aplazamiento de un período de actividad de vuelo programado antes de que un miembro de tripulación haya dejado su lugar de descanso.

La notificación de retraso de la hora de firma sin cambio de servicio se dará con una antelación mínima de sesenta minutos. En caso contrario la actividad de vuelo computará a partir de la hora de firma inicialmente programada.

Si se cancelara la actividad programada sin haber sido notificada dicha cancelación al TCP, con la antelación mínima prevista sobre la hora programada de firma, el TCP devengará la dieta que le hubiera correspondido.

#### Artículo 17. Régimen de trabajo y descanso de TCP.

##### 1. Regulaciones.

Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente convenio y la normativa laboral vigente a efectos y definiciones laborales y económicas.

##### 2. Actividad.

Cualquier tarea que desempeña un miembro de la tripulación para el operador, incluido la actividad de vuelo, trabajo administrativo, dar o recibir entrenamiento y verificación, posicionamiento e imaginaria.

##### 3. Período de actividad.

Periodo que comienza en el momento de la firma y que termina cuando esa persona está libre de toda actividad, incluyendo la actividad post-vuelo. En materia de descanso se estará en todo momento a lo que regule la normativa vigente.

##### 4. Periodo de actividad laboral diurna.

Periodo comprendido entre las 6:00 horas y las 21:59 horas locales.

##### 5. Periodo de actividad laboral nocturna.

Periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 5:59 horas locales. Cuando un servicio supere las tres horas, todas las posteriores hasta la finalización del mismo tendrán el tratamiento de horas nocturnas.

##### 6. Período de actividad de vuelo (FDP).

Es el tiempo durante el cual una persona desempeña sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación. Este período se inicia cuando el miembro de la tripulación es requerido para presentarse al servicio, que incluye un sector o varios sectores, y termina cuando el avión se detiene completamente y se apagan los motores, al final del último sector en el que la persona actúa como miembro de la tripulación operativa.

El periodo de actividad de vuelo comienza no menos de sesenta minutos antes de la hora programada de despegue, y finaliza después de que la aeronave permanezca en su posición de *parking* definitiva (calzos).

Si el vuelo es de posicionamiento, la hora de presentación será de sesenta minutos antes de la hora programada de salida del vuelo.

Cuando dos periodos consecutivos de actividad de vuelo estén separados por un intervalo inferior al descanso mínimo o reducido aplicable, ambos periodos son considerados como un solo periodo continuado de actividad de vuelo.

Cuando los vuelos asignados se cancelen una vez efectuada la firma, la actividad de vuelo terminará quince minutos después de la notificación. En este caso, el TCP

devengará la dieta que le hubiese correspondido. Una vez terminada la actividad de vuelo antes mencionada, el tripulante quedará libre de prestar servicios.

Todo periodo de actividad de vuelo irá precedido de un periodo de descanso igual a la actividad laboral previa y en cualquier caso no inferior a doce horas en base o diez fuera de base.

#### 7. Tiempo de vuelo.

El tiempo transcurrido desde que un avión comienza a moverse desde el lugar de estacionamiento, con el propósito de despegar, hasta que se detiene en el aparcamiento y ha parado todos sus motores o hélices.

#### 8. Descanso.

Período ininterrumpido y definido de tiempo, durante el cual un tripulante queda relevado de toda actividad, de la prestación de imaginaria y de la reserva con el fin específico de que pueda descansar. Los periodos de descanso parcial no se considerarán parte de un periodo de descanso.

El periodo de descanso comenzará treinta minutos después de la hora de calzos. La Empresa no dará avisos durante los periodos de descansos legales. En el supuesto de hacerlo, el TCP no tendrá obligación de dar respuesta hasta que no vuelva a prestar servicios.

#### 9. Descanso parcial en vuelo.

Tiempo durante el cual un miembro de la tripulación queda relevado de toda función a bordo para que descanse, disponiendo en vuelo de sitio adecuado para el mismo. De acuerdo con las circunstancias, dispondrá de litera o butacas, a no ser que, debido a motivos justificados y previo acuerdo de las partes interesadas, sea expresamente aprobada por AESA.

#### 10. Descanso parcial en tierra.

Tiempo durante el que un miembro de la tripulación puede descansar, siempre que el descanso efectivo sea de tres horas como mínimo. Se dispondrá de un lugar de descanso adecuado. El descanso parcial en tierra es el comprendido entre los treinta minutos post-calzos y los treinta minutos antes de la presentación del siguiente vuelo, si este período es igual o superior a tres horas, se deberá disponer de un lugar de descanso adecuado.

#### 11. Lugar de descanso.

Lugar en el que, disponiendo de servicios propios y reuniendo condiciones adecuadas para el descanso, en función del lugar, en cuanto a temperatura, luz, ruido, ventilación sirve para que los tripulantes puedan disfrutar de un periodo de descanso (alojamiento individual o el domicilio del tripulante). El avión no se considera lugar de descanso.

#### 12. Sector.

El trayecto comprendido entre un despegue y la toma subsiguiente.

#### 13. Escala.

Lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad de vuelo entre sectores (tiempo transcurrido entre su último aterrizaje y su próximo despegue).

La duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala en programación o en ejecución no será superior a 5.30 horas. Si el tiempo de escala fuese superior o tocase el WOCL (Fase del ritmo circadiano de mínimo rendimiento) se

trasladará al TCP al hotel adecuado o, en su caso y de ser posible, se le dará acceso a la Sala VIP del aeropuerto.

Durante el tiempo que dure la escala se garantizará que el avión disponga de suministro eléctrico para cumplir con las condiciones adecuadas de climatización y alimentación.

#### 14. Vuelos de situación/posición.

Son vuelos en situación los desplazamientos realizados por las personas TCP que no forman parte de la tripulación activa, para iniciar un servicio asignado, proseguirlo o concluirlo.

Sólo serán considerados vuelos en situación aquellos en los que los TCP viajen en vuelo comercial con billete y su correspondiente tarjeta de embarque, excepto en situaciones en las que no sea posible la obtención de un billete y tarjeta de embarque, como por ejemplo vuelos chárter o vuelos en vacío.

Las personas TCP en un avión de Aeronova en vuelo no comercial serán programados siempre como tripulación activa del mismo. Si el trayecto se realiza a los meros efectos de desplazamiento y el vuelo ya cuenta con una tripulación activa completa, en dicho vuelo el TCP será considerado como cualquier otro pasajero.

Cuando el vuelo en situación preceda a una actividad de vuelo, se computará como parte de la misma, excepto los tiempos de traslado.

El tiempo de situación posterior a la presentación, pero anterior al comienzo de una actividad como tripulante de servicio se incluirá dentro del período de actividad de vuelo, pero no contará como sector.

Todo sector en situación inmediatamente anterior o posterior a un sector de vuelo como parte de la tripulación operativa, se tendrá en cuenta para el cómputo del tiempo de descanso mínimo.

En el caso de que a un período de actividad de vuelo siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicho periodo de actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento, supera las dieciocho horas, la persona TCP podrá optar por el período mínimo de descanso antes de efectuar dicho desplazamiento.

Son vuelos en posición, aquellos en los que se posiciona la aeronave y su tripulación a un aeródromo desde el cual se realizará una posterior operación de transporte aéreo comercial o para realizar trabajos de mantenimiento.

#### 15. Imaginaria.

Período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad propia de su categoría, sin que medie un período de descanso. Cuando se lleva a cabo fuera del domicilio deberá disponerse de instalaciones adecuadas.

La imaginaria deberá figurar en el cuadrante y se definirán las horas de principio y fin. La duración máxima de la imaginaria será de dieciséis horas.

En los casos en los que se active una imaginaria por asignación de una actividad durante la misma y al llegar al aeropuerto finalmente no sea necesario atender vuelo o actividad alguna, se abonará el importe equivalente a una imaginaria más la dieta diaria correspondiente.

Si la actividad asignada en la imaginaria previa al día libre finalizara en ejecución a partir de las 23:30, el TCP tendrá derecho a la dieta del día natural siguiente y a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del TCP.

#### 16. Reserva.

Período de tiempo durante el cual el tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne un período de actividad de vuelo, posicionamiento u otra actividad, previo aviso de, al menos, diez horas de antelación y respetando en todo caso las condiciones aplicables a cambios de servicio y día libre.

La reserva se programará en el cuadrante y debe incluir un período de ocho horas durante el cual el tripulante no puede ser contactado por el operador. Un período de reserva sin servicio, no puede a posteriori considerarse descanso.

#### 17. Día libre aislado

Periodo libre de toda actividad y de imaginaria, constituido por un día y dos noches locales, comunicado con antelación.

#### 18. Flexibilidad.

Las personas TCP podrán ofrecer, según lo dispuesto en el presente convenio, sus días libres programados para que se les asigne actividad de vuelo, sin que proceda la devolución de estos hasta el límite de los cien días libres. El TCP notificará al departamento de programación el número de días que está dispuesto a ofrecer conforme a lo dispuesto en circular operativa.

En caso de que la compañía tenga necesidad de disponer de los servicios del TCP en alguno de estos días para realizar un servicio de vuelo, notificará al TCP dicha situación, debiendo aceptar el servicio.

Si, una vez asignada la actividad, la misma no llegara a ejecutarse por causa ajena al TCP, éste devengará la dieta siempre y cuando el tripulante se haya presentado al servicio y firmado.

Las personas TCP podrán cambiar entre ellas sus días libres por servicios, siempre que se cumpla con los descansos legalmente establecidos y con el número de libres mínimos mensuales y anuales, que nunca podrán ser inferiores a cien. El cambio voluntario de un día libre por un servicio, siempre que se respete lo anteriormente expuesto, no implicará la devolución del libre.

La compañía puede comunicar al colectivo de TCP, mediante correo electrónico, la necesidad de tripulantes para un servicio que, por razones operativas y una vez utilizados todos los recursos disponibles, haya quedado sin cubrir. En este caso los TCP interesados se podrán ofrecer voluntariamente para realizar el servicio (se establecerá el procedimiento de contacto de los TCP así como el de asignación de dichos servicios en caso de tener excedente de voluntarios).

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

#### Artículo 18. *Retribución.*

Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP, percibirán sus haberes con periodicidad mensual, como máximo, el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo.

Todas las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP tendrán a su disposición en la intranet, durante los cinco primeros días de cada mes, el correspondiente recibo de salario en el que constan con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas, así como el desglose del cálculo de variables.

La retribución bruta anual se percibirá distribuida en doce mensualidades.

Los conceptos retributivos fijos se devengan en el mes correspondiente, y son abonados por la empresa en la nómina de dicho mes. Todos los conceptos retributivos de cálculo variable se devengan en el mes correspondiente, y se satisfacen por la empresa en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

#### Artículo 19. *Retribuciones fijas y variables.*

Las tablas salariales se encuentran recogidas en el anexo I del presente convenio.

El salario bruto anual para los tripulantes de cabina de pasajeros, es el devengado de la suma del salario base y de todos los conceptos salariales (a título meramente ilustrativo, tales como: prima 1.200, prima 2.400 + prima 4.000 + plus de Sobrecargo + prima por hora de vuelo, siendo esta última computable y se devenga desde la primera hora de vuelo que se realiza). De modo que, la suma de todos estos conceptos económicos salariales supera, en su conjunto y en el cómputo anual total, el importe del salario mínimo interprofesional establecido por el gobierno en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero.

Artículo 20. *Revisión salarial para el periodo 2023-2025.*

Con efectos de 1 de enero de 2023 el incremento salarial del 5 % sobre el salario bruto anual fijo y primas días. Los atrasos no percibidos desde enero de 2023 como consecuencia de este incremento salarial (incluyendo las posibles diferencias de las vacaciones disfrutadas), se abonarán en la siguiente nómina a percibir tras la firma de la ratificación del presente acuerdo a modo de pago a cuenta, mientras se redacta el texto de convenio y se registra.

El resto de los conceptos salariales se abonarán con el importe fijado en las tablas salariales del anexo I, a partir del primer día del mes de la fecha de ratificación del presente acuerdo del convenio colectivo

Para el año 2024 el incremento salarial del 4 % sobre el salario bruto anual fijo y primas días.

Para el año 2025 incremento salarial del 2,5 % sobre el salario bruto anual fijo y primas días.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Se disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales, fraccionados en turnos de cinco, siete/ocho o quince días, que disfrutarán anualmente todas las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulantes de cabina de pasajeros con carácter retribuido. Las personas trabajadoras que no lleven un año al servicio de Aeronova o finalicen su relación laboral antes de dicho periodo, tendrán derecho a la parte proporcional.

En caso de liquidación de haberes por terminación de la relación laboral, si las personas trabajadoras hubieren disfrutado más días de vacaciones que los que le correspondieran por el tiempo trabajado, Aeronova procederá a descontar el exceso.

Procedimiento de disfrute de vacaciones.

Con el fin de que el reparto de vacaciones y distribución de fechas pueda ser realizado de acuerdo a un criterio equitativo, se establece un sistema de puntuaciones que permita en los años sucesivos un orden de prioridad para elegir la fecha en que se desea disfrutar del período de vacaciones. Lista de puntuación:

Mes	1.ª semana	2.ª semana	3.ª semana	4.ª semana	1.ª quincena	2.ª quincena
Enero.	6 (*)	3	3	3	9 (*)	6
Febrero.	3	3	3	3	6	6
Marzo.	3/5	3/5	3/5	3/5	6/10	6/10
Abril.	4/5	4/5	4/5	4/5	8/10	8/10
Mayo.	4	4	5	5	8	10
Junio.	5	5	6	6	10	12
Julio.	6	6	6	6	12	12
Agosto.	6	6	6	6	12	12
Septiembre.	5	5	4	4	10	8

Mes	1.ª semana	2.ª semana	3.ª semana	4.ª semana	1.ª quincena	2.ª quincena
Octubre.	3	3	3	3	6	6
Noviembre.	3	3	3	3	6	6
Diciembre.	3	3	4	8	6	12

(\*) Para años futuros, la puntuación es la recogida en la tabla de lista de puntos.

En caso de que el disfrute coincida con la Semana Santa se sumaran 2 puntos.

A la persona tripulante de cabina de pasajeros que disfrute de períodos de vacaciones de carácter forzoso no se le sumarán puntos.

## CAPÍTULO VII

### Uniformidad

#### Artículo 22. *Uniformidad.*

Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP, cuando estén de servicio de vuelo vestirán el uniforme completo que será facilitado por la compañía. Asimismo, en atención a su condición de imagen pública de la empresa, estarán obligados a mantener, en todo momento, un aspecto pulcro, adecuado y acorde a lo que se espera de un miembro de este colectivo. Además de las prendas que la empresa ya entrega, a partir de la firma del presente convenio, se abonará un importe máximo de 75 euros año para que la persona trabajadora pueda comprarse un par de zapatos, que se le abonarán siempre que:

- Presente una factura oficial por un importe máximo de 75 euros.
- Justifique que el calzado comprado se ajusta a los estándares indicados en el manual de uniformidad.
- Cualquier uso indebido de este derecho será sancionado disciplinariamente.

El TCP no deberá devolver la uniformidad en el momento de renovarla.

Adicionalmente, las personas trabajadoras se comprometen a cuidar su imagen durante el desarrollo de su actividad profesional. En el supuesto de que ello no sea así, la Compañía se reserva el derecho de advertir o aplicar el régimen sancionador establecido en la normativa laboral de aplicación.

La empresa asume el coste de la uniformidad, y, por tanto, es la propietaria del mismo, por lo que el tripulante tiene la obligación de cuidar y hacer siempre un uso adecuado y diligente de todas las prendas que conforman dicha uniformidad y que le serán facilitadas y entregadas por la empresa, en el momento de su incorporación a la compañía. Se entregará al TCP en perfectas condiciones cualquier prenda que conforme la dotación de uniformidad, así como cualquier reposición de esta, debiendo cambiar aquellas prendas que resulten defectuosas.

Al finalizar por cualquier motivo la relación laboral entre la persona trabajadora y la empresa, aquélla deberá hacer entrega efectiva, de forma puntual, a la mayor brevedad posible y siempre antes de la firma de la liquidación, de todas las prendas de uniformidad que obren en su poder en ese momento, de modo que, para el supuesto de que el tripulante haga caso omiso a dicha obligación, la empresa se reserva el derecho de descontar de dicha liquidación, el importe correspondiente de cada prenda de uniformidad no entregada y siempre y cuando dicha prenda haya sido entregada al tripulante en los dos años previos al cese en la empresa. Cualquier prenda comprada por la persona trabajadora será propiedad de esta. No obstante, si la empresa deseara recuperar en el caso del cese del tripulante, ésta vendrá obligada a la devolución del importe pagado.

La empresa se reserva la facultad de introducir las modificaciones que estime más adecuadas respecto a las prendas que componen la uniformidad, así como la hechura de las mismas, color, los plazos de reposición, las unidades de las prendas y demás

características, cumpliendo con la legislación pertinente en cada momento informando a la representación legal de las personas trabajadoras, de dicho extremo.

La recogida, las pruebas y los eventuales cambios de uniforme que se tuviesen que realizar, se llevarán a término fuera de la jornada laboral y en el centro de trabajo del tripulante (base).

Las normas de utilización de la uniformidad serán las establecidas en el manual de uniformidad aprobado en la comisión de igualdad, que será comunicada e informada a la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Beneficios sociales

Artículo 23. *Billetes gratuitos (frees).*

La empresa proporcionará un número determinado de billetes *frees* al año, con un mínimo de dieciséis billetes por año/persona beneficiaria.

Las personas trabajadoras podrán designar cada año un máximo de ocho beneficiarios. El mes establecido para el cambio de personas beneficiarias será el de noviembre.

Las personas trabajadoras que se jubilen y que acrediten el paso a dicha situación tras la extinción de su contrato, podrán continuar disfrutando de billetes *frees* exclusivamente para ellas y su cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada.

La persona trabajadora que haya designado a los beneficiarios será responsable de cualquier irregularidad que cometan los mismos.

Si una persona trabajadora o una persona beneficiaria hace un uso indebido de los billetes *frees*, por ejemplo, por venta, entrega de los mismos a cambio de cualquier tipo de contraprestación o utilización de los mismos para facilitar cualquier tipo de actividad ilícita, perderá el derecho a disfrutar de dicho beneficio junto con todas sus personas beneficiarias. Todo ello sin perjuicio de que, dependiendo de la gravedad del comportamiento observado la empresa pueda aplicar el régimen sancionador establecido en el presente convenio por la comisión de un incumplimiento laboral.

Artículo 24. *Desplazamiento para asistencia a cursos en La Muñoz.*

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP que deban asistir a los cursos que se imparten en las instalaciones de CAE en La Muñoz, o en cualquier otro lugar que ya sea por su distancia u horarios no llegue el transporte público, de un desplazamiento por los medios que resulten adecuados, desde la T2 del aeropuerto de Madrid-Barajas a dichas instalaciones.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

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 o el hombre, 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.

#### Artículo 26. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 27. Procedimiento sancionador.

Las personas TCP podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria, en los casos de faltas graves o muy graves, se redactará escrito donde se exprese de manera clara y precisa los cargos que se imputan al TCP expedientado que le será notificado, disponiendo de un plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convengan, las cuales se unirán al expediente.

De toda sanción se dará traslado por escrito al TCP, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. La RLT recibirá copia de la sanción impuesta por falta grave o por falta muy grave.

## CAPÍTULO X

### Permisos

#### 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.

## CAPÍTULO XI

### Otros

#### Artículo 29. *Vuelos chárter y deportados.*

La programación de vuelos chárter y deportados se confeccionará preferentemente con personas TCPS voluntarias.

#### Artículo 30. *Formación on line vs presencial.*

Toda la formación se impartirán tal y como están definidos en los programas aprobados por la autoridad.

#### Artículo 31. *Exámenes.*

Para garantizar la transparencia, objetividad y la correcta revisión de los errores, los exámenes de los cursos de entrada a la compañía, así como de los cursos periódicos, habilitación y sobrecargo, serán tipo test. Esta modificación implicará modificar el manual y es de aprobación por AESA, por lo que una vez ratificado el acuerdo se procederá a iniciar los trámites y cuando esté aprobado se aplicará.

#### Artículo 32. *Designación de Sobrecargos.*

El Sobrecargo es un puesto de confianza en la empresa por lo que su nombramiento y remoción corresponde a la dirección de Aeronova. Su elección deberá obedecer los siguientes criterios:

- Postulación voluntaria tras el anuncio de la apertura de plazas.
- Requisitos:
  - Normas aeronáuticas de aplicación.
  - Superación del curso correspondiente.
  - Informe favorable de jefatura de TCP's
- La antigüedad será un factor especialmente valorable, en caso de que existan varias personas candidatas con la misma valoración a efectos de acceder al puesto. En

igualdad de condiciones el cargo se otorgará aquellos que mejor puesto tengan en escalafón.

– Al ser un cargo de confianza, en caso de que se pierda la misma la dirección podrá aplicar la remoción justificando la decisión.

Artículo 33 Informes de evaluación de TCP's.

Los informes de evaluación que se realicen a las personas tripulantes de cabina (incluidos sobrecargos y tcps), se deberán mostrar al trabajador afectado y serán firmados por la persona que evalúa y por la persona evaluada. Todo trabajador tiene derecho al tratamiento de sus datos personales y laborales, a poder acceder y revisar informes manteniendo la confidencialidad de su contenido y no pudiendo ser utilizado más que para clarificar cualquier extremo respecto a la persona que lo solicita. En caso de disconformidad por parte de la persona evaluada, podrá trasladarlo en el informe, firmando «conforme» o «no conforme» y manifestando lo que considere oportuno en defensa de sus intereses, la disconformidad deberá ser justificada y se enviará digitalmente en presencia del TCP.

Cualquier informe elaborado a un trabajador sin su conocimiento, así como la falta de firma de los intervinientes y afectados, la falsedad de la información, o con la incorporación de datos en momento posterior a la firma, será plenamente nulo.

## ANEXO I

### Tablas salariales

(Importe en euros)

TCPs	Bruto Anual Fijo	Prima 1200 días	Prima 2400 días	Prima 4000 días	Bruto Anual + Prima
Nivel entrada 2023.	11.343,03				11.343,03
Nivel 1 2023.	11.343,03	1.200,00			12.543,03
Nivel 2 2023.	11.343,03		2.400,00		13.743,03
Nivel 3 2023.	11.343,03			4.200,00	15.543,03
Nivel entrada 2024.	11.796,76				11.796,76
Nivel 1 2024.	11.796,76	1.200,00			12.996,76
Nivel 2 2024.	11.796,76		2.400,00		14.196,76
Nivel 3 2024.	11.796,76			4.200,00	15.996,76
Nivel entrada 2025.	12.091,67				12.091,67
Nivel 1 2025.	12.091,67	1.200,00			13.291,67
Nivel 2 2025.	12.091,67		2.400,00		14.491,67
Nivel 3 2025.	12.091,67			4.200,00	16.291,67

### Otros conceptos salariales y extrasalariales

	2023		2024		2025	
	CC	SCC	CC	SCC	CC	SCC
Plus Sobrecargo.	0	265	0	300	0	300
Prima Hora Vuelo.	9	10	10	11	11	12

	2023		2024		2025	
	CC	SCC	CC	SCC	CC	SCC
Compensación Vacaciones.	35	35	35	35	35	35
Dieta Vuelo.	35	35	40	40	45	45
Dieta Pernocta Nacional.	50	50	55	55	60	60
Dieta Pernocta Internacional.	70	70	70	70	70	70
Dieta Curso.	30	30	30	30	35	35
Plus Vuelos Deportados.	50	50	55	55	60	60
Imaginaria.	30	30	35	35	40	40
Comisión Venta a Bordo.	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
Ventas Días Libres.	75	75	75	75	75	75

## ANEXO II

### Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de Mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

Igualmente, las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio colectivo, cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia, a un procedimiento de Mediación ante dicho Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

## 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 en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 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](mailto: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.

## ANEXO IV

### Prevención del acoso sexual, por razón de sexo 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».

La empresa promoverá y velará por el cumplimiento de 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. 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, 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, 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 acoso 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.

## 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](mailto: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.»