

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**3006** *Resolución de 5 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (código de convenio n.º 90015270012004), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Aviación Actúa Contra el Fraude Sindicato Independiente (ACCEFSI), en representación de los trabajadores, y que ha sido definitivamente subsanado mediante Acta de 26 de enero de 2024, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 5 de febrero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS Y AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU**

La comisión negociadora del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, ha acordado el siguiente texto legal.

#### **PREÁMBULO**

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y, por la otra, el colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, la representación elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente, Unión Sindical Obrera (USO), Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), Comisiones Obreras

(CC.OO.) y Aviación Actúa Contra el Fraude Sindicato Independiente (AACEFSI), acuerdan:

## CAPÍTULO 1

### Disposiciones generales

#### Artículo 1.1 *Ámbito personal y funcional.*

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

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

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

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares, edad, religión, sexo, nacimiento, orientación sexual, género y cualquier otra condición reseñada en la Ley 15/22.

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

#### Artículo 1.2 *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que AEA tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio del Estado español en relación con el ámbito personal y funcional que se refleja en el artículo primero.

#### Artículo 1.3 *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2025, excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas. 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 hubiera sido expresamente pedida su revisión, por cualquiera de las dos partes, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el Convenio y hasta tanto en cuanto se pacte uno nuevo, continuará la vigencia del mismo.

## Artículo 1.4 *Compensación y absorción.*

Cuanto mejor se establezcan en este Convenio producirán la compensación en su conjunto y cómputo global de aquellas que con carácter voluntario o pactado hubiese otorgado ya AEA.

Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Se respetará como condición «ad personam» el complemento «Antigüedad ad personam» a los TCP que percibiesen alguna cantidad por este concepto. Dicha cantidad no será objeto de revisión a fin de que mantenga inalterable su valor.

## Artículo 1.5 *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la Comisión negociadora del mismo deberá subsanar de común acuerdo y en el plazo de treinta días las supuestas anomalías. En caso de falta de acuerdo de la Comisión negociadora, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), teniendo la resolución adoptada la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

## CAPÍTULO 2

### Principios informadores

## Artículo 2.1 *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

Los 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, del prestigio de la compañía o de sus resultados económicos.

## Artículo 2.2 *Dedicación y títulos.*

Los TCP se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a la compañía, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que les correspondan por su contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

AEA se compromete a facilitar a los TCP los medios necesarios para mantener actualizados los certificados de TCP y demás documentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones que sean competencia de la empresa y a mantener el control de las fechas de su vencimiento, avisando previamente a los interesados, que serán responsables de controlar la caducidad de sus documentos a título individual. AEA no se hará responsable de las posibles demoras que se pudieran producir en la gestión de la citada documentación, siempre que no sea imputable a la empresa.

Los gastos que conlleve la tramitación o renovación de esta documentación serán por cuenta de AEA. En caso de extravío por parte del TCP de la mencionada documentación, los correspondientes gastos correrán a cargo del trabajador.

Los TCP se obligan a exhibir dicha documentación a la autoridad y a la Dirección si fueran requeridos para ello.

## Artículo 2.3 *Dedicación.*

Los TCP podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, sin necesidad expresa de autorización de AEA, siempre y cuando no perjudique su actividad en AEA, teniendo en cuenta a tal efecto las limitaciones que la normativa aeronáutica impone a los TCP en cuanto a descansos, limitaciones de horas de vuelo, etc.

## Artículo 2.4 *Banalización de TCP.*

Los TCP podrán realizar servicios en aviones y/o trayectos de otras compañías, de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso, previa autorización de la autoridad aeronáutica competente, y siempre que se presten tales servicios por una tripulación de cabina de pasajeros completa de AEA, y, en ningún caso, en empresas con conflictos laborales declarados.

## Artículo 2.5 *Externalización de la producción.*

Cualquier decrecimiento de la producción del Grupo Globalia deberá empezar siempre por los medios externos a Air Europa e incluidos en el Grupo Globalia.

No se incoarán expedientes de regulación de empleo en el escalafón de TCP, mientras exista producción con medios ajenos a Air Europa dentro del grupo Globalia, sin acuerdo de los Representantes Legales de los Trabajadores legitimados.

## Artículo 2.6 *Supervisión de vuelos.*

Los TCP podrán realizar servicios de supervisión en aviones o trayectos efectuados por otras compañías de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso. Para este tipo de servicio el TCP dispondrá de billete con plaza reservada.

## Artículo 2.7 *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Con objeto de que las operaciones de vuelo de AEA se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los TCP se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interior complementarias a las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en el Manual de Operaciones, de Normas y Cometidos, y de Servicios. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros reglamentos de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de AEA o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia.

Asimismo, la Dirección de AEA se responsabiliza de facilitar a los TCP el acceso a los manuales vigentes y a sus revisiones, que estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes, tanto nacionales como extranjeras, así como copia del convenio colectivo en vigor y acuerdos vigentes.

No obstante lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este Convenio.

## Artículo 2.8 *Prestación de servicios de las personas trabajadoras indefinidas a tiempo parcial.*

La prestación de servicios de las personas trabajadoras indefinidas a tiempo parcial se llevará a cabo de forma continuada.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que, con la finalidad de poder favorecer ampliaciones de tiempo de prestación de servicios que pueda proponer la empresa a TCP y conjugar dichas ampliaciones con las necesidades organizativas de la Compañía, la prestación de servicios de las personas trabajadoras afectadas por cualquier ampliación de tiempo de prestación de servicios posterior al 19 de diciembre de 2016,

podrá no realizarse de manera continuada a la que tuviera suscrita con anterioridad a dicha fecha, sin que este periodo pueda dividirse más de una vez.

#### Artículo 2.9 *Regulación personas trabajadoras fijas discontinuas.*

La regulación normativa de esta modalidad de contrato de trabajo en la empresa se regirá y estará, en todo momento, a la concreta regulación establecida en la normativa laboral vigente, en cada momento.

Las partes acuerdan regular de la siguiente manera la prestación de servicios de las personas trabajadoras fijas discontinuas:

Tanto el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas, como la finalización de su actividad, se realizará siempre en función de las necesidades productivas de la empresa, de conformidad y en atención a lo dispuesto y regulado por la legislación laboral en cada momento.

El llamamiento de las personas trabajadoras TCP con contrato fijo discontinuo se realizará siguiendo el orden de la fecha de antigüedad en la compañía y, a igualdad de fecha de antigüedad en la compañía, prevalecerá el orden de escalafón.

A los efectos del llamamiento, las personas trabajadoras TCP con contrato fijo discontinuo que hayan estado en situación de excedencia voluntaria o licencia no retribuida, verán modificada su fecha de antigüedad en la compañía a los exclusivos efectos de llamamiento, añadiendo el tiempo permanecido en dichas situaciones a su fecha inicial de antigüedad en la compañía.

Para la correcta gestión del orden de llamamiento, se publicará un listado de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos con el escalafón.

El llamamiento se llevará a cabo con una antelación mínima de 30 días al inicio de la actividad aunque, en la medida de lo posible, la empresa intentará realizarlo con una antelación de 45 días. Dicho llamamiento se realizará igualmente a las personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo de embarazo y maternidad/paternidad, sin que en ningún caso la imposibilidad de prestar servicios en ese momento suponga una renuncia al contrato de trabajo.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, y el mismo deberá contener las indicaciones precisas de las condiciones de la incorporación.

La empresa trasladará a los representantes legales de las personas trabajadoras al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral. Dicha información se trasladará también a las personas trabajadoras fijas discontinuas sin perjuicio de que se tratará de una mera previsión sometida a las necesidades de la Compañía que, por tanto, podría cambiar.

### CAPÍTULO 3

#### **Definiciones. Admisión, ingreso y promoción**

##### Artículo 3.1 *Alcance de las definiciones. Tripulación, TCP, Sobrecargo.*

Con el fin de desarrollar las definiciones legalmente establecidas y salvar problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral se desarrollan en el siguiente artículo las 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 AEA para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio actúan directamente bajo las órdenes del/la Comandante, al/a la que auxilian, ayudan y asesoran en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

Tripulante de cabina de pasajeros (TCP): La persona trabajadora poseedora del certificado y habilitación correspondiente, que ejerce a bordo las actividades de atención a personas pasajeros, 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.

Sobrecargo (SB): El TCP podrá ser destinado 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 de vuelo. Dicha función recibirá el nombre de sobrecargo.

La designación del Sobrecargo se producirá por la empresa entre aquellos TCP que reúnan los requisitos determinados por la misma y por la normativa de aplicación, que serán debidamente publicados, y siempre que superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes. Asimismo, se valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

### Artículo 3.2 *Ordenación del personal.*

3.2.1 Escalafón. En relación con las personas trabajadoras con contrato indefinido, la dirección de AEA confeccionará y publicará anualmente a 1 de enero, con los datos actualizados a 31 de diciembre del año precedente, el escalafón de TCP con contrato por tiempo indefinido, incluyendo además del número de orden: el número personal, la antigüedad en vuelo (días trabajados en vuelo en AEA), días trabajados en la empresa, el nivel y fecha del último nivel alcanzado, así como la función y antigüedad en la función. Este escalafón estará ordenado por las siguientes prioridades: antigüedad en vuelo y número personal. Al publicarse el escalafón a fecha 31 de enero, durante el mes de enero estará en vigor el del año anterior.

El escalafón provisional se publicará el 15 de enero de cada año, existiendo 15 días para presentar reclamaciones y con fecha 31 de enero quedarán publicados los escalafones definitivos.

3.2.2 Escalafón de sobrecargos. La ordenación de los sobrecargos vendrá dada por la fecha de realización del último curso de SB, supeditado a la superación del proceso de instrucción. En el caso de que este período de instrucción no se superase y requiriese más instrucción la fecha a estos efectos será la fecha efectiva de suelta. En caso de que por el número de participantes en el curso fuese necesario fraccionarlo en diferentes fechas se tomará para todos los participantes la fecha del primero de los cursos. En caso de coincidencia el orden vendrá dado por el escalafón de TCP.

La asignación de la función de SB en un vuelo se hará por orden de escalafón.

Los SB que hayan estado en situación de excedencia voluntaria o hayan causado baja en la función por un periodo de 12 meses o superior verán modificado su orden en este escalafón añadiendo el tiempo permanecido en situación de excedencia a la fecha de antigüedad en la función.

Excepcionalmente, y a efectos del cómputo del porcentaje de consolidación, se tendrá en cuenta el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025. Por tanto, ese periodo será computado como días volados como SB.

Cuando en un vuelo coincidan dos SB, siempre ejercerá la función de SB el más antiguo, independientemente de que ostente otro cargo de confianza, a excepción de los cambios voluntarios e imaginarias en ejecución.

Si se producen incorporaciones de SB con posterioridad a la publicación del escalafón de SB, se seguirá con esas últimas incorporaciones el mismo criterio que con los SB del escalafón publicado.

### Artículo 3.3 *Admisión.*

La admisión del TCP se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes y las que en su caso sean fijadas por la empresa, estableciendo las pruebas médicas y de aptitud correspondientes.

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

#### Artículo 3.4 *Cargo de confianza: Sobrecargo.*

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

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

Nivel alto de inglés.

Expediente avalado por informes favorables.

Dotes de liderazgo y trabajo en equipo.

Actitud positiva y carácter afable y comunicativo.

Los sobrecargos serán designados de entre los TCP con contrato indefinido de la base en la que se cree la vacante. Si no se pudiese cubrir de esta forma se ofertará a TCP con contrato indefinido de otras bases que deberán cambiar de base para cubrir la vacante. Si aun así no se cubrieran se ofertará a los TCP de la propia base. En este último caso, si fuera necesario, se podrá reducir la experiencia mínima a un año, informando previamente a los sindicatos firmantes del presente convenio.

El paso de un TCP a ejercer la función de Sobrecargo se producirá por designación de la Compañía, de entre todos los que reúnan los requisitos anteriores y establecidos en la normativa vigente, tras superar los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

Al ser un cargo de confianza la empresa podrá revocar la designación, informando a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento de los motivos. Si se presentara la dimisión de algún sobrecargo, AEA valorará las circunstancias; en caso de que no sea aceptada la misma la empresa informará a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento sobre los motivos de la denegación.

No se programará más de un sobrecargo por vuelo en aviones «Narrow-body» ni más de dos por vuelo en aviones «Wide-body», exceptuando las tareas de supervisión, inspección y servicios asignados durante una imaginaria, ajustando a las necesidades operativas de la empresa el número de sobrecargos necesarios por temporada informando para ello AEA a los sindicatos firmantes del presente convenio. Esta restricción para Wide Body no aplica para los sobrecargos con una antigüedad en la función inferior a 3 años. En los vuelos a Escandinavia se pueden programar dos SB por vuelo.

Para cubrir las necesidades temporales de una base por razón de la estacionalidad, vacaciones o sustituciones, se podrá designar sobrecargos temporales con el mismo orden de prioridad establecida con carácter general (indefinido de la base, indefinido de otras bases). En estos casos, cuando AEA convoque la vacante hará constar en la misma que se trata de cargos temporales. Cuando en una base haya excedente de SB, se reducirá el número siguiendo para ello el orden inverso del escalafón de SB. La designación de sobrecargos temporales será por un período máximo de seis meses. En caso de ejercer funciones de SB por tiempo superior, el cargo pasará a tener carácter fijo.

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

Cuando en una base haya excedentes de SB y sea de necesario reducir el número de SB, la comunicación a los SB afectados se realizará con una antelación mínima de 2 meses.

Los nuevos sobrecargos que se designen a partir del 31 de julio de 2023 ejercerán durante los 3 primeros años la función de sobrecargo únicamente en los vuelos de

Narrow Body. Cuando operen en la flota de Wide body ejercerá el vuelo en la función de TCP.

### Artículo 3.5 *Regulación de empleo.*

Si por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, la compañía se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, antes de iniciar las formalidades, deberá ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores así como facilitarles la información necesaria al respecto con la antelación mínima que marque la legislación vigente.

En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual legislación laboral, se respetará el siguiente orden de preferencia para permanecer en la empresa:

Prevalecerán los TCP fijos por orden de antigüedad (es decir, el mayor número de días trabajados en la empresa) según el escalafón publicado por AEA.

No podrá contratarse nuevo personal TCP hasta tanto no hayan sido readmitidos o se les haya ofertado la reincorporación y ésta hubiese sido rechazada, las personas trabajadoras que causaron baja como consecuencia de expediente de regulación de empleo. Dicha readmisión se llevará a cabo siempre con la voluntariedad del TCP y se hará en el orden inverso al aplicado en el párrafo anterior.

La reincorporación del personal afectado por el ERE se hará en el mismo nivel salarial que hubiera alcanzado antes del ERE.

### Artículo 3.6 *Dimisión de la persona trabajadora.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria del TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, cuarenta y cinco días.

En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, este preaviso se reducirá a la mitad.

El incumplimiento por parte del TCP de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe de los conceptos fijos de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización se deducirá de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre en poder de AEA el preaviso de baja, se podrá asignar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación, durante el período de preaviso.

Si el TCP hubiera disfrutado más vacaciones que las que le correspondan por el tiempo trabajado, AEA podrá resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar en su caso.

### Artículo 3.7 *Habilitaciones.*

Los TCP mantendrán las habilitaciones de los tipos de aeronave que se operen en la base en la que estén contratados. AEA facilitará la habilitación o habilitaciones necesarias en caso de cambio de base sin que la carencia de las citadas habilitaciones suponga una restricción en ningún caso.

## CAPÍTULO 4

### Situaciones

#### Artículo 4.1 *Contratación.*

La compañía podrá celebrar cualquier tipo de contratación sometida a la legislación vigente.

## Artículo 4.2 *Periodo de prueba.*

Todas las personas trabajadoras que ingresen como TCP en la compañía permanecerán en periodo de prueba durante dos meses, salvo aquellos que hayan tenido con anterioridad alguna relación de carácter temporal como TCP con AEA.

Tanto la compañía como el TCP, pueden rescindir libremente el contrato durante el período de prueba, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso por tal motivo.

Superado satisfactoriamente el período de prueba se les considerará a todos los efectos, la antigüedad desde la firma del contrato.

## Artículo 4.3 *Situación de actividad.*

Se encontrarán en situación de actividad los TCP que desempeñen en vuelo o en tierra las funciones propias del grupo para las que han sido contratados según la definición del artículo 3.1.

## Artículo 4.4 *Permisos y licencias.*

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

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

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

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

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su base operativa, esta licencia se podrá ampliar a 5 días laborables.

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

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

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

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

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia

regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que hubiera tenido derecho en la empresa.

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

i) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

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

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

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

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

#### Artículo 4.5 *Licencia no retribuida.*

Los TCP tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo de 15 días naturales ininterrumpidos, por asuntos particulares, como máximo una vez al año y siempre que no se perturbe el normal desarrollo del trabajo. Este plazo podrá ampliarse de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; en este caso el tiempo permanecido en esta situación no computará como de permanencia en AEA a ningún efecto.

La petición de licencia deberá presentarse como mínimo 30 días antes del comienzo del mes en que se desee disfrutar para no introducir modificación en la programación de servicios. AEA las irá resolviendo por orden de petición, y su denegación deberá ser justificada y comunicada por escrito.

La renuncia a la licencia autorizada se podrá hacer como máximo 15 días antes de la fecha de su disfrute.

Durante la licencia la persona trabajadora causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno.

Las vacaciones publicadas en el calendario anual tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

#### Artículo 4.6 *Reducción de jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

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

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

objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

El trabajador procurará solicitar la reducción de jornada como mínimo con 60 días de antelación.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización, repartiéndose de manera uniforme a lo largo del mes, para lo que se seguirá el orden de petición. Esta fórmula se revisará en caso de que la legislación vigente relativa a contratación de interinidad sufriera alguna modificación. Cuando al TCP no se le haya podido asignar el período solicitado, en cuanto exista una vacante en dicho período este se le asignará siguiendo el orden de petición por parte del TCP quien deberá solicitarlo por escrito a la Jefatura de TCP.

#### 4.6.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo.

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

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

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

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

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

A partir del día 31 de julio de 2023 las nuevas reducciones de jornada se podrán solicitar por 6 meses. El TCP deberá solicitar la reducción de jornada como mínimo con 90 días de antelación. El TCP que desee incorporarse a jornada completa deberá notificarlo a AEA 45 días antes de la finalización del periodo de reducción. En caso contrario la prórroga será automática por seis meses.

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

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

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

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

A primero de octubre se publicará un calendario con los TCP acogidos a reducción de jornada y el periodo en que lo disfrutaran. A partir de ese momento se abrirá un periodo de 30 días para la recepción de solicitudes de cambio del periodo. El 1 de diciembre se publicará el listado con la nueva adjudicación para el año siguiente con efectos del 1 de enero y para el periodo de un año. Se tendrá como referencia el orden de escalafón para

la concesión de dichos períodos. Para las peticiones que tengan entrada en fecha posterior a ésta, el disfrute se asignará en los períodos que queden libres.

#### Artículo 4.7 *Excedencia voluntaria.*

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá hacerse 45 días antes del comienzo del mes de disfrute de la misma.

La petición de excedencia será resuelta por AEA en el plazo máximo de un mes a contar desde la solicitud.

El tiempo de duración de la excedencia no computará como de permanencia en la Compañía a ningún efecto.

El excedente voluntario que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de la excedencia causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

La reincorporación se efectuará en la primera vacante que se produzca, y por el orden que le corresponda, teniendo en cuenta primero la fecha de caducidad de la excedencia, y, si ésta coincidiese, la antigüedad en vuelo. El TCP se reincorporará en el nivel retributivo que tenía en el momento antes de comenzar su excedencia.

Antes de su reincorporación, el TCP excedente deberá someterse al entrenamiento necesario para actualizar su certificado y habilitaciones. Los costes de alojamiento, manutención y desplazamiento generados por este entrenamiento serán con cargo al TCP, cuando el período de excedencia sea superior a 12 meses. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de

su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### Artículo 4.9 *Excedencia forzosa.*

Dará lugar a esta situación el nombramiento para un cargo público que legalmente lleve inherente esta situación. Asimismo, tendrán derecho a la excedencia forzosa, los cargos sindicales cubiertos por elección.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la compañía.

#### Artículo 4.10 *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (parto y cuidado de menor).*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre

biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

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

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. El periodo en que la persona trabajadora disfrute de este permiso será computable a efectos de antigüedad.

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

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

## Artículo 4.12 *Suspensión de actividad.*

a) Es la situación en la que puede encontrarse un TCP cuando, por haberse iniciado un expediente por la autoridad judicial o administrativa, o por la dirección de AEA, hubiera sido provisionalmente dejado en situación de inactividad para el vuelo y en espera de la resolución definitiva que recaiga.

b) Igualmente, se encontrarán en esta situación los TCP que, como consecuencia de cualesquiera de los expedientes indicados en el párrafo anterior, estén cumpliendo la sanción principal o accesoria de suspensión temporal de su actividad en vuelo. Durante el período que dure esta situación se suspenderá el contrato.

## Artículo 4.13 *CIMA.*

A los efectos de evitar retrasos en las renovaciones del certificado de reconocimiento médico (CIMA), éstas se programarán con ocho semanas de antelación.

## CAPÍTULO 5

### Régimen de trabajo y descanso

#### Artículo 5.1 *Base, destacamento, residencia, destino y flota.*

5.1.1 Base: Es aquella que figura en el contrato de trabajo del TCP como su residencia habitual y desde la que normalmente se le programan los servicios.

5.1.1.1 Base operativa: Lugar donde un TCP se encuentra en régimen de permanencia, en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

5.1.1.2 Cambio voluntario de base operativa: Se podrá solicitar cambio de base voluntario, por un periodo de seis meses renovable como máximo hasta 18 meses. La concesión del cambio de base será discrecional por parte de AEA, en función de las necesidades de plantilla, y se atenderá por orden de antigüedad en vuelo en caso de haber varias peticiones simultáneas, teniendo prioridad sobre nuevas contrataciones. El TCP que haya disfrutado en los últimos 12 meses de un cambio de base operativa perderá su prioridad ante nuevas solicitudes.

Los TCP que tengan intención de efectuar un cambio de base, lo comunicarán con la máxima antelación posible a los efectos de poder habilitarles la licencia necesaria por el tipo de avión que opere en la base.

5.1.1.3 Cierre de base: En el supuesto de llevarse a cabo el cierre de una base, los TCP con contrato indefinido que acepten un cambio a otra base serán compensados con una cantidad equivalente a tres mensualidades. Dicho importe resultará de la media efectuada sobre los últimos 12 meses trabajados. Asimismo, a estas personas les resultará de aplicación lo previsto en el artículo 5.1.5.

Aquellos TCP con contrato indefinido que no aceptarán el traslado forzoso podrán acogerse a la posibilidad de rescisión de contrato con una indemnización de 45 días de salario por año trabajado.

Los TCP recibirán la oferta de las bases en las que existan vacantes siguiendo el orden de escalafón de TCP. En el caso de no aceptación por parte del TCP, contratados bajo una modalidad eventual de contratación, de ninguna de las bases que le sean ofertadas, éste causará baja voluntaria de la Empresa, considerándose rescindido su contrato, sin que ello suponga perjuicio alguno de su derecho a ser contratado nuevamente en el momento correspondiente. Asimismo, los días que restasen para la finalización de su contrato, se computarán a efectos de escalafón, como días trabajados hasta un máximo de tres meses.

5.1.2 Destacamento: Lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su base en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

AEA dará un preaviso de 15 días al TCP.

La duración máxima del destacamento con carácter forzoso será dos meses.

Los destacamentos voluntarios se concederán por orden de escalafón de entre los que reúnan las condiciones requeridas en la convocatoria. El TCP que haya disfrutado de un destacamento los últimos doce meses perderá su prioridad ante nuevas solicitudes. Los de carácter forzoso se cubrirán por orden inverso.

Los gastos de alojamiento y transporte en los destacamentos forzosos correrán a cargo de AEA, cubriendo siete días de hotel y transporte en caso de ser voluntario.

5.1.3 Residencia: Lugar donde el TCP se encuentra desplazado fuera de su base y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años.

Las residencias se convocarán y concederán por orden de puntuación de entre los que reúnan las condiciones requeridas en la convocatoria. A igualdad de puntuación se seguirá el orden de escalafón, cubriéndose los de carácter forzoso por orden inverso.

Los gastos de alojamiento y transporte del primer mes en las residencias forzosas correrán a cargo de AEA, cubriendo siete días de hotel y transporte en caso de ser voluntario. Siendo el plazo de concesión de la residencia de 15 días a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes y el de presentación en la nueva base operativa de 30 días a partir de la fecha de la concesión. En caso de que la residencia sea forzosa, el plazo de presentación será de 60 días.

El procedimiento de asignación de residencias se establecerá antes de su convocatoria.

5.1.4 Destino: Lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su base y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años. Los destinos se convocarán y concederán por orden de puntuación de entre los que reúnan las condiciones requeridas en la convocatoria. En caso de que se dé una situación de destino las partes firmantes del Convenio se reunirán para determinar los criterios de puntuación. A igualdad de puntuación tendrán prioridad siguiendo el orden de escalafón, cubriéndose los de carácter forzoso por orden inverso.

Los gastos de alojamiento y transporte del primer mes en los destinos forzosos correrán a cargo de AEA, cubriendo siete días de hotel y transporte en caso de ser voluntarios.

El plazo de concesión del destino será de 15 días a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes y el de presentación en la nueva base operativa de 30 días a partir de la fecha de la concesión. En caso de que la asignación sea forzosa, el plazo de presentación será de 60 días.

El procedimiento de asignación de destinos se establecerá antes de su convocatoria.

5.1.5 Gastos de traslado (residencia y destino): Cuando con motivo del traslado forzoso la persona trabajadora cambie de domicilio habitual tendrá derecho a que la empresa le facilite los medios para el traslado de las personas que compongan la unidad familiar, así como para la mudanza de enseres, objetos y demás artículos de la vivienda.

El trabajador se desplazará en calidad de pasajero, con plaza confirmada, preferentemente en aviones de AEA, computándose el tiempo de desplazamiento o traslado como de horas de actividad y horas de situación.

#### Artículo 5.2 *Actividad.*

5.2.1 Actividad: Todo el tiempo que el TCP permanece a disposición de la compañía para realizar los trabajos programados que ésta le pueda asignar.

Comprende los tiempos de actividad tanto en tierra como aérea.

5.2.2 Actividad de vuelo: El tiempo computado desde la presentación y firma del TCP en el aeropuerto para realizar un servicio, como mínimo 45 min. antes de la hora programada, hasta 30 minutos después de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento una vez completado el último trayecto. Estos 30 minutos no computan a efectos de límite de actividad.

Cuando la Dirección de Operaciones considere que es necesaria una mayor anticipación en la presentación para la firma, la actividad de vuelo comenzará a contabilizarse desde dicha hora de firma.

En aquellos casos en que el traslado entre lugar de descanso-aeropuerto y viceversa fuera de base exceda de sesenta minutos, el tiempo en exceso se computará como actividad laboral a efectos económicos y de descanso, siendo el transporte por cuenta de AEA.

Si el servicio es cancelado, la actividad de vuelo se considera terminada treinta minutos después de haber sido notificada dicha cancelación al TCP, devengando a efectos económicos tres horas de vuelo dentro de mínimos si aquél se cancelase total o parcialmente. En caso de cancelación parcial estas tres horas se añadirán a las correspondientes al servicio realizado.

5.2.3 Actividad diurna: La comprendida entre las 07:00 y las 19:59 U.T.C.

5.2.4 Actividad nocturna: La comprendida entre las 20:00 y las 06:59 U.T.C.

Cuando en un servicio la actividad nocturna fuera superior a cuatro horas toda la actividad correspondiente al servicio afectado tendrá el tratamiento económico de actividad nocturna.

5.2.5 Actividad en tierra: Abarca el resto de las actividades no comprendidas en la actividad de vuelo, que pueden serle asignadas a un TCP; serán entre otras las dedicadas a cursos, reuniones, oficinas y actividades similares. A efectos económicos y de descanso se computará como actividad laboral, excepto el reconocimiento médico, que no se computará a efectos económicos.

#### Artículo 5.3 *Tipos de vuelo.*

5.3.1 Vuelo comercial: Aquel en el que el TCP desempeña las funciones de seguridad y atención al pasajero inherentes a su grupo profesional.

5.3.2 Vuelo en situación: Aquel en el que el TCP efectúa un desplazamiento para hacerse cargo de un servicio asignado, proseguirlo o para concluirlo.

Los vuelos en situación se realizarán siempre con billete con plaza confirmada. Si la situación se efectúa en vuelos de AEA y siempre que haya plazas vacantes en asientos de clase business se hará un up-grade y se asignarán los asientos disponibles en función del orden de escalafón. No obstante, en los vuelos en los que no se pueda

realizar el up-grade, y se realice el vuelo en clase turista se asignaran las salidas de emergencia si éstas quedan libres (asignando también los asientos disponibles en función del orden de escalafón) y, en caso contrario, se les asignarán los asientos contiguos y en la zona delantera de turista en la medida de lo posible.

Los vuelos en situación que precedan a una actividad de vuelo contarán como actividad de vuelo.

Será posible que a un periodo de actividad de vuelo siga un vuelo en situación, si el tiempo total invertido en la actividad de vuelo precedente más el del vuelo en situación no supera 18 horas.

#### Artículo 5.4 *Servicio, escala, trayecto.*

5.4.1 Servicio: Período de actividad asignado a un TCP. Se limitarán a seis (6) días consecutivos de servicio programado, debiendo existir a continuación de este período al menos un día libre programado. Esta limitación no es de aplicación en el caso de destacamentos.

5.4.2 Escala: Lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad de vuelo entre trayectos, a fin de desarrollar las funciones de seguridad, supervisión, embarque y desembarque.

En caso de escala programada superior a 5:30 horas (tiempo entre calzos) se trasladará al TCP al hotel para su descanso.

5.4.3 Trayecto: Es el periodo comprendido entre un despegue y el aterrizaje subsiguiente.

No se realizarán cuatro trayectos (incluyendo trayectos en situación) el día antes de realizar un vuelo transoceánico, salvo aquellos casos en que esté programada una imaginaria después de un servicio de cuatro trayectos o antes de un transoceánico, excepción ésta que no se realizará más de una vez al mes.

#### Artículo 5.5 *Programación.*

5.5.1 Programación: AEA regulará trimestralmente sus programaciones, de modo que las horas de vuelo, pernoctas nacionales y pernoctas internacionales vayan distribuyéndose de forma racional y equitativa entre todos los TCP de una misma base, función y condición. Al final del trimestre cada TCP arrastrará la diferencia respecto a la media de su base, función y condición, para compensación en el trimestre siguiente se publicará un resumen trimestral para comprobación de estos datos. Lo establecido en el presente párrafo se refiere a la programación realizada.

El resumen trimestral contendrá, al menos, la siguiente información (o la que defina la comisión):

- Datos del tripulante: Número personal, nombre de chequeo, base, función.
- Condiciones tripulante: 50 horas, 60 horas, Wide body, Narrow body.
- Elementos para equidistribuir: Horas block, dietas nacionales, dietas internacionales, dietas internacionales con pernocta.
- Prorrates: De cada elemento a equidistribuir se mostrará el prorrateo
- Desvío: Se mostrará el desvío por tripulante con respecto a su Base, función y condición.

La comisión de programación será la responsable de introducir o modificar parámetros en el cálculo de los resúmenes trimestrales con la finalidad de hacer efectivo el seguimiento de las programaciones por las partes integrantes de dicha comisión. Adicionalmente la comisión estará facultada para establecer el porcentaje aceptable de desvío y, en su caso, medidas correctoras comprometiéndose la empresa a aplicar las mismas en las programaciones siguientes.

La programación se publicará por meses naturales completos, exceptuando la de diciembre en la que se incluirá el día 1 de enero. En casos excepcionales y previa notificación a los sindicatos firmantes del presente convenio, se podrá publicar la

programación quincenal. AEA se compromete a distribuir la programación al menos catorce días antes de la finalización de la anterior.

Cuando un TCP pernocte fuera de base el último día de la programación, se le informará sobre la fecha y forma de regreso a su base antes de iniciar la serie de servicios.

Si el día anterior a la revisión médica se programase un servicio la finalización de éste será anterior a las 16:00 L.T.

No se programarán más de tres vuelos nocturnos consecutivos, entendiéndose como tal en este caso aquel cuya firma se produzca entre las 22:00 y las 05:30 L.T. o cuya actividad finalice después de las 01:00 L.T. Esta limitación se revisará al inicio de cada temporada.

#### 5.5.2 Asignación de servicios para Navidad:

Antes del 15 de octubre, se consultará a los TCP sobre sus preferencias para trabajar en las fechas de Nochebuena/Navidad o Nochevieja/Año Nuevo, así como la preferencia para trabajar en base o fuera de ella, siendo la fecha límite de admisión de solicitudes el 5 de noviembre. Las partes se comprometen a revisar el sistema de distribución de los festivos de Navidad de los años 2024 y siguientes antes de mayo de 2024.

Los servicios de vuelo que impliquen pernocta fuera de base en las mencionadas fechas, así como las imaginarias para cubrir los mismos se sortearán entre los TCP que hayan manifestado preferencia por trabajar fuera de base en esas fechas.

El resto de los servicios se asignarán a los TCP que habiendo manifestado preferencia por trabajar en una determinada fecha no tengan servicio asignado tras el sorteo.

Si al final de este proceso, no fuese posible respetar todas las peticiones o fuese necesario que algún TCP trabajase en ambas fechas, se procederá por el orden inverso de escalafón.

En el sorteo estarán presentes un miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio

5.5.3 Cambios: La empresa se compromete a notificar personalmente al TCP afectado los cambios de servicio de acuerdo con el siguiente protocolo:

#### 1. 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:

a) 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 una hora, 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.

b) 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 una hora, la notificación se deberá realizar con una anticipación de 24 horas al servicio inicialmente programado, 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.

c) 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 una hora a la inicialmente programada.

La notificación de una asignación de un servicio en un día sin actividad (SA), o el cambio de un servicio sobre una imaginaria (IM) no activada (no aplica desde el inicio y

final de la imaginaria), será la contemplada en el apartado a), es decir, será necesario una antelación mínima de un día natural.

## 2. Protocolo de notificación:

Medios Notificación:

### I. Vinculantes:

Indicando la fecha y hora en que se emite el cambio, a través de cualquiera de estos medios:

- La hoja de firma anterior y/o posterior a un servicio de vuelo, si la hubiera.
- Teléfono durante la actividad de Imaginaria.
- El casillero digital / SGT siempre que el tripulante acepte el cambio.
- Para cambios en ejecución, durante la realización de un servicio de vuelo por ACARS durante el vuelo.

Con el ánimo de no interrumpir el descanso de los tripulantes durante imaginarias en las que la empresa necesite comunicar un cambio a un tripulante, este se notificará por medios electrónicos (email, casillero, etc). Si el tripulante no hace acuse de recibo de dicho cambio se le podrá comunicar por teléfono, únicamente dentro el horario normal de vigilia de 10:00 a 20:00 LT, en las Imaginarias.

### II. No vinculantes:

- Email / SMS

Para acceder al casillero digital no será necesario visualizar/aceptar los cambios de servicios.

## 3. Aceptación voluntaria del cambio:

Cuando la notificación de los cambios no cumpla con algunas de las condiciones anteriores, la aceptación será voluntaria.

No se notificarán cambios en periodos de no actividad, en cumplimiento del protocolo de desconexión digital de la empresa y lo que pueda regular la normativa de aplicación en esta materia.

5.5.4 Cancelación: Si al TCP no le es notificada la cancelación de un servicio y éste se persona en las oficinas de firmas de AEA, a efectos de compensación por dicha cancelación se le abonará dentro de mínimos tres horas de vuelo y la actividad realizada. Si dicha actividad coincidiese con un periodo de comidas en la base del tripulante, éstas correrán a cargo de la empresa, previa autorización de la misma por el Jefe de Día.

Si la notificación de la cancelación se produce con una hora y media o más de antelación sobre la hora de firma programada, no surtirá efecto el presente artículo.

La cancelación de un servicio no se considerará cambio. La posterior asignación de un servicio en el día en el que se canceló el anterior si se considera cambio y le será de aplicación lo establecido en el punto 5.5.3.

5.5.5 Día libre: Día natural del que puede disponer libremente el TCP sin que pueda ser requerido para efectuar servicio alguno. Le serán programados en base.

Para poder tener la consideración de día libre, el servicio anterior no tendrá programada su finalización después de las veintitrés horas treinta minutos locales. Si el vuelo finalizara después de las 23:30 horas locales, el día libre del día siguiente se consideraría libre perdido. En ambas referencias horarias se tomará el momento de inmovilización de la aeronave.

1. A partir del 1 de enero de 2024 los tripulantes disfrutarán de ciento veinte días libres al año (LI+VA libre). El mes de vacaciones computará como 8 días libres disfrutados (2 libres por semana o 4 libres por quincena).

El número mínimo de días libres al mes será de 10 días, excepto los meses de julio y agosto que se podrá programar un mínimo de 9 días libres. Para el supuesto que se produzcan situaciones imprevistas que impidan programar los 10 días libres mensuales, la empresa lo trasladará a los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo para negociar este extremo.

No se programará día libre cuando la actividad del día siguiente se inicie antes de las 02:01 horas L.T.

Los libres no programados durante los meses de julio y agosto serán reprogramados a elección del tripulante codificados como VA(LIBR).

La programación del servicio VA(LIBR) la asignará el propio tripulante por medio de la App de cambio de vacaciones, debiendo realizarse antes de finalizar el año afectado y este día no estará afectado por el cupo de las vacaciones del calendario anual.

En el supuesto de finalización de contrato o fin del periodo de actividad en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, los días libres pendientes estarán incluidos en el recibo de finiquito como vacaciones no disfrutadas.

Durante el periodo navideño (del 23 de diciembre hasta el 31 de diciembre) no se podrán asignar los días de VA(LIBR).

2. El día libre perdido por operativa se devolverá en el mes siguiente cuando se haya producido la pérdida en el plazo de dos meses cuando se haya perdido durante la segunda quincena. De no ser así se devolverá cuando lo solicite el TCP.

3. Los TCP podrán solicitar cuatro días libres consecutivos mensualmente, previa petición, en los términos establecidos.

4. Las solicitudes de días libres y vuelos se admitirán hasta el día 24 del mes anterior a la fecha de publicación de la siguiente programación.

5. Los cambios de programación entre TCP, serán solicitados por éstos con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Los días libres que sean cedidos entre TCP debido a los cambios de mutuo acuerdo, computaran en el número de días libres de la persona que cede según el número de libres anual establecido en el punto 1 del presente artículo (120 libres año)

6. Salvo renuncia por parte del TCP se adjuntará un día libre antes y otro después del periodo de vacaciones superiores a 6 días, para periodos de vacaciones entre 3 y 5 días el tripulante podrá solicitar un día antes o después de ese periodo, debiendo la empresa conceder dicha solicitud. Para periodos inferiores a 3 días de vacaciones no se programarán día libre anteriores ni posteriores a ese periodo.

7. El TCP que deba incorporarse a un destacamento, residencia o destino, dispondrá de 2, 3 y 5 de sus días libres, respectivamente, antes del inicio de estas situaciones y con disfrute ininterrumpido; asimismo dispondrá de 2, 3 y 5 días consecutivos, respectivamente, de sus días libres correspondientes, al reincorporarse a base.

8. La programación de días libres aislados se realizará de forma que el tripulante disfrute de 36 horas consecutivas, como mínimo, computadas desde la finalización del último servicio hasta la presentación para el servicio siguiente.

9. En los casos de dos días libres agrupados, se le añadirán a las treinta y seis horas del primero o segundo día veinticuatro horas, de forma que sumen sesenta horas de descanso ininterrumpido a contar desde la finalización del servicio.

10. La programación de días libres se acomodará a las solicitudes recibidas, siempre y cuando la programación de vuelos lo permita.

11. Al regreso a base después de un vuelo transoceánico, se programarán treinta y seis horas de descanso como mínimo antes de la siguiente actividad de vuelo, no pudiendo firmar antes de las 08:00 L.T. tras ese período. Si se tuviese que programar una firma con anterioridad a esta hora, el TCP podrá aceptar la misma y en

compensación generará el derecho al disfrute de un día libre adicional que será programado dentro de los dos meses siguientes a la programación de dicha firma.

Los vuelos de duración superior a 6:30 horas o cruce de tres o más husos horarios tendrán a todos los efectos el mismo tratamiento que los vuelos transoceánicos.

Los días festivos inhábiles para el trabajo señalados oficialmente están compensados con el disfrute de los días libres señalados en el presente artículo.

5.5.6 Día franco: Es aquel en el que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un TCP puede ser requerido para realizar un servicio. Este deberá serle asignado antes de las 22:00 horas locales del día anterior y al menos 10 horas antes del inicio del servicio, cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada y el tripulante tendrá la obligación de establecer contacto con la oficina de programación de vuelo después de la hora límite de asignación de servicio. Si no le ha sido nombrado un servicio o asignada obligación dentro del plazo marcado, el tripulante quedará relevado de cualquier otra obligación.

Cualquier día natural (tomando como referencia la hora UTC) en el que se realice un servicio, aunque fuese parcialmente, no se considerará franco, por lo cual se deberá notificar como cambio cualquier servicio no programado en el mismo.

No se podrán programar más de dos días francos seguidos.

5.5.7 Imaginaria: Situación en la que el TCP se encuentra a la inmediata disposición de la Compañía para emprender la actividad de vuelo que se le asigne. El tiempo para la firma en el aeropuerto después de ser requerido para un servicio será de 60 minutos, añadiéndose el tiempo necesario para la presentación en el aeropuerto en el caso de bases con doble aeropuerto.

Antes y después de una imaginaria se programará un tiempo mínimo de descanso de 12 horas en base y 10 horas fuera de base, computadas 30 min. después de quedar inmovilizado el avión en el aparcamiento, no pudiéndose programar dos imaginarias seguidas.

En ningún caso se programará servicio de imaginaria y de vuelo en el mismo día.

Cuando se asigne un servicio de vuelo al TCP durante una imaginaria, la hora de firma deberá ser antes de la conclusión de la misma.

Podrá programarse un servicio de imaginaria el día antes de un día libre, siempre que no afecte al disfrute de éste.

Habiendo TCP de imaginaria no se asignará un servicio de TCP a un SB de imaginaria.

Cuando una imaginaria precede a un día libre la hora de finalización de la misma será de acuerdo con lo establecido en el artículo de días libres.

El horario de la imaginaria se establecerá en horas U.T.C.

## Artículo 5.6 *Tiempo de vuelo.*

Es el tiempo total transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por cualquier medio, hasta que queda inmovilizada y se paran los motores (tiempo «entre calzos»).

## Artículo 5.7 *Reducción de horas de vuelo.*

Los TCP que hayan alcanzado el Nivel 1 o superior o 21 años de antigüedad en vuelo (escalafón) podrán acogerse a una reducción voluntaria de horas de vuelo, limitada a un máximo de 50 horas o 60 horas. Para poder acogerse a esta reducción será necesario estar al 100 % de su jornada.

Esta posibilidad resultará de aplicación a partir del 31 de julio de 2023, por lo que, si a partir de la misma alguien estuviese disfrutando de este derecho sin cumplir los requisitos para ello, deberá dejar de hacerlo.

– Condiciones reducción de vuelo a 50 horas:

- Máximo 50 horas de vuelo.
- 15 días no asignables excepto en febrero que serán 14 días no asignables, para ello, se programarán 13 días libres código LI y 2 días libres código LN, excepto en febrero que se programarán 12 días libres código LI y 2 días libres código LN.

En los servicios LN (libre negociable) podrá ser cambiado con un preaviso de 1 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, reprogramándose durante el mismo mes con el código LD. En los supuestos en los que no se puedan reprogramar los LD por falta de días para sustituir los mismos en un servicio programado de vuelo, imaginaria, franco o día sin actividad, entonces los LD se reprogramarán al mes siguiente.

- Si por causas imprevistas y no voluntarias por parte del tripulante acogido a esta reducción de horas, supera las 50 horas de vuelo, la diferencia entre las horas reales y las 50 horas de vuelo, se abonarán con horas 1.
- Por las específicas circunstancias del derecho ejercitado, no aplica la prima de permanencia 75 horas.

– Condiciones reducción de vuelo a 60 horas

- Máximo 60 horas de vuelo.
- 13 días no asignables excepto en febrero que serán 12 días no asignables, para ello, se programarán 13 días libres código LI, excepto en febrero que se programarán 12 días libres código LI.
- Por las específicas circunstancias del derecho ejercitado, en este caso aplica la prima de permanencia 75 horas.

## Artículo 5.8 *Descanso.*

Tiempo asignado por AEA a los TCP con el fin específico de que puedan descansar entre dos períodos de actividad.

El tiempo de descanso comenzará una vez finalizado el período de actividad anterior, siempre que entre el aeropuerto y el lugar adecuado de descanso no medien más de sesenta (60) minutos; el tiempo en exceso computará como actividad a todos los efectos.

El tiempo de descanso mínimo que debe concederse antes de una actividad de vuelo en base del tripulante será igual al invertido en el servicio anterior y nunca inferior a 12 horas, computadas 30 min después de quedar inmovilizado el avión en el aparcamiento, una vez completado el último trayecto.

El tiempo de descanso mínimo que debe concederse antes de una actividad de vuelo fuera de la base del tripulante será igual al invertido en el servicio anterior y nunca inferior a 10 horas, computadas 30 min. después de quedar inmovilizado el avión en el aparcamiento, una vez completado el último trayecto.

No se podrán aplicar las reducciones de descanso contempladas en la normativa en vigor.

Cuando la diferencia de tiempo local entre los lugares de comienzo y finalización de un período de actividad sea igual o superior a 4 horas, considerados los efectos consiguientes sobre la fatiga en el TCP no se realizará ningún vuelo en la dirección opuesta de 4 o más husos horarios de diferencia sin que medien 6 días (144 horas), esta limitación solo será de aplicación cuando el TCP esté en base. Durante este período intermedio, después de completado el descanso correspondiente, el TCP podrá realizar cualquier otro servicio. En el cálculo de diferencias no se considerarán las correcciones horarias estacionales, tomando siempre como referencia el horario de verano. Ambas partes se comprometen a revisar lo pactado en este párrafo en el caso de que alguna normativa de obligado cumplimiento o la incorporación a AEA de una nueva flota afectara lo aquí regulado.

## 5.8.1 Descanso parcial.

a) En tierra: Tiempo durante el cual un TCP puede descansar en aquellos lugares en los que disponga de instalaciones adecuadas para ello provistas por AEA.

Tendrá las limitaciones establecidas en la normativa en vigor.

El descanso parcial en tierra tendrá la consideración de actividad de vuelo a todos los efectos.

b) En vuelo: Tiempo durante el cual el TCP queda relevado de toda función a bordo, disponiendo del sitio adecuado para el mismo, según se contempla en la normativa en vigor. El lugar de descanso se concretará de acuerdo con los sindicatos firmantes del presente Convenio.

En los vuelos de largo radio de una sola etapa, y de más de 7 horas de tiempo de vuelo programado, que no excedan de los límites de FDP, y por tanto no tengan establecido descanso en vuelo, los TCPs podrán descansar hasta un máximo de 2 horas, siempre que:

- Se garantice los servicios establecidos por la Compañía.
- Mantener el número mínimo de TCP presentes y preparados para actuar regulados en el manual de operaciones.

El sobrecargo del vuelo se responsabilizará de ordenar los descansos y hacer cumplir estos requerimientos.

Todos los vuelos de más de 7 horas programadas se dotarán el Crew Rest con mantas y almohadas de Business en una cantidad igual al número de TCP programadas.

## Artículo 5.9 Vacaciones.

Los TCP disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, o su parte proporcional en contratos de duración determinada. Los periodos semanales de vacaciones se asignarán del 1 al 7, del 8 al 14, del 15 al 21 y del 22 al 28.

Los días sueltos de vacaciones se podrán añadir por delante o por detrás de cualquier período vacacional solicitado.

Los tripulantes en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los periodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de mayor productividad de la base, en el supuesto de que por motivos operacionales no sea factible disfrutar el período de vacaciones que tuvieran asignado, al finalizar el destacamento el TCP escogerá el nuevo período vacacional de acuerdo a las disponibilidades.

En el caso de vacaciones voluntarias, dejarán de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo. No obstante lo anterior, la empresa podrá asignar vacaciones forzosas a tripulantes en situación de destacamento cuando las necesidades de la flota lo aconsejen.

Cuando se produzca un cambio de base operativa voluntario el TCP arrastrará las vacaciones programadas en la base de origen y los puntos que le correspondan, salvo que el cupo ya esté completo, en cuyo caso se reasignará un nuevo período. Las vacaciones se mantendrán conforme a lo inicialmente programado, salvo en el caso de que el cupo de la nueva base esté cubierto, en cuyo caso se reprogramarán por Jefatura de TCP conforme a la disponibilidad.

En los casos de reducción de jornada, los días adicionales por antigüedad se podrán asignar a cualquier período, pero siempre en un bloque.

El procedimiento para el disfrute, rotación en los turnos de vacaciones y demás consideraciones viene determinado en el anexo III.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha

distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 5.10 *Alojamiento.*

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los TCP, por motivo de servicio, incluido un desayuno de tipo continental o similar, estará a cargo de la compañía.

Si AEA no dispone la contratación del desayuno se abonará la cantidad que se pacte con los sindicatos firmantes del presente Convenio. En los destinos en los que el agua se considere insalubre se proporcionará una botella de un (1) litro de agua por día.

Los hoteles contratados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Habitación doble de uso individual.
2. Habitación insonorizada.
3. Climatización.
4. Iluminación: posibilidad de lograr oscuridad a través de un adecuado aislamiento lumínico.
5. Servicio de habitaciones 24 horas.
6. Detector de humos en la habitación.
7. Secador de pelo.
8. Estar situado en una zona segura o disponer de servicio de seguridad propio.
9. Caja de seguridad.

Los sindicatos firmantes del presente convenio supervisaran, con anterioridad a su uso habitual que los hoteles elegidos cumplan con los requisitos anteriores.

La condición de «uso habitual» se establece una vez transcurrido un mes desde su uso real, por tanto, la supervisión deberá realizarse en el plazo de un mes desde el inicio de su uso real.

En los supuestos de vuelos esporádicos a ciudades donde no se opere normalmente y por lo tanto no exista un hotel concertado para TCP, el hotel deberá ser de cuatro estrellas o similar.

#### Artículo 5.11 *Plus alimenticio. Manutención.*

AEA proporcionará a los TCP, dentro de su período de actividad, la debida manutención de desayuno, almuerzo y/o cena, bien a bordo de la aeronave, bien en un determinado aeropuerto o establecimiento hotelero. La gestión de la manutención se llevará a cabo de la siguiente manera:

5.11.1 Las situaciones donde corresponde comida son las siguientes:

Vuelos corto/medio radio:

- Actividades de menos de 4:00 horas.

Se programará 1 bocadillo por tripulante.

- Actividades de hasta 10:30 horas.
  - Se programará un servicio de desayuno, almuerzo o cena (NO incluye bocadillo/sándwich).
    - Se embarcará 1 servicio de catering Crew cuando la actividad se desarrolle durante esta franja horaria:
      - Desayuno: Entre 5:00 y 8:00 LT.
      - Comida: 14:00 y 15:00 LT.
      - Cena: Entre 21:30 y 23:00 LT.

- Actividades a partir de 10:31 horas.
  - Se programarán dos servicios:
    - Servicio de almuerzo o cena dependiendo del horario de los vuelos (incluye bocadillo/sándwich).
    - Segundo servicio tipo snack/desayuno con plato caliente y fruta.

Vuelos largo radio:

- Vuelos diurnos: Se programará un servicio:
  - Servicio de almuerzo o cena independientemente de la hora de salida del vuelo (Incluye bocadillo/sándwich).
- Vuelos nocturnos:
  - Se programarán dos servicios:
    - Servicio de almuerzo o cena dependiendo del horario de los vuelos (incluye bocadillo/sándwich).
    - Segundo servicio tipo snack/desayuno con plato caliente y fruta.

Sin perjuicio del sistema de gestión de comidas pactado, las partes se comprometen a mantener reuniones antes del mes de diciembre del año 2023, incluyendo en las mismas a alguna persona del departamento de servicios a bordo, con la finalidad de valorar entre todos la posibilidad de poder redistribuir/modificar el referido sistema de comidas si se considera necesario excepcionalmente para alguna ruta.

5.11.2 Se establece la posibilidad de elegir el tipo de comidas en el casillero digital una vez los sistemas informáticos de la empresa estén habilitados para ello.

5.11.3 Una vez que los sistemas informáticos lo permitan, el tripulante podrá elegir que no se le cargue comida. En caso de hacerlo, recibirá el abono del importe equivalente al cálculo del salario en especie que corresponda, bajo del concepto «manutención». A tal efecto la empresa incluirá en el casillero digital el importe/salario en especie de las comidas.

5.11.4 En relación con el apartado 5.11.1 del presente artículo, el mismo no resultará de aplicación hasta que la empresa haya adecuado los sistemas informáticos para aplicar los apartados 5.11.2 y 5.11.3. Durante ese periodo se continuará aplicando el sistema de comidas que estaba establecido en el III Convenio Colectivo:

- Desayuno: de 05:00 a 10:00 L.T.
- Almuerzo: de 13:00 a 16:00 L.T.
- Cena: de 20:00 a 24:00 L.T.
- El desayuno se seguirá subiendo siempre.

5.11.5 El plus alimenticio (PALI) se abonará acorde a las tablas salariales establecidas en el presente convenio.

5.11.6 En relación con los TCP que se encuentren en situación de imaginaria y sean llamados para realizar un servicio, si es posible por tiempos se les subirá comida. En caso de que ello no sea posible se aplicará el procedimiento establecido en el manual de servicios a bordo (crew meal no embarcada).

5.11.7 En los vuelos (excepto vuelos a o desde Canarias y los vuelos de larga distancia), en los que se de alguna de las circunstancias siguientes no se embarcará comida o cena, según procediese de acuerdo con el horario anterior y se abonará en su lugar una compensación económica según tabla por vuelo. Dicha compensación se realizará en la nómina siguiendo el mismo criterio que para las variables, bajo la denominación de plus alimenticio (PALI). Los horarios programados en los que no se subirá comida o cena son:

En aquellos vuelos que se firme por la mañana y se tenga la llegada programada antes de las 14:01 L.T. (hora local) no se subirá la comida.

En aquellos vuelos en los que se firme a partir de las 15:00 L.T. no se subirá comida.

En aquellos vuelos con llegada programada antes de las 21:01 L.T. no se subirá cena.

En aquellos vuelos en los que se firme a partir de las 23:00 L.T. no se subirá cena.

Se subirá siempre bocadillos y fruta independientemente de si se carga o no almuerzos/cenas.

En los vuelos a/desde Canarias y los vuelos de larga distancia se seguirá embarcando las correspondientes comidas y/o cenas.

5.11.8 En los vuelos en situación realizados en otras compañías y, siempre que no estén dentro de los horarios comprendidos entre los arriba expuestos, se seguirá comiendo a bordo de los aviones previo pago de dichas consumiciones y posterior liquidación de gastos.

#### Artículo 5.12 *Transporte terrestre.*

La empresa proveerá al TCP del adecuado transporte terrestre, fuera de base, para los traslados aeropuerto-hotel y viceversa. El itinerario de los traslados será programado por AEA y se incluirá «briefing» en los vuelos que proceda. A efectos económicos, todo el tiempo de traslado en exceso a los 60 min. previos a la firma y/o posteriores a calzos contabilizará como actividad; asimismo, AEA proveerá al TCP del adecuado transporte, fuera de base, para los traslados desde el aeropuerto u hotel a cualquier ubicación donde le sea programada la realización de una actividad no aérea, incluyéndose como período de actividad todo el tiempo de transporte que exceda a los 60 min. previos y posteriores al inicio y final de la actividad programada. En caso de realizar esta actividad en la base operativa pero fuera del recinto aeroportuario, la empresa proveerá al TCP del adecuado transporte desde el aeropuerto hasta la ubicación de la actividad a realizar y viceversa, computándose como actividad todo el tiempo de traslado que exceda los 60 minutos. En aquellas bases con varios aeropuertos la empresa designará qué recinto aeroportuario se considera como sede para establecer el transporte definido en este apartado.

La empresa proveerá al TCP del transporte adecuado para los traslados por vía terrestre entre aeropuertos. Se contabilizará a efectos económicos como vuelo en situación el intervalo de tiempo desde la presentación en el aeropuerto origen para el traslado terrestre, hasta la presentación en el aeropuerto de destino para el servicio asignado o desde la finalización de un servicio asignado hasta la llegada al lugar de destino. Este tratamiento será también de aplicación para los traslados entre aeropuertos en aquellas bases con varios aeropuertos, cuando la actividad finalice en distinto aeropuerto de aquel en el que se inició la última actividad en la base.

### Artículo 5.13 Flota.

#### 5.13.1 Wide-body

A partir del 31 de julio de 2023, sólo los TCP que tengan una antigüedad en vuelo (escalafón) de 21 años, podrán acogerse a la opción de ejercer sus funciones exclusivamente en una flota, entendiéndose por flota «wide-body». Esta posibilidad resultará de aplicación a partir de la fecha indicada por lo que, si a partir de la misma alguien estuviese disfrutando de este derecho sin cumplir los requisitos para ello, deberá dejar de hacerlo. Como consecuencia de ello, y excepcionalmente, para el personal afectado por esta medida que actualmente pueda estar disfrutando de la misma y su base de origen no fuese la de Madrid, podrá optar por retornar a su base.

En el supuesto de que un SB que haya perdido dicha condición cumpliera con los requisitos para acceder al Wide body, en el supuesto de solicitarlo accedería en la función de SB.

En el supuesto de ejercitar dicha opción, el TCP deberá solicitarla por escrito a la compañía que, a su vez, deberá resolver dicha petición también por escrito, resultando efectiva asignación de flota transcurridos 45 días desde la petición efectuada.

Sin perjuicio de lo anterior, esta asignación estará sujeta a que la flota que solicita el TCP opere de manera regular en la base del tripulante. En caso contrario, el TCP podrá solicitar un cambio operativo de base en la que opere la flota que solicita.

La permanencia en una flota está prevista por un período de dos años, prorrogándose tácitamente en períodos de dos años, salvo renuncia expresa del TCP con una antelación mínima de dos meses a la finalización del período asignado.

#### 5.13.2 Incentivación de movilidades voluntarias de bases sin pernocta de aviones.

A partir del 31 de julio de 2023, se establece un periodo de un año de prueba (por una sola vez) para los TCP que soliciten flota (Wide Body) sin cambio de base operativa a administrativa.

Al año el TCP deberá decidir si opta por solicitar el acogerse a flota definitivamente o retornar a su base administrativa.

#### 5.13.3 Narrow body

A partir del 31 de julio de 2023, se establece la posibilidad de acogerse a esta flota sin necesidad de cumplir los requisitos de antigüedad con una permanencia mínima de un año para personas que no tengan la habilitación, y sin permanencia mínima para el resto.

## CAPÍTULO 6

### Retribuciones

Los TCP recibirán sus haberes mensualmente, como máximo el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo.

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados junto con la nómina siguiente al mes de su devengo.

Se entregará todos los TCP durante los 5 primeros días de cada mes, el correspondiente recibo de salarios en el que constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas, así como el desglose del cálculo de variables.

En lo que concierne a la liquidación de saldo y finiquito, se devengará dentro de los 15 días siguientes a la fecha de finalización de contrato, junto con la documentación requerida por el Servicio español público de empleo (SEPE).

#### Artículo 6.1 *Retribuciones fijas.*

1. Salario base.
2. Antigüedad «ad personam».
3. Prima razón de viaje.
4. Plus de transporte.
5. Prima de sobrecargo.
6. Prima de permanencia 75 (horas)

6.1.1 Los sobrecargos percibirán bajo el concepto de prima de sobrecargo y con carácter mensual la cantidad que se especifica en la tabla salarial, excepto en el supuesto de sobrecargos con una antigüedad en la función entre 1 día y 3 años que la percibirán como sigue:

– En atención a la tipología de vuelos Narrow Body que realizaran obligatoriamente durante los 3 primeros años como SB, se percibirá el 75 % de la prima de sobrecargo.

– No obstante, lo anterior, en caso de que la persona realice 14 o más días de servicio al mes (prorrateando en función de su grado de ocupación y excluyendo situaciones como vacaciones ejerciendo como SB, percibirán el 100 % del plus el referido mes.

– Se establece que los días de servicio ejerciendo de sobrecargo, son aquellos periodos de actividad asignados, tanto en vuelo como en tierra, por su condición de sobrecargo. Estos servicios serán vuelos comerciales en la función de sobrecargo, servicios de instrucción, garantía sindical y reunión, imaginarias y vuelos de situación asociados a los servicios anteriores.

La prima de SB que se abona por desarrollar dicho cargo no es consolidable, percibiéndose la misma mientras desarrolle el TCP dicha función. Excepcionalmente, respecto a aquellas personas trabajadoras que dejen de ser SB exclusivamente por disminución de la producción en su base y tengan una antigüedad en la función de más de 3 años y un día, consolidaran una parte de la cantidad que se les abonaba por llevar a cabo dicha función en tres tramos:

– Un 25 % para aquellos SB que pierdan dicha condición por causa derivada de la disminución de la producción en su base y tengan un mínimo 3 años y un día y hasta 8 años de antigüedad en la función de SB en la Compañía.

– Un 50 % para aquellos SB que pierdan dicha condición por causa derivada de la disminución de la producción en su base y tengan un mínimo 8 años y un día hasta 20 años de antigüedad en la función de SB en la Compañía.

– Un 75 % para aquellos SB que pierdan dicha condición por causa derivada de la disminución de la producción en su base y tengan un mínimo 20 años y un día de antigüedad en la función de SB en la Compañía.

– La consolidación no aplicaría en situaciones de bajadas de SB por cuestiones de confianza, por cuestiones disciplinarias, y resto de cuestiones ajenas a la disminución de la producción.

#### Artículo 6.2 *Retribuciones variables:*

1. Horas vuelo 1.
2. Horas de actividad.
3. Horas situación.
4. Horas nocturnas.
5. Imaginarias.
6. Plus por destacamento, residencia o destino.
7. Dietas.
8. Comisión venta a bordo.

9. Plus alimenticio.
10. Prima por objetivos.

6.2.1 Horas vuelo 1. Es la retribución variable que percibe el TCP cuando se produce un exceso sobre las 75 horas de vuelo (sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5.7 y 12.1 del presente Convenio Colectivo), o la prorrata de éstas por VA, BA, RJ y en cursos. Su valor se establece en la tabla salarial (hora de vuelo 1).

6.2.2 Horas de actividad. Se percibirán como horas de actividad todo lo que exceda de dos horas de actividad por cada hora de vuelo, en su cómputo diario, esto es por bloques diarios de actividad. En el supuesto de producirse excesos por bloque de actividad, éstos se acumularán mensualmente, a los efectos de aplicar la tabla establecida.

6.2.3 Horas situación. Las horas de vuelo en situación se retribuirán fuera de mínimos al 50 % del precio de la hora de vuelo 1, de acuerdo con la tabla salarial.

6.2.4 Horas nocturnidad. Se considera actividad nocturna la realizada entre las 21:00 y las 06:59 U.T.C.

Cuando la actividad comprenda un período igual o superior a 4 horas dentro de este horario se percibirá toda la actividad como nocturna.

La cuantía de la hora de actividad nocturna será la reflejada en la tabla salarial.

6.2.5 Imaginarias. Si durante la imaginaria se realiza un servicio de vuelo inferior a tres horas de vuelo, se abonarán ambos conceptos. Si el servicio asignado es superior a tres horas de vuelo se abonará únicamente dicho servicio.

Igualmente se abonarán ambos conceptos si se hubiesen cubierto 12 horas de imaginaria.

En concepto de plus de imaginaria se abonarán las cantidades que se especifican en la tabla salarial.

La imaginaria devengará las horas de actividad que se realicen.

6.2.6 Plus por destacamento, residencia y destino. Cuando un desplazamiento por destacamento, residencia o destino se interrumpiese antes de la fecha prevista se compensará al TCP con el 50 % de la cantidad correspondiente al período restante.

Destacamento: La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional con pernocta que corresponda hasta 30 días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 % de la dieta por día.

Residencia: El 85 % de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

Destino: El 60 % de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días y hasta un máximo de veinticuatro meses.

6.2.7 Dietas. El TCP podrá devengar cuatro tipos de dietas.

Dieta nacional sin pernocta.

Dieta internacional sin pernocta.

Dieta nacional con pernocta.

Dieta internacional con pernocta. Las dietas se calculan por día y en hora local de la base del tripulante, por hora de firma, no de inicio del vuelo.

La dieta con pernocta se generará cuando se pase la noche como periodo de descanso fuera de la base operativa del tripulante.

Dieta con pernocta: se abonará una dieta con pernocta en los siguientes casos:

Cuando haya una reserva de hotel entre las 21:00 y las 08:00 horas del día siguiente (en hora local de la base del tripulante).

Cuando se realiza un vuelo con inicio en la fecha del cálculo de la dieta y llegada al día siguiente, la dieta del día de salida del vuelo será con pernocta.

Si la pernocta se realiza en territorio extranjero será dieta con pernocta internacional.

A partir del día 31 de julio de 2023, en operaciones de larga distancia nocturnas (con presentación posterior a las 20.00 horas locales), la dieta con pernocta internacional se determina por hora de presentación local en la base del tripulante.

En operaciones de larga distancia, por cada día que se inicie un servicio en la base operativa del tripulante y se realice únicamente una actividad inferior a 2 horas, devengará 3/4 de la dieta con pernocta internacional.

Si la pernocta se realiza en territorio nacional será dieta con pernocta nacional.

La dieta sin pernocta: cuando no hay pernocta, pero hay un desplazamiento desde la base operativa del tripulante.

Cuando el número de vuelos nacionales es superior al de internacionales será dieta sin pernocta nacional.

Cuando el número de vuelos internacionales es igual o superior al de nacionales será dieta sin pernocta internacional.

Las cantidades que abonar para cada una de ellas serán las establecidas en la tabla salarial.

El día de llegada de un vuelo transoceánico con salida el día anterior se devengará una dieta internacional sin pernocta tributable.

Los vuelos de duración superior a 6:30 horas o cruce de tres o más husos horarios tendrán a todos los efectos el mismo tratamiento que los vuelos transoceánicos.

Cuando haya un uso diurno de hotel se devengará la dieta uso diurno hotel nacional o internacional dependiendo del territorio donde se realice la estancia.

Anticipo de Dietas. AEA facilitará mediante solicitud digital anticipo de dietas a los TCP por la cuantía necesaria para el desplazamiento de que se trate.

Este anticipo es de libre disposición por parte del TCP y se liquidará a meses vencidos junto con el devengo de dietas correspondientes a dicho mes.

6.2.8 Comisión por ventas a bordo. En concepto de comisión por ventas a bordo, los TCP devengarán las comisiones de acuerdo con la tabla establecida en el presente Convenio.

#### Artículo 6.3 *Gratificaciones extraordinarias.*

Los TCP percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, con carácter de pagas extraordinarias unas gratificaciones integradas por el salario base y prima razón viaje, así como por la antigüedad ad personam en los casos que devenguen este concepto.

#### Artículo 6.4 *Vacaciones.*

Durante el período vacacional (incluyendo todas las situaciones que incluyan el código de servicio «VA»), se abonarán la media de las variables efectuadas en las seis últimas mensualidades. Estas variables corresponderán a las de la tabla salarial, esto es, se tomarán en consideración las horas de vuelo, horas de actividad, imaginaria, horas de situación y horas nocturnas.

En los casos de disfrute de vacaciones en más de un período, en el mes de disfrute de cada uno de estos períodos, se retribuirá con arreglo a los siguientes criterios:

- 100 % de los conceptos retributivos fijos correspondientes.
- Durante los días de trabajo, todas las variables que correspondan a los servicios realizados durante ese período en exceso de los mínimos mensuales prorrateados.

#### Artículo 6.5 *Accidente laboral.*

Durante el período en el TCP permanezca en situación de IT por accidente laboral, se abonarán la media de las variables efectuadas en las seis últimas mensualidades. Estas variables corresponderán a las de la tabla salarial, esto es, se tomarán en consideración las horas de vuelo, horas de actividad, imaginaria, horas de situación y horas nocturnas.

#### Artículo 6.6 *Licencia retribuida.*

El TCP en situación de licencia retribuida, percibirá las retribuciones fijas que le correspondan por el número de días que haya permanecido en esta situación.

#### Artículo 6.7 *Incremento salarial.*

Con efectos de 1 de enero de 2023 se producirá un incremento salarial del 5 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales incluyendo dietas. Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2023 fueron abonados en la nómina de agosto de 2023.

Con efectos 1 de enero de 2024 se producirá un incremento salarial del 4 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales incluyendo dietas.

Con efectos 1 de enero de 2025 se producirá un incremento salarial del 2,5 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales incluyendo dietas.

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

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

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

Los niveles y subniveles son los siguientes:

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

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

La promoción dentro del nivel 8 en los subniveles I, II, y III se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de 3 años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y suspensión del contrato de trabajo por nacimiento –parto y cuidado de menor– y excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida) en el nivel alcanzado. En el nivel 1 y superiores la permanencia será de 5 años. En el 7 bis será de dos años.

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

Esta diferenciación de niveles y subniveles salariales es objetiva, razonable y proporcional.

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

Artículo 6.9 *Prima por objetivos.*

Los TCPS de AEA devengarán, por cada año natural comenzando en el año 2024, una paga anual no generadora de derechos adquiridos o condición más beneficiosa, de acuerdo con los siguientes puntos y parámetros:

Concepto	Objetivo	Prima (%)
Productividad	Productividad > 700 h	1,50
	Productividad > o = 650 h y < 700 h	1,25
	Productividad > o = 600 h y < 650 h	1,00
	Productividad > o = 550h y < 600 h	0,50
	Productividad < 550 h	0,00
Puntualidad	Puntualidad > 85 %	1,50
	Puntualidad > o = 80 % y < 85 %	1,25
	Puntualidad > o = 75 % y < 80 %	1,00
	Puntualidad > o = 70 % y < 75 %	0,50
	Puntualidad < 70 %	0,00

La prima por objetivos regulada en el presente artículo se devengará en un solo pago no consolidable, en la nómina del mes de mayo del año siguiente.

Con carácter trimestral la empresa remitirá a la representación social firmante del presente Convenio un informe, en el formato acordado por las partes, para determinar el estado de dicho cálculo. A petición de cualquiera de las partes, con motivo de dicho cálculo, se celebrará una reunión extraordinaria de la comisión paritaria de seguimiento.

Consolidación salarial:

A partir del año 2025 (incluyendo el periodo de ultraactividad del Convenio) y para el supuesto que se cumplan todos los requisitos necesarios para percibir total o parcialmente el importe de la prima por objetivos, las partes de «productividad» y «puntualidad» de la misma se consolidará en conceptos calificados como fijos y variables del convenio colectivo modificando dichas tablas, excepto las dietas, plus por destacamento, residencia y destino, y comisión de venta a bordo

El percibo anual de la presente consolidación estará sujeta a que al EBIT de Air Europa Líneas Aéreas SAU en el ejercicio considerado sea positivo.

La consolidación regulada en el presente artículo se aplicará desde la nómina del mes de mayo del año siguiente (y por tanto a partir de mayo 2026), de acuerdo con las tablas actualizadas contempladas en el apartado siguiente, abonándose en dicha nómina los atrasos correspondientes al periodo enero-abril (a partir del año 2026).

Cada año se actualizarán las tablas salariales, aplicando este porcentaje consolidado a todos los conceptos regulados en el presente artículo.

6.10 Prima de permanencia 75 horas.

Esta prima de permanencia 75 horas responde al acuerdo alcanzado entre las partes firmantes del presente Convenio, para consolidar como retribución fija una parte de retribución variable que venían percibiendo las personas trabajadoras que tuviesen una relación laboral con la empresa a fecha 31 de julio de 2023. Como consecuencia de dicha consolidación, a partir del día 31 de julio de 2023, las horas 1 pasan a abonarse desde la hora 75 y no como se abonaban en el III Convenio Colectivo.

Dicha consolidación y por tanto la prima de permanencia 75 horas, entró en vigor a partir del día 1 del mes siguiente de la ratificación del acuerdo, el cual se produjo en fecha 31 de julio de 2023, esto es, en la nómina del mes de agosto de 2023.

Por tanto, este complemento se abonará mensualmente exclusivamente para todos los TCPS que, a fecha 31 de julio de 2023, tuviesen una relación laboral con la empresa (incluyendo las excedencias), convirtiendo la retribución variable en retribución fija equivalente a 10 horas 1. Por tanto, no aplica a las bajas voluntarias ni a aquellos trabajadores contratados como TCP después de la ratificación del preacuerdo.

No obstante lo anterior, a los tripulantes acogidos a la reducción de 50 horas no les resultará de aplicación dicho complemento consolidable en atención a la especificidad y particularidad de su situación respecto a la reducción de horas que disfrutaban respecto al resto.

Los TCP que se encuentren disfrutando de una reducción de jornada o excedencia se abonará en atención a su grado de ocupación.

Este concepto relativo a la consolidación laboral estará afectado por el incremento salarial introducido en convenio colectivo.

Esta consolidación se aplicará igualmente cuando un tripulante promocione de nivel a partir de la ratificación del acuerdo con el siguiente escalado:

Nivel	Permanencia 2023 (5 %) – Euros	Permanencia 2024 (4 %) – Euros	Permanencia 2025 (2,5 %) – Euros
NIV1A.	289,08	300,64	308,16
NIV1B.	276,09	287,14	294,32
NIV1C.	268,21	278,94	285,92
NIV1.	257,78	268,09	274,80
NIV2.	247,24	257,13	263,56
NIV3.	236,81	246,28	252,44
NIV4.	226,27	235,32	241,20
NIV5.	215,95	224,59	230,20
NIV6.	205,52	213,74	219,08
NIV7.	194,97	202,77	207,84
NIV7 bis.	178,71	185,86	190,50
NIV8 I.	178,71	185,86	190,50
NIV8 II.	139,44	145,02	148,64
NIV8 III.	127,58	132,68	135,99

## CAPÍTULO 7

### Seguridad social complementaria

#### Artículo 7.1 *Enfermedad.*

A partir del primer día y mientras dure la situación de incapacidad temporal (IT) o maternidad, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, riesgo durante la lactancia natural, AEA garantiza a los TCP el complemento preciso para que, unido a las prestaciones que abone la Seguridad Social se obtenga el 100 % de las retribuciones fijas garantizadas, dietas por destacamento, residencia y destino, complementos «ad personam» en su caso, pagas extraordinarias.

El TCP al que se aplique esta norma verá actualizados sus emolumentos con cualquier mejora que afecte a los conceptos mencionados en el párrafo anterior, pactados o que se pacten, en la medida y momento en que se aplique.

## Artículo 7.2 *Accidente laboral y enfermedad profesional.*

Los gastos generados por la asistencia sanitaria necesaria derivada de un accidente laboral y/o enfermedad profesional serán sufragados por AEA.

Durante el tiempo que dure la IT, motivada por accidente laboral y/o enfermedad profesional hasta la fecha de alta, siempre que siga formando parte de la plantilla de AEA, el TCP percibirá el complemento preciso para que unido a las prestaciones económicas de la entidad gestora, obtenga el 100 % de los conceptos retributivos fijos.

## Artículo 7.3 *Enfermedad o accidente fuera de base operativa.*

AEA se hará cargo, bien directamente, bien contratándolo a través de una compañía de seguros, de todos los gastos motivados por enfermedad o accidente de los TCP, cuando se encuentren en situación de actividad o en comisión de servicio fuera de su base operativa.

En caso de traslado, la Empresa sufragará los gastos que origine el mismo a los TCP descritos en el primer párrafo del presente artículo y de un familiar, en concepto de desplazamiento y/o estancia.

Asimismo, el TCP podrá solicitar voluntariamente el traslado, en caso de dudas o desconfianza de los servicios médicos del país o lugar donde han ocurrido los hechos.

## Artículo 7.4 *Traslado de cadáveres.*

En caso de fallecimiento de un TCP en servicio, AEA cubrirá los gastos de embalsamamiento y traslado del cadáver hasta el domicilio del finado o lugar que designen los familiares.

## CAPÍTULO 8

### Cese en vuelo

#### Artículo 8.1 *Cese por pérdida de certificado médico.*

El TCP que cese en vuelo con carácter definitivo por pérdida del certificado médico, pasará a prestar sus servicios como empleado de la empresa en tierra en el puesto más idóneo a sus aptitudes, preferentemente en el departamento al que pertenezca, adecuando su categoría y retribuciones a las nuevas funciones a desempeñar. Para ello se novará su contrato de trabajo. El salario que percibirá en ningún caso será inferior a las retribuciones fijas en el nivel en que se encontraba en el momento del cese, si se produjeran modificaciones significativas con respecto a la retribución actual, los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a la revisión de este artículo.

## CAPÍTULO 9

### Faltas y sanciones

#### Artículo 9.1 *Faltas.*

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

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificada en un mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave, según los casos.
2. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo.

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

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

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de uno o dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio para la empresa.
5. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
6. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
7. No estar localizable en situaciones de imaginaria.
8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
9. La reincidencia en las faltas en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
11. Abandono del trabajo sin causa, cuando el mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
13. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.
14. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
15. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
16. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
17. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.
18. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
2. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
3. La falta de tres o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
7. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.
8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
11. La reincidencia en las faltas graves dentro del periodo de tres meses.
12. Abuso de autoridad.

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

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

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

16. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer 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.

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

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

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

## Artículo 9.2 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.

## Artículo 9.3 Procedimiento sancionador.

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

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, en un plazo máximo de 24 horas.

## CAPÍTULO 10

### Mejoras sociales

#### Artículo 10.1 *Plan de pensiones de empleo.*

La empresa aportará al plan de pensiones de empleo que tiene suscrito la empresa, la misma cantidad que aporte el trabajador con los topes por persona, nivel y mes establecidos en las tablas salariales.

La cantidad aportada por el trabajador será deducida de la nómina. Si el trabajador decidiera aportar una cantidad inferior al tope máximo que tiene derecho por nivel, la empresa aportaría la misma que él.

Si excepcionalmente el trabajador optara por tener un plan de pensiones distinto al de la empresa, siempre que el trabajador justifique fehacientemente el tener suscrito otro plan de pensiones, la empresa le abonará las mismas cantidades al efecto de contribuir al mismo.

Para el supuesto que las personas trabajadoras que tengan un plan de pensión individual vean limitada su aportación por la normativa que en cada momento se encuentre en vigor, y para poder llegar al máximo que abona la empresa según nivel, podrán solicitar darse de alta en el plan de pensión empresa, descontando de nómina la parte correspondiente hasta llegar al máximo para aportarla a dicho plan de pensiones. Para ello deberán haber enviado la justificación de haber aportado dicho importe máximo a su plan de pensiones individual y realizar su solicitud antes del 31 de octubre de cada año.

Dichas cantidades serán de aplicación íntegramente independiente de la jornada de trabajo que realice el trabajador.

#### Artículo 10.2 *Billetes.*

Los TCP dispondrán del número de billetes frees al año que determine la empresa, con un mínimo de 16 billetes por año. Tendrán un máximo de 8 beneficiarios por año designables cada año. Los TCP dispondrán de la posibilidad de upgrade sujeto a espacio para los dos primeros beneficiarios de la lista y únicamente para vuelos de largo radio. En relación con los beneficiarios de los billetes free:

- En caso de modificar beneficiarios, los mismos deberán ser declarados cada año a través de la Intranet.

- Sólo entre los días 10 y 31 de diciembre de cada año se podrá modificar la lista de beneficiarios para el año siguiente y no estarán permitidas variaciones en otras fechas excepto nacimiento de hijos o hijas, o por la persona trabajadora que sea contratada por la empresa en fechas diferentes de las referidas, o por reincorporaciones tras una situación de excedencia, pudiendo en ese momento designar las personas beneficiarias.

- Las personas trabajadoras podrán eliminar beneficiarios de su listado en cualquier momento del año, sin perjuicio de que sólo podrá sustituirlos en los periodos fijados en el párrafo anterior.

- La persona trabajadora que haya designado a los beneficiarios será responsable de cualquier irregularidad que cometan los mismos en la utilización de billetes frees.

- La persona trabajadora y los beneficiarios designados deberán suscribir un documento justificativo de que son conocedores de los derechos y obligaciones que comporta la utilización de billetes free, su compromiso de cumplimiento de dicha normativa y, especialmente, las consecuencias del uso irregular de los mismos.

- En el supuesto de que las personas trabajadoras o beneficiarios cometan algún tipo de irregularidad en materia de billetes free, se procederá automáticamente a la inhabilitación al titular y sus beneficiarios para nuevas concesiones, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder a la persona trabajadora, tanto por el uso indebido de esta como de sus beneficiarios, así como cualquier otra medida legal que pudiese adoptarse por la empresa o por terceros.

A los anteriores efectos, se considerarán irregularidades cualquier comportamiento o actitud en la utilización de los referidos billetes por parte de la persona trabajadora o de sus beneficiarios, que contravenga lo dispuesto en las normas e instrucciones dictadas por la Empresa sobre uso y disfrute de los billetes free. Se considerará una irregularidad de especial gravedad hacer un uso indebido de billetes frees por parte de la persona trabajadora o de algún beneficiario, por venta o entrega de los mismos a cambio de cualquier tipo de contraprestación, o su utilización para la contribución o desarrollo a la comisión de cualquier acto ilícito, considerándose este extremo como falta muy grave dentro del régimen disciplinario del presente Convenio.

El derecho del uso y disfrute de los billetes free reconocido en el presente artículo, tanto para la persona trabajadora como para sus beneficiarios, implica que todos ellos se provean del oportuno billete de pasaje debiendo aplicarse los impuestos, seguros, tasas y/o equivalentes correspondientes.

#### Artículo 10.3 *Billetes con precios cerrados.*

Se acuerda establecer precios cerrados de billetes para empleados con plaza, a más tardar, 31 de diciembre de 2023.

#### Artículo 10.4 *Ancillaries.*

A partir del día 31 de julio de 2023, vinculado a los billetes free y exclusivamente para las personas trabajadoras que los utilicen, las mismas no tendrán que abonar importe alguno en concepto de «ancillaries» consistentes en una maleta extra, UMS de sus hijos, PETS o equipaje especial deportivo, sin perjuicio de su consideración de salario en especie, stos, seguros, tasas o equivalentes, debiendo aplicarse los impuestos, seguros, tasas y/o equivalentes, correspondientes.

En el supuesto de que la persona trabajadora cometa algún tipo de irregularidad en materia de ancillaries, se procederá automáticamente a la inhabilitación al titular para su utilización.

#### Artículo 10.5 *Billetes frees/ZED para TCP jubilados.*

A partir del día 31 de julio de 2023, las personas trabajadoras que se causen baja en la empresa por voluntad de acceder a la situación de jubilación y que acrediten (i) la solicitud de acceso a dicha situación ante el organismo administrativo competente en el plazo de 1 mes desde la extinción de su contrato y (ii) el paso a dicha situación tras la extinción de su contrato de forma documentada en un plazo máximo de 4 meses, podrán continuar disfrutando de billetes frees/ZED exclusivamente para ellos y dos beneficiarios mediante el sistema de acceso a los mismos que la empresa determine, debiendo aplicarse los impuestos, seguros, tasas y/o equivalentes correspondientes.

En el supuesto de que las personas jubiladas o beneficiario cometan algún tipo de irregularidad en materia de billetes free/ZED, se procederá automáticamente a la inhabilitación al titular y sus beneficiarios para nuevas concesiones.

#### Artículo 10.6 *Beneficiarios de TCP fallecidos.*

Se acuerda mantener los 2 primeros beneficiarios para aquellos TCP que puedan fallecer siendo trabajadores de la empresa.

Dichos beneficiarios accederán mediante el sistema que la empresa determine, debiendo aplicarse los impuestos, seguros, tasas y/o equivalentes correspondientes.

Estos beneficiarios no serán sustituibles.

En el supuesto de que el beneficiario cometa algún tipo de irregularidad en materia de billetes free, se procederá automáticamente a su inhabilitación para nuevas concesiones.

Excepcionalmente se aplicará este beneficio para situaciones de fallecimiento producidas desde el 1 de marzo de 2020.

## Artículo 10.7 *Anticipos y préstamos.*

El trabajador podrá solicitar el anticipo de una cantidad inferior o igual al importe de lo devengado en una mensualidad. La devolución de la citada cantidad será de tres meses, no obstante deberá estar liquidado un mes antes de la fecha de finalización del contrato, en el caso de contratos eventuales. Será necesario llevar un mes de contrato trabajado para poder solicitar un anticipo y no se aplicará ningún recargo en concepto de interés.

Se considera préstamo cuando la cantidad solicitada supere una mensualidad. El importe máximo no podrá superar el 25 % del salario bruto anual. La duración máxima de devolución no podrá exceder de 18 meses. Será necesario llevar un año de contrato trabajado para poder solicitar un préstamo y se aplicará un recargo en concepto de interés, calculado al Euribor a 1 año del último mes cerrado publicado por el Banco de España.

## Artículo 10.8 *Parking.*

Los TCP dispondrán de plaza de aparcamiento en el lugar de trabajo cuando vayan a realizar algún servicio por cuenta de AEA.

El TCP abonará como máximo el mismo importe que el resto de los empleados de AEA de su base.

En el caso de que en una base se opere indistintamente desde dos aeropuertos, AEA correrá con el coste del aparcamiento de uno de los dos.

## Artículo 10.9 *Seguro de accidentes.*

AEA concertará una póliza de seguros que garantice a los trabajadores afectados por el presente convenio un capital de 24.000 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o por muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente, laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía.

Si AEA no suscribiera tal póliza o si incumple sus condiciones, será responsable directa de las contingencias derivadas de la presente estipulación, por lo que cubrirá, en plazos y cuantía económica las condiciones acordadas en el convenio colectivo.

La comisión paritaria del convenio colectivo podrá conocer la póliza suscrita por AEA.

## Artículo 10.10 *Indemnización por extravío de equipaje.*

En el supuesto de producirse extravío de equipaje cargado en bodega, se establece un pago único de 630 euros, que se abonarán transcurridos los 30 días de haber interpuesto la denuncia correspondiente.

No obstante, en el caso de que esta circunstancia tuviese lugar fuera de la base, se procederá a indemnizar inmediatamente con 200 euros al perjudicado con el fin de cubrir sus necesidades básicas inmediatas; importe éste que será deducido de la indemnización final pendiente de cobro tras el plazo mencionado.

Sin perjuicio de todo ello, la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio revisará los concretos términos estipulados en esta materia durante la vigencia del IV Convenio, pudiéndose acordar su modificación en atención a las nuevas circunstancias y hechos que concurran en lo sucesivo.

## Artículo 10.11 *Asistencia jurídica.*

En el supuesto de incidentes o accidentes dentro de la actividad laboral o en situación de destacamento, la empresa pondrá a disposición del TCP la asistencia jurídica que resulte necesaria tan pronto como tenga conocimiento del suceso.

Artículo 10.12 *Comisión Mixta de Formación.*

La empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto elaborarán planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

Se crea una comisión mixta de formación formada por seis miembros por parte de la representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y seis miembros en representación de la empresa. Esta tendrá una participación efectiva en los planes de formación elaborados para el colectivo de TCP, específicamente en la detección de necesidades, el seguimiento de participantes y del proceso y la evaluación.

Artículo 10.13 *Jubilación parcial con posibilidad de acumular periodos de actividad.*

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos por el sistema de la Seguridad Social, podrán solicitar a la empresa su voluntad de acogerse a la situación de jubilación parcial, que tendrá un carácter voluntario e individual. Dicha solicitud deberá ser valorada y, en su caso, aceptada expresamente por la empresa.

No obstante lo anterior, los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de aceptación por parte de la empresa ni de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la especificidad del trabajo realizado por el colectivo al que le resulta de aplicación el presente convenio, que requiere de una continua actualización formativa, y la dificultad de poder mantener estas aptitudes anualmente caso de prestar servicios de forma intermitente con carácter anual, las partes acuerdan que caso de que la solicitud de jubilación parcial sea aceptada por la empresa, persona trabajadora y compañía podrán pactar la posibilidad de que la totalidad del periodo de prestación de servicios se concentre en el periodo inicial de disfrute de la situación de jubilación parcial, siempre que la normativa de aplicación lo permita, puesto que esta posibilidad es coherente con las finalidades que atienden a la política del mercado de empleo y con las necesidades financieras del sistema y que justifican este tipo de jubilación.

Artículo 10.14 *Certificado prestación servicios jubilación anticipada.*

Aquella persona trabajadora que haya decidido acceder a la situación de jubilación anticipada, podrá solicitar a la empresa un certificado donde conste el periodo de tiempo durante el cual ha desarrollado sus cometidos de TCP en la empresa, debiendo la compañía remitir el mismo a la mayor brevedad.

## CAPÍTULO 11

### Participación, aplicación e interpretación del convenio

Artículo 11.1 *Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.*

Con el fin de aplicar y hacer más efectivo el Convenio funcionará, en el seno de la empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta como máximo por seis representantes de AEA, libremente elegidos por ésta, y como máximo seis representantes de los TCP de los sindicatos firmantes del presente Convenio, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto. Dicha comisión se constituirá antes del 30 de octubre de 2023.

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente Convenio. Celebrará reuniones ordinarias semestrales, pudiéndose reunir de forma extraordinaria cuando la misma sea convocada por cualquiera de las partes y previa notificación del orden del día a tratar, en este caso ambas partes se comprometen a reunirse en el plazo máximo de siete días naturales desde la notificación de la solicitud. Será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este Convenio Colectivo. Una vez reunida la Comisión, tendrá un plazo de quince días para emitir la resolución en caso de llegar a un acuerdo o de un documento de no acuerdo, con carácter previo a cualquier órgano administrativo o jurisdiccional. En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). En todo caso la Comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

#### Artículo 11.2 *Comisión de empleo.*

Las partes firmantes del convenio se emplazan a crear una comisión de empleo con anterioridad al 15 de octubre de 2023.

#### Artículo 11.3 *Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.*

Con respecto al procedimiento para solventar de forma efectiva las eventuales discrepancias que, en su caso, puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo, en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez se haya pronunciado la comisión paritaria en el debido plazo de tiempo, 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 Conflictos Laborales (ASAC).

Asimismo, las partes acuerdan someter las discrepancias surgidas 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 (ASACT), como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

## CAPÍTULO 12

### Participación y representación sindical

#### Artículo 12.1 *Derechos de representación colectiva.*

Será de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente Convenio la legislación vigente en materia de derecho de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, siempre que exista acuerdo entre los miembros del comité de centro que así lo decidan y comuniquen a la empresa sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas, exceptuando los casos de incapacidad temporal, enfermedad, baja o excedencia por maternidad, riesgo del embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al mes de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre que trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas. En estos casos se moderarán las ausencias y la coincidencia de ausentes, de forma y manera que no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo. Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Los representantes legales de los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la Comisión Negociadora de este Convenio colectivo o las Comisiones Paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores (código GS) dentro de lo legal y convencionalmente establecido, será retribuido del siguiente modo:

Entrará a computar dentro de las horas realizadas mensualmente en la siguiente proporción:

Horas de Actividad: ocho.  
Horas Block: cinco.  
Dieta nacional sin pernocta tributable.

Adicionalmente, y con la finalidad de que los representantes sindicales acogidos a una reducción de 50 horas de vuelo, puedan ejercer su actividad sindical sin perjuicio económico, cualquier tarea sindical (GS) que realice en exceso de las 50 horas mensuales (horas de vuelo + horas programadas por el código GS) serán abonadas como horas 1.

## CAPÍTULO 13

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 13.1 *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y en concreto a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de 8 de noviembre, modificada por la ley 54/2003 de 12 de diciembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituya a ésta.

#### Artículo 13.2 *Plan de Prevención.*

El Plan de Prevención de la empresa se desarrollará conforme a lo establecido en cada momento en la normativa vigente, y en particular considerará:

Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.

Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, éste se llevará a efecto según lo estipulado según el artículo 16 de la LPRL y RSP.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en LPRL o norma que la sustituya.

### Artículo 13.3 *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 de la LPRL de entre los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales, con idénticas garantías.

Los DP que pertenezcan al colectivo de TCP de los distintos centros de trabajo, elegirán entre ellos un coordinador de prevención. Dicho Delegado Coordinador podrá asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de cualquier base, previa solicitud y autorización de los diferentes CSS; la autorización deberá ser expresa en aquellos CSS donde no existan delegados de prevención del colectivo de TCP, y será interlocutor válido en temas concernientes al colectivo, representando a todos los TCP de AEA. Para el correcto ejercicio de sus funciones, la empresa correrá a cargo de los gastos de transporte, alojamiento, dietas, y crédito horario cuando asista a las reuniones de los CSS o a las evaluaciones de riesgos. El coordinador quedará automáticamente relegado de sus funciones, transcurridos 12 meses desde su nombramiento, por renuncia expresa o por expiración de su mandato como Delegado de Prevención, pudiendo ser ratificado en su cargo o destituido por decisión mayoritaria de la asamblea de DP del colectivo de TCP.

Los DP del grupo de TCP se reunirán una vez al año para la elección del Coordinador, contemplándose la posibilidad de la delegación de voto a tal efecto. El mandato será por años naturales.

Esta figura permanecerá vigente en tanto en cuanto no se constituya el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La empresa deberá proporcionar a los DP la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Una vez designados y registrados en el órgano competente de la CCAA (haciendo uso del formato «acta de nombramiento» que corresponda) remitirán una copia del acta de registro sellada a la Dirección de Relaciones Laborales y otra al Servicio de Prevención, con el fin de que la empresa pueda proceder a la constitución del Comité de Seguridad y Salud si corresponde y a gestionar la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

### Artículo 13.4 *Servicio de Prevención.*

El servicio de prevención propio deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención, tiene la consideración de servicio propio mancomunado y habrá de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

Así mismo, habrá de disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas asumidas por el Servicio de Prevención Mancomunado, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, salvo que esta especialidad sea contratada con un Servicio de Prevención Ajeno. Asimismo, deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las

funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Dicho personal actuará de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 del reglamento del servicio de prevención, las actividades atribuidas por la ley general de sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de las personas trabajadoras, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

#### Artículo 13.5 *Evaluación de Riesgos.*

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención, siguiendo el dictamen de la LPRL. Los DP serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, AEA realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de sus trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Se establecerá un protocolo de revisión de las medidas del Plan de Prevención, de acuerdo a las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma que sustituya a ésta.

#### Artículo 13.6 *Comités de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente y siempre que las circunstancias así lo requieran o a petición de cualquiera de las partes.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la LPRL o norma que sustituya a ésta.

#### Artículo 13.7 *Información, consulta y participación.*

La empresa informará por escrito a todos los TCP's sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, y en general se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL o normas que la sustituya.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la RLT disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos del puesto de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación anual, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa, no siendo necesario, en este caso, disponerla en formato papel. Los delegados de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados de Prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

13.7.1 Medidas de emergencia. Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.

13.7.2 Coordinación de empresas. Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL

13.7.3 Riesgo grave e inminente. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

#### Artículo 13.8 *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los TCP y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación práctica que reciban los TCP's en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Equipos y productos que se utilizan.
- Protecciones mecánicas.

Equipos de Protección individual (EPI). Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

Manipulación de cargas, equipos de trabajo, etc.

Turnos de trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Anualmente se impartirá como mínimo una hora de formación en prevención en los cursos de refresco.

La representación legal de los trabajadores, sobre la base de este documento, recibirá información trimestral sobre incidentes y accidentes que se produzcan.

#### Artículo 13.9 *Vestuario.*

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica.

Si hubiera un cambio de uniformidad, lo dispuesto en este artículo se llevaría a cabo antes de la implantación de la misma.

#### Artículo 13.10 *Protección a la maternidad.*

En este apartado se atenderá a lo previsto en la LPRL, artículo 26 de Protección a la Maternidad.

La empresa deberá establecer un procedimiento específico para comunicar a todas las trabajadoras que presten sus servicios en tierra, los riesgos posibles en su puesto de trabajo para ella y para el feto, dándole la posibilidad de someterse a la vigilancia de la salud mientras dure el embarazo.

#### Artículo 13.11 *Vigilancia de la salud.*

Todos los TCP en su relación de trabajo tendrán derecho a una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños a los que éste fuera expuesto. Las pruebas médicas serán para ello específicas de carácter anual y repetido con la periodicidad suficiente para detectar daños a la salud. Del objeto de éstas y de los resultados de las mismas será informado personalmente y de forma completa el TCP.

La vigilancia de la salud será de carácter voluntario y tendrá carácter gratuito, realizándose siempre en tiempo de trabajo. La vigilancia de la salud se llevará a cabo en el propio centro de trabajo, y de no ser posible, la empresa correrá con los gastos de tiempo y desplazamiento.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos los TCP, acorde a las funciones que realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo:

Manipulación de cargas.

Trabajo a turnos.

Alteraciones músculo esqueléticas.

Alteraciones auditivas.

La información obtenida de la vigilancia de la salud es absolutamente confidencial y no tendrá otra finalidad que la protección del TCP, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el CSS tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable y llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Cuando se haya detectado un daño a la salud de los TCP, s con ocasión de la vigilancia de la salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación de al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los TCP serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la LPRL:

1.º Una evaluación de la salud de los TCP que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

2.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos:

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el TCP (manipulación de cargas, trabajo a turnos, ruido y otros que pudieran ser de aplicación en un futuro).

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los TCP y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del Servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente en el trabajo (LPRL art. 38 apartado f).

De común acuerdo con los DP del grupo de TCP y el su defecto, con los RLT de cada base, se establecerán procedimientos para solucionar situaciones provisionales o permanentes de TCP que se encuentren en situaciones definidas por la LPRL:

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL). El TCP que se encuentre en una situación en la que sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo deberán ponerse en contacto con el Servicio de Prevención para que este evalúe la situación en la que se encuentra este TCP y en base a ello informará a Dirección de RRHH y Jefatura de TCP, para que se adopten las medidas preventivas y de protección necesarias.

Protección de la maternidad (artículo 26 LPRL) y lactancia. Una vez que la TCP conozca que se encuentra en estado de gestación deberá ponerse en contacto con el Servicio de Prevención el cual le solicitará un informe médico sobre su estado de gestación o lactancia natural. Una vez recibido dicho informe, el Servicio de Prevención comunicará a la Dirección de Personal y Jefatura de TCP la incompatibilidad de su puesto de trabajo con el estado de gestación o lactancia natural del neonato, para que la empresa facilite a la interesada la solicitud de suspensión de contrato correspondiente al INSS. Asimismo, mientras dure el período de tramitación para acceder al cobro de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, la TCP podrá disponer por parte de Air Europa de adelantos mensuales de sus emolumentos, sin pago de intereses.

13.11.1 Personas con discapacidad. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para un trabajador, cuya capacidad haya disminuido, por razón de la edad, estado de salud debido a enfermedad o accidente, la empresa estará obligada a la adecuación del puesto de trabajo o cambio de puesto a tierra del empleado afectado, de manera que se ajuste a sus condiciones físicas.

El trabajador podrá, previo informe del facultativo correspondiente, solicitar el cambio de puesto de trabajo o condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente. Se ratificará por parte del Servicio Médico de la empresa el informe aportado por el trabajador.

En el supuesto de que la disminución venga motivada a raíz de un Accidente Laboral, el trabajador no verá mermada su retribución económica y si viniese motivada a raíz de otros supuestos, el trabajador percibirá como mínimo un noventa por cien de la media de sus retribuciones mensuales percibidas en los últimos seis meses. En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de la LPRL.

#### CAPÍTULO 14

### **Garantía integral de la libertad sexual y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral**

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

En cumplimiento de lo recogido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU promueve condiciones de trabajo con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.
  - Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:
    - Canal electrónico email: [cumplimos@globalia.com](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 art. 18 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)
  - Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el art. 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

#### Artículo 14.2 *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 Air Europa Líneas Aéreas, SAU, son las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en

el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

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

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

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

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

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

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

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

- Código ético y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Código de conducta y de buenas prácticas.
- Cursos y formación en esta materia.

- Formación específica para la detección preventiva a los miembros del área de gestión de personas y prevención de riesgos laborales.
- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

Si bien, la realización de cursos sobre cualquier forma de acoso o discriminación en la empresa no es obligatoria, sí resulta muy recomendable, ya que a través de estos cursos de formación y sensibilización, las personas trabajadoras aprenden a reconocer las conductas que son consideradas como acoso laboral o sexual, en especial, en este supuesto, donde entendemos que la formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral forma parte de nuestras obligaciones en materia de igualdad, tal y como se recoge entre los objetivos y medidas del plan de igualdad, así como para cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual.

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

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

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

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

A través del protocolo de 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.

## CAPÍTULO 15

### **Parejas de hecho**

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

## CAPÍTULO 16

### **Prima de vinculación y objetivos de rejuvenecimiento de la plantilla**

En el marco laboral actual, las partes firmantes son sensibles a la necesidad de establecer políticas tendentes a facilitar la incorporación o reinserción en el mercado laboral de las personas trabajadoras que están adscritas y prestan sus servicios para el

colectivo de personal de TCP de la empresa, máxime teniendo en cuenta la especificidad de algunas de las concretas funciones que realizan y, por tanto, las dificultades adicionales que pueden tener para desarrollar su actividad laboral a medida que su edad se va incrementando.

Igualmente, las partes son conscientes de la necesidad de premiar la fidelidad y profesionalidad de aquellas personas trabajadoras, que han desarrollado una parte importante de su actividad profesional prestando sus servicios para la empresa y que a día de hoy siguen realizando la actividad.

Es por ello, por lo que se acuerda establecer un marco normativo mediante el cual se pueda llevar a cabo una política de rejuvenecimiento de la plantilla y de progresividad del paso de aquellas personas trabajadoras que manifiesten su interés en acogerse a esta posibilidad y opción de desvinculación respecto de la empresa, y en concreto, a modo meramente ilustrativo y ejemplificativo, a situaciones tales como la jubilación anticipada, teniendo en cuenta adicionalmente la responsabilidad y sensibilidad de las funciones que tienen encomendadas y todo ello dentro del concepto de voluntariedad.

Para alcanzar los objetivos fijados se han pactado mecanismos de adhesión voluntaria para facilitar el tránsito de la situación activa a la pasiva de una forma ordenada, que no resulte traumática para ninguna de las partes y que, a su vez, suponga una gratificación económica complementaria por los servicios prestados para la empresa durante un número determinado de años.

Es por ello, que las partes acuerdan establecer un sistema de primas los años 2023, 2024 y 2025 (adquiriendo las partes un compromiso de reunirse antes del último año para valorar la prórroga de dicha medida) y para aquel personal TCP que, alcanzando un determinado número de años de antigüedad en la empresa y una determinada edad, puedan percibir una cantidad o de importe escalado, si trasladan a la empresa libremente su voluntad y decisión de extinguir su relación laboral con la compañía, situación ésta que sería equiparable en su caso a una resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.

En atención a lo anterior, se acuerda un sistema escalado de importes de primas que se fijan conjugando tres factores; la edad de la persona trabajadora, una antigüedad mínima en la empresa y la edad de 65 años. En este sentido, cuanto más próxima sea la edad de la persona trabajadora a dicha edad, menor será el importe de la prima. La fecha efectiva de extinción de la relación laboral coincidirá con la del aniversario de la persona trabajadora, en otro caso la disminución proporcional a la prima correspondiente a la edad que tenga en el momento de hacerse efectiva. El cuadro escalado es el siguiente:

Tramos	Antigüedad mínima	Abonos - Euros
57 años	21 años	150.000
58 años	21 años	140.000
59 años	21 años	130.000
60 años	21 años	120.000
61 años	21 años	110.000
62 años	21 años	100.000
63 años	21 años	90.000
64 años	21 años	70.000
65 años	21 años	50.000

El acogimiento y/o abono del derecho se podrá limitar/demorar en supuestos tales como situaciones excepcionales que puedan poner en riesgo la situación económica de la empresa (por ejemplo, COVID) o que por el número de personas que se adscriben se pueda generar un problema en la atención de la operativa.

Anualmente la empresa podrá mejorar las condiciones; Ampliar la edad para percibir la prima, modificar al alza los importes de dichas primas, disminuir los requisitos de antigüedad mínima o minorar los plazos de abono consensuado con la representación legal.

Será facultad de la empresa establecer el abono las cantidades a plazos o de un solo abono. No obstante lo anterior, existirá la posibilidad de elegir por parte de la persona trabajadora que el abono de la cantidad se abone en plazos, en caso de que la empresa decida pagar en un solo plazo.

En caso de abonarlo a plazos y en el supuesto de que el TCP fallezca el importe restante se le abonará a sus herederos.

Para poder acceder a dicha prima de vinculación deberá solicitarse por escrito dirigido a Jefatura de TCP, antes del día 1 de enero de cada año y siempre con una antelación mínima de dos meses. El TCP podrá cancelar su acceso a la prima de vinculación con un preaviso de 60 días a la fecha establecida en su solicitud.

No tendrán derecho a la percepción de las primas que puedan establecerse, aquellas personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Se acojan a la jubilación a tiempo parcial, simultánea con un contrato a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo, aun cuando la persona trabajadora decida jubilarse de forma total antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.
- Tampoco tendrán derecho aquellas personas que se les haya notificado el inicio de la tramitación de un expediente disciplinario por falta muy grave.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

Disposición transitoria primera.

TCPs con contrato fijo discontinuo:

Una vez finalizado el procedimiento de ofrecimiento de novaciones voluntarias de contrato indefinido a tiempo parcial a indefinido a tiempo completo, se ofrecerán novaciones voluntarias a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo para pasar a indefinidos a tiempo completo con fecha de efectos de inicio de 1 de noviembre de 2023. Este ofrecimiento se realizará a 150 personas trabajadoras siguiendo, excepcionalmente, el criterio del orden de llamamiento por el efecto que el ERTE COVID ha tenido en el escalafón. En caso de que alguna persona trabajadora de las 150 no acepte la novación se pasaría a la siguiente utilizando el mismo orden pactado hasta completar este número.

Para aquellas personas que no vean novado su contrato de trabajo, el periodo de prestación de servicios será de un mínimo de 6 meses y máximo de 8 meses.

Para personas trabajadoras que puedan ser contratadas en un futuro mediante esta modalidad contractual, se estará a lo que la normativa de aplicación disponga.

Disposición transitoria segunda.

El nivel 8 subnivel 1 dejará de ser de aplicación una vez que todos los trabajadores progresen al nivel 7 bis. Por tanto, el nivel 8.1 no se puede considerar como un nivel de escalado. Consecuentemente, los TCP que se encuadren en el nivel 8.2, mientras no desaparezca el nivel 8.1, promocionaran directamente al nivel 7 bis.

## Disposición transitoria tercera.

Visor acumulado horas de actividad y horas de vuelo según normativa FTL.

Durante el primer trimestre del año 2024 la persona trabajadora TCP podrá consultar individualmente sus acumulados de actividad y horas de vuelo en el casillero digital según normativa FTL, que son:

Horas de vuelo:

- Año natural
- 12 meses consecutivos
- 28 días consecutivos

Horas de actividad:

- 7 días consecutivos
- 14 días consecutivos
- 28 días consecutivos

## Disposición transitoria cuarta.

Durante el primer trimestre de 2024 la compañía proporcionará un dispositivo tipo IPAD a todos los TCPs en activo.

La pérdida, robo o hurto del dispositivo electrónico o su rotura por causas ajenas a la voluntad del TCP no supondrán el derecho de resarcimiento de Air Europa sobre el coste de este. En las mencionadas situaciones, el TCP comunicará a la Compañía el hecho con carácter inmediato. La Empresa adoptará las medidas necesarias y suministrará al TCP un nuevo dispositivo electrónico tan pronto como sea posible.

En estas circunstancias, se espera que los Tripulantes de Cabina realicen todos los esfuerzos razonables para facilitar el reemplazo.

## Disposición transitoria quinta.

Estudio para implementar un sistema nuevo de gestión para disfrutar de un periodo vacacional, a partir del calendario vacacional del año 2024 y sucesivos a concretar antes del día 1 de mayo de 2024.

## Disposición final primera.

El presente Convenio deroga en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier acta paritaria firmada con anterioridad que se oponga a lo pactado por las partes en el articulado del presente Convenio, manteniendo su vigencia en lo que no se le oponga.

## Disposición final segunda.

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

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL 2023

## Air Europa Líneas Aéreas, SAU - Auxiliares de Vuelo

Fecha efecto 1 de enero de 2023

Nivel	Subnivel	Total anual	S. Base (x 14)	P.R. Viaje (x 14)	P. Transp. (x 12)	H. Vuelo 1	P. Act. Lab.	P. Imaginaria	H. Nocturna
NIV1A.		26.862,15	697,72	1076,31	168,81	28,91	6,06	58,07	1,94
NIV1B.		26.253,15	697,72	1032,81	168,81	27,61	5,79	55,65	1,94
NIV1C.		25.645,54	697,72	989,41	168,81	26,82	5,52	53,21	1,94
NIV1.		25.054,72	697,72	947,21	168,81	25,78	5,25	50,77	1,94
NIV2.		24.426,76	697,72	902,35	168,81	24,72	4,96	48,36	1,94
NIV3.		23.819,00	697,72	858,94	168,81	23,68	4,68	45,95	1,94
NIV4.		23.210,46	697,72	815,47	168,81	22,63	4,42	43,51	1,94
NIV5.		22.601,61	697,72	771,98	168,81	21,59	4,15	41,06	1,94
NIV6.		21.992,77	697,72	728,5	168,81	20,55	3,86	38,65	1,94
NIV7.		21.431,77	697,72	688,42	168,81	19,5	3,58	36,22	1,94
NIV7 bis.		20.776,43	697,73	641,61	168,81	17,87	3,2	32,75	1,94
NIV8.	I	20.776,43	697,73	641,61	168,81	17,87	3,2	32,75	1,94
NIV8.	II	13.979,30	570,5	283,33	168,81	13,94	2,51	25,55	1,94
NIV8.	III	13.046,00	525,96	261,21	168,81	12,76	2,29	23,37	1,94
NIV9.		16.645,19	697,72	346,53	168,81	14,39	2,59	26,37	1,94

Dietas	Fecha efecto 1/1/23	Devengo
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA.	109,57	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA.	41,39	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA.	63,65	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA.	40,16	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL.	66,3	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL.	113,56	Euros/día
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE.	46,31	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE.	44,94	Euros/día

Aportaciones al Plan de Pensiones 2023			
Nivel	Subnivel	Importe mensual	Importe anual
NIV1A.		177,55	2130,62
NIV1B.		160,91	1930,88
NIV1C.		144,26	1731,13

Aportaciones al Plan de Pensiones 2023			
Nivel	Subnivel	Importe mensual	Importe anual
NIV1.		127,62	1531,39
NIV2.		110,97	1331,64
NIV3.		94,32	1131,89
NIV4.		77,68	932,15
NIV5.		61,03	732,4
NIV6.		44,39	532,66
NIV7.		27,74	332,89
NIV7 bis.		16,64	199,71
NIV8.	I	16,64	199,71
NIV8.	II	16,64	199,71

Primas	Fecha efecto 1/1/23	Devengo
PRIMA SOBRECARGO *.	612,84	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO.	12,17	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR.	1382,69	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN.	1382,69	Euros/mes

\* La percibirán aquellos tcps encuadrados desde el NIV1A hasta el NIV8, subnivel I.

Los tcps subniveles II y III no ejercerán funciones de sobrecargo

### TABLA SALARIAL 2024

#### Air Europa Líneas Aéreas, SAU - Auxiliares de Vuelo

Fecha efecto 1 de enero de 2024

Nivel	Subnivel	Total anual	S. Base	P.R. Viaje	P. Transp.	H. Vuelo	P. Act. Lab.	P. Imaginaria	H. Nocturna
			(x 14)	(x 14)	(x 12)	1			
NIV1A.		27.936,64	725,63	1119,36	175,56	30,06	6,3	60,39	2,02
NIV1B.		27.303,27	725,63	1074,12	175,56	28,71	6,02	57,88	2,02
NIV1C.		26.671,36	725,63	1028,98	175,56	27,89	5,74	55,34	2,02
NIV1.		26.056,91	725,63	985,09	175,56	26,81	5,46	52,8	2,02
NIV2.		25.403,83	725,63	938,45	175,56	25,71	5,16	50,3	2,02
NIV3.		24.771,76	725,63	893,3	175,56	24,63	4,87	47,79	2,02
NIV4.		24.138,88	725,63	848,09	175,56	23,53	4,59	45,25	2,02
NIV5.		23.505,68	725,63	802,86	175,56	22,46	4,32	42,7	2,02
NIV6.		22.872,48	725,63	757,64	175,56	21,37	4,02	40,2	2,02
NIV7.		22.289,04	725,63	715,96	175,56	20,28	3,73	37,67	2,02
NIV7 bis.		21.607,49	725,63	667,28	175,56	18,59	3,33	34,06	2,02

Nivel	Subnivel	Total anual	S. Base	P.R. Viaje	P. Transp.	H. Vuelo 1	P. Act. Lab.	P. Imaginaria	H. Nocturna
			(x 14)	(x 14)	(x 12)				
NIV8.	I	21.607,49	725,63	667,28	175,56	18,59	3,33	34,06	2,02
NIV8.	II	14.538,47	593,32	294,67	175,56	14,5	2,61	26,57	2,02
NIV8.	III	13.567,84	546,99	271,66	175,56	13,27	2,38	24,31	2,02
NIV9.		17.311,00	725,63	360,39	175,56	14,97	2,69	27,42	2,02

Dietas	Fecha efecto 1/1/24	Devengo
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA.	113,95	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA.	43,05	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA.	66,2	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA.	41,77	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL.	68,96	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL.	118,1	Euros/día
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE.	48,16	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE.	46,74	Euros/día

Aportaciones al Plan de Pensiones 2024			
Nivel	Subnivel	Importe mensual	Importe anual
NIV1A.		184,65	2215,85
NIV1B.		167,34	2008,11
NIV1C.		150,03	1800,38
NIV1.		132,72	1592,64
NIV2.		115,41	1384,91
NIV3.		98,1	1177,17
NIV4.		80,79	969,43
NIV5.		63,47	761,7
NIV6.		46,16	553,96
NIV7.		28,85	346,21
NIV7 bis.		17,31	207,7
NIV8.	I	17,31	207,67
NIV8.	II	17,31	207,7
NIV8.	III	17,31	207,7

Primas	Fecha efecto 1/1/24	DEVENGO
PRIMA SOBRECARGO *	637,36	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO	12,66	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR	1437,99	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN	1437,99	Euros/mes

\* La percibirán aquellos tcps encuadrados desde el NIV1A hasta el NIV8, subnivel I.  
Los tcps subniveles II y III no ejercerán funciones de sobrecargo

## TABLA SALARIAL 2025

## Air Europa Líneas Aéreas, SAU - Auxiliares de Vuelo

Fecha efecto 1 de enero de 2025

Nivel	Subnivel	Total anual	S. Base	P.R. Viaje	P. Transp.	H. Vuelo	P. Act. Lab.	P. Imaginaria	H. Nocturna
			(x 14)	(x 14)	(x 12)	1			
NIV1A.		28.635,05	743,77	1147,35	179,95	30,82	6,46	61,9	2,07
NIV1B.		27.985,86	743,77	1100,97	179,95	29,43	6,17	59,32	2,07
NIV1C.		27.338,15	743,77	1054,71	179,95	28,59	5,88	56,72	2,07
NIV1.		26.708,33	743,77	1009,72	179,95	27,48	5,6	54,12	2,07
NIV2.		26.038,93	743,77	961,91	179,95	26,36	5,29	51,55	2,07
NIV3.		25.391,05	743,77	915,63	179,95	25,24	4,99	48,99	2,07
NIV4.		24.742,35	743,77	869,3	179,95	24,12	4,71	46,38	2,07
NIV5.		24.093,32	743,77	822,94	179,95	23,02	4,42	43,77	2,07
NIV6.		23.444,29	743,77	776,58	179,95	21,91	4,12	41,2	2,07
NIV7.		22.846,26	743,77	733,86	179,95	20,78	3,82	38,61	2,07
NIV7 bis.		22.147,68	743,77	683,96	179,95	19,05	3,41	34,91	2,07
NIV8.	I	22.147,68	743,77	683,96	179,95	19,05	3,41	34,91	2,07
NIV8.	II	14.901,93	608,15	302,03	179,95	14,86	2,68	27,23	2,07
NIV8.	III	13.907,03	560,67	278,45	179,95	13,6	2,44	24,92	2,07
NIV9.		17.743,77	743,77	369,4	179,95	15,34	2,76	28,11	2,07

Dietas	Fecha efecto 1/1/25	Devengo
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA.	116,8	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA.	44,12	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA.	67,85	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA.	42,81	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL.	70,68	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL.	121,05	Euros/día

Dietas	Fecha efecto 1/1/25	Devengo
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE.	49,36	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE.	47,91	Euros/día

APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES 2025			
Nivel	Subnivel	Importe mensual	Importe anual
NIV1A.		189,27	2271,25
NIV1B.		171,53	2058,32
NIV1C.		153,78	1845,39
NIV1.		136,04	1632,46
NIV2.		118,29	1419,53
NIV3.		100,55	1206,6
NIV4.		82,81	993,67
NIV5.		65,06	780,74
NIV6.		47,32	567,81
NIV7.		29,57	354,86
NIV7 bis.		17,74	212,89
NIV8.	I	17,74	212,86
NIV8.	II	17,74	212,89
NIV8.	III	17,74	212,89

PRIMAS	Fecha efecto 1/1/25	DEVENGO
PRIMA SOBRECARGO *.	653,29	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO.	12,98	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR.	1473,94	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN.	1473,94	Euros/mes

\* La percibirán aquellos tcps encuadrados desde el NIV1A hasta el NIV8, subnivel I. Los tcps subniveles II y III no ejercerán funciones de sobrecargo

## ANEXO II

Tabla de precios de horas de actividad a partir de 2023

Horas de exceso	NIV9	NIV8-III	NIV8-II	NIV8-I	NIV7 BIS	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	3,11	4,35	4,35	4,35	4,97	4,97	6,22	7,46	8,70	9,94	11,18	12,43	13,67	14,91	16,16
11-20	4,35	7,46	7,46	7,46	8,70	8,70	9,94	11,18	12,43	13,67	14,91	16,16	17,40	18,65	19,89
21-30	6,22	11,18	11,18	11,18	12,43	12,43	13,67	14,91	16,16	17,40	18,65	19,89	21,13	22,38	23,61
31-40	8,70	14,91	14,91	14,91	16,16	16,16	17,40	18,65	19,89	21,13	22,38	23,61	24,85	26,10	27,34
41-50	11,18	16,16	16,16	16,16	17,40	17,40	18,65	19,89	21,13	22,38	23,61	24,85	26,10	27,34	28,59
51-60	13,67	17,40	17,40	17,40	18,65	18,65	19,89	21,13	22,38	23,61	24,85	26,10	27,34	28,59	29,83

Horas de exceso	NIV9	NIV8-III	NIV8-II	NIV8-I	NIV7 BIS	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
61-70	17,40	18,65	18,65	18,65	19,89	19,89	21,13	22,38	23,61	24,85	26,10	27,34	28,59	29,83	31,07
71-80	18,65	19,89	19,89	19,89	21,13	21,13	22,38	23,61	24,85	26,10	27,34	28,59	29,83	31,07	32,32
81-90	19,89	21,13	21,13	21,13	22,38	22,38	23,61	24,85	26,10	27,34	28,59	29,83	31,07	32,32	33,56
91-100	21,13	22,38	22,38	22,38	23,61	23,61	24,85	26,10	27,34	28,59	29,83	31,07	32,32	33,56	34,80
101-110	22,38	23,61	23,61	23,61	24,85	24,85	26,10	27,34	28,59	29,83	31,07	32,32	33,56	34,80	36,05
111-120	23,61	24,85	24,85	24,85	26,10	26,10	27,34	28,59	29,83	31,07	32,32	33,56	34,80	36,05	37,29
121-130	24,85	26,10	26,10	26,10	27,34	27,34	28,59	29,83	31,07	32,32	33,56	34,80	36,05	37,29	38,52
131-140	26,10	27,34	27,34	27,34	28,59	28,59	29,83	31,07	32,32	33,56	34,80	36,05	37,29	38,52	39,77
141-150	27,34	28,59	28,59	28,59	29,83	29,83	31,07	32,32	33,56	34,80	36,05	37,29	38,52	39,77	41,01

Tabla de precios de horas de actividad a partir de 2024

Horas de exceso	NIV9	NIV8-III	NIV8-II	NIV8-I	NIV7 BIS	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	3,23	4,52	4,52	4,52	5,17	5,17	6,46	7,75	9,05	10,34	11,63	12,93	14,22	15,51	16,81
11-20	4,52	7,75	7,75	7,75	9,05	9,05	10,34	11,63	12,93	14,22	15,51	16,81	18,09	19,39	20,68
21-30	6,46	11,63	11,63	11,63	12,93	12,93	14,22	15,51	16,81	18,09	19,39	20,68	21,97	23,27	24,56
31-40	9,05	15,51	15,51	15,51	16,81	16,81	18,09	19,39	20,68	21,97	23,27	24,56	25,85	27,15	28,44
41-50	11,63	16,81	16,81	16,81	18,09	18,09	19,39	20,68	21,97	23,27	24,56	25,85	27,15	28,44	29,74
51-60	14,22	18,09	18,09	18,09	19,39	19,39	20,68	21,97	23,27	24,56	25,85	27,15	28,44	29,74	31,02
61-70	18,09	19,39	19,39	19,39	20,68	20,68	21,97	23,27	24,56	25,85	27,15	28,44	29,74	31,02	32,31
71-80	19,39	20,68	20,68	20,68	21,97	21,97	23,27	24,56	25,85	27,15	28,44	29,74	31,02	32,31	33,61
81-90	20,68	21,97	21,97	21,97	23,27	23,27	24,56	25,85	27,15	28,44	29,74	31,02	32,31	33,61	34,90
91-100	21,97	23,27	23,27	23,27	24,56	24,56	25,85	27,15	28,44	29,74	31,02	32,31	33,61	34,90	36,19
101-110	23,27	24,56	24,56	24,56	25,85	25,85	27,15	28,44	29,74	31,02	32,31	33,61	34,90	36,19	37,49
111-120	24,56	25,85	25,85	25,85	27,15	27,15	28,44	29,74	31,02	32,31	33,61	34,90	36,19	37,49	38,78
121-130	25,85	27,15	27,15	27,15	28,44	28,44	29,74	31,02	32,31	33,61	34,90	36,19	37,49	38,78	40,07
131-140	27,15	28,44	28,44	28,44	29,74	29,74	31,02	32,31	33,61	34,90	36,19	37,49	38,78	40,07	41,36
141-150	28,44	29,74	29,74	29,74	31,02	31,02	32,31	33,61	34,90	36,19	37,49	38,78	40,07	41,36	42,65

Tabla de precios de horas de actividad a partir de 2025

Horas de exceso	NIV9	NIV8-III	NIV8-II	NIV8-I	NIV7 BIS	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	3,31	4,63	4,63	4,63	5,29	5,29	6,63	7,95	9,28	10,60	11,92	13,25	14,57	15,89	17,23
11-20	4,63	7,95	7,95	7,95	9,28	9,28	10,60	11,92	13,25	14,57	15,89	17,23	18,55	19,88	21,20
21-30	6,63	11,92	11,92	11,92	13,25	13,25	14,57	15,89	17,23	18,55	19,88	21,20	22,52	23,85	25,17
31-40	9,28	15,89	15,89	15,89	17,23	17,23	18,55	19,88	21,20	22,52	23,85	25,17	26,49	27,83	29,15
41-50	11,92	17,23	17,23	17,23	18,55	18,55	19,88	21,20	22,52	23,85	25,17	26,49	27,83	29,15	30,48
51-60	14,57	18,55	18,55	18,55	19,88	19,88	21,20	22,52	23,85	25,17	26,49	27,83	29,15	30,48	31,80

Horas de exceso	NIV9	NIV8-III	NIV8-II	NIV8-I	NIV7 BIS	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
61-70	18,55	19,88	19,88	19,88	21,20	21,20	22,52	23,85	25,17	26,49	27,83	29,15	30,48	31,80	33,12
71-80	19,88	21,20	21,20	21,20	22,52	22,52	23,85	25,17	26,49	27,83	29,15	30,48	31,80	33,12	34,45
81-90	21,20	22,52	22,52	22,52	23,85	23,85	25,17	26,49	27,83	29,15	30,48	31,80	33,12	34,45	35,77
91-100	22,52	23,85	23,85	23,85	25,17	25,17	26,49	27,83	29,15	30,48	31,80	33,12	34,45	35,77	37,09
101-110	23,85	25,17	25,17	25,17	26,49	26,49	27,83	29,15	30,48	31,80	33,12	34,45	35,77	37,09	38,43
111-120	25,17	26,49	26,49	26,49	27,83	27,83	29,15	30,48	31,80	33,12	34,45	35,77	37,09	38,43	39,75
121-130	26,49	27,83	27,83	27,83	29,15	29,15	30,48	31,80	33,12	34,45	35,77	37,09	38,43	39,75	41,07
131-140	27,83	29,15	29,15	29,15	30,48	30,48	31,80	33,12	34,45	35,77	37,09	38,43	39,75	41,07	42,40
141-150	29,15	30,48	30,48	30,48	31,80	31,80	33,12	34,45	35,77	37,09	38,43	39,75	41,07	42,40	43,72

### ANEXO III

#### Procedimiento de asignación de vacaciones y puntos

Calendario de vacaciones y petición de las mismas. Con fecha 1 de octubre la empresa habrá solicitado la petición de vacaciones al colectivo de TCP y estos tendrán hasta el 30 del mismo mes para remitir a la Jefatura de TCP el periodo vacacional deseado para el año siguiente. El disfrute de las vacaciones se realizará en periodos mínimos de 7 días.

Cuando se haga la petición de vacaciones se indicará el orden de prioridad de los periodos elegidos.

En el caso de que el tripulante no comunique dentro del periodo establecido la solicitud de vacaciones estas serán asignadas por la Jefatura de TCP y tendrán carácter forzoso. En el caso de ingreso posterior a dicha fecha se hará la petición de las mismas en el plazo máximo de 15 días. A 1 de diciembre la empresa hará pública la programación anual de vacaciones en cada centro de trabajo.

Puntuaciones. Cada año se publicará el calendario vacacional para el año siguiente, donde quedará detallada la puntuación por día de vacaciones.

Al TCP que disfrute de un periodo de vacaciones con carácter forzoso no le serán de aplicación los puntos establecidos.

Baremo vacacional. El baremo para la programación de vacaciones será el siguiente:

El personal al que se le transforme el contrato en indefinido o se le contrate directamente en tal condición tendrá la misma puntuación que la que tenga la máxima de la base de referencia más 5 puntos.

En caso de coincidencia de puntos se seguirá el orden de escalafón.

La empresa podrá denegar vacaciones siempre que estén disfrutando un 8 % de la plantilla por día y base de MAD y un 10 % de la plantilla por día y bases diferentes a MAD.

En caso de cambio de base operativa el TCP arrastrará los puntos y sus vacaciones concedidas excepto cuando el cupo de la nueva base esté completo. En este caso, pactarán las nuevas vacaciones con jefatura de TCP en un plazo de 15 días a partir del cambio de base.

Personal eventual. Las vacaciones del personal eventual se regularán siguiendo el mismo criterio que las del personal fijo en cuanto al calendario y petición, teniendo en cuenta lo siguiente:

Periodo de libre asignación por parte de la empresa: se disfrutará en los últimos días de cada contrato, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Periodo a petición del trabajador: el trabajador deberá solicitar durante el primer mes de contrato, así como el primer mes de renovación del mismo, el periodo que desea

disfrutar de acuerdo al programa vacacional y a los procedimientos establecidos para el personal fijo.

Vacaciones durante destacamento. Los tripulantes en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los periodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de mayor productividad de la base.

En el supuesto de vacaciones voluntarias, dejarán de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo.

No obstante lo anterior, la empresa podrá asignar vacaciones forzosas a tripulantes en situación de destacamento cuando las necesidades de la flota lo aconsejen.

Una vez publicado el calendario vacacional, el TCP tendrá la posibilidad de realizar cambios, vía casillero digital, por periodos inferiores a 7 días, con un plazo previo mínimo de 45 días al primer día del mes en el que se realice el cambio. Se podrán cambiar de forma individual cada día de vacaciones.

Normas adicionales. El personal fijo-discontinuo comunicará a la empresa en el mismo momento de su contratación su opción a vacaciones durante dicho periodo. La no solicitud del disfrute de vacaciones posibilitará a la empresa a asignar vacaciones forzosas o retribución de las mismas. La empresa comunicará a los sindicatos firmantes del presente Convenio la opción elegida por el trabajador y la confirmación por parte empresarial de la misma en un plazo no superior a 15 días de la fecha de contratación.

El TCP que preste sus servicios en el Departamento de Instrucción o Servicios cuando cesen en el cargo adquirirá la media de la puntuación de la base.

El personal en excedencia sumará 40 puntos por año natural.

#### ANEXO IV

##### Comisión por venta a bordo y retail

Venta a Bordo. Deducción de un 5 % del total de la recaudación por faltas y errores. Del 95 % restante se reparte un porcentaje dependiendo del tipo de vuelo y del límite de recaudación.

Tipo vuelo	% repartir menos o igual límite	Límite (euros)	% repartir si supera límite
Escandinavo.	5	3.005,06	10
Larga distancia.	10	1.202,02	15
Europeo Chart.	10	601,01	15
Internacional.	10	1.202,02	10

\* Estos vuelos tienen otra comisión por bolsa de pedido (2,4 € por pedido), que se reparte entre todos los TCP a partes iguales. El importe mínimo para obtener comisión es de 30,05 euros.

\*\* Por trayecto.

Esta comisión total se reparte entre la tripulación del siguiente modo:

15 % sobre el total de la comisión para el SB.

El resto, es decir, un 85 % se reparte entre los TCP y el SB.

Retail. La comisión total por vuelo es de un 10 % de la recaudación total (100 % de la recaudación, ya que no se deduce nada por faltas o errores).

Esta comisión se reparte por igual entre toda la tripulación.

## ANEXO V

### Comisión de Programación

A partir del día 31 de julio de 2023 las partes se comprometen a crear una comisión de programación.

Esta comisión estará conformada por la empresa y por representantes las SS firmantes del Convenio Colectivo.

Se programarán reuniones mensuales a celebrar la segunda semana de cada mes donde se analizarán las programaciones realizadas del mes anterior.

Las cuestiones que se tratan en estas reuniones son las siguientes:

– Equidistribución de programación teniendo en cuenta situaciones de equivalencia no provocadas por los TCP.

- El control del reparto vendrá definido sobre un porcentaje de desvío del promedio de la base y el grupo de tripulantes en igualdad de situación. El margen de desvío se determinará en la reunión de constitución de la comisión.

- En el supuesto de desvíos entre situaciones iguales se establecerá un plazo de ajuste de 3 meses, sin perjuicio de que las partes puedan modificarlo cuando la comisión esté en funcionamiento.

- Seguimiento de vuelos con márgenes de actividad ajustados.

- Seguimiento de número de cambios.

- Análisis de peticiones de los tripulantes (valorar posible introducción del bidding)

- Temas de FTL.

– Análisis de roster específicos que puedan generar fatiga.

– Documentación que compartir con los miembros de las SS integrantes de esta comisión:

- Informe de equidistribución de entrega con carácter mensual.

- Programaciones realizadas de los TCP.

- Estadística del número de cambios.

– Publicación del informe mensual en el casillero digital para conocimiento de los tripulantes.

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14809** *Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión definitiva de las tablas salariales para el año 2023 del XVIII Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, SU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de revisión definitiva de las tablas salariales para el año 2023 del XVIII Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, SU y sus tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio número 90002640011981), que fue publicado en el BOE de 14 de marzo de 2023, acta que ha sido suscrita con fecha 27 de febrero de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, Candidatura Independiente de TCP, SITCPLA y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta y tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 27 de junio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACTA EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE TCP**

En representación de Iberia L.A.E., SA, Operadora SU: don Ángel Fernández Sánchez, don Manuel Lozano Portillo, doña Patricia Valcárcel Barajas, doña Ana Colomer de la Torre y don Fernando González Triviño.

En representación de los TCP en el Comité de Empresa Vuelo: don Carlos Parra Díez (UGT), don Alejandro Serrano Simarro (UGT), don Alberto Baro Casamajó (CITCP), doña Sara Palacios Sánchez (CITCP), doña Esther Vidal de la Orden (CC. OO.), don Luis Alejandro García Laguna (SITCPLA), doña Monique Duthiers Sparre (SITCPLA), don Julio Cacheiro Pérez (Solidaridad), don Emilio Ruiz Pérez (STAVLA) y don Pablo Castander Gotor (STAVLA).

En Madrid, siendo las 15:00 horas del 27 de febrero de 2024, se reúnen las personas que anteriormente se relacionan y,

## EXPONEN

Primero.

Que el artículo 124 del XVIII convenio Colectivo de TCP establece que con efectividad de 1 de enero de 2023 se procederá a un incremento salarial de un 4 % sobre la masa salarial del colectivo de TCP de ese año.

Segundo.

De acuerdo con lo señalado en el citado artículo, se publicó una tabla salarial para 2023 provisional, en espera de conocer la masa salarial definitiva del colectivo de TCP de ese año.

Tercero.

Que el último párrafo del artículo 124.a) del XVIII convenio Colectivo de TCP establece que dicho incremento se reflejará en las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en los anexos 1, 3 y 11 del convenio Colectivo; y que se procederá a la revisión del mismo cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

Cuarto.

En consecuencia, una vez finalizado el año 2023 y conocida la masa salarial definitiva del colectivo de TCP para ese año, corresponde realizar los ajustes necesarios en la tabla salarial de TCP de ese año.

Con base a lo anterior, las partes

## ACUERDAN

Primero.

Que de conformidad con lo establecido en el exponen, procede la actualización de las Tablas Salariales para el año 2023, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de dicho año.

Segundo.

En consecuencia con lo anterior, las Tablas Salariales y el resto de conceptos retributivos para el año 2023, son las que figuran en los anexos 1, 3 y 11 que se adjuntan a la presente Acta.

Dichas tablas, que incluyen la consolidación del incremento salarial antes citado, anulan y sustituyen a las vigentes hasta el momento en 2023, y forman parte integrante del XVIII Convenio Colectivo de TCP.

Aquellos conceptos que no figuren en dichos anexos mantienen sus importes actuales.

Tercero.

Que la regularización retroactiva correspondiente de dichas tablas se producirá en la próxima nómina del mes de marzo de 2024, en la que se actualizarán todos los conceptos retributivos contemplados en las citadas tablas.

No suscriben el presente acuerdo las Secciones sindicales de Solidaridad y Stavla; siendo firmada por el resto de Secciones sindicales.

Y en prueba de conformidad con todo lo antecede, ambas partes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados.

## ANEXO 1

### Tripulantes de Cabina de Pasajeros

*Base cálculo 2023*

Nivel	F. Social
1D	2.587,42
1C	2.466,44
1B	2.345,47
1A	2.220,46
1	2.094,18
2	1.960,93
3	1.826,09
4	1.696,07
5	1.571,91
6	1.447,17
7	1.322,02
8	1.196,80
9	1.086,30
10	1.036,09
11	991,72
12	695,49

Esta base se verá incrementada con las primas consolidadas que procedan en cada caso, incrementadas en el 14,916 %.

Asimismo la base se incrementara por cada trienio en 49,09 euros.

## ANEXO 3.I

## Dietas

*Tripulantes de Cabina de Pasajeros*

	Comida (1/2 dieta)	Cena (1/2 dieta)	
Nacionales.	25,49	25,49	Euros
Extranjeras:			
A. 100 por 100.	41,69	41,69	USD
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.			
B. 125 por 100.	52,11	52,11	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.			
C. 112 por 100.	46,69	46,69	
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.			
D. 95 por 100.	39,61	39,61	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo México, Suiza, Grecia y Paraguay.			
E. 80 por 100.	33,35	33,35	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.			

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.  
Efectividad: 1 de enero de 2023-31 de marzo de 2023.

## ANEXO 3.II

## Dietas por destacamento

*Tripulantes de cabina de pasajeros*

	Conceptos dietas por destacamentos	
Nacionales.	42,40	Euros
Extranjeras:		
A. 100 por 100.	88,71	USD
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		
B. 125 por 100.	110,89	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.		
C. 112 por 100.	99,36	
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		
D. 95 por 100.	84,27	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	70,97	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.  
Efectividad: 1 de enero de 2023.

## ANEXO 3.III

## Indemnización por residencia

*Tripulantes de Cabina de Pasajeros*

	Conceptos indemnización por residencia	
Nacionales.	31,41	Euros
Extranjeras:		
A. 100 por 100.	75,37	USD
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		
B. 125 por 100.	94,21	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.		
C. 112 por 100.	84,41	
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		
D. 95 por 100.	71,60	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	60,30	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.  
Efectividad: 1 de enero de 2023.

## ANEXO 3.IV

## Indemnización por destino

*Tripulantes de Cabina de Pasajeros*

	Conceptos indemnización por destino	
Nacionales.	22,19	Euros
Extranjeras:		
A. 100 por 100.	53,23	USD
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		
B. 125 por 100.	66,54	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.		
C. 112 por 100.	59,62	
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		
D. 95 por 100.	50,57	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	42,58	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.  
Efectividad: 1 de enero de 2023.

## ANEXO 3.V

## Complemento de dieta

*Tripulantes de cabina de pasajeros*

	Conceptos complemento dieta	
Nacionales.	19,67	Euros
Extranjeras:		
A. 100 por 100.	35,17	USD
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		
B. 125 por 100.	43,96	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.		
C. 112 por 100.	39,39	
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		
D. 95 por 100.	33,41	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	28,14	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.  
Efectividad: 1 de enero de 2023-31 de marzo de 2023.

## ANEXO 3.V (CONT.)

## Complemento dieta adicional

En todos los vuelos nacionales que saliendo de Base y regresando a la misma en el mismo día, una vez completada la última etapa, y cuya actividad aérea esté comprendida en su totalidad entre las 06.01 y las 13.00 o las 15.01 y las 21.00 horas, se abonará:

Complemento dieta adicional.	25,49 euros
------------------------------	-------------

Efectividad: 1 de enero de 2023-31 de marzo de 2023.

## ANEXO 11

## Tripulantes de Cabina de Pasajeros

*Gratificación complementaria*

Nivel	Importe
1D	664,28
1C	624,96
1B	587,70
1A	546,31
1	504,47
2	460,39
3	415,74
4	370,88
5	299,04
6	266,71

Nota: Se abonará en 15 pagas las cuantías citadas por niveles.  
Efectividad: 1 de enero de 2023.

Transporte.	147,88
Fondo solidario.	0,59
Fondo consecución objetivos.	337,24
Plus asistencia.	19,91
Prima TCP principal.	160,44

Efectividad: 1 de enero de 2023.

Dieta única	Euros	\$ USA
Narrow Body.	30,87	54,03
Wide Body.	30,21	67,08
	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Cambio \$ USA/EURO.	0,69	1,35

A -321 XLR Dietas Narrow Body excepto vuelo VL (Dieta Wide Body).  
Efectividad: 1 de abril de 2023.

Compensación circunstancias operativas.	Importe equivalente 1 dieta Wide Body
---	--

Efectividad: 1 de enero de 2023.

*Ingresados desde el 1 de agosto de 1971*

Tabla D-II

Niveles	1D	1C	1B	1A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sueldo base.	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68
Pr. Razón viaje garantizada (70 horas).	1.649,45	1.576,85	1.471,54	1.362,78	1.252,86	1.136,91	1.019,53	906,40	798,33	689,76	580,86	471,92	375,71	332,02	293,42	205,78
Precio h. atípicas.	21,70	20,75	19,36	17,93	16,49	14,96	13,41	11,93	10,50	9,08	7,64	6,21	4,94	4,37	3,86	2,71
Precio h. vuelo adicionales desde 71 (inclusive) en adelante.	26,83	25,66	23,97	22,16	20,41	18,49	16,60	14,62	12,72	10,72	8,71	7,08	5,63	4,99	4,40	3,07
Precio horas hasta 126 horas actividad laboral (1.º bloque).	8,48	8,11	7,52	7,00	6,40	5,87	5,24	4,62	4,01	3,39	2,76	2,23	1,78	1,56	1,37	0,95
Precio horas hasta 127 horas actividad laboral hasta 141 horas (2.º bloque).	10,88	10,40	9,71	8,95	8,25	7,48	6,70	5,91	5,14	4,33	3,54	2,87	2,27	2,04	1,79	1,27
Precio horas hasta 142 horas actividad laboral hasta 149 horas (3.º bloque).	14,97	14,29	13,39	12,33	11,33	10,32	9,23	8,16	7,07	5,96	4,84	3,94	3,13	2,76	2,41	1,68
Precio horas hasta 150 horas actividad laboral en adelante (4.º bloque).	16,42	15,70	14,67	13,60	12,49	11,33	10,20	9,01	7,77	6,57	5,33	4,34	3,45	3,06	2,71	1,91

Precio hora actividad aérea en tierra: 12.73% precio hora base de vuelo.  
Efectividad: 1 de enero de 2023.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 1.1, 3.3, 3.4, 4.4, 4.6, 4.8, 4.11, 6.8, 9.1, 14.1 y 14.2, así como de la disposición final segunda del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, que fue publicado en el BOE de 16 de febrero de 2024 (código de convenio n.º: 90015270012004), acuerdo que ha sido suscrito el día 9 de enero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de SITCPLA, USO, CCOO y AACEFSI, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 20 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

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

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

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

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

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

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

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

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

Primero.

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

Segundo.

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

Tercero.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa traslada:

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

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

USO y CCOO solicitan:

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

SITCPLA y AACEFSI se adhieren a esas peticiones.

La empresa traslada:

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

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

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

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

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

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

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

Cuarto.

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

Quinto.

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

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

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

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

#### ANEXO

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

Texto modificado:

«Artículo 1.1 *Ámbito personal y funcional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

«Artículo 3.3 *Admisión.*

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

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

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

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

Texto modificado:

«Artículo 3.4 *Cargo de confianza: Sobrecargo.*

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

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

Nivel alto de inglés.

Expediente avalado por informes favorables.

Dotes de liderazgo y trabajo en equipo.

Actitud positiva y carácter afable y comunicativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

«Artículo 4.4 *Permisos y licencias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

«Artículo 4.6 *Reducción de jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres, mujeres o persona LGTBI. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

#### 4.6.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Texto modificado:

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

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

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

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

Los niveles y subniveles son los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

«Artículo 9.1 *Faltas*.

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

Son faltas leves:

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

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

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

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

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

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

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

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

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

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

7. No estar localizable en situaciones de imaginaria.

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

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

10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

7. Originar riñas y peticiones con otros trabajadores.

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

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

10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

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

12. Abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

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

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

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

- Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Existencia de Protocolo de Prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.
- Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado "Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas". La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.
  - Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:
    - Canal electrónico email: [cumplimos@globalia.com](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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texto modificado:

«Disposición final segunda.

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