

CÓDIGO ÉTICO

Unión Asamblearia de Tripulantes de Cabina de Pasajeros

UATCP

Aprobado con fecha de 15 de septiembre de 2025

PREÁMBULO

La Unión Asamblearia de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (UATCP) es una organización sindical que tiene como objetivo fundamental la defensa y mejora de las condiciones laborales de los tripulantes.

Dicha organización nace en septiembre de 2024 como respuesta a un profundo descontento y a la necesidad de una representación sindical comprometida con los intereses de los tripulantes de cabina y con el firme propósito de honrar los valores fundamentales del sindicalismo: la solidaridad, la justicia social, la transparencia y la democracia.

Este Código Ético establece los principios y valores que guían la conducta de todos los miembros de la UATCP, asegurando que el ejercicio de la representación sindical se realice con transparencia e integridad atendiendo a los intereses colectivos.

Con esto, reafirmamos nuestro compromiso de construir un sindicato fuerte, unido y al servicio de todos los tripulantes de cabina.

CAPÍTULO I

Alcance

El presente Código Ético se aplica a todas las personas físicas o jurídicas que, de manera directa o indirecta, participen en las actividades de la UATCP, sin distinción de cargo o función. Asimismo, este código abarca a:

- **Miembros activos:** Todos los afiliados al sindicato con derecho a voto y participación en las asambleas.
- **Miembros honorarios:** Aquellas personas a quienes se les haya otorgado este reconocimiento por su destacada contribución al sindicato.
- **Directivos:** Los miembros de la junta directiva y cualquier otro órgano de gobierno del sindicato.
- **Delegados sindicales:** Los representantes de los trabajadores en la empresa.
- **Comisionados:** Los miembros de las diferentes comisiones de trabajo del sindicato.
- **Colaboradores externos:** Aquellas personas u organizaciones que presten servicios al sindicato en calidad de asesores, consultores o proveedores.
- **Voluntarios:** Las personas que colaboren con el sindicato de manera voluntaria.

El alcance del Código Ético es amplio, incluyendo a todos los miembros y colaboradores del sindicato, buscando promover:

- **Un objetivo común** compartiendo los mismos valores y principios para crear una mayor cohesión y unidad dentro del sindicato.
- **Transparencia y rendición de cuentas de las propias acciones**, mediante la evaluación y comunicación clara de las decisiones, fortaleciendo así la confianza entre los miembros y el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros.
- **Protección de la reputación del sindicato** estableciendo normas claras de conducta para todos, para así evitar que acciones individuales dañen la imagen de la organización.
- **Prevención de conflictos** internos, teniendo claras las expectativas y las normas de conducta, evitando malentendidos, pudiendo discrepar y llegar a acuerdos sobre una base ética y moral sólida y transparente.

Este código establece las normas de conducta que deben seguir todas estas personas en el ejercicio de sus funciones y en sus relaciones con los demás miembros del sindicato, con los trabajadores que representan y con terceros.

CAPÍTULO II

Principios Éticos

La UATCP se fundamenta en los siguientes principios éticos:

- **Solidaridad:** Los miembros de la UATCP se comprometen a apoyarse mutuamente, compartiendo conocimientos, experiencias y recursos, y trabajando en conjunto para alcanzar los objetivos del sindicato y mejorar las condiciones laborales de todos los tripulantes de cabina.
- **Justicia social:** La UATCP defenderá los derechos de todos los trabajadores, luchando por la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación y la consecución de condiciones laborales justas y dignas para todos los tripulantes de cabina.
- **Transparencia:** Todas las decisiones y acciones de la UATCP serán transparentes y estarán basadas en información veraz y accesible a todos los miembros. El sindicato se compromete a informar de manera clara y oportuna sobre las decisiones tomadas, la gestión de los recursos financieros y las actividades sindicales.
- **Respeto:** Los miembros de la UATCP tratarán con respeto a todas las personas, al margen de posibles diferencias, con especial consideración hacia la diversidad y basándose en valores como la tolerancia y la empatía.
- **Integridad:** Los miembros de la UATCP actuarán siempre con honestidad y de forma ética, evitando cualquier conflicto de intereses y garantizando que, llegado el caso, primará siempre el interés común.
- **Compromiso:** Los miembros de la UATCP se comprometen a dedicar exclusivamente a actividades sindicales el tiempo asignado para ello así como a dedicar todo su esfuerzo a las necesidades de los trabajadores, participando

activamente en las asambleas, cumpliendo con las responsabilidades asignadas y promoviendo los objetivos del sindicato.

- **Democracia:** Las decisiones de la UATCP se tomarán de manera democrática, a través de la participación activa de los miembros en las asambleas y otros órganos de representación.

CAPÍTULO III

Conducta De Los Miembros

Los miembros de la UATCP se comprometen a actuar con integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones sindicales, priorizando siempre los intereses colectivos de los trabajadores. En particular, se comprometen a:

- **Defender los intereses de los tripulantes:** Representar fielmente a los trabajadores, buscando soluciones justas y equitativas a sus problemas y necesidades.
- **Actuar con ética en las negociaciones:** Negociar de buena fe con los empleadores, buscando siempre el mejor acuerdo para los trabajadores.
- **Mantener la confidencialidad:** Proteger la información confidencial del sindicato y de los afiliados, evitando su divulgación a terceros no autorizados.
- **Utilizar los recursos de manera responsable:** Emplear los recursos del sindicato de manera eficiente y transparente, exclusivamente para fines sindicales.
- **Fomentar la participación democrática:** Participar activamente en la toma de decisiones y promover la participación de todos los afiliados.
- **Evitar conflictos de interés:** Abstenerse de cualquier acción que pueda generar un conflicto entre sus intereses personales y los del sindicato.
- **Utilizar correctamente los días sindicales:** Los días sindicales se destinarán exclusivamente a actividades relacionadas con el desempeño de las funciones sindicales, tales como:
 - **Participación en reuniones sindicales:** Asistir a asambleas, juntas directivas y otros encuentros para tomar decisiones y coordinar acciones.
 - **Representación de los trabajadores:** Atender a reuniones con la empresa, participar en negociaciones colectivas y defender los derechos de los afiliados.
 - **Formación sindical:** Asistir a cursos, talleres y seminarios para mejorar las habilidades y conocimientos sindicales.
 - **Otras actividades sindicales:** Realizar cualquier otra tarea que sea necesaria para el cumplimiento de los objetivos del sindicato.
- **Respetar las normas internas:** Cumplir con los estatutos, reglamentos y acuerdos internos del sindicato.
- **Utilizar las redes sociales de manera responsable:** Evitar la difusión de información falsa, difamatoria o que pueda generar conflictos o divisiones dentro del sindicato. Se abstendrán de realizar comentarios que puedan perjudicar la imagen del sindicato o de sus miembros.

CAPÍTULO IV

Aplicación y control del cumplimiento

Artículo 1. *Tipos de infracciones al Código Ético.*

Las conductas que contravengan los principios y disposiciones de este Código Ético se clasificarán, atendiendo a su gravedad, en leves, graves y muy graves.

1.1. *Infracciones Leves:*

Se consideran infracciones leves las siguientes acciones u omisiones:

- Faltas de respeto puntuales que no generen un ambiente hostil.
- Uso inadecuado, pero no perjudicial, de los canales de comunicación sindical.
- Uso esporádico y no perjudicial de insignias o materiales del sindicato para fines no autorizados, sin intención de lucro.
- Incumplimiento menor o aislado de las normas internas del sindicato que no afecte la operatividad esencial.
- Incumplimiento de plazos internos para la entrega de documentos o la realización de tareas internas del sindicato sin causa justificada.
- Falta de respuesta reiterada y sin justificación a correos electrónicos o llamadas importantes del sindicato o de otros afiliados, lo que dificulta la fluidez de la comunicación.
- Faltas de puntualidad ocasionales a reuniones o asambleas sindicales que no generen un impacto significativo en la agenda.
- Publicación de opiniones personales en redes sociales que, aunque no dañinas, puedan ser percibidas como ligeramente discordantes con la línea sindical, sin intención de crear conflicto.

1.2. *Infracciones Graves:*

Se consideran infracciones graves las siguientes acciones u omisiones:

- Uso indebido de los recursos sindicales que implique un perjuicio económico o material relevante.
- Incumplimiento deliberado y reiterado de acuerdos de asamblea o de directrices de los órganos de gobierno sindicales, generando fricciones internas.
- Promoción activa de divisiones o faccionalismos con intereses personales o espúreos a través de canales internos o redes sociales, que dificulte la unidad o la toma de decisiones.
- No declarar posibles conflictos de interés cuando se tiene conocimiento de ellos.
- Obstrucción de investigaciones internas de la Comisión de Expedientes, negándose a colaborar o a proporcionar información relevante.
- Uso incorrecto o fraudulento de los días sindicales, según lo estipulado en el Capítulo III.

- Uso indebido de la influencia o del cargo en el sindicato para obtener beneficios personales o familiares.
- Divulgación no autorizada de información confidencial del sindicato o de sus afiliados, siempre que no cause un daño irreparable.
- Filtración de información sensible a la empresa o a otros sindicatos sin la autorización expresa, que pueda comprometer la estrategia de negociación o la privacidad de los miembros.
- Manipular o distorsionar información relevante en comunicaciones internas o externas del sindicato, que afecte la toma de decisiones o induzca a error.
- Obstrucción a la democracia interna impidiendo, de forma deliberada, el acceso de un afiliado a la información o a su derecho a participar en la vida sindical.
- Difamación o calumnia de un miembro del sindicato, que cause un daño a su reputación.

1.3. *Infracciones Muy Graves:*

Se consideran infracciones muy graves las siguientes acciones u omisiones:

- Actos de corrupción, apropiación indebida de fondos y bienes que supongan un beneficio personal o de terceros a costa del patrimonio o los recursos del sindicato.
- Conductas de acoso (laboral, sexual, psicológico) o discriminación por cualquier motivo (raza, género, orientación sexual, religión, etc.) dirigidas contra cualquier miembro o trabajador.
- Violencia física o verbal grave contra cualquier miembro, trabajador, representante de la empresa o tercero, incluyendo a sus familias, en el contexto de la actividad sindical.
- Coacción, amenazas o intimidación a otros miembros o trabajadores para influir en sus decisiones sindicales o laborales.
- Cualquier acto que atente gravemente contra la libertad y la democracia sindical, como impedir la celebración de asambleas, manipular votaciones o negar el derecho de participación a los afiliados.
- Cualquier acción que, según la legislación vigente, pueda ser considerada un delito y que afecte directamente al sindicato o a sus miembros en el ámbito de sus funciones o de la vida sindical.
- Representación fraudulenta de los intereses de los trabajadores o cualquier acto que menoscabe gravemente la finalidad sindical y el objetivo principal de mejorar las condiciones de los tripulantes.
- Traición a los intereses sindicales actuando en connivencia con la empresa o con terceros para sabotear negociaciones, huelgas o cualquier acción sindical legítima.
- Revelación de secretos o información altamente sensible del sindicato o sus afiliados, incluyendo estrategias de negociación, que cause un grave e irreparable perjuicio o una ventaja inaceptable para la empresa.
- Falsificación de documentos o firmas en el ámbito sindical con el fin de obtener ventajas ilícitas o perjudicar al sindicato o a sus miembros.
- Reincidencia continuada en infracciones graves a pesar de sanciones y advertencias previas, demostrando una falta total de compromiso con el Código Ético.

Artículo 2. Sanciones aplicables por infracción.

El incumplimiento de este Código Ético dará lugar a la apertura de un procedimiento sancionador. Las sanciones se graduarán en función de la gravedad de la infracción y podrán ser las siguientes:

2.1. Para infracciones Leves:

- **Amonestación verbal:** Impartida por la Comisión de Expedientes, con el objetivo de corregir la conducta y recordar los principios del Código Ético.

2.2. Para infracciones Graves:

- **Amonestación escrita:** La amonestación escrita quedará registrada en el expediente sindical del sancionado, detallando la infracción cometida y las consecuencias de futuras reincidencias.
- **Suspensión temporal de derechos:** Se podrá suspender temporalmente al miembro de ciertos derechos, como a ocupar cargos directivos, o a participar en actividades representativas del sindicato, por un periodo determinado que la Comisión de Expedientes establecerá según la gravedad y el impacto de la falta.

2.3. Para infracciones Muy Graves:

- **Expulsión del sindicato:** Se procederá al cese de la afiliación del miembro del sindicato de forma definitiva o temporal, perdiendo todos los derechos y obligaciones derivados de su pertenencia a la UATCP.

Artículo 3. Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador será justo y transparente, garantizando el derecho de defensa del presunto infractor. Se seguirá el siguiente proceso:

- **Denuncia:** Cualquier miembro o colaborador podrá presentar una denuncia formal ante la Comisión de Expedientes.
- **Investigación:** La Comisión de Expedientes investigará los hechos denunciados y escuchará a las partes involucradas, recabando toda la información necesaria para determinar si se ha producido una infracción y su gravedad.
- **Resolución:** La Comisión emitirá una resolución motivada, indicando la sanción correspondiente, si procede. En casos excepcionales y a discreción de la Comisión, la resolución podrá incluir la posibilidad de rehabilitación para un miembro sancionado que demuestre un cambio genuino de conducta y un compromiso firme con los valores y principios del sindicato.
- **Recurso:** La resolución de la Comisión de Expedientes podrá ser recurrida ante la Asamblea General, que será la instancia máxima de decisión.

Al determinar la sanción, la Comisión de Expedientes considerará los siguientes criterios:

- **Gravedad de la infracción:** Se valorará el daño causado al sindicato, a sus miembros o a terceros.
- **Intencionalidad:** Se considerará si la infracción fue intencionada o si se produjo por negligencia.
- **Antecedentes del infractor:** Se valorarán las infracciones anteriores cometidas por el mismo miembro.
- **Cooperación del infractor:** Se tendrá en cuenta la actitud del infractor durante el procedimiento sancionador.

Artículo 4. *Publicidad de las sanciones.*

Las sanciones impuestas por incumplimiento del Código Ético podrán ser dadas a conocer a los miembros del sindicato, en los casos en que así lo considere la Comisión de Expedientes.

Artículo 5. *Protección de denunciantes.*

La UATCP se compromete a proteger a cualquier miembro que, de buena fe, denuncie actos o conductas que puedan constituir una violación a este Código Ético, a la legislación laboral vigente o a los estatutos del sindicato.

Para garantizar esta protección, el sindicato establecerá los siguientes mecanismos:

- **Canal de denuncias confidencial:** Se establecerá un canal de denuncias seguro y confidencial, diseñado para este fin, a través del cual los miembros puedan reportar de manera anónima o identificada cualquier irregularidad.
- **Confidencialidad:** La identidad del denunciante se mantendrá en estricta confidencialidad en la medida de lo posible, y solo se revelará a las personas estrictamente necesarias para llevar a cabo la investigación, a menos que el denunciante decida identificarse voluntariamente.
- **Investigación imparcial:** Se llevará a cabo una investigación imparcial y objetiva de todas las denuncias, garantizando los derechos del denunciante y del presunto infractor.
- **Protección contra represalias:** El sindicato adoptará medidas para proteger al denunciante de cualquier tipo de represalia, o cualquier otra acción que tenga como objetivo perjudicar al denunciante. Cualquier acto de represalia será considerado una falta grave y dará lugar a la apertura de un procedimiento sancionador contra el responsable, de acuerdo con lo establecido en este Código Ético. En caso de que ya exista un expediente sancionador abierto, los actos de represalia se añadirán al mismo y se valorarán como un agravante.
- **Seguimiento:** Se realizará un seguimiento de las denuncias presentadas y se informará al denunciante sobre el estado de la investigación y las medidas adoptadas, en la medida en que sea posible sin revelar su identidad.

Incumplir este código puede tener consecuencias más allá de las sanciones internas, afectando la reputación del miembro y su relación con el sindicato.

CAPÍTULO V

La Comisión de Expedientes

Artículo 6. Creación, composición y funcionamiento de la Comisión de Expedientes.

Se crea la Comisión de Expedientes como un órgano colegiado, independiente y autónomo, encargado de velar por el cumplimiento del presente Código Ético y de resolver las consultas y denuncias relacionadas con la ética sindical.

La Comisión estará compuesta por 5 miembros electos democráticamente por la Asamblea General, valorándose experiencia y/o conocimientos de ética, resolución de conflictos, derecho laboral o áreas afines.

Los miembros de la Comisión tendrán un mandato de 4 años y podrán ser reelegidos por un periodo adicional. Para que la Comisión pueda tomar decisiones válidas, se requerirá la presencia de al menos 3 de sus miembros. La Comisión se reunirá de manera ordinaria al menos 2 veces al año y, de manera extraordinaria, cuando sea necesario.

Artículo 7. Funciones de la Comisión de Expedientes.

La Comisión de Expedientes tendrá las siguientes funciones:

- **Interpretación del Código Ético:** Resolver las dudas que surjan sobre la interpretación y aplicación del presente Código Ético.
- **Recepción y tramitación de denuncias:** Recibir y tramitar las denuncias presentadas por cualquier miembro del sindicato o por terceros relacionadas con posibles infracciones al Código Ético.
- **Investigación:** Realizar las investigaciones necesarias para determinar si se ha producido una infracción al Código Ético y, en su caso, proponer las medidas sancionadoras correspondientes.
- **Mediación:** Promover la conciliación entre las partes involucradas en conflictos menores, cuando sea posible y con el consentimiento de las mismas.
- **Asesoramiento:** Asesorar a los órganos de gobierno del sindicato en materia de ética.
- **Promoción de la cultura ética:** Promover una cultura ética dentro del sindicato mediante la organización de actividades de formación y sensibilización.

Para garantizar la independencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, los miembros de la Comisión de Expedientes:

- **Declararán cualquier conflicto de intereses:** Los miembros del Comité deberán declarar cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses en relación con las denuncias que se les presenten.
- **Se abstendrán de participar:** En caso de conflicto de intereses, los miembros se abstendrán de participar en la toma de decisiones relacionadas con la denuncia en cuestión.
- **Actuarán con objetividad:** Los miembros de la Comisión actuarán con objetividad y basarán sus decisiones en las pruebas presentadas y en los principios establecidos en el Código Ético.

Artículo 8. *Procedimientos y plazos.*

La Comisión de Expedientes establecerá procedimientos detallados para garantizar la eficiencia y transparencia en la gestión de las denuncias. Estos procedimientos incluirán, entre otros:

8.1. *Recepción y registro de denuncias*

Cualquier miembro del sindicato o tercero podrá presentar una denuncia ante la Comisión de Expedientes de manera escrita o de forma telemática, haciendo uso del correo electrónico creado para la Comisión a tal efecto. La Comisión registrará de forma confidencial todas las denuncias y asignará un número de expediente.

La denuncia deberá contener una descripción clara y detallada de los hechos denunciados, así como los nombres de las personas involucradas, si los conoce.

8.2. *Investigación*

La Comisión de Expedientes llevará a cabo una investigación exhaustiva y confidencial de las denuncias recibidas. Para ello, podrá:

- Solicitar información a cualquier miembro del sindicato o a terceros, incluyendo documentos, registros electrónicos y testimonios.
- Celebrar reuniones con los miembros de la Comisión o con las partes implicadas, otorgándoles la oportunidad de presentar sus versiones de los hechos y pruebas.
- Realizar entrevistas y tomar declaraciones.
- Analizar cualquier documento o evidencia relevante.
- Contar con el asesoramiento de expertos externos si lo considera necesario.

La investigación se iniciará dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia. Se designará un investigador principal, quien será responsable de coordinar la investigación y presentar un informe final a la Comisión.

La investigación deberá finalizar en un plazo máximo de 90 días hábiles a partir de su inicio, salvo que existan circunstancias excepcionales que justifiquen una prórroga, la cual deberá ser aprobada por la Comisión.

Las partes involucradas serán notificadas del inicio de la investigación y de su avance en un plazo máximo de 15 días hábiles.

8.3. *Resolución*

Al finalizar la investigación, el responsable de coordinar la investigación, elaborará un informe detallado que servirá de base para la toma de decisiones de la Comisión.

La Comisión de Expedientes emitirá una resolución motivada, en la que se indicará si se ha producido una infracción al Código Ético y, en su caso, las medidas sancionadoras que se impondrán.

En aquellos casos en que la Comisión de Expedientes lo considere pertinente, podrá evaluar la posibilidad de rehabilitación del miembro sancionado. Para ello, se valorará la gravedad de la falta, las acciones de reparación realizadas y la demostración de un cambio genuino en la conducta, siempre en consonancia con los principios y valores del sindicato.

En la misma resolución se fijará el plazo para interponer recurso de apelación ante la Asamblea General.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes.

Las resoluciones se notificarán dentro de los 10 días hábiles siguientes a su adopción. Será notificado por escrito o telemáticamente, de forma clara, concisa y motivada a las partes involucradas, especificando los fundamentos jurídicos y fácticos en los que se basa y los plazos de recurso.

8.4. *Recurso*

Contra las resoluciones de la Comisión de Expedientes, los interesados podrán interponer recurso de apelación ante la Asamblea General, en el plazo fijado en la resolución. El recurso deberá ser presentado por escrito, debidamente fundamentado y acompañado de las pruebas que se estimen pertinentes. La interposición del recurso no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada, salvo que así lo acuerde la Comisión de Expedientes por razones de urgencia o cuando la ejecución pudiera causar perjuicios irreparables.

La Asamblea General, en sesión extraordinaria convocada al efecto, resolverá en última instancia sobre el recurso, pudiendo confirmar, modificar o anular la resolución recurrida. La resolución de la Asamblea General será notificada a las partes en el plazo de 10 días hábiles a partir de su adopción. Contra dicha resolución no cabrá ningún otro recurso.

Artículo 9. *Confidencialidad.*

Toda la información relacionada con las denuncias y las investigaciones será tratada de manera confidencial. La Comisión de Expedientes adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos personales de los involucrados.

Artículo 10. *Informes y Publicidad.*

La Comisión de Expedientes presentará un informe anual a la Asamblea General, en el que se detallarán las actividades realizadas, las denuncias recibidas, las investigaciones llevadas a cabo y las resoluciones adoptadas. Este informe será puesto a disposición de todos los afiliados a través de los canales de comunicación oficiales del sindicato.

Las resoluciones que establezcan criterios generales o principios éticos serán publicadas en la página web del sindicato y difundidas a todos los afiliados a través de los canales de comunicación oficiales.

Las resoluciones individuales que impliquen sanciones disciplinarias sólo serán notificadas a las partes involucradas. Sin embargo, en caso de que la resolución tenga un interés general o sirva como ejemplo para prevenir futuras infracciones, la Comisión de Expedientes podrá publicar un resumen de la misma, omitiendo cualquier dato que pueda identificar a las personas involucradas.

La publicidad de las resoluciones se realizará de manera periódica, al menos una vez al año, coincidiendo con la presentación del informe anual de la Comisión de Expedientes.

CAPÍTULO VI

Revisión y difusión del Código Ético

Artículo 11. *Tipos de revisión.*

Para garantizar que el presente Código Ético se mantenga vigente y responda a las necesidades cambiantes del sindicato y de sus miembros, se establecerá el siguiente mecanismo de revisión y actualización:

- Revisión periódica:
 - El Código Ético será revisado al menos cada 4 años por un comité especial designado por la asamblea general.
 - Este comité estará compuesto por representantes de diferentes áreas del sindicato, garantizando una visión amplia y diversa.

- Revisión extraordinaria: Se podrá convocar una revisión extraordinaria del Código Ético en los siguientes casos:
 - Cambios sustanciales en la legislación laboral o en el marco normativo general que afecten directamente los principios y valores del sindicato.
 - Cambios significativos en la estructura, objetivos o actividades del sindicato.
 - Ante la aparición de nuevas situaciones o problemas éticos que no estén contemplados en el Código y que generen un impacto relevante en la actividad sindical.
 - A petición de al menos el 10% de los afiliados.

Artículo 12. *Procedimiento de revisión.*

- Conformación del Comité de Revisión:
 - El Comité de Revisión será designado por la Asamblea General, con al menos 4 meses de antelación a la fecha prevista para la revisión periódica.
 - Estará compuesto por:
 - Representantes de diferentes áreas del sindicato.
 - Un representante de los afiliados, elegido mediante un proceso democrático.
- Preparación de la Revisión:
 - El Comité realizará una revisión exhaustiva del Código Ético vigente, comparándolo con:
 - La legislación laboral vigente y las nuevas normativas.
 - Los principios y valores fundamentales del sindicato.
 - Las denuncias y sugerencias presentadas por los afiliados.
 - Identificará las áreas que requieren actualización o modificación, así como las posibles nuevas disposiciones a incluir.
- Elaboración del Borrador:
 - El Comité elaborará un borrador de las modificaciones propuestas, fundamentando cada cambio y explicando su impacto en el Código.
 - El borrador será sometido a consulta pública entre los afiliados durante un período mínimo de 2 semanas. Los afiliados podrán presentar sus observaciones y sugerencias por escrito.
- Presentación a la Asamblea General:
 - El Comité presentará el borrador de las modificaciones a la Asamblea General, junto con un informe detallado que incluya:
 - Los motivos de cada cambio propuesto.
 - Los resultados de la consulta pública.
 - Las respuestas a las observaciones y sugerencias presentadas por los afiliados.
 - La Asamblea General discutirá y debatirá las propuestas, pudiendo realizar modificaciones o enmiendas.
- Aprobación:
 - La Asamblea General, por mayoría cualificada ($\frac{3}{4}$ partes), aprobará las modificaciones al Código Ético.

- El Código Ético modificado será formalmente adoptado y entrará en vigor a partir de la fecha aprobada por la Asamblea.

Artículo 13. *Procedimiento de difusión.*

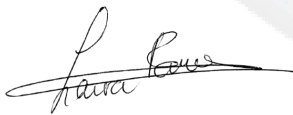
El Código Ético estará disponible en su totalidad en las plataformas digitales oficiales del sindicato para que todos los afiliados puedan consultarlo en cualquier momento. Cada nueva revisión será difundida a todos los afiliados a través de los canales de comunicación habituales del sindicato.

Al inicio de cada período, se hará llegar el Código Ético a todos los afiliados, acompañada de un formulario de acuse de lectura que deberá ser firmado y devuelto al sindicato. Este formulario servirá como comprobante de que el miembro ha recibido y ha tenido la oportunidad de leer el Código Ético.

Ante cualquier duda o consulta relacionada con el Código Ético, los afiliados o miembros del sindicato, podrán dirigirse a la Comisión de Expedientes a través del canal estipulado para ello o ponerse en contacto directamente con cualquier miembro de la Comisión.

La Unión Asamblearia de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (UATCP) se compromete a garantizar el cumplimiento de este Código Ético y a proporcionar los recursos necesarios para su implementación. Invitamos a todos los miembros a participar activamente en su aplicación y a denunciar cualquier conducta que la contradiga.

Aprobado por la Asamblea General en Barcelona, a 15 de septiembre de 2025.



Presidenta,
Laura Parra López



Secretario,
David Llopis Jover

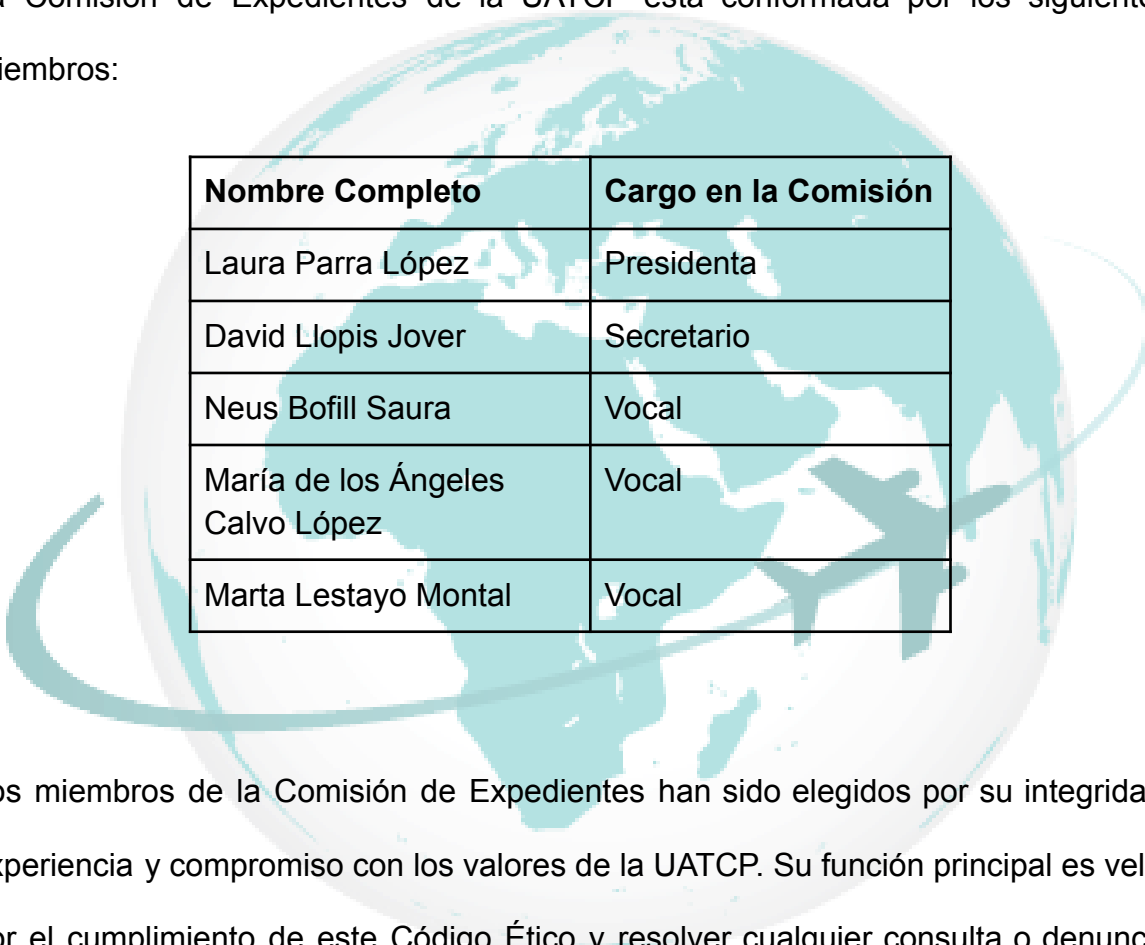
Para consultas o denuncias relacionadas con este Código Ético, favor de comunicarse con:

info@uatcp.com

Anexo 1

Miembros de la Comisión de Expedientes

La Comisión de Expedientes de la UATCP está conformada por los siguientes miembros:



Nombre Completo	Cargo en la Comisión
Laura Parra López	Presidenta
David Llopis Jover	Secretario
Neus Bofill Saura	Vocal
María de los Ángeles Calvo López	Vocal
Marta Lestayó Montal	Vocal

Los miembros de la Comisión de Expedientes han sido elegidos por su integridad, experiencia y compromiso con los valores de la UATCP. Su función principal es velar por el cumplimiento de este Código Ético y resolver cualquier consulta o denuncia relacionada con la ética sindical.

Para comunicarse con La Comisión de Expedientes, puede dirigirse a **info@uatcp.com**.