

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4234 *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 VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves).*

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 1, 7, 15, 38, 42, 91 y 101, así como de los anexos 5 y 6 del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves), que fue publicado en el BOE de 3 de julio de 2023 (código de convenio n.º: 90014250012004), acuerdo que ha sido suscrito el día 8 de enero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU (TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES)

En Madrid, a las 15:00 horas del día 8 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 ASETMA en Air Europa Líneas Aéreas SAU: Don Roberto de Pablo Martínez, don Oscar Vico, don Daniel Calderón Porras, y don David Alibau asistidos de don Federico Turell Coll, don Manuel Rodríguez y don José Luis Rodríguez.

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 VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves), de conformidad con las proporciones fijadas en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del citado Convenio Colectivo de

fecha 2 de noviembre de 2020, 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, 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.

Cuarto.

Atendido lo anterior, el contenido del acuerdo deberá integrarse en el texto del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves) 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 VI 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 al principio indicados.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves), para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Texto modificado:

«Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio afectará al colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (en adelante, los Técnicos), entendiéndose por tales todos los grupos profesionales formados por mecánicos, TMA's e Inspectores que presten sus servicios por cuenta y orden de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (en adelante, la Empresa).

El presente convenio excluye a otros grupos profesionales, aunque eventualmente presten sus servicios en el departamento de mantenimiento.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este convenio, con carácter "ad personam" si globalmente superan las condiciones de este convenio, y son beneficiosas para el trabajador.

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 15/22.

En este sentido se deja expresa constancia de que el presente Convenio pretende atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el mismo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término "trabajador", "técnico", 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 7. *Ingresos.*

Los requisitos de ingreso serán los siguientes:

I. Toda nueva contratación de personal de línea de mantenimiento se hará en las condiciones ya existentes para el resto de Técnicos de la Empresa.

II. El requisito básico de entrada será, al menos, uno de los siguientes:

a) Disponer de licencia LMA66.

b) Haber realizado un curso de formación básica en mantenimiento aeronáutico reconocido bajo la normativa EASA parte 147.

c) Haber realizado un curso de ciclo formativo de grado superior en las ramas aeronáuticas, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, u homólogo.

III. En cuanto a los niveles de contratación, se requerirán los siguientes criterios:

a) En el caso de poseer licencia LMA66:

a.1) Con categoría B.1.1 y habilitación de tipo en vigor de, al menos, una de las aeronaves de la flota operada y mantenida por el departamento de mantenimiento, ingresará en el nivel de TMA-F. Si además acreditara, al menos, cinco años con dicha habilitación, ingresará en el nivel de TMA-E.

a.2) Con categoría B.1.1 y habilitación de tipo en vigor de aeronaves de MTOM superior a 5.700 Kg, ingresará en el nivel de mecánico experto. Si además acreditara, al menos, cuatro años con dicha habilitación, ingresará en el nivel de TMA-F.

a.3) Con categorías A, B.1.2, B.1.3, B.1.4 o B2, ingresará en el nivel de mecánico experto.

a.4) Con categoría C, ingresará en el nivel de mecánico básico.

b) En el caso de haber realizado un curso de formación básica en mantenimiento aeronáutico reconocido bajo la normativa EASA, parte 147, ingresará en el nivel de mecánico básico. Si además acreditara, al menos, tres años de experiencia contrastada en mantenimiento de aeronaves y que, al menos, dos de ellos hayan sido en mantenimiento en línea, ingresará en el nivel de mecánico experto.

c) En el caso de haber realizado un curso de ciclo formativo de grado superior en las ramas aeronáuticas, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, u homólogo, ingresará en el nivel de mecánico básico.

d) En el caso de que tuviera los módulos requeridos por AESA aprobados en su totalidad, ingresará en el nivel de mecánico básico.

En todos estos casos el ingreso en la Empresa se hará mediante la modalidad de contrato que determine la normativa laboral vigente siempre que la jornada en base a cómputo diario sea completa.

En casos excepcionales, y previa consulta con los representantes del colectivo de Técnicos, la dirección de la Empresa podrá contratar en niveles superiores a personal que cumpla requisitos de experiencia, formación o cualificación superiores a los considerados anteriormente.

Estas contrataciones se realizarán sin perjuicio de los criterios que se establezcan para cubrir vacantes, y estarán sujetas al plan de carrera establecido para el resto del personal.

En el proceso de selección se realizará una prueba de suficiencia de lengua castellana e inglesa y la evaluación o test de carácter psicotécnico que establezca la dirección de la Empresa. Habrá participación de los representantes del colectivo de Técnicos en el proceso de selección.

Se garantizará un adecuado proceso de selección y contratación y 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.

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.»

Texto modificado:

«Artículo 15. *Cargos de confianza.*

Se considerarán cargos de confianza aquellos que requieran, además de un alto grado de especialización, la confianza expresa de la Empresa, tales como jefe de base.

En cada base de mantenimiento la Empresa nombrará, entre el personal Inspector, a la persona que considere más idónea como jefe de base, que no estará sujeta al sistema de turnos establecido.

El jefe de base será el responsable directo de la plantilla asignada a esa base, realizará el programa de turnos de trabajo junto con el departamento de control de producción y ejercerá el control y la disciplina de trabajo sobre el personal de su base.

Si la ausencia de un jefe de base por un periodo igual o superior a diez días, motivase que otra persona tuviese que remplazarlo, se considerará esta circunstancia, teniendo derecho la persona que eventualmente está realizando la sustitución a percibir el plus de responsabilidad por el periodo en que lo ha hecho. En cualquier caso, el periodo máximo por el que se puede considerar esta eventualidad es de seis meses.

Los nombramientos y ceses serán decisión exclusiva y discrecional de la Empresa.

Se velará por que dichos nombramientos y ceses no conlleven discriminación directa o indirecta para los hombres, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género.

Los jefes de base devengarán por tal motivo un plus mensual, no consolidable en el caso de cese en la responsabilidad.»

Texto modificado:

«Artículo 38. *Progresiones.*

Se establece para las progresiones el siguiente procedimiento:

1. Se entiende por progresión el paso de un nivel económico a otro dentro del mismo grupo profesional o el paso a un grupo profesional superior. Las progresiones se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario como recoge el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad de las progresiones y evaluaciones del trabajador habrán de respetar el principio de igualdad y la no discriminación entre todos los trabajadores.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales con sus niveles:

Grupos	Nivel
Mecánicos.	Básico.
	Experto.
TMA.	F, E, D, C, B, A.
Inspectores.	C, B, A.

3. El porcentaje autorizado de progresiones se obtendrá sobre la totalidad de la plantilla.

El número obtenido se distribuirá proporcionalmente a la plantilla ascendible de cada base, entendiéndose por ascendible a todo aquel cuyo nivel esté comprendido entre TMA F e INSP B, ambos inclusive, que igualen o superen los

tiempos mínimos de permanencia en un nivel. La fórmula aplicada para obtener esta proporcionalidad será la siguiente:

$$\text{Número de ascensos} = \frac{\text{Ascendibles en base } x \text{ número de ascensos totales}}{\text{Ascendibles totales en todas las bases}}$$

Los números enteros resultantes serán los ascensos de cada base hasta completar el número de ascensos totales permitidos. Se repartirán el resto de los ascensos a los decimales más altos, de mayor a menor completando el número de ascensos permitidos.

En el caso de que los decimales hasta la milésima sean iguales, se procederá a sortear los ascensos hasta completar el total permitido.

4. Las progresiones se realizarán con periodicidad anual con fecha 1 de Enero de cada año, en relación a los trabajadores susceptibles de obtener la correspondiente progresión, es decir, los del año anterior.

Las personas que en cada ejercicio puedan optar a un ascenso en su nivel de progresión serán determinadas por la dirección de mantenimiento a propuesta de los jefes de base, en consenso con los jefes de turno o responsables de turno (hasta un máximo de ocho personas).

La propuesta deberá tener en cuenta los requisitos del presente artículo.

5. La consecución de un nivel superior por efecto de la progresión no estará supeditada a la existencia de vacante, pudiendo progresar todos los técnicos que cumplan los requisitos siguientes:

A. Dentro de cada categoría se establecen los siguientes niveles y tiempos mínimos y máximos de progresión:

Mecánico básico.	a	Mec. Experto.	2 años ver nota 1.	
Mec. experto.	a	TMA F.	Ver nota 2.	
TMA F.	a	TMA E.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA E.	a	TMA D.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA D.	a	TMA C.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA C.	a	TMA B.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA B.	a	TMA A.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA A.	a	Insp C.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
Insp C.	a	Insp B.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
Insp B.	a	Insp A.	Min. 3 años.	Máx. 5 años.

A efectos de este apartado:

Nota 1: En el caso de obtención de la licencia part. 66 (LMA), esta progresión será automática.

Nota 2: Progresión automática a la obtención de la licencia part 66 (LMA), con habilitación en alguna de las flotas mantenidas por la empresa. Para aquel mecánico experto en posesión de la licencia part. 66 (LMA), la empresa le facilitará el acceso a un curso de calificación de tipo y posterior OJT en el plazo máximo de tres años a partir de la obtención de dicha licencia. Si la obtención de la habilitación no se consiguiera por causas ajenas al trabajador la progresión económica será automática.

Nota 3: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo de permanencia en un nivel, en fechas no coincidentes con las de efectividad de progresión, ascenderán

en la promoción inmediata, siempre que cumplan el resto de las condiciones expresadas en el apartado 5.

Nota 4: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo en un nivel ascenderán automáticamente siempre y cuando cumplan con el resto de condiciones del artículo 38.5. Si fuera necesario, tendrá carácter extraordinario.

El orden de promoción será, en primer lugar, por mayor antigüedad en el nivel, en segundo lugar, por mayor antigüedad en la empresa y en caso de igualdad en nivel y antigüedad, el de mayor edad.

B. Por cada año de evaluación negativa de un trabajador, se alargará un año en la permanencia de su nivel actual antes de progresar al siguiente. Si algún trabajador obtuviese 3 evaluaciones negativas consecutivas, el periodo de cinco años comenzaría a computarse de nuevo a partir de la última evaluación negativa.

Cada año los jefes de base, en consenso con los jefes de turno o responsables de turno, realizarán una evaluación del personal. Si el resultado de dichas evaluaciones fuera favorable no será necesario su comentario con los interesados. En el caso de una evaluación no favorable ésta se le comunicará al interesado, y los representantes laborales se les comunicará que no ha sido favorable dicho resultado.

Para realizar las evaluaciones se utilizará un formulario y una ficha de evaluación que según su resultado se clasificarán en:

Favorable: Cuando el desempeño global sea igual o mayor a 5. No favorable: El resto.

C. Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a los que hubiera sido convocado según lo establecido en el plan de formación y en el presente convenio. En caso de que no se convoquen cursos de formación por parte de la empresa, esta circunstancia no impedirá la progresión. La realización de planes formativos fuera de la jornada laboral será de libre aceptación por parte del TMA y no serán obligatorios a efectos de progresiones.

D. El porcentaje de progresiones referido en el apartado 3 del presente artículo será del 20 % de la plantilla.

6. La Empresa, con carácter excepcional y teniendo en cuenta las condiciones de titulación, formación, experiencia o un desarrollo extraordinario de la capacidad profesional de una determinada persona, podrá establecer progresiones de la misma de una forma especial sin tener en cuenta los criterios establecidos anteriormente. Las progresiones especiales se limitarán a una por trabajador y año y no repercutirán en la cuantía de la plantilla. El trabajador afectado cumplirá con los requisitos exigidos para el resto de las progresiones. En dichos casos la dirección de mantenimiento facilitará a los representantes laborales información de las personas afectadas por las progresiones especiales y los términos y condiciones de las mismas.

7. Cuando un TMA permanezca más de 240 días de baja por incapacidad temporal, excedencia voluntaria o permiso no retribuido, excepto en los casos de baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral y baja por maternidad, no será evaluado, en cuyo caso no computará como año de permanencia en el nivel, aunque sí computará como tiempo a efectos de ascendibles de su base.

Este sistema de progresiones es objetivo, razonable y proporcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género.»

Texto modificado:

«Artículo 42. *Permisos retribuidos.*

En esta materia se estará a la regulación dispuesta en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

En esta materia se asimila el tratamiento de las parejas de hecho, legalmente reconocidas como tal, al tratamiento ofrecido a los cónyuges.

El Técnico podrá disponer a cargo de la empresa de hasta un máximo de 2 horas para asistir a la consulta médica propia y/o pruebas diagnósticas, siempre que dicha asistencia se produzca por parte de los servicios públicos de salud competentes. No obstante lo anterior, se aceptarán los justificantes de centros médicos privados siempre y cuando se acredite que el paciente ha sido previamente derivado al referido centro por parte de los servicios públicos de salud. El tiempo que exceda de las 2 horas deberá ser recuperado por el Técnico.

Para poder disfrutar de este permiso el Técnico deberá justificar su asistencia mediante documento oficial expedido por el referido servicio de salud, donde conste la hora de citación y de salida de la consulta y/o la prueba. Caso de no justificarse en la manera indicada, el trabajador deberá recuperar la totalidad del tiempo utilizado, sin perjuicio de poder adoptarse medidas disciplinarias contra el mismo caso de observarse algún incumplimiento laboral.

En el caso de que la consulta o prueba diagnóstica pueda realizarse total o parcialmente fuera de la jornada laboral, el trabajador deberá optar por esa posibilidad.

Cualquier actuación del Técnico que suponga una utilización inadecuada del permiso aquí regulado, será susceptible de ser sancionado por la dirección de la Compañía de conformidad con el régimen sancionador aplicable.

Se reconoce igualmente el disfrute de un permiso retribuido de un día natural por matrimonio de hijo y hermano por consanguinidad.

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 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 91. *Formación recurrente, de continuidad obligatoria y específica.*

Formación recurrente y de continuidad obligatoria (formación necesaria para ejercer el trabajo de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico, incluyendo la formación en prevención de riesgos laborales) y formación específica (por ejemplo; uso de TRAX o introducción a la Mejora Continua, Seguridad Operacional, Sistemas de Gestión, formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral etc). Estos se podrán impartir tanto en formato presencial como online a decisión de la empresa.

El curso podrá ser de duración variable en función de la tipología, compaginándose con el desarrollo de la actividad laboral correspondiente que se deba asumir.

En función de la tipología del curso se pueden dar dos situaciones para su realización:

– Se le dará al trabajador un periodo de tiempo en el cual deberá realizar el curso, distribuyéndose las horas como crea conveniente dentro de ese periodo en las horas valle de la jornada laboral. Estos cursos no superarán las 16 horas.

– La empresa planificará el día y horas de realización del curso. En el caso de cursos de duración diaria igual o menor a 4 h, no será necesario especificar en cuadrante el turno «Curso». Para duración diaria mayor a 4 h, se especificará en el cuadrante el turno «Curso». Al tratarse de una acción formativa, modificar el cuadrante del turno correspondiente al turno «Curso» no implicará en ningún caso abono de cambio de turno.»

Texto modificado:

«Artículo 101. *Faltas.*

Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo la gravedad e importancia. Son faltas leves:

1. Falta un día al trabajo o curso en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Tres faltas de puntualidad injustificada durante el 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.
3. Abandono del trabajo o curso sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
4. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia, indisciplina.
5. Pequeños descuidos deliberados en la conservación del material, vehículos, equipos y herramientas, inclusive golpes en vehículos y pérdidas de material.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Falta de aseo o limpieza personal.
8. No disponer del Pasaporte actualizado.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de la Empresa.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o curso que sumen treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de dos días de trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La divulgación de información de la Empresa de reserva obligada, sin que produzca perjuicio a la Empresa.
6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la Empresa, ya sea por cuenta propia o a terceros.
7. Utilizar para uso propio, sin autorización de la Empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
9. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
11. Abandono del trabajo sin justa causa, cuando el mismo se derive en 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. El quebranto de los intereses de la Empresa, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
15. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
16. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o de dirección.
17. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.
18. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
19. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.
20. No comunicar con la puntualidad debida los cambios en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
21. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
22. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo; así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
23. El no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio en acto de servicio.
24. No aportación en tiempo de la documentación requerida en el artículo 13, conllevando la caducidad de la licencia.

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 del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo o curso 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 existen perjuicios para la misma. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños datos de reserva obligada.
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 de forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
10. La reincidencia en las faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de tres meses.
11. Abuso de autoridad.
12. La imprudencia de actos de servicios que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.
13. Dedicarse a otra actividad, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la dirección, siempre y cuando altere el desarrollo normal de su actividad en Air Europa.

14. Todo comportamiento o conducta de acoso moral/psicológico o sexual en el ámbito laboral que atente al respecto de la intimidad y/o 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

15. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

16. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto en sus compañeros de trabajo o a la Empresa o a cualquier otra persona en las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros.

19. La acusación de mobbing (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada.

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

Texto modificado:

«ANEXO 5

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.
- Canal electrónico web corporativa: a través de la web corporativa vía formulario electrónico.

- Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.
 - Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el Código Ético y Comportamientos No Tolerados.
 - Realización de Campañas Informativas sobre la protección integral contra las violencias sexuales.
 - Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.
 - Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el artículo 18 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).
 - Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el artículo 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.
 - Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.
- Dicha formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Y contendrán como mínimo lo siguiente:
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
 - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.»

Texto modificado:

«ANEXO 6

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

En este mismo sentido, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de libertad sexual, en relación con la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece que «las empresas deberán promover condiciones de

trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital».

Del mismo modo, el apartado 5 del anexo I del RD 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece que: «Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo».

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, igualmente 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 trabajadoras, la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a sus trabajadoras.

Los representantes legales de los trabajadores 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 los trabajadores y 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 en prácticas.

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, es 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 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.»