

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12390 *Resolución de 6 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Aeronova, SLU, y sus tripulantes técnicos de vuelo.*

Visto el texto del acta de 8 de enero de 2025 de modificación del I Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes técnicos de vuelo (código de convenio n.º 90104400012023), con el fin de 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, acuerdo que fue suscrito de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por la Sección Sindical de SEPLA en la empresa, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado el 19 de mayo de 2025, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 de modificación del 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, 6 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AERONOVA, SLU, Y SUS TRIPULANTES TÉCNICOS DE VUELO

Madrid, a las 9:30 horas del día 8 de enero de 2025 se reúnen los asistentes que se detallan a continuación:

Por Aeronova, SLU, don Carles Frigola Barrios y doña Paloma Gutiérrez Andrés.

Por la Sección Sindical de SEPLA en Aeronova, SLU, Francisco Paz y Oscar Zurdo, asistidos de Teresa Perea y Ana Humanes.

En el lugar y fecha indicados se reúnen, en sesión extraordinaria y por imperativo legal, las partes referidas en los expositivos anteriores, las cuales son integrantes de la Comisión Negociadora del I Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes técnicos de vuelo de conformidad con las proporciones fijadas en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del citado Convenio Colectivo de fecha 19 de

diciembre de 2022, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero.

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

Segundo.

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

Tercero.

Que 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 I Convenio colectivo de la empresa Aeronova SLU, y sus tripulantes técnicos de vuelo y, seguidamente, deberá publicarse en el BOE para que su contenido pueda obtener la naturaleza de Convenio colectivo estatutario. Sin perjuicio de su publicación en el BOE, el contenido del acuerdo, ya incluido en el convenio, será vigente y resultará de aplicación a todos los efectos, siempre según lo dispuesto en el texto, a partir del presente acuerdo.

De conformidad con lo expuesto en los apartados anteriores, las partes han procedido a unificar el contenido del mismo en el texto del I Convenio colectivo, 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 Antonio de la Fuente Fernández, 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.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente I Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes técnicos de vuelo, 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.

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente acuerdo afecta a las personas trabajadoras de la empresa que han sido contratadas y que, en lo sucesivo, sean contratadas como Tripulante de vuelo, para el efectivo desempeño de las funciones y cometidos propios e inherentes al citado puesto de trabajo, en las situaciones contempladas en el mismo y con independencia de la modalidad del contrato de trabajo formalizado.

El ámbito funcional de aplicación de este acuerdo se circunscribe a la actividad de transporte aéreo realizada por la empresa Aeronova, SLU.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre 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.

Quedan excluidos del ámbito personal de este acuerdo, el personal de la empresa encuadrado en otro grupo laboral, en tanto no ejercen a bordo las funciones y cometidos propios de un Tripulante de vuelo.

Artículo 19. *Personas candidatas y pruebas de ingreso.*

Es facultad de la Compañía establecer y decidir todo el proceso de selección y contratación efectiva de las personas tripulantes de vuelo hasta su admisión en la Compañía, sin más limitaciones que las que le sean impuestas expresamente por la autoridad aeronáutica. En el proceso de selección se valorará la experiencia previa de vuelo, como un factor importante a tener cuenta, teniendo la selección, a ser posible, un número equilibrado de tripulantes de vuelo experimentados y tripulantes de vuelo con menos experiencia.

La representación de las personas tripulantes de vuelo será informada de los procesos de selección que se lleven a cabo para el colectivo de tripulantes de vuelo, así como de la naturaleza de las pruebas y de los criterios de evaluación, pudiendo formular las sugerencias que estimen oportunas. A las mencionadas pruebas de ingreso podrá asistir un representante de dicha representación en calidad de observador y la empresa informará a la representación de las personas tripulantes de vuelo del resultado del proceso.

En todo caso, se priorizará 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, sin perjuicio de seleccionar a la persona que la empresa entienda más adecuada al puesto.

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 que prioricen esa formación o idoneidad de la persona más allá de estereotipos.

Artículo 27. *Promoción.*

La empresa garantizará en todo momento los derechos de promoción y progresión profesional de las personas tripulantes de vuelo de Aeronova, independientemente de las contrataciones que puedan producirse en la Compañía, así como lo establecido en el anexo II del presente convenio.

La promoción implicará el paso de la persona trabajadora de Segundo piloto a Primer piloto.

Será condición para la promoción, haber estado como mínimo dos años como Segundo piloto en la empresa, salvo el supuesto específico de las personas trabajadoras que sean contratadas en atención a alguna de las excepciones establecidas en el presente convenio.

Para promoverse, la persona trabajadora que realice funciones como tripulante de vuelo deberá reunir las condiciones establecidas en el OM-A 5, que le corresponda según antigüedad administrativa y disponer de informe favorable de la dirección de operaciones.

Si la persona tripulante no superase el examen teórico, el simulador o entrenamiento en línea, quedará en suspenso su promoción durante un período de doce meses, transcurridos los cuales, si hubiera vacante, tendrá derecho a otro curso.

Transcurridos veinticuatro meses desde el inicio del segundo curso, la persona tripulante será convocada, si hubiera vacante, a un nuevo curso, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en este artículo y tenga el visto bueno de la Dirección de Operaciones.

A partir del tercer curso, la persona tripulante será convocada, si hubiera vacante, a un nuevo curso de primer piloto cada 36 meses desde el inicio del último curso realizado, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en este artículo y tenga el visto bueno de la Dirección de Operaciones.

A los únicos efectos de antigüedad técnica (escalafón profesional), los nombramientos de personas primeros pilotos se realizarán con la fecha de inicio del curso teórico de primer piloto, siempre que cumplan el requisito de haber superado el proceso de suelta sin necesidad de recibir más instrucción por causas personales de nivel técnico que $\frac{1}{2}$ más de lo establecido en GM1.ORO.FC.220(d); en otro caso, su fecha de antigüedad técnica será la de suelta en la especialidad.

La designación de las personas primeros pilotos como comandante se realizará siempre en la flota de menor peso máximo estructural al despegue.

La promoción de persona segundo piloto a primer piloto se hará siempre respetando el orden de antigüedad administrativa, salvo las excepciones contempladas en el anexo II del presente convenio.

Aquellos segundos pilotos que promocionen a primer piloto pasarán directamente a nivel 2, permaneciendo en el referido nivel durante 2 años.

Esta diferenciación de niveles es objetiva, razonable y proporcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 36. *Con licencia.*

Licencias retribuidas:

Sin perjuicio de la normativa legal que en cada momento resulte de aplicación, y a título meramente ilustrativo, pero no limitativo, Aeronova, 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) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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 bis) 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, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Por exámenes, de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.
- f) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- g) Para incorporarse a la nueva base operativa en el caso de banalización y esta conlleve cambio de base, cuatro días y la mitad de estos días para reincorporarse a su base al finalizar la misma.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, las personas tripulantes de vuelo deberán informar a la mayor brevedad a su jefe de flota.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género y atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

Artículo 40. Reducción de jornada por guarda legal, cuidado directo de un familiar, cuidado de un menor de doce años, víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo, y víctimas de violencia sexual.

A continuación, se sistematizan diferentes opciones de reducción de jornada, con las concretas especificidades que se consideran imprescindibles para compatibilizar dichas medidas con las necesidades empresariales, sin perjuicio de que con carácter general y para todas las situaciones, se deberá solicitar cualquier tipo de reducción de jornada, especificando fecha de inicio y fin, con una antelación mínima de 45 días anterior al inicio del primer día del mes de comienzo de la reducción, excepto por causas justificadas de fuerza mayor debidamente acreditadas para las reducciones de guarda legal, cuidado directo de un familiar, cuidado de menor, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

Las personas tripulantes de vuelo 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 del trabajo que se utilicen en la empresa.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres, mujeres y personas 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.

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 y, en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo que se ha indicado al inicio del presente artículo, se establece los siguientes sistemas de reducción:

1. Sistema de Reducción Acumulado por días, concretamente, por periodos semanales, decenales o quincenales en la siguiente manera:

Por quincenas: 1 al 15/últimos quince días.

Por decenas: 1 al 10/11 al 20/últimos diez días.

Por semanas: 1 al 8/8 al 15/16 al 23/últimos ocho días.

Adicionalmente y para reducciones de jornada de periodo inferior a los anteriormente referidos, las mismas se encuadrarán dentro de los periodos indicados para $\frac{1}{4}$ por semanas.

A fin de salvaguardar las necesidades organizativas de la empresa, hasta un porcentaje máximo de un 8% de la plantilla podrá acogerse a un sistema de reducción de jornada acumulada por días. No obstante lo anterior, y una vez cumplido ese porcentaje, la empresa podrá, de forma discrecional, permitir a más personas trabajadoras la acumulación de su reducción de jornada por días.

A fin de establecer criterios claros para la asignación de la reducción acumulada se establecerá, en primer lugar, por orden de solicitud presentada en la empresa formalmente en el tiempo y forma debidas (*prior in tempore potior in iure*), y a

continuación, en casos de solicitudes que se produzcan en el mismo tiempo, se atenderá por orden de escalafón, esto es, teniendo prioridad de elección la persona trabajadora con mayor antigüedad en la empresa. Para aquellas solicitudes de reducción de jornada que reciba la empresa una vez alcanzado el citado límite porcentual máximo del 8 %, respecto de las que la empresa puede decidir discrecionalmente su concesión, en estos casos, y a tal efecto, se seguirán los mismos criterios antes citados para su posible autorización (primero, atendiendo al orden de la presentación en el tiempo de la solicitud; y segundo, a igualdad de fechas de presentación, prevalecerá el número de orden en el escalafón ocupado por la persona trabajadora que lo solicite).

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior respecto del tratamiento a dar por parte de la empresa a aquellos supuestos en los que se rebase el citado límite máximo, en cualquier caso, se tendrá que respetar el cupo máximo establecido del 8 %.

Todo ello sin perjuicio de que la plantilla pueda acogerse a otra modalidad de las descritas en el presente documento, siempre y cuando concurren en cada caso las premisas y condiciones para ello, de conformidad con este convenio.

En atención a los mismos criterios organizativos, para poder acogerse a la modalidad de reducción de jornada acumulada, el plazo mínimo de solicitud, concesión y disfrute deberá de ser de dos meses.

A las personas tripulantes de vuelo que disfruten de la reducción de jornada acumulada, se les incluirá dentro de esos periodos de disfrute, la parte proporcional de vacaciones y de días libres que, en su caso, les corresponda en función del porcentaje de disfrute de la reducción y su consiguiente acumulación, figurando a tal efecto en su programación expresamente la parte de vacaciones y días libres que se atribuyen a cada periodo.

La persona tripulante de vuelo podrá establecer una preferencia en su solicitud sobre la quincena, semana o decena de las indicadas arriba que mejor se adecue a sus necesidades, y no obstante lo anterior, la fijación de los concretos bloques o periodos de la reducción de jornada acumulada, cada uno de los meses de disfrute, será realizada por la empresa, sin necesidad de que los mismos periodos tengan que coincidir cada mes, sin perjuicio de que la empresa podrá respetar en la medida de lo posible la solicitud del trabajador. A tal efecto, y con la finalidad de que la persona tripulante de vuelo pueda tener conocimiento mensualmente del periodo de disfrute, deberá incluirse en la programación del mes siguiente.

Las personas tripulantes de vuelo que disfruten de una reducción acumulada por días no podrán simultanear dicha situación con el disfrute de vacaciones entre los meses de julio y septiembre (inclusive).

Con la finalidad de dotar de estabilidad a la programación, evitando así disfunciones organizativas y/o perjuicios al resto de personas trabajadoras, quien opte por la modalidad de reducción de jornada por días, no podrá alternar la misma con la adaptación de jornada laboral, y dicha decisión no podrá modificarse durante el plazo de un año.

Las personas tripulantes de vuelo con reducción de jornada por días podrán realizar cualquier actividad como el resto de personas tripulantes, extendidas, pernoctas, destacamentos, etc, sin ninguna limitación horaria y sin ninguna concreción horaria, salvo en aquellos días en los que el trabajador esté disfrutando de los días de reducción de jornada, pues lo contrario, le impediría alcanzar la conciliación de su vida laboral y familiar.

2. Sistema de reducción por horas: en consecuencia, para el resto de personas trabajadoras no acogidas al sistema acumulado de reducción se establecen franjas horarias establecidas en atención al porcentaje de reducción de la jornada laboral, así como en consideración a la solicitud de prestar servicios bien por la mañana, bien por la tarde serían las que a continuación se relacionan en los cuadros informativos más abajo indicados; e igualmente, se establecerán unos concretos cupos para nivelar las solicitudes por base y por especialidad.

Este sistema implica una reducción proporcional de horas de vuelo y actividad mensual acorde al porcentaje de reducción según normativa vigente, el acceso a una franja horaria determinada la asignación de la reducción acumulada se establecerá, en primer lugar, por orden de solicitud presentada a la empresa formalmente en el tiempo y forma debidas («prior in tempore potior in iure»), y a continuación, en casos de solicitudes que se produzcan en el mismo tiempo, se atenderá por orden de escalafón, esto es, teniendo prioridad de elección la persona trabajadora con mayor antigüedad en la empresa.

Durante el período de tiempo de la concreción horaria el trabajador que la disfruta no realizará actividad y la disfrutará en el lugar que considere para hacer efectivo su derecho.

Las franjas son las siguientes:

Concreción mañana (volar por la tarde)

RJ	Porcentaje	Tiempo concreción	Inicio concreción	Fin concreción
1/8	13	3:00:00	6:00:00	9:00:00
1/7	14	3:25:43	6:34:17	10:00:00
1/6	17	4:00:00	6:30:00	10:30:00
1/5	20	4:48:00	6:12:00	11:00:00
1/4	25	6:00:00	5:30:00	11:30:00
1/3	33	7:55:12	4:01:48	12:00:00
1/2	50	12:00:00	0:30:00	12:30:00

Concreción tarde (volar por la mañana)

RJ	Porcentaje	Tiempo concreción	Inicio concreción	Fin concreción
1/8	13	3:00:00	19:00:00	22:00:00
1/7	14	3:25:43	18:00:00	21:25:43
1/6	17	4:00:00	17:30:00	21:30:00
1/5	20	4:48:00	17:00:00	21:48:00
1/4	25	6:00:00	16:30:00	22:30:00
1/3	33	7:55:12	16:00:00	23:55:12
1/2	50	12:00:00	15:00:00	3:00:00

En aquellos supuestos de personas trabajadoras que, durante la vigencia del disfrute de una situación de reducción de jornada por guarda legal con o sin concreción horaria autorizada, y amparada en alguno de los casos previstos en el artículo 37 del ET, soliciten sin haber transcurrido/expirado el tiempo de duración de su petición de reducción de jornada y sin solicitar la extinción anticipada de la misma, una mera adaptación de su horario de trabajo, sin correlativa reducción de la jornada laboral, la empresa no estará obligada a conceder el derecho a trabajar en el horario laboral adaptado que se solicita, por cuanto de conformidad con lo establecido por la Directiva Europea 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010 y el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, las empresas deben tomar medidas necesarias para velar que los trabajadores al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes en el trabajo durante un período de tiempo determinado.

Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Artículo 47. *Faltas. Propuesta de expediente contradictorio.*

Toda falta cometida por una persona tripulante de vuelo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Son faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en un mes sin estar desplazado.
2. Faltar un día al trabajo sin estar desplazado.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo en la jornada de trabajo, siempre y cuando dicho abandono no produzca perjuicio grave en la empresa.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia a los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, en materia leve.
6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la seguridad social.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de tres meses sin causas que lo justifique.
3. Dos faltas de puntualidad en un mes estando desplazado.
4. Faltar un día al trabajo estando desplazado.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
6. La desobediencia a los superiores o, en su caso, a los técnicos en materia de trabajo.
7. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
8. La imprudencia o negligencia en actos de servicio.
9. Los descuidos en la realización del trabajo o en la conservación de máquinas, herramientas y materiales, cuando puedan afectar a la seguridad del vuelo sin llegar a constituir falta muy grave.

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo durante dos días al mes sin causa justificada.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, incluyendo dentro de estos comportamientos cualquier uso indebido de los billetes free por parte de la persona trabajadora o sus beneficiarios, y el hurto o robo, tanto a sus

compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier personal dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La falsedad u omisión de datos en los partes y actas de trabajo.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometido fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

8. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

9. El consumo de alcohol y/o estupefacientes incumpliendo la normativa aeronáutica.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios, sin la debida autorización, elementos de trabajo de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo.

12. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa.

13. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros/as y subordinados/as y a los clientes de la Empresa.

14. La reiteración por una sola vez en faltas graves o la producida por tercera o más veces en faltas leves.

15. La imprudencia o negligencia en el servicio cuando implique riesgo de accidente para el personal, peligro de avería para las instalaciones, deterioro o uso excesivo o inadecuado de los materiales o contravención de los Reglamentos vigentes.

16. La acusación de *mobbing* (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero/a 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.

17. Las violencias sexuales que atenten el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer, el hombre y la persona LGTBI, así como aquellos actos 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 cometidas en el ámbito de la empresa y, especialmente, 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.

18. No superar las pruebas y controles de sustancias psicoactivas bien las realizadas por la compañía, como las realizadas de forma aleatoria por las autoridades aeronáuticas.

ANEXO III

Garantía integral de la libertad sexual

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

Para dar cumplimiento al precepto legal (sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia), se concretan las siguientes acciones:

– Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

– Existencia de Protocolo de Prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

– Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado «Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas». La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Órgano de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.

– Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:

- Canal electrónico *email*: cumplimos@globalia.com.
- 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 se impartirá como formación obligatoria, y por lo tanto en tiempo de trabajo, e 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.

ANEXO IV

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, género o características sexuales y acoso laboral

En relación con el ámbito laboral, las obligaciones que establece la Ley 15/2022 para Aeronova, SLU, son las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En este mismo sentido, el artículo 12 de la 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 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 y 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 Aeronova SLU se compromete establecer y negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. De estas medidas adoptadas, se beneficiará la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada o contratos en prácticas, así como, también, las personas becarias y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, así como, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras, la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

- Código ético y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.

- Código de conducta y de buenas prácticas.

- Cursos y formación en esta materia.

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

- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

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

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

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

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

La actual política y protocolo de prevención de conductas no deseadas de Aeronova, SLU, donde se incluyen la prevención del acoso laboral, del acoso sexual y por razón de sexo así como por orientación e identidad sexual y expresión de género, establece 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 así como el 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.