

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17298 *Resolución de 14 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, Tripulantes técnicos de vuelo.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de vuelo) –Código de convenio 90009430011995–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre de 2023, por el que se aprueba la modificación de los artículos 1, 25, 27, 29, 34 y de los anexos V y XIX, acuerdo que ha sido suscrito el día 6 de mayo 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 SEPLA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 14 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE AIR EUROPA LINEAS AÉREAS, SAU (TRIPULANTES TÉCNICOS DE VUELO)

En Madrid, 6 de mayo 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 SEPLA en Air Europa Líneas Aéreas SAU, don Eduardo Artime Fernández y don Alejandro Pérez Hidalgo, asistidos de doña Ana Losada y don Oscar Orgeira.

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 V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. (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 23 de

febrero de 2023, 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 «Boletín Oficial del Estado» 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 constituyen la mesa negociadora el día 9 de enero de 2025, debatiendo sobre diferentes aspectos del real decreto anteriormente referido a los efectos de su inclusión en el texto convencional, los cuales se relacionan a continuación:

En relación al cuarto artículo del anexo I del Real Decreto 1026/2024 de Formación, sensibilización y lenguaje:

SEPLA consulta:

- Contenido de la formación.
- Formato y obligación de la Formación.
- Seguimiento del cumplimiento.

La empresa traslada:

- Que previa construcción de la Formación, se trasladará en reunión de seguimiento del cumplimiento del convenio, los contenidos y criterios de la Formación.
- Que en reunión, al menos anual, de seguimiento, se trasladará el cumplimiento de la impartición de la Formación.
- Compromiso de que la Formación será formación obligatoria tal y como exige la norma.

En relación al quinto artículo del anexo I de la Real Decreto 1026/2024 de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

SEPLA solicita la retirada del anexo XXII propuesto por la empresa y propone indicar en el artículo 1 del convenio el texto del punto quinto del anexo I del Real Decreto 1026/2024, para dar cumplimiento la norma: «Por último se garantizará la protección contra comportamientos de rechazo, repudio, prejuicio, intolerancia, odio o discriminación contra cualquier persona, incluidos aquellos comportamientos considerados LGTBIfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo».

Igualmente, y respecto a la modificación del artículo 1 SEPLA entiende que «género» es equivalente a «sexo», y de hecho, incluir «por razón de orientación e identidad sexual, género o características sexuales» es bastante más amplio que «por razón de sexo» y daría cumplimiento a lo estipulado en el real decreto.

La empresa manifiesta que no está de acuerdo con la apreciación realizada por la parte sindical, y que de conformidad al texto del Real Decreto se debe mantener la inclusión de «por razón de orientación e identidad sexual, género o características sexuales» finalmente la parte sindical acepta el mantener la redacción propuesta por la empresa.

SEPLA propone la eliminación de lo relativo a la referencia incluida en el último párrafo del artículo 34 modificado, relativa a los permisos para asistencia a Consulta médica o trámites legales, al entenderla innecesaria por no contener el convenio este tipo de permisos.

La empresa acepta la supresión solicitada.

SEPLA solicita la retirada del texto de Remoción del artículo 27 propuesto por la empresa: «Deberá velar porque dichas remociones no conlleven discriminación directa o indirecta para los hombres, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género».

La empresa acepta la supresión indicada.

En relación al séptimo artículo del anexo I del Real Decreto 1026/2024 de régimen disciplinario:

SEPLA solicita eliminar el último párrafo propuesto por la empresa en relación al apartado 18 de faltas muy graves del convenio: «Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

La empresa acepta la propuesta sindical.

Cuarto.

Debatidos los puntos anteriores, las partes alcanzan el 9 de enero de 2025 un preacuerdo (sometido a aprobación por asamblea por parte de SEPLA) en lo relativo a las medidas planificadas previstas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 para modificar parcialmente el contenido del convenio colectivo en vigor.

Quinto.

Atendido lo anterior, el 5 de mayo de 2025 SEPLA ratifica, en asamblea, el preacuerdo, aprobando así el contenido del mismo. Sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se hace vigente y resulta de aplicación a todos los efectos, siempre según lo dispuesto en el texto, en su caso, del presente acuerdo.

Sexto.

Con la ratificación del preacuerdo por parte de SEPLA, el 5 de mayo de 2025, las partes alcanzan 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, que deberá publicarse en el «Boletín Oficial del Estado» para que su contenido pueda obtener la naturaleza de Convenio colectivo estatutario. A tal efecto se adjunta a la presente acta como anexo el texto del acuerdo anteriormente referido.

Finalmente se faculta a don Carles Frigola Barrios para que se lleve a cabo todos los trámites de registro incluyendo expresamente la subsanación de cualquier cuestión que sea requerida por la autoridad laboral mediando expreso y previo acuerdo de las partes.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar indicado.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente V Convenio Colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (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

Texto Modificado:

«Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por la parte Empresarial, la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU (en adelante, AEA); y por parte de los Tripulantes Técnicos de Vuelo, la representación elegida por los mismos, la Sección Sindical del SEPLA (en adelante la representación de los pilotos o Sección Sindical).

El presente convenio afecta a todos los Pilotos de plantilla de AEA encuadrados o que se puedan encuadrar en el grupo de Pilotos, en las situaciones contempladas en este convenio.

Se excluyen de este ámbito:

- a) El personal encuadrado en otros grupos laborales, aunque eventualmente preste servicios de vuelo, que se regirá por lo regulado en sus respectivos contratos individuales de trabajo u otros convenios colectivos.
- b) El personal ajeno a AEA que realice prácticas de vuelo.

El ámbito de aplicación funcional del convenio será las actividades de transporte aéreo realizadas por AEA y los servicios profesionales de pilotaje realizados por los Tripulantes Técnicos de vuelo.

En este sentido, toda referencia efectuada en el texto del presente convenio colectivo a términos como, por ejemplo, “trabajador”, “piloto”, “tripulante técnico de vuelo” y “empleado” se deberá entender referida en alusión tanto al género masculino como al femenino que, en definitiva, engloba la totalidad del personal de alta en la compañía. Todo ello, en tanto las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres, mujeres, personas LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y 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 tal forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que conlleva, 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, de orientación e identidad sexual, género o características sexuales, edad, religión, creencias o nacimiento, así como las derivadas de la maternidad o paternidad, de las obligaciones familiares y cualquier otra condición reseñada en la Ley 15/2022.

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

Por último se garantizará la protección contra comportamientos de rechazo, repudio, prejuicio, intolerancia, odio o discriminación contra cualquier persona, incluidos aquellos comportamientos considerados LGTBIfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.»

Texto Modificado:

«Artículo 25. *Condiciones y pruebas de ingreso.*

Las condiciones que deberán reunir los Tripulantes Técnicos Pilotos para ingresar en la plantilla de AEA serán fijadas por la Dirección de Operaciones, que establecerá en cada momento las pruebas psicológicas, médicas, teóricas, prácticas y de vuelo a superar, junto a las demás normas a cumplir, priorizándose en todo caso la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se reforzará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Por seguridad en vuelo, todos los Tripulantes Técnicos Pilotos admitidos por AEA deberán dominar el mismo idioma cuando piloten juntos.

Si al realizarse la promoción de Segundos Pilotos a Primeros Pilotos no hubiese ninguno que reuniese los requisitos para la promoción, se contratarían tantos Primeros Pilotos como vacantes por cubrir por falta de requisitos a dichos puestos haya, pasando éstos de nueva contratación a ocupar el último puesto del escalafón del personal Técnico de pilotos dentro de los Primeros Pilotos.

Como caso excepcional, y a fin de que la Empresa pueda atender una demanda no previsible creada por el súbito cierre de alguna compañía española del sector, se acuerda que es posible la contratación de Primeros Pilotos que no pertenezcan a AEA por un plazo no superior a sesenta días en un período de doce meses, mientras se forman las tripulaciones de AEA para hacerse cargo de dicha demanda.

En el proceso de selección de nuevos pilotos, estarán presentes dos representantes sindicales de los tripulantes técnicos pilotos designados por ellos mismos. Dichos representantes tendrán derecho a la voz pero no a voto.

A partir de los dos (2) años transcurridos desde la finalización de un proceso de selección y con el fin de comprobar que los seleccionados mantienen la pericia necesaria para ingresar en Air Europa, todos los aspirantes a ingresar como pilotos en AEA serán sometidos a una prueba adicional de simulador antes del inicio del curso de habilitación de tipo correspondiente.

Las representaciones sindicales podrán acudir a la prueba adicional de simulador en las condiciones establecidas en este artículo, siendo facilitados por la empresa los medios necesarios.»

Texto modificado:

«Artículo 27. *Promoción y remoción.*

Promoción.

Se entenderá por promoción el paso de un Tripulante Técnico de Vuelo de Segundo Piloto a Primer Piloto.

Para promoverse el Tripulante Técnico Piloto deberá reunir, al menos, las siguientes condiciones:

- a) Que le corresponda según su orden de escalafón profesional.

- b) Estar en posesión del Título de Piloto de Transporte de Línea Aérea.
- c) Poseer un total de horas de vuelo igual o mayor de 4.000 horas. Se computarán a razón de 1,25 las realizadas en aviones de línea aérea de categoría igual o superior al B737.
- d) No tener informe desfavorable de las Jefaturas de Flota e Instrucción. Dicho informe, en su caso, deberá ser comunicado al mismo cuando le llegue la promoción.
- e) Si el piloto no estuviese de acuerdo con los informes desfavorables comunicados tendrá derecho a revisar conjuntamente con la Dirección de Operaciones su caso. Podrá ir acompañado por un representante a su elección.

En caso de no superar las pruebas teóricas, que necesariamente versarán sobre las materias impartidas por AEA en el programa del curso para la promoción a Primeros Pilotos, AEA facilitará un segundo examen al cabo de siete días. En caso de no pasar satisfactoriamente los períodos normales de simulador, AEA facilitará una nueva sesión de cuatro horas impartidas por otro Inspector e Instructor distinto al que lo calificó en las anteriores ocasiones.

Si finalmente el 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 24 meses desde el inicio del segundo curso, el tripulante será convocado, si hubiera vacante, a un nuevo curso, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el punto d de este artículo, y tenga el visto bueno de la Dirección de Operaciones.

A partir del tercer curso, el tripulante será convocado, 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 el punto d de este artículo y tenga el visto bueno de la Dirección de Operaciones.

La designación de los Primeros Pilotos como Comandante se realizará siempre en la flota de menor peso máximo estructural al despegue.

A los únicos efectos de antigüedad en el grupo laboral (escalafón profesional), los nombramientos de 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 en la especialidad sin necesidad de recibir más instrucción, por causas personales de nivel Técnico, que $\frac{1}{2}$ más de la establecida como restricción por la normativa en vigor.

En otro caso su fecha de antigüedad en el grupo laboral será la de suelta en la especialidad de Comandante.

En el supuesto de que para la promoción no fuese necesaria la realización del curso teórico de Primer Piloto por tenerlo superado con anterioridad, se considerará la fecha de inicio de dicho curso del grupo de pilotos que estén en proceso de promoción el día de su suelta en la especialidad como su antigüedad en el grupo laboral.

Se acepta que un comandante en AEA es un cargo de confianza, y como tal la Dirección de la compañía se reserva la decisión sobre su nombramiento, garantizándose en todo caso el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones, sin conllevar ningún tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

Asimismo, cuando no exista impedimento técnico para la posible promoción de un Segundo Piloto y la Dirección de la Compañía decida no realizar su nombramiento como Comandante, por el motivo que sea, AEA reconocerá laboral y económicamente la categoría de Primer Piloto para ese tripulante.

Remoción.

La pérdida de confianza de la empresa en un piloto con el cargo de comandante y la consiguiente remoción del mismo tendrá necesariamente que seguir el siguiente procedimiento como garantía del comandante al que se le aplique la remoción.

Antes de retirar la confianza a un comandante, AEA someterá preceptivamente la cuestión a una comisión técnica.

Formarán la Comisión cuatro miembros, dos por parte de la Compañía, a designar por la Dirección de Operaciones, y otros dos por parte del colectivo de Tripulantes Técnicos pilotos (representantes del sindicato al que esté afiliado el interesado o en caso de no afiliación del sindicato que él designe).

La Comisión se regirá por las siguientes normas de funcionamiento interno:

- Deberá reunirse en plazo máximo de diez días desde su convocatoria. En el seno de dicha Comisión se solicitará para cada caso dictamen/es técnico/s no vinculante/s. Los acuerdos serán los aceptados por la mayoría de sus miembros en acta escrita y firmada al final de la reunión, remitiéndose al interesado copia de dicha acta en un plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de la reunión.

- Las causas objetivas que pudieran dar lugar a la remoción prescribirán a los 30 días de haberse producido, si no se hubiera convocado la comisión técnica correspondiente.

- En caso de no alcanzar la mayoría necesaria en su dictamen, la decisión final corresponderá a la Dirección de AEA, no teniendo consideración de sanción.

- El incumplimiento de los requisitos establecidos en el presente punto tercero conllevará la nulidad de la retirada de confianza correspondiente.

- La comisión se reunirá cada seis meses, o a petición de alguna de las partes, para revisar los casos existentes.

Durante el periodo de tiempo en que le sea retirada la confianza de comandante, el piloto dejará de percibir el complemento de la prima de responsabilidad y no actuará como comandante en ningún vuelo de la compañía, quedando el resto de sus condiciones laborales inalterables. Su uniformidad corresponderá a la de comandante excepto la estrella.»

Texto modificado:

«Artículo 29. *Promoción por cambio de nivel.*

La promoción por cambio de nivel, dentro de un mismo grupo de los establecidos, o progresión económica, se producirá automáticamente cuando por el piloto se cumpla las tres condiciones siguientes:

- a) Permanencia de dos años en cada nivel hasta el cuarto, inclusive; y tres años en el nivel tercero y superiores.

- b) Haber efectuado dentro de su especialidad un número de horas de vuelo al año no inferior al 60 por 100 de la media anual de horas de vuelo efectuadas por la flota en la que preste sus servicios, siempre que la falta de tales horas de vuelo sea imputable al piloto.

- c) Haber superado satisfactoriamente los cursos y pruebas de aptitud a que hubiese sido sometido por AEA en dichos períodos, tanto los establecidos para la calificación de tipo de avión o ruta, como a los periódicos de comprobación y calificación de aptitudes requeridas.

Todo piloto que cumpla las condiciones requeridas en este artículo pasará al nivel retributivo siguiente.

Cuando un piloto, una vez cumplido los requisitos específicos a) y b) anteriores, no cumpliera lo exigido en el apartado c), le será diferida su promoción hasta que haya permanecido en su nivel doble número de años del que señala para cada nivel el apartado a) de este artículo, a no ser que antes de agotar ese plazo supere las pruebas realizándolas satisfactoriamente.

Queda exceptuado el caso de cambio de nivel del 11 al 10 de Segundos Pilotos, que se realizará automáticamente al cumplir un año de servicio en activo en AEA.

Se considerará como permanencia en activo, a los efectos previstos en el presente artículo, a los Tripulantes en situación de incapacidad temporal, siempre que la misma no supere los seis meses al año.

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 34. *Licencias.*

Licencias retribuidas: Sin perjuicio de la normativa legal que en cada momento resulte de aplicación, y a título meramente ilustrativo pero no limitativo, AEA concederá licencia con derecho a retribución a los pilotos que lo soliciten por escrito, siempre que medien las causas que lo justifiquen y por los plazos siguientes:

1) 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.

2) Dos días naturales, ampliables a cinco siempre que tengan que hacer un desplazamiento fuera de su base operativa, en caso de nacimiento de hijo.

3) Dos días por 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.

4) Un día natural, ampliable a tres si el hecho ocurriera en distinto lugar del de la residencia habitual del piloto, por razón de boda de hijos, padres o hermanos, incluido el parentesco político.

5) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

6) Por exámenes, de acuerdo con la legislación vigente.

7) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

8) Para incorporarse a destacamento, residencia o destino, dos, tres o cuatro días respectivamente, y la mitad de estos días para reincorporarse a su base.

9) 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, los pilotos deberán informar a la mayor brevedad a su jefe de flota, reservándose la Empresa el derecho de exigir los justificantes, documentos legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de la licencia.

Licencia no retribuida: Anualmente, como máximo tres pilotos de cada especialidad y flota tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días naturales ininterrumpidamente para asuntos particulares. Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Siempre que las necesidades de servicio lo permitan, se podrá incrementar el mencionado número de concesiones, por decisión discrecional de AEA. Durante las licencias no retribuidas que no excedan de quince días, AEA seguirá abonando los seguros. Este plazo de licencia podrá ser de hasta seis meses si así se establece de común acuerdo, no corriendo en este caso AEA con el coste de los seguros.

Para evitar modificaciones y alteraciones en la programación de vuelos, la petición de licencia no retribuida deberá presentarse al Jefe de Flota con antelación mínima de treinta días al comienzo del período programado en que vaya a disfrutarse.

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.»

Texto modificado:

«ANEXO V

Faltas y sanciones

Faltas: Toda falta cometida por un trabajador 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 y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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) La embriaguez habitual durante el trabajo. Se considerará igualmente como falta muy grave la embriaguez del piloto, aunque no sea habitual.
- 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 y subordinados y a los clientes de la Empresa.
- 14) La blasfemia habitual.
- 15) La reiteración por una sola vez en faltas graves o la producida por tercera o más veces en faltas leves.
- 16) 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.
- 17) Si un TTP hace un uso indebido de los billetes frees por venta o entrega de los mismos a cambio de cualquier tipo de contraprestación, perderá el derecho a disfrutar de dicho beneficio, durante el tiempo restante del año de utilización y los dos años siguientes. Todo ello sin perjuicio de que, dependiendo de la gravedad del comportamiento observado la empresa pueda aplicar el régimen sancionador establecido en el presente convenio en cualquiera de sus grados.
- 18) Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto, 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.

Sanciones: Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1.^a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.

2.^a) Despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de cual a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

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

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les hayan sido impuestas.

ANEXO XIX

Protocolo excedencias y reducciones de jornada

Los pilotos de la compañía podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

Excedencia por motivos familiares, violencia de género y víctimas de terrorismo.

Excedencias voluntarias (según artículo 35).

Reducción de jornada por motivos familiares.

Reducción de jornada voluntaria.

Teniendo en cuenta la especificidad y sensibilidad del trabajo realizado por el colectivo al que le resulta de aplicación el presente convenio, que requiere de una continua actualización formativa, contar con las necesarias habilitaciones descritas en la legislación vigente, tener unos niveles de pericia y conocimientos destacables, así como la dificultad de poder contratar a pilotos temporalmente para suplir las posibles ausencias derivadas de las situaciones anteriormente descritas, manteniendo los estándares de profesionalidad y seguridad necesarios, y las necesidades organizativas de la compañía, se establecen las siguientes condiciones:

1. Períodos mínimos de solicitud/disfrute:

– Seis meses continuados para los casos de reducción de jornada voluntaria, enmarcados dentro de uno de estos en dos periodos posibles: enero a junio, o de julio a diciembre.

– Seis meses continuados para los casos de reducción de jornada por motivos familiares por acumulación diaria.

– Tres meses continuados en el supuesto de reducción de jornada por motivos familiares por concreción horaria.

– Diez días continuados en caso de excedencia por motivos familiares.

2. Porcentaje total máximo de tripulantes y prioridad en la concesión de reducción de jornada voluntaria y/o excedencia voluntaria:

Se establece un porcentaje máximo del 10 % de tripulantes por periodo de seis meses de la misma especialidad y flota. Las reducciones de jornada y/o excedencia por motivos familiares únicamente computarán dentro de ese 10 % por especialidad y flota para la concesión de reducciones y excedencias voluntarias. En caso de que debido a una petición no voluntaria se excediera el 10 % establecido se podrá rescindir la reducción voluntaria por orden inverso de escalafón con un preaviso de 30 días.

Las solicitudes que se realicen amparadas en reducciones y excedencias de los apartados referidos a motivos familiares (incluyendo violencia de género y víctimas de terrorismo), tendrán prioridad frente a las asignaciones de periodos de las solicitudes realizadas de reducciones de jornada o excedencias voluntarias.

De quedar periodos vacantes (peticiones no voluntarias inferiores al 10 %), se asignarán las peticiones voluntarias por orden de escalafón, una vez repartidos, los periodos vacantes se asignarán por estricto orden de solicitud, dentro de la misma especialidad y flota.

3. Antelación mínima para la solicitud:

El piloto deberá solicitar cualquier tipo de excedencia o reducción de jornada con una antelación mínima de 45 días anterior al inicio del primer día del mes de comienzo de la excedencia/reducción.

No obstante lo anterior, por motivos imprevistos, de urgencia, sobrevenidos o por el nacimiento de un hijo, se podrá solicitar con el preaviso mínimo legalmente establecido. En tales casos la compañía, podrá requerir al tripulante para que acredite y justifique dichos motivos y convocar una comisión paritaria para analizar los mismo. Dicha Comisión estará formada por un representante de la compañía y un representante de legal de los trabajadores de las secciones sindicales reconocidas de acuerdo con el anexo IV del presente convenio, a elección del tripulante.

En caso de que una petición de reducción de jornada voluntaria afecte a los meses de julio y agosto, la petición tendrá que realizarse como muy tarde el 1 de abril de ese mismo año.

En atención igualmente a las especiales características de la actividad realizada por el colectivo de pilotos reseñadas con anterioridad y, asimismo, a las necesidades organizativas de la Compañía, se podrá formular una sola petición de reducción de jornada o excedencia cada tres o seis meses (dependiendo de la naturaleza de esta), y no podrán variarse los términos de la misma durante dicho periodo.

La Compañía comunicará al interesado la resolución de la petición al menos 30 días antes del mes de inicio de la reducción. Igualmente comunicará a la representación de los pilotos un listado mensual donde se especifique el número de las solicitudes concedidas y rechazadas por especialidad y flota.

Cuando un tripulante acogido a este derecho solicite destacamento o destino voluntario se entenderá que opta por acudir a dicho destacamento o destino, por lo que la reducción de actividad quedará en suspenso, reanudándose una vez finalizado dicho destacamento o destino.

Durante el periodo en que un tripulante deba realizar un curso de calificación de tipo quedará en suspenso la reducción, sin necesidad de preaviso por parte del tripulante, y con efectividad del primer día del mes en el que se realiza el curso, a todos los efectos.

Los cursos de refresco, simuladores de refresco, así como otros cursos y reconocimiento médico, que deban realizar los tripulantes reducidos, se llevarán a cabo en el horario establecido, pero siempre respetando los días libres de la reducción.

Excedencias por motivos familiares:

Los pilotos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a la establecida en la normativa en vigor para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a la establecida en la normativa en vigor, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutar de forma fraccionada en periodos no inferiores a diez días al mes, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres, mujeres personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el piloto permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Se llevará a cabo un prorrateo igual al que se establece en los meses de vacaciones para los conceptos variables salariales.

Reducción de jornada por motivos familiares, violencia de género y víctimas de terrorismo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de acuerdo con la edad establecida en la normativa en vigor o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en la manera regulada en el presente artículo, con los límites que establezca la normativa en vigor, con la disminución proporcional del salario.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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, la edad establecida en la normativa en vigor.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Sin perjuicio de que la reducción de jornada se llevará a cabo en la manera regulada en el presente artículo, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, se establece el siguiente criterio:

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se efectuará siguiendo el criterio de reducir, en igual porcentaje que el solicitado, las horas de actividad y vuelo tomando como base para dicho cálculo las medias de cada uno de estos conceptos señalados referidas al mes en el que disfruta la reducción de jornada con respecto a su especialidad y flota. Así mismo la compañía deberá informar a los tripulantes acogidos a reducción de jornada con concreción horaria de las horas y límites de actividad por flota.

Asimismo, para reducciones de 1/6, 1/5, 1/4, 1/3 y 1/2 el piloto podrá solicitar un periodo diario de concreción horaria en el que la empresa no le programará actividad alguna, excepto tareas de instrucción e inspección. Cuando al piloto no se le haya podido asignar la concreción solicitada debido a que esta impida realizar el mínimo de horas de actividad y vuelo para la reducción solicitada, la compañía informará al piloto y a las secciones sindicales con 30 días de antelación y programará la reducción de jornada sin concreción horaria diaria hasta que el piloto solicite una nueva concreción horaria por escrito a su jefatura de flota.

Para solicitudes de reducción de jornada de 1/8, 1/6, 1/5 y 1/4 de porcentaje de reducción, el piloto podrá solicitar que el periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrute por días que serán consecutivos desde su inicio hasta su finalización, repartiéndose de manera uniforme a lo largo del mes, para lo que se seguirá el orden de petición. Para las reducciones de jornada de:

- 1/4 corresponderán 7 días de mayo a septiembre y 8 días de octubre a abril.
- 1/5 corresponderán 6 días de mayo a septiembre y 6 días de octubre a abril.
- 1/6 corresponderán 5 días de mayo a septiembre y 5 días de octubre a abril.
- 1/8 corresponderán 3 días de mayo a septiembre y 4 días de octubre a abril.

Los días libres se prorratearan en cada periodo de reducción de jornada en atención a la media de días libres disfrutados en su base, especialidad y flota.

Cuando al piloto no se le haya podido asignar el período solicitado, en cuanto exista una vacante en dicho período, este se le asignará siguiendo el orden de petición por parte del piloto quien deberá solicitarlo por escrito a su Jefatura de Flota.

Se reducirán sus haberes en la proporción correspondiente, es decir se reducirán:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Prima razón de viaje.
- Gratificación extraordinaria.
- Plus de transporte.
- Prima de responsabilidad de comandante.

Las variables no se prorratearán.

Los seguros de pérdida de licencia y planes de jubilación se abonarán al 100 %.

Reducción de jornada voluntaria.

Aquellos pilotos que tengan una antigüedad en la empresa superior a 15 años podrán acogerse voluntariamente a una reducción de jornada de 1/4 de su jornada, en computo mensual. A partir de los 25 años de antigüedad en la empresa, esta reducción podrá incrementarse hasta 1/3 de su jornada, en cómputo mensual. Podrá disfrutarse de este derecho siempre y cuando el porcentaje total de reducciones de jornada en cualquier modalidad no alcance un 10 % de tripulantes por especialidad y flota y hasta ese límite de porcentaje. No obstante, lo anterior, en caso de alcanzarse o superarse el porcentaje del 10 % referido, podrá disfrutarse un porcentaje máximo de un 2 % adicional para este tipo de reducción.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará por días consecutivos desde su inicio y hasta su finalización, repartiendo uniformemente a lo largo del mes.

Los periodos inicialmente se asignarán por orden de escalafón, una vez repartidos, los periodos vacantes se asignarán por estricto orden de solicitud, dentro de la misma especialidad y flota.

Se reducirán sus haberes en la proporción correspondiente, es decir se reducirán:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Prima razón de viaje.
- Gratificación extraordinaria.
- Plus de transporte.
- Prima de responsabilidad de comandante.

Las variables no se prorratearán.

Los seguros de pérdida de licencia y planes de jubilación se abonarán al 100 %.»