

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10966 *Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL (código de convenio núm. 90103090012018), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 27 de noviembre de 2024, acuerdo por el que se modifican los artículos 36, 38, 39, 49, 51, 52 y 59 del citado convenio, 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, y que fue suscrito en fecha 28 de enero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de esta, y de otra, por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), en representación de las personas trabajadoras afectadas, cuyo texto ha sido finalmente subsanado en fecha 28 de abril de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 7 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO I

Modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL. Redacción definitiva de los artículos del vigente Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL 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

1. En primer lugar, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula sexta del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 36 «Licencias» con la siguiente redacción:

«Artículo 36. *Licencias.*

36.1 Las situaciones descritas en este artículo deberán adaptarse a cualquier posible mejora, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

36.2 Licencias Retribuidas: La persona trabajadora, previa justificación en todos y cada uno de los siguientes supuestos, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo específicamente indicado:

1. Enfermedad o accidente.
2. Fallecimiento.
3. Funerales.
4. Bodas de familiares.
5. Nacimientos.
6. Bodas.
7. Exámenes.
8. Deberes públicos.
9. Mudanzas.
10. Deberes sindicales.
11. Exámenes prenatales.
12. Maternidad/paternidad.
13. Nacimientos prematuros.
14. Visitas a médicos especialistas.
15. Acompañamiento visitas médicas o tutorías escolares.
16. Causa de fuerza mayor.
17. Tratamiento de hormonación.

1. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de ella. La persona trabajadora deberá notificarlo OCC de inmediato, así como enviar un email al Departamento de Crew Management (CrewEs) con la documentación necesaria para acreditar las circunstancias que lo justifican a la mayor brevedad posible.

2. Dos días laborables 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.

3. Un día laborable para asistir al funeral por familiares relacionados en el punto 1 y 2 siempre y cuando dicho funeral no se produjera dentro del periodo de días que se solicitan en el permiso por fallecimiento. Cuando el funeral se celebre

en lugar distinto a la base operativa y este lugar se encuentre a una distancia de al menos cien (100) kilómetros de distancia de la base (Home Base), o en todo caso en una isla diferente de la base (Home Base), dicho plazo se ampliará a dos días.

4. Un día laborable por enlace matrimonial de hijo/as/padres o hermano/as de la persona trabajadora siempre que se solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses y se presente justificación por escrito, debiendo coincidir este día en todo caso con el mismo día de la celebración. Cuando el enlace matrimonial se produjese en lugar distinto a la base (Home Base) y este lugar se encuentre a una distancia (salvo en los casos insulares) de al menos cien (100) kilómetros de distancia y el día anterior o posterior al enlace el/la trabajador/a no estuviera programado/a como día de descanso, dicho permiso se ampliará a dos días.

5. Un día laborable por nacimiento de nietos/as.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro oficial de parejas de hecho a través de cualquiera de las vías legales establecidas para tal efecto. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento comprendido entre el mes anterior y posterior al del hecho causante. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute salvo razón que lo justifique.

7. El/La Piloto tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional. El permiso comprenderá un día completo. El/La Piloto deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 72 horas siguientes a su recepción o conocimiento.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida a la empresa con prueba suficiente 72 horas después de que el/la empleado/a reciba la suya. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Traslado de domicilio.

9.1 Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

9.2 Dos días laborables cuando el traslado de domicilio tenga lugar como consecuencia de un cambio de base. En caso de que el traslado por el motivo antes indicado se produzca a/desde las Islas Baleares/Canarias o a/desde otro país dicho permiso será de tres días laborables. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

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

11. 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, sólo cuando dichas citas tengan lugar dentro de la jornada. Se intentará, en la medida de lo posible, que las citas no coincidan con la actividad laboral.

12. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará

proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

12.1 Al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, quien ejerza este derecho, podrá acumularlo en jornadas completas. La acumulación del permiso de lactancia se calculará desde la fecha en que el/la Piloto sea reingresado/a en su puesto de trabajo después del permiso de maternidad/paternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo/a cumpla los nueve meses.

12.2 El/La Piloto comunicará al Departamento de Crew Management de la Compañía su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado preferiblemente con al menos seis semanas de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso, indicando fecha de inicio y fecha de fin del permiso.

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

12.4 Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

13. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora por día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, por día con la disminución proporcional del salario. Asimismo, la persona trabajadora podrá acumular y disfrutar por jornadas completas las horas a las que da derecho la licencia regulada en este apartado.

La persona trabajadora notificará al Departamento de Crew Management la concreción y determinación del disfrute de este derecho en los términos previstos en la legislación laboral vigente en cada momento. El/La Piloto interesado/a deberá justificar a la Compañía tan pronto como sea posible las causas que le dan derecho a dicha licencia. Se deberá aportar al Departamento de Crew Management de la Compañía la documentación que acredite la concurrencia de dichas causas.

14. Licencias médicas para visitas a médicos especialistas: Las necesarias para acudir al médico especialista. El/La Piloto debe avisar a la empresa con la mayor antelación posible.

15. Hasta tres (3) días laborales de permiso retribuido al año, para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Asimismo, estos días también podrán ser disfrutados para asistir, a tutorías escolares de los hijo/as o tutelado/as del/de la trabajador/a previo aviso y justificación. Igualmente, los días contemplados en este apartado podrán ser empleados para asuntos propios y personales en cuyo caso y por la propia naturaleza del permiso tan solo será necesario el previo aviso.

16. Adicionalmente a los días establecidos en el apartado anterior, el/la piloto tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuatro días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, entendiéndose en todo caso comprendido

en este apartado en cualquier caso de enfermedad de lo/as hijo/as a cargo. Las personas trabajadoras, deberán acreditar en su caso, el motivo de ausencia.

17. Las personas trans en proceso de hormonación tendrán derecho a un día de descanso inmediatamente posterior al tratamiento hormonal recibido, con un máximo de un día al mes.

En todos los supuestos regulados en este artículo, salvo en aquellos que establecen expresamente un plazo determinado, el/la piloto deberá avisar a la Empresa con la mayor antelación posible del disfrute y uso de los mismos, procurando que la solicitud se realice preferiblemente con dos meses de antelación.

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

El acceso y disfrute de los permisos y beneficios recogidos en el presente artículo se garantizarán a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad sin que quepa discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo asimismo a la realidad de las familias diversas, conyugues y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans».

2. En segundo lugar y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula segunda del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 38 «Admisión e incorporación» con la siguiente redacción:

«Artículo 38. *Admisión e Incorporación.*

38.1 La contratación de Pilotos se realizará de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones que, en cada caso, establezca la Compañía, independientemente de su orientación e identidad sexuales o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. La admisión y promoción se realizará de conformidad con los principios establecidos en la Declaración Vinculante (Binding Declaration) en vigor.

Para erradicar estereotipos en el acceso de las personas LGTBI, la Compañía reforzará la formación de las personas que participan en los procesos de selección (al equipo de Talent Acquisition). A tal efecto, condiciones como la identidad de género, orientación sexual, género o sexo no podrán ser consideradas para la selección de personas, rigiéndose estos procesos únicamente con base en criterios objetivos relativos a la idoneidad, habilidades y méritos profesionales para el puesto de trabajo.

En lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, la totalidad de los tripulantes técnicos, que estén contratados bajo esta modalidad contractual, no podrán superar el 40 % del total de los contratos suscritos con los/las pilotos a partir del año 2024, reduciéndose este porcentaje al 35 % durante el año 2025 en el caso de que la empresa incremente en uno (1) el número de aviones con base en territorio nacional (de verano 2024 a verano 2025). En el caso de que no se produzca el citado incremento de aviones, la reducción al 35 % será a partir del año 2026. El citado porcentaje se revisará y, en su caso, regularizará a comienzo de los meses de enero, abril, julio y octubre, para restablecer, la proporción que establece el presente apartado, debiendo en todo caso abonarse el salario conforme al 100 % desde el día 1 de dicho mes en el que se cumpla el referido porcentaje.

A efectos de lo anterior, la persona contratada bajo esta modalidad contractual únicamente podrá ver reducida su jornada por un período máximo de cinco meses al año:

– Que en el caso de los pilotos que operan en la península el periodo de reducción comprenderá de octubre a febrero.

– Y en el caso de los pilotos que operan en las bases situadas en el archipiélago canario el periodo comprenderá de mayo a septiembre.

Durante dichos periodos, se deberá garantizar en todo caso un porcentaje mínimo de jornada del 60 % durante cuatro meses y del 80 % durante un mes, tanto en la península como en Canarias.

Sin perjuicio de la base a la que el piloto se encuentre asignado, o de las modificaciones que pudieran producirse, deberá mediar un intervalo mínimo de siete (7) meses completos entre dos periodos de reducción, durante el cual el piloto no podrá estar reducido.

Con independencia de lo anterior, el piloto únicamente podrá ser reducido dentro de los períodos expresamente establecidos para la base en la que se encuentre asignado, debiendo en todo caso respetarse un mínimo de jornada anual del 85 %.

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Asimismo, cuando la Empresa pretenda la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, estos deberán realizarse respetando siempre el orden de escalafón administrativo (MSL) sin distinción de base ni categoría profesional.

38.2 Trabajo adicional: La Compañía solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.

38.3 Para aquellos/as pilotos con contrato a tiempo parcial que operen en la península, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses de octubre a febrero antes del 1 de septiembre de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

Para aquellos/as pilotos con contrato a tiempo parcial que operen en el archipiélago canario, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses mayo a septiembre antes del 1 de abril de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

38.4 Cuando la Empresa necesite proceder a la contratación de pilotos, esta deberá comunicar previamente por escrito a la Sección Sindical de SEPLA, el número de pilotos necesarios, el rango de estos, así como el tipo de contrato».

3. En tercer lugar y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula tercera del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 39 «Categorías profesionales, promociones y progresiones» con la siguiente redacción:

«Artículo 39. *Categorías profesionales, promociones y progresiones.*

39.1 Promoción: La promoción de los Pilotos se regirá por el principio de igualdad. De conformidad con la ley, no puede practicarse ninguna discriminación en nombre de la Empresa. Los ascensos y nombramientos se harán de conformidad con los procedimientos que establezca el presente convenio o, en caso de cambio de país, por el Grupo Norwegian, los cuales se sustentan en criterios objetivos que garantizan el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones, sin que quepa discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, siendo garantista con la igualdad de trato y de oportunidades.

39.2 Promoción a Comandante (CPT).

39.2.1 Aquello/as Primeros Oficiales Senior (SFO) con la experiencia necesaria podrán solicitar la promoción a Comandantes (CPT).

39.2.2 Una vez completados con éxito los procedimientos de evaluación requeridos, la Compañía publicará las vacantes actuales para los puestos de Comandantes (CPT). Los candidatos solicitarán esos puestos y su asignación se hará de conformidad con el escalafón.

39.2.3 Si no existiera una vacante disponible para el/la candidata/a solicitante o si éste no tuviera antigüedad suficiente en el escalafón, podrá permanecer en su base (Home Base) con su función actual (SFO/FO).

39.2.4 Una vez valorados como adecuados para la promoción a comandantes (CPT), lo/as candidato/as podrán solicitar cualquier vacante a medida que esté disponible.

39.2.5 Si fuera preciso por la operativa programar en un mismo vuelo a dos comandantes (CPT), la Compañía designará el piloto responsable (PIC)».

4. En cuarto lugar y para dar cumplimiento a lo dispuesto en las cláusulas primera, cuarta y quinta del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda modificación del capítulo 6, con la siguiente redacción. Se acuerda la modificación tanto del título del capítulo 6 «Plan de Igualdad y Diversidad.» como el texto del artículo 49 «Plan de Igualdad» y 51 «Principios de igualdad y no discriminación», para que pase a decir:

«CAPÍTULO 6

Plan de Igualdad y Diversidad

Artículo 49. *Plan de Igualdad y Diversidad.*

49.1 Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades como principio integrador del presente convenio. También aborda las medidas de conciliación del trabajo, las necesidades personales y las responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de las personas trabajadoras.

49.2 Con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la empresa ha elaborado un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

49.3 Se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia de retribución y contratación, en la realización de trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

49.4 Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus respectivos ámbitos medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. Asimismo, la Empresa desarrollará y garantizará los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante LGTBIQ+) con el firme objetivo de erradicar cualquier situación de discriminación, en desarrollo del artículo 15 de 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 LGTBIQ+, de acuerdo con la relación de

medidas planificadas del anexo I del 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 51. *Principio de igualdad y no discriminación +.*

La Empresa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación. En concreto, no se tolerará conducta alguna que pueda suponer discriminación por razón ideológica, religiosa o creencias, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional.

En lo que se refiere a las personas LGTBIQ+, NAR ES tiene como valor esencial el respeto a la diversidad de estas la protección de la identidad de las personas trabajadoras que prestan servicios para la Empresa, ampliando la protección a todas las identidades representadas bajo las siglas anteriores, LGTBIQ+.

A efectos de lo anterior NAR ES continuará implementado sus programas de formación hacia la plantilla con especial atención a las personas que cuentan con otras a su cargo, centrado en la igualdad y protección al colectivo LGTBI y realizará acciones de sensibilización de asistencia obligatoria como parte de los procesos de formación ya implementados hacia la plantilla, que tendrá como referencia los siguientes contenidos mínimos:

- i. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- ii. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBIQ+.
- iii. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- iv. Conocimiento de las medidas y protocolos incluidas en el Plan LGTBIQ+ de NAR ES o derivados del presente convenio.

Asimismo, NAR ES fomentará el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo con la diversidad».

5. En quinto lugar, se acuerda la modificación del capítulo 7. Se acuerda la modificación tanto del título del capítulo 7, como el texto del artículo 52 «Procedimiento anti-acoso», para que pase a decir:

«CAPÍTULO 7

Procedimiento de resolución de conflictos frente al acoso laboral, psicológico, sexual por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género

Artículo 52. *Procedimiento anti-acoso.*

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el procedimiento enunciado en el presente artículo, presentando una denuncia si se sienten víctimas de cualquier forma de acoso (sexual, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, psicológico y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral) o si advierten que cualquier persona de la organización contraviene lo dispuesto en el código de conducta ética de Norwegian. A tales efectos, las personas trabajadoras podrán dirigir cualquier tipo de consulta o denuncia al Whistleblowing en RedNose, al tiempo que inician el procedimiento contenido en el Plan de Igualdad, y las políticas de empresa y/o grupo que resulten de aplicación».

6. En sexto lugar, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula séptima del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 59 «Faltas y sanciones» con la siguiente redacción:

«Artículo 59. *Faltas y sanciones.*

Serán faltas leves las siguientes:

- No comunicar en el plazo máximo de hasta 48 horas las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- Dos faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de treinta días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- No mantener actualizados los datos de contacto.
- En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.
- Comportamientos o bromas esporádicas, que aun no teniendo la intención expresa de discriminar a una persona, resulten ofensivas o incómodas para las personas por su libertad sexual, orientación sexual, identidad de género y/o expresión.

Serán faltas graves las siguientes:

- Las cometidas contra la buena conducta y disciplina en el trabajo.
- Tres o más de tres faltas de puntualidad, en el plazo de treinta días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- La no presentación a un servicio sin causa que lo justifique, si ello no conlleva un perjuicio para la empresa.
- La divulgación de información de la empresa de reserva obligada sin que se produzca perjuicio para la empresa.
- Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como el propio nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.
- No estar localizable en situaciones de guardia y/o no informar de NFF (indisposición para volar) o enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a la realización de un servicio.
- La inobservancia de las medidas establecidas en los Manuales de Operaciones, siempre que no se deriven perjuicios.
- La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de dos meses a contar desde la comisión de la primera.
- La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
- Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
- La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección, así como la utilización de expresiones graves, repetitivas o persistentes que constituyan conductas discriminatorias por la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad.
- La violación de las normas internas relativas al uso del uniforme o de los elementos de uniformidad.
- En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- La embriaguez o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes durante el tiempo de servicio.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
- Realizar trabajos que compitan con la actividad de la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros, sin contar con el consentimiento de la compañía.
- La falta injustificada de presentación a un servicio si de ello se derivan perjuicios para la Empresa o la falta de asistencia de dos o más días al trabajo en el mismo mes sin causa que lo justifique.
- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura, o a sus familiares, así como actos de intimidación o de violencia física o verbal que discriminen gravemente a una persona por su libertad sexual, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas.
- Violar secretos, en concreto, las programaciones, lista de pasajeros, manuales de operaciones o información similar a terceros.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- Originar discusiones, peleas y pendencias con otros trabajadores.
- La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de dirección.
- Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
- La reincidencia en las faltas graves en un periodo de tres meses.
- Abuso de autoridad.
- La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores y los pasajeros, así como que comprometan la seguridad en la aeronave.
- La prestación de servicios como piloto para otras compañías sin autorización expresa de la Compañía.
- Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física, verbal, de carácter sexual, así como aquellos que vayan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y expresión de género de las personas trabajadoras. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa».