

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10860** *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (código de convenio 90018232012010), que fue publicado en el BOE de 10 de febrero de 2024, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI mediante acta que ha sido suscrita con fecha 5 de febrero de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y STAVLA, en representación de los trabajadores afectados, 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 citado 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 mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN VUELING AIRLINES, S.A.**

##### **i. Preámbulo y declaración de principios**

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los

derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, Vueling Airlines, S.A. pretende mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación y es por ello por lo que Vueling Airlines, S.A. y la representación legal de los colectivos de STAFF y TCP se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno.

En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, acorde a la normativa contenida en el reglamento y la ley que lo sustenta.

## ii. Partes negociadoras

El presente acuerdo se ha alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Vueling Airlines, S.A., con la competencia y la capacidad necesaria para llevar a cabo la negociación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## iii. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras de Vueling Airlines, S.A. afectadas por el IV Convenio Colectivo que son el colectivo de STAFF y los TCP, conforme a su artículo 3, con independencia de su posición cargo, nivel jerárquico o centro de trabajo y forma parte integral de la cultura empresarial de la empresa.

Asimismo, Vueling Airlines, S.A. informará y comunicará a las empresas subcontratadas así como a los clientes y/o a las empresas colaboradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y la obligación de su estricto cumplimiento.

El presente acuerdo, que se incorpora como Anexo al Convenio colectivo, entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá la misma vigencia que el IV Convenio Colectivo de Vueling Airlines, S.A., del que forma parte.

## iv. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias

Las partes acuerdan que las eventuales discrepancias que se susciten en torno al presente acuerdo sean solventadas en el seno de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo, regulada en el Artículo 6 de dicho texto convencional y en la forma allí prevista.

## v. Medidas planificadas

Primero. *Igualdad de trato y no discriminación.*

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. *Acceso al empleo.*

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los

conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo. Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, recibirán una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

La empresa planificará una formación dirigida a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal descrito en el punto iii, con los siguientes criterios mínimos:

- Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero.
- Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- Conocimiento de las medidas incluidas en el presente acuerdo.
- Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

La empresa mantiene una política de tolerancia cero hacia los comportamientos LGTBIfóbicos y garantiza la protección contra los mismos a través del «Protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y ante el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual o expresión de género» para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

Se modifica el artículo 23 del IV Convenio Colectivo para incluir en el régimen disciplinario vigente las siguientes conductas y/o comportamientos y su correspondiente tipificación, a los efectos oportunos:

Se añade el punto 6 en las Faltas leves:

«6. Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+».

Se añade el punto 19 en las Faltas graves:

«19. La reiteración de faltas leves contra la comunidad LGTBI que se reitere en el tiempo, prolongándose sus efectos en el tiempo más de un mes incluyendo chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Se añaden los puntos 24 a 28 en las Faltas muy graves:

«24. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.

25. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

26. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

27. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

28. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas».

## **vi. Protocolo frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual o expresión de género**

Vueling Airlines, S.A. cuenta con el «Protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y ante el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual o expresión de género», negociado y acordado en el seno del Plan de Igualdad de la Empresa.

Es por ello que las partes, tras su examen y constatación de que éste cumple los requerimientos establecidos en el Anexo II 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, y de conformidad con las previsiones del artículo 8 de dicho texto legal, acuerdan que el mismo sea de aplicación a estos efectos.