

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22203 *Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Aeronova, SLU, para sus tripulantes técnicos de vuelo.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, para sus tripulantes técnicos de vuelo (código de convenio: 90104400012023), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2023 y ratificado el 3 de julio de 2023, 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 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 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, 18 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AERONOVA SLU, Y SUS TRIPULANTES DE VUELO

PREÁMBULO

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este I Convenio Colectivo, entre la empresa Aeronova SLU (en adelante AEA) y la representación de las personas trabajadoras conjuntamente, con la organización sindical SEPLA.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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.

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 2. *Ámbito territorial.*

Este acuerdo resulta de aplicación a todos los centros, dependencias y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos actualmente, o establezca en el futuro en todo el territorio del Estado español, con respecto a su ámbito personal y funcional (antes enunciados).

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de ratificación del convenio por las partes hasta el 31 de diciembre de 2025. Todo ello sin perjuicio de aquellas cuestiones para las que se acuerde un periodo de vigencia diferente.

Este Convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido expresamente pedida su revisión total o parcial, por cualquiera de las dos partes.

Artículo 4. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Cuantas mejoras se establecen en este Convenio, producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviese ya otorgadas Aeronova.

Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad. Si durante el proceso de registro, la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, o si alguna resolución administrativa y/o judicial dejase sin efecto o modificase alguno de los artículos de dicho convenio, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar tal modificación, determinando si se mantiene la vigencia del resto del articulado del Convenio, o, si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que las partes puedan alcanzar con carácter preventivo con la finalidad de reestablecer el equilibrio negocial entre las partes, para el supuesto que algún precepto del presente convenio pueda ser dejado total o parcialmente sin efecto.

Artículo 6. *Comisión paritaria de interpretación.*

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el Convenio con la mayor agilidad posible, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta por representantes de la Empresa y de las personas tripulantes de vuelo los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La representación de las personas tripulantes de vuelo estará integrada como máximo por tres miembros elegidos de entre la representación sindical de las personas tripulantes de vuelo en la empresa. Los representantes de la Empresa serán nombrados libremente por ésta, hasta un máximo de tres miembros pertenecientes a AERONOVA.

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente Convenio y su facultad será la de interpretar las normas del mismo, sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral o demás organismos administrativos.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate en un plazo máximo de un mes, sin perjuicio de que, caso de no estar las partes de acuerdo con tal informe, se someta el mismo a la jurisdicción laboral o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Artículo 7. *Comisión paritaria de seguimiento.*

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria con objeto del seguimiento del Convenio. Las reuniones de carácter ordinario se efectuarán cada seis meses (noviembre y mayo), sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

La composición de la misma será de tres personas tanto por parte empresarial como por la parte de los representantes de las personas tripulantes de vuelo.

Esta Comisión dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del Convenio.

Artículo 7.bis *Comisión de Empleo.*

Con la finalidad de hacer un seguimiento de la evolución en el empleo y de las modalidades contractuales utilizadas por la compañía, así como del cumplimiento del Anexo II de este convenio, se constituirá una comisión paritaria de empleo de seis miembros, tres de parte de la empresa y tres de parte de la representación legal de las personas trabajadoras. Dicha comisión se reunirá semestralmente, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causas que lo justifiquen y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias.

Artículo 8. *Regulación de empleo y garantía de trabajo.*

En los supuestos de despido colectivo y/o suspensión de contratos de trabajo que no afectase a la totalidad de la plantilla, se considerará el escalafón administrativo en orden inverso entre la totalidad de las personas tripulantes de vuelo sin distinción de categorías profesionales y/o flota. A estos efectos, la plantilla no afectada por la regulación de empleo deberá desglosarse entre comandantes y copilotos, pasando los comandantes de menor antigüedad administrativa que así les corresponda a realizar las funciones de la especialidad de copiloto pero manteniendo su categoría profesional de primer piloto, hasta el número que haga falta para normalizar la composición de tripulaciones según el ratio de pilotos por flota y especialidad pactado en este mismo Convenio.

Ello sin perjuicio de que en atención a las causas concurrentes que motiven el inicio del procedimiento de despido colectivo o suspensión de los contratos de trabajo, las partes legitimadas para negociar los mismos en atención a la normativa de aplicación, puedan acordar un criterio de afectación diferente al aquí recogido si lo considerasen conveniente.

Artículo 9. *Fusiones con otras empresas.*

Para el supuesto de que en algún momento se produjese una fusión con otras empresas, resultará de aplicación en cada momento lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación, dejando constancia expresa las partes de que la especialidad y función de los pilotos de AERONOVA formaran parte de las condiciones laborales que deberán respetarse, según disponga dicha norma en los términos y condiciones allí recogidos.

Artículo 10. *Entrada en servicio de nuevos aviones y desarrollo de nuevos escenarios de operación.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se pusieran al servicio de la Empresa nuevos tipos de aeronaves y/o desarrollos de nuevos escenarios de operación, que puedan incidir de forma sustancial en las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio, se abrirá un proceso de consulta con la representación de las personas tripulantes de vuelo en atención a lo que dispone el artículo 64 y el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, y se les trasladará la información precisa que sea necesaria con la antelación suficiente a la adopción de la medida. Ello independientemente de que, en atención a dichos escenarios, deba iniciarse un periodo de negociación en aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Ratio de Tripulaciones.*

Las plantillas de las personas tripulantes de vuelo serán las necesarias para desarrollar la operación, cumpliendo con todo lo establecido en el Convenio Colectivo respecto a vacaciones, días libres, instrucción, etc., y con los márgenes necesarios para cubrir imprevistos (bajas por enfermedad, imaginarias, etc.), estableciéndose unas ratios mínimas de 5 tripulaciones por avión para la flota de B-737. Ello a excepción de causas de fuerza mayor u operativas sobrevenidas que no hayan podido preverse. En este caso la empresa se compromete a convocar a la representación de las personas tripulantes de vuelo a los efectos de trasladar las causas que motivan la decisión y tratar de forma conjunta esta situación.

Dichas ratios mínimos serán revisados y acordados anualmente con la representación de las personas trabajadoras, si la experiencia demostrara que no son los adecuados.

CAPÍTULO II

Principios informadores

Artículo 12. *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Con objeto de que las operaciones de vuelo de Aeronova se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad y calidad y economía necesarios, serán de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como Tripulante de vuelo, las normas y/o disposiciones de régimen interior complementarias a las vigentes e incluidas en el Manual de Operaciones, circulares, memorándums, manual de uniformidad, y todo tipo de documento oficial y válido para la Autoridad que modifique o amplíe el Manual de Operaciones. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros reglamentos internos de trabajo y la organización del mismo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de Aeronova o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia y en atención a las facultades que la normativa de aplicación permita en cada momento, respetando en todo caso las condiciones laborales recogidas en el presente Convenio Colectivo y en toda la normativa y legislación aplicable, tanto laboral, como aeronáutica.

Artículo 13. *Dedicación y títulos.*

Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulante de vuelo se obligan a dedicar su actividad profesional aeronáutica a Aeronova, sin que pueda realizar otros trabajos remunerados o no, con otra u otras empresas por cuenta propia o ajena, que se dediquen a la misma actividad que Aeronova si dicho trabajo puede afectar a su actividad profesional para la empresa en cualquier extremo (descansos, fatiga, horas de vuelo, tiempo de actividad etc.), salvo que obtenga

autorización por escrito para cada caso concreto de la empresa. Ello en atención a las limitaciones de la normativa aeronáutica en materia de descansos, horas de actividad, puesto que cualquier actividad de este tipo podría limitar su prestación de servicios en Aeronova.

Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulante de vuelo, podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia diferente de las anteriormente señaladas, sin necesidad de expresa autorización de Aeronova, siempre y cuando no perjudique su actividad en la empresa, teniendo igualmente en cuenta a tal efecto las limitaciones que la normativa aeronáutica impone a los tripulantes de vuelo en cuanto a descansos, etc.

Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulante de vuelo, tienen la obligación de cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Aeronova se compromete a facilitar a Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulante de vuelo, los medios necesarios para mantener actualizados los títulos, las licencias, calificaciones y demás documentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones, que sean competencia de la Empresa, y a mantener el control de las fechas de vencimiento de los mismos, avisando previamente a los interesados.

Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulante de vuelo, podrán utilizar las facilidades dadas por Aeronova, siempre que cumpla en los momentos que se le señalen las obligaciones que le competen, y estas personas trabajadoras no serán responsables de las demoras que en la renovación de los títulos o licencias puedan darse.

La utilización de las facilidades dadas por Aeronova para la renovación de la Licencia será opcional. Si el tripulante quiere utilizar otro centro, será a cargo del tripulante de vuelo el importe que en su caso deba abonar. Los reconocimientos médicos serán programados por la empresa y ésta proporcionará, en los casos que sean necesario, dieta, hotel y situación; en el caso de precisar desplazamiento.

La fase de simulador de los cursos de refresco incluirá dos sesiones de FFS («Full Flight Simulator») dos veces al año, espaciadas conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

Artículo 14. *Salvaguarda de los intereses de la empresa.*

Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulante de vuelo durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de Aeronova como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de vidas y bienes que ésta les confíe, y evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de Aeronova o de sus resultados económicos.

CAPÍTULO III

Escalafón

Artículo 15. *Escalafón.*

Los tripulantes de vuelo estarán relacionados en un escalafón único, bajo el epígrafe «pilotos». Contendrá el número de orden, de antigüedad administrativa, la especialidad, la antigüedad técnica en la especialidad y el orden de esta, la fecha de nacimiento, nivel y la fecha del último nivel alcanzado y cualquier otro dato que pueda ser considerado de interés.

El número de orden estará basado en función de la antigüedad administrativa, la antigüedad técnica en la especialidad y la edad, con esta prioridad. El ingreso de cualquier tripulante de vuelo en Aeronova, se efectuará a continuación del último tripulante de vuelo del escalafón, a reserva de la superación del periodo de prueba.

Artículo 16. *Antigüedad administrativa.*

Vendrá determinada por la fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 17. *Antigüedad técnica.*

Se considerará antigüedad técnica la fecha de nombramiento en la especialidad, siempre que se alcance la especialidad correspondiente. En el caso de los comandantes viene determinada por el nombramiento de primer piloto según se especifica en el apartado de promoción de este convenio. En el caso de los comandantes contratados directamente o como copiloto, será la fecha de iniciación del curso de conversión del operador 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.

Artículo 18. *Publicación de escalafones.*

La Dirección de Aeronova publicará el escalafón a 31 de diciembre de cada año. Antes del 31 de enero del siguiente año, el personal interesado podrá cursar las reclamaciones e impugnaciones que considere le asistan en sus derechos, en escrito razonado ante la Dirección de Operaciones, que dispondrá de un plazo de 30 días para su contestación.

CAPÍTULO IV

Ingreso, clasificación, promoción y progresión

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.

Artículo 20. *Ingreso.*

La Compañía determinará el número de vacantes de personas tripulantes de vuelo, siempre garantizando el normal desarrollo de las operaciones y la máxima productividad para los tripulantes de vuelo en plantilla.

Las personas tripulantes de vuelo admitidas lo harán ingresando en el último puesto del escalafón administrativo, independientemente de su categoría. La fecha de ingreso

en el escalafón como tripulante de vuelo en la Compañía será aquella en la que la persona trabajadora firme el contrato para realizar dichas funciones.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido a tiempo completo. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora cuando la normativa lo permita. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

La compañía, en cumplimiento de acuerdos adquiridos con anterioridad a la firma de este Convenio podrá contratar a tripulantes de vuelo con categoría de primer piloto, al ingreso de los mismos en la empresa. También podrá contratar a través de convocatoria externa en el supuesto de que existan necesidades operativas de cobertura de vacantes y no existan personas tripulantes de vuelo en la empresa que puedan ocupar esos puestos por no cumplir con los requerimientos exigibles para ello. Lo establecido en este párrafo se realizará siempre salvaguardando los derechos contenidos en el artículo 27 y anexo II del presente Convenio.

Asimismo, la Compañía excepcionalmente podrá acudir a la contratación de servicios externos o contratar personas tripulantes de vuelo con categoría de primer piloto, al ingreso de estos en la empresa, siempre mediante contrato temporal, cuya duración será la estrictamente necesaria para atender la incorporación de una nueva flota. La empresa informará con carácter previo a la representación de los tripulantes de vuelo, expresando las razones para dicha contratación.

Artículo 21. *Periodo de prueba.*

Las personas candidatas admitidas a ingreso en la Compañía lo harán a título de prueba siempre que así se concierte en el contrato de trabajo, fijándose en tal caso el periodo de prueba en seis meses para todas las personas tripulantes de vuelo. Durante este periodo, tanto la Compañía como el tripulante de vuelo, podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ninguno.

Superado el periodo de prueba se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado como antigüedad en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 22. *Tripulación.*

Conjunto de personas tripulantes de Vuelo y de Cabina de Pasajeros, nombradas expresamente por la Dirección de Aeronova para la realización de servicios de vuelo.

Durante la realización del servicio, actúan directamente a las órdenes del/la comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

En el caso que dos personas primeros pilotos sean programados en una misma tripulación, la persona de mayor antigüedad técnica será la designada como comandante. En el caso que la antigüedad técnica coincidiera, será la antigüedad administrativa.

Artículo 23. *Definiciones de grupos profesionales.*

a) Primer/a piloto. Es la persona que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, y a quien la empresa ha calificado apta para el desempeño de cualquier función de pilotaje.

Artículo 24. *Tripulantes de vuelo. Especialidades.*

a) Comandante. Cargo de confianza y a quien la Dirección de Aeronova designa libre y expresamente de entre las personas primeros pilotos para ejercer el mando a bordo de sus aeronaves.

b) Copiloto. Persona tripulante de vuelo distinto del/la comandante, que auxilia a éste/a en las funciones de pilotaje y le/la sustituye en el mando en caso de ausencia o incapacidad manifiesta.

Artículo 25. *Clasificación retributiva por niveles y permanencia en los mismos.*

A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que una persona tripulante de vuelo puede alcanzar dentro de su especialidad. Se establecen en cada especialidad de acuerdo a la siguiente tabla y nomenclatura, de menor a mayor nivel, retribución y permanencia, los siguientes niveles (7):

	Niveles salariales	Permanencia (años)
Primeros/as Pilotos	1	2
	2	1 (*)
	3	1
	4	1
	5	1
	6	1
	7	1
Segundos/as Pilotos	Entrada	1
	1	2
	2	1
	3	1
	4	1
	5	1
	6	1

(*) Aquellas personas segundos pilotos que promocionen a primer piloto pasarán directamente a nivel 2, permaneciendo en el referido nivel durante dos años.

Artículo 26. *Asignación de funciones y requisito de confianza.*

La Empresa, respecto a las funciones a desempeñar, y de acuerdo con sus facultades de organización y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar a la persona tripulante de vuelo funciones de instrucción, inspección, verificación, supervisión, asistencia técnica en línea, organización de operaciones, control operacional, y en general cualquier tipo de actividad técnica, de asesoramiento, u operacionales habituales de la categoría, pactándose expresamente dicha asignación de funciones sin perjuicio de lo establecido más adelante, en el presente convenio, respecto a cargos y aceptación voluntaria de estos.

A partir de la publicación del presente convenio y en atención al especial conocimiento que el piloto debe tener sobre el funcionamiento de la compañía, será condición necesaria para poder asignar al piloto funciones de instrucción, inspección, verificación, supervisión y/o asistencia técnica en línea, que la antigüedad en la empresa del mismo sea de 7 años (por tanto, esta limitación no se aplicará a personas que hayan

sido nombradas con anterioridad a la publicación del Convenio). Ello sin perjuicio de que determinadas funciones puntuales se puedan externalizar previa comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores.

La Empresa comunicará al colectivo de personas tripulantes de vuelo las necesidades de este tipo de funciones, con el fin de que se tenga en consideración a los posibles voluntarios para ejercerlas.

El principio fundamental que siempre prevalecerá en las asignaciones será el basado en la transparencia hacia todo el colectivo de pilotos.

– Requisito de confianza.

Todos los cargos tales como <<Postholder>> y jefaturas se definen como de extrema confianza de la Compañía y de libre designación y remoción por esta, dada la responsabilidad y autoridad que otorga el nombramiento, y como tal, la obtención y permanencia en el mismo queda supeditada al mantenimiento de dicha confianza.

Se podrán ostentar varios cargos simultáneamente por la misma persona tripulante de vuelo, sin más limitación que las que imponga la autoridad aeronáutica, y en este caso, a cada uno de estos cargos se le aplicará el presente artículo individualmente, tratando cada cargo de forma independiente de los demás.

Los cargos son de libre aceptación y renuncia por la persona tripulante de vuelo, sin más limitación que el tiempo prudencial necesario de preaviso que permita la sustitución ordenada del mismo.

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 24 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.

Artículo 28. *Remoción de Comandante.*

La pérdida de confianza de la empresa en un tripulante de vuelo con el cargo de comandante y la consiguiente remoción del mismo tendrá necesariamente que seguir el siguiente procedimiento como garantía del comandante remocionado.

Antes de retirar la confianza a un comandante, Aeronova 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 personas tripulantes de vuelo (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. Si una de las partes lo considera necesario, 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 60 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 Aeronova, 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 y revisar la posibilidad de reintegrar a la persona tripulante de vuelo remocionado en su puesto de comandante

En caso de que la empresa considere que no puede mantener la confianza de la persona tripulante de vuelo, podrá suspender cautelarmente la función de comandante percibiendo el salario de primer piloto, mientras que se sustancia el procedimiento descrito en el presente artículo. Si fruto de la reunión mantenida se considera que no se le debe retirar la confianza se le repondrá en la función.

Durante el periodo en que se desarrolle la comisión técnica o, de no convocarse esta, durante el plazo de 60 días desde que las causas objetivas tuvieron lugar, el comandante no podrá ser sancionado conforme al régimen disciplinario establecido en este convenio colectivo. Durante el periodo anteriormente referido se interrumpirá la prescripción de la posible sanción.

Durante el periodo de tiempo en que le sea retirada la confianza de la persona comandante, el tripulante de vuelo 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.

Artículo 29. *Progresión.*

El cambio de flota a avión de peso máximo al despegue superior, esto es, de mayor categoría, se efectuará cuando las necesidades operativas lo dicten dando prioridad al

orden de antigüedad administrativa. La progresión de una flota a otra se realizará siempre respetando el orden de antigüedad administrativa, siempre que se superen las pruebas establecidas dentro del curso de habilitación de tipo. Cuando se cambie de flota, se permanecerá en esta, mínimo, 2 años desde el inicio del curso o extinción de flota, lo que ocurra primero, antes de poder optar a otra progresión.

Si una vez ofertada la progresión a todas las personas tripulantes de vuelo no se obtuviese el número de candidatos necesarios para cubrir la flota, ésta se realizará con carácter forzoso aplicando el orden inverso a aquel en el que se realiza la oferta.

Artículo 30. *Renuncia a la promoción o progresión.*

Las personas trabajadoras que realicen funciones como tripulante de vuelo podrán renunciar voluntariamente y por escrito a promocionarse y/o a la progresión de flota.

Artículo 31. *Cambio de flota.*

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo puedan pasar a cualquier nueva flota implantada por Aeronova por incorporación, sustitución o extinción de aviones, asumiendo el coste de todos los cursos de Habilitación de Tipo (con dos años de permanencia) y todo ello respetando el escalafón de tripulantes de vuelo regulado en el Artículo 15 anterior del presente convenio. Quedará eximido de dicha obligación de permanencia el tripulante de vuelo que sea cambiado de flota con carácter forzoso.

CAPÍTULO V

Situaciones en plantilla

Artículo 32. *Situaciones de las personas tripulantes de vuelo.*

Los tripulantes de vuelo en plantilla podrán encontrarse, entre otras, en alguna de las situaciones siguientes:

- En activo.
- En periodo de prueba.
- En comisión de servicio.
- Con licencia, retribuida o no.
- Excedencia Voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia para atender al cuidado de hijos.
- Reducción de jornada por guarda legal, cuidado directo de un familiar, cuidado de un menor de 12 años, víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo y víctimas de violencia sexual
- Ausencia para cuidado del lactante y permiso por lactancia
- Riesgo por embarazo/lactancia.
- Baja por enfermedad o accidente.
- Maternidad.

Artículo 33. *En activo.*

Se considerarán en esta situación las personas tripulantes de vuelo que ejercen su función de vuelo, las que transitoria o simultáneamente con su actividad de vuelo, efectúan períodos de instrucción, tanto en tierra como en vuelo, y las que se encuentran en comisiones de servicio.

Artículo 34. *En periodo de prueba.*

Todas las personas en esta situación se regirán por lo establecido en el artículo 21.

Artículo 35. *En comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio el desempeño por las personas tripulantes de vuelo de tareas distintas a aquellas propias del vuelo durante la jornada de trabajo. A estos efectos se consideran como tales el desempeño de tareas de oficina, asesoramiento, la asistencia a reuniones o conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, la asistencia a cursos y cualquier otra actividad similar. También se encuentran en esta situación aquellas personas tripulantes de vuelo que, por razón de su cargo sindical, sean formalmente convocados por la empresa para cumplir obligaciones inherentes al mismo.

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.

Artículo 37. *Excedencia voluntaria.*

Las personas tripulantes de vuelo con un tiempo mínimo de un año de servicio cumplido en Aeronova podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin derecho

a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo, sin que tal situación compute antigüedad alguna.

Si la excedencia concedida fuese superior a un año, la persona tripulante podrá obtener la reincorporación a Aeronova antes de finalizar el período completo, si lo solicita con antelación mínima de tres meses, en la primera vacante que se produzca dentro de su especialidad.

Con el fin de evitar la inoperatividad en la actividad de la empresa, dadas las limitaciones que la normativa aeronáutica impone a los tripulantes de vuelo en cuanto a descansos, horas de vuelo, etc., no existirá para Aeronova obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada si existieran en tal situación un número de tripulantes de vuelo superior a uno por cada veinte o fracción, por cada especialidad dentro de cada flota.

La persona tripulante de vuelo deberá, en cualquier caso, realizar la solicitud con un plazo de preaviso de al menos 90 días previos a la fecha de inicio de la excedencia.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto. Tampoco se tendrá en cuenta el periodo de excedencia a efectos del escalafón.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona excedente voluntaria que no solicite el reingreso por escrito a la Empresa treinta días antes de la terminación del plazo de excedencia, causará baja definitiva en Aeronova.

Aeronova podrá conceder a su discreción excedencia voluntaria para prestar servicios de vuelo en una compañía de líneas aéreas a aquellas personas tripulantes de vuelo que cumplan con las condiciones de tener acreditados más de cinco años de servicios de vuelo en Aeronova, haber concluido su último curso de calificación de tipo, por cuenta de la misma, al menos veinticuatro meses antes de la fecha de inicio de la excedencia y solicitarlo por escrito tres meses antes de que se produzca dicha excedencia.

Copia de la solicitud de esta última excedencia, se entregará por Aeronova a la representación sindical en el plazo de quince días.

Artículo 38. *Excedencia forzosa.*

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando la baja definitiva. Las personas tripulantes de vuelo reincorporados deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección, al objeto de obtener la aptitud técnica habitual, corriendo a cargo de la compañía los costes oportunos.

Las personas tripulantes de vuelo que se reincorporen de una excedencia forzosa lo harán necesariamente en la especialidad y flota de procedencia y en caso de no existir ésta será la Dirección de Operaciones la que designe en cada caso la flota a la que se reincorporará el tripulante de vuelo. Durante el tiempo que la persona tripulante de vuelo permanezca en excedencia, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

Artículo 39. *Excedencia para atender al cuidado de hijos o familiar.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o

acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la empresa, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Transcurrido el plazo de reserva de puesto de trabajo legalmente establecido, la reincorporación se llevará a cabo en una actividad de su misma especialidad.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

A la vuelta de la excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el tripulante de vuelo tuviera en la Compañía. La persona tripulante de vuelo vendrá obligada a realizar dichos cursos y entrenamientos.

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 de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, 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 o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 concurran 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 41. *Ausencia para cuidado del lactante y permiso por lactancia.*

La especialidad del trabajo prestado por el colectivo de personas tripulantes de vuelo hace que no sea posible ausentarse una hora diaria del trabajo para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET y en los términos fijados por el artículo 37 apartado 4 del mismo texto legal.

En virtud de lo anterior, y para compatibilizar el referido derecho de conciliación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, ambas partes acuerdan que el personal del colectivo de personas tripulantes de vuelo, sin reducción de su salario, podrá solicitar el disfrute de dicho derecho mediante una de las siguientes fórmulas:

- A reducir su jornada laboral ordinaria en una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla 9 meses.
- A acumular dicho derecho de lactancia en jornadas completas.

En ambos supuestos, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

A continuación del disfrute de la lactancia en jornadas completas, podrán disfrutarse las vacaciones anuales, cuando así lo haya solicitado el trabajador con la antelación suficiente.

La reducción de jornada o permiso de lactancia regulada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Artículo 42. *Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo de una ordenación del tiempo.*

Para aquellas personas trabajadoras que quieran disfrutar de una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, de una ordenación del tiempo de trabajo o de su forma de prestación, y para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 34 apartado 8 del ET, la empresa será la encargada de fijar las franjas horarias acorde a las necesidades de programación de vuelos.

En concreto, la franja horaria definida para los supuestos de adaptación de jornada sería la siguiente:

Concreción mañana (volar por la tarde)

RJ	Porcentaje	Tiempo concreción	Inicio concreción	Fin concreción
**	**	3:00:00	6:00:00	9:00:00

Concreción tarde (volar por la mañana)

RJ	Porcentaje	Tiempo concreción	Inicio concreción	Fin concreción
**	**	3:00:00	19:00:00	22:00:00

Adicionalmente la empresa podrá establecer, en atención a sus necesidades organizativas de programación, cupos de franjas horarias, para evitar la existencia de muchas solicitudes en una única franja y que, en cambio, queden descubiertas otras. A tal efecto y para priorizar solicitudes en este supuesto, la asignación de las franjas horarias se establecería por escalafón, teniendo prioridad de elección la persona trabajadora con mayor antigüedad en la empresa.

En todo caso, el disfrute de las adaptaciones deberá ser razonable y proporcionado en relación con las necesidades de la persona tripulante de vuelo y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, con el fin de que su ejercicio no dificulte el correcto desarrollo de la actividad de la Compañía, conciliando así todos los intereses concurrentes y, teniendo en cuenta en este punto, la dificultad de poder sustituir a los tripulante de vuelos atendida la especificidad de sus cometidos, formación, etc.

Para el supuesto que la empresa deba denegar la petición de una persona trabajadora por razones organizativas, abrirá un proceso de negociación con la misma durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona tripulante de vuelo o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En relación con la finalización del periodo de disfrute de la medida adaptativa, ambas partes convienen que dicha medida finalizará previa solicitud de la persona trabajadora:

- Bien tras finalizar el plazo previsto de su duración
- Bien anticipadamente a la fecha de finalización, ante un cambio de las circunstancias que así lo justifiquen, y en este supuesto, la persona trabajadora deberá acreditar suficientemente el cambio sustancial de su circunstancia familiar.
- No obstante, la empresa podrá retrasar la reincorporación anticipada, porque concurran graves dificultades organizativas que provoquen grave distorsión de la productividad y/u organización del trabajo, que impidan responder a la persona trabajadora de forma tan inmediata.
- Por causa legal.

Artículo 43. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se considera en esta situación a la tripulante de vuelo que, transitoriamente, no pueda seguir en situación de activo por existir riesgo del embarazo o la lactancia, dadas las especiales características de su trabajo. Tanto la Compañía como las personas tripulantes de vuelo afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por aquellas de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por los riesgos descritos, reguladas en los artículos 134 y 135 de la ley General de la Seguridad Social.

Artículo 44. *Baja por enfermedad o accidente.*

Se considera en esta situación a la persona tripulante de vuelo que transitoriamente no pueda seguir en situación de actividad por haber sufrido un accidente o contraído enfermedad, siempre que se hayan cumplido los trámites que desde el punto de vista médico-administrativo estén señalados.

Artículo 45. *Nacimiento.*

En caso de nacimiento, adopción y guarda legal se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 46. *Preaviso por baja voluntaria.*

El preaviso para solicitar la baja voluntaria en la empresa deberá ser, como mínimo, de dos meses.

El incumplimiento por parte de la persona tripulante de vuelo de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a Aeronova a descontar de la liquidación de haberes del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso según se establece legalmente.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

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 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.

Artículo 48. *Imposición de sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidos en el presente artículo.

Previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria, en los casos de faltas graves o muy graves, se redactará escrito donde se exprese de manera clara y precisa los cargos que se imputan a la persona trabajadora expedientada que le será notificado, disponiendo de un plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convengan, las cuales se unirán al expediente. Para el supuesto que la persona trabajadora esté afiliada a un sindicato y a la empresa le constase tal circunstancia, se le dará traslado del escrito para que también pueda realizar alegaciones o proponer pruebas.

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona trabajadora, quién 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. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.
2. 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.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 49. *Base.*

Es aquella que figura en el contrato de trabajo de la persona tripulante de vuelo y que constituye su centro de trabajo.

Salvo casos excepcionales como despidos colectivos o cierres de base, solo se podrá cambiar de base con carácter voluntario previa publicación de las plazas por parte de Aeronova. Se concederá a las personas solicitantes de mayor antigüedad administrativa que cumplan los requisitos de especialidad y flota con independencia del cargo que ostente.

A la firma del presente Convenio existe dos bases (Palma de Mallorca y Madrid) y se reconocen las mismas a las personas trabajadoras pilotos adscritas a las mismas en el momento de suscripción del texto.

Artículo 50. *Compensación por cambio de base forzosa.*

En caso de cambio de base forzosa por la razón que fuese, se establecerá el siguiente procedimiento:

- Si la persona tripulante de vuelo desea trasladar su vehículo propio, se le compensará el kilometraje desde la ciudad de origen a la de destino a razón de la tarifa por kilómetro habitual establecida por la empresa.

En caso de transportar un vehículo hasta la Península Ibérica, la empresa se hará cargo de los gastos del transporte de dicho vehículo.

- Un billete aéreo gratuito, por una sola vez, desde la ciudad de origen a la de destino para la persona tripulante de vuelo y las personas que convivan con él.

- En concepto de indemnización por los gastos del traslado la persona tripulante de vuelo percibirá dos salarios base con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de Responsabilidad de comandante, en su caso, más 2.000 euros.

- Hotel incluido desayuno durante 15 días.

- Se programarán dos días libres adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base. Estos días absorben el permiso retribuido por traslado.

CAPÍTULO VIII**Transportes y alojamientos****Artículo 51. *Alojamiento.***

Serán por cuenta de Aeronova los cargos de los hoteles en los que se alojen los tripulantes de vuelo en sus desplazamientos por motivo de servicio, sólo por los conceptos de alojamiento y desayuno, con exclusión de cualquier otro gasto que irá por cuenta del tripulante de vuelo.

La contratación del alojamiento en los hoteles se hará directamente por Aeronova, siempre que ello sea posible. El hotel seleccionado ha de ser confortable, como mínimo de categoría 4 estrellas o equivalente en el extranjero. Con el fin de garantizar un buen descanso, las personas tripulantes de vuelo serán alojadas individualmente en habitaciones dobles con baño privado.

Artículo 52. *Transporte fuera de base.*

Será facilitado por Aeronova y a cargo de ella.

Artículo 53. *Prevención de riesgos laborales.*

Se estará en todo momento a lo que disponga la normativa de aplicación.

Artículo 54. *Régimen de comidas.*

En el caso que, por razones ajenas a las personas trabajadoras, se demorará la hora prevista de finalización de los servicios programados en más de 3 horas, la empresa proporcionará a las mismas alimento, bien a través de la venta a bordo, o en caso de no disponer de ella a través del catering (bocadillos).

CAPÍTULO IX**Uniformidad e imagen****Artículo 55. *Normas generales de uniformidad.***

Las personas trabajadoras, cuando estén de servicio de vuelo, vestirán el uniforme completo que será facilitado por la compañía. Asimismo, en atención a su condición de

imagen pública de la empresa, estarán obligados a mantener, en todo momento, un aspecto pulcro, adecuado y acorde a lo que se espera de una persona trabajadora miembro de este colectivo.

Artículo 56. Dotación estándar.

Además de las prendas que la empresa entrega, adicionalmente abonará un importe máximo de 75 euros/año para que la persona trabajadora pueda comprarse un par de zapatos, que se le entregaran previa presentación del ticket de compra correspondiente. Este abono será en un plazo máximo de 2 meses. En todo caso estas prendas cumplirán con todos los requerimientos legales que resulten de aplicación. Las referidas prendas serán las siguientes:

OVA - Pilotos			Personal fijo
Puesto	Prendas	Dotación	Duración mínima de la prenda (en años)
OVA - Pilotos	Americana piloto.	1	1
	Pantalón piloto.	2	1
	Camisa piloto.	4	1
	Abrigo piloto.	1	5
	Cinturón Cbo.	1	1
	Chaqueta piloto.	1	1
	Par galones.	2	1
	Corbata Ae Express Marino Piloto.	2	1
	Chaleco Seguridad Naranja Basic.	1	1
	Cinta Porta Tarjetas Ae Express.	1	2
	Maleta Grande.	1	5
	Maleta Trolley Cabina.	1	5

Artículo 57. Imagen personal.

Adicionalmente, las personas trabajadoras se comprometen a cuidar su imagen durante el desarrollo de su actividad profesional.

Artículo 58. Entrega de la uniformidad.

La empresa asume el coste de la uniformidad, y, por tanto, es la propietaria del mismo, por lo que la persona tripulante de vuelo tiene la obligación de cuidar y hacer siempre un uso adecuado y diligente de todas las prendas que conforman dicha uniformidad y que le serán facilitadas y entregadas por la empresa, en el momento de su incorporación a la compañía. Se entregará a la persona tripulante de vuelo en perfectas condiciones cualquier prenda que conforme la dotación de uniformidad, así como cualquier reposición de esta, debiendo cambiar aquellas prendas que resulten defectuosas.

La Empresa, para cubrir la uniformidad de las personas tripulantes de vuelo, asignará anualmente una dotación completa para la renovación de todas las prendas y complementos. La fecha de renovación coincidirá con la fecha de antigüedad administrativa del tripulante.

La empresa se reserva la facultad de introducir las modificaciones que estime más adecuadas respecto a las prendas que componen la uniformidad, así como la hechura de las mismas, color, las unidades de las prendas y demás características, cumpliendo con la legislación pertinente en cada momento informando a la representación legal de las personas trabajadoras, de dicho extremo.

Las normas de utilización de la uniformidad serán las establecidas por la compañía en cada momento en su normativa interna y cumpliendo con la legislación pertinente en cada momento, que será comunicada e informada a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de pérdida de maletas de las personas tripulantes de vuelo en comisión de servicio, se repondrá toda la uniformidad extraviada, y se indemnizará al tripulante con el importe estipulado en la legislación para la pérdida de maleta de un pasajero en un plazo máximo de 1 mes desde la notificación a la empresa.

CAPÍTULO X

Programación

Artículo 59. *Regulaciones.*

Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente convenio a efectos y definiciones laborales y económicas.

Se podrán pactar, entre Compañía y la representación sindical esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

Artículo 60. *Programación de días libres.*

Las personas trabajadoras de la empresa que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo dispondrán de ciento cinco días libres anuales físicos para el año 2023, ciento siete días libres anuales físicos para el año 2024 y ciento diez días libres anuales físicos para el año 2025, o su parte proporcional en caso de inicio o finalización de su relación laboral durante el año, que se distribuirán en la manera que sigue:

Cada periodo vacacional se prorrateará en función de la siguiente tabla a los meros efectos de programación y dar cumplimiento de las FTL:

Treinta días vacaciones: Ocho libres.

Quince días vacaciones: Cuatro libres.

Siete-ocho días vacaciones: Dos libres.

El prorrateo anteriormente indicado, no supondrá merma alguna en el número de días libres garantizados en este artículo, ni del número de días de vacaciones establecido en el artículo 67 del presente convenio colectivo.

– Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo podrán solicitar hasta un máximo de cinco días libres por mes.

– Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo podrán solicitar mensualmente hasta un máximo de cuatro días libres consecutivos en un mes.

– Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo podrán solicitar días libres aislados.

– Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo podrán solicitar un máximo de dos sábados y/o domingos al mes, garantizando al menos uno de ellos.

La compañía valorará las peticiones que reciba, pero no estará obligada a dar bloques de días libres consecutivos a todas las personas trabajadoras que ejercen su actividad como Tripulante de vuelo. Se dará prioridad para su concesión a aquellos tripulantes que lo hayan solicitado.

Cuando, por la circunstancia que fuese, la persona que ejerce su actividad como Tripulante de vuelo no disfrute de su día libre, podrá solicitar a programación la elección del mismo para fechas posteriores siempre y cuando no se haya publicado la programación, debiendo solicitarlo antes del día 10 de cada mes. En ese caso se intentarán atender todas las peticiones siempre que operativamente sea posible y no perjudique la programación de otra persona trabajadora.

Las solicitudes de días libres se admitirán hasta el día 24 del mes anterior al de la fecha de la publicación de la programación.

Artículo 61. *Procedimiento de días libres remunerados.*

– En 2023 se establece la posibilidad de prestar servicios en 5 días libres por parte de la persona tripulante de vuelo a cambio de percibir un importe de 330 euros brutos cada uno de ellos, en el caso de primeros pilotos y de 165 euros en el caso de segundos pilotos.

– En 2024 se establece la posibilidad de prestar servicios en 7 días libres por parte de la persona tripulante de vuelo a cambio de percibir un importe de 330 euros brutos cada uno de ellos, en el caso de primeros pilotos y de 165 euros en el caso de segundos pilotos.

– En 2025 se establece la posibilidad de prestar servicios en 10 días libres por parte de la persona tripulante de vuelo a cambio de percibir un importe de 330 euros brutos cada uno de ellos, en el caso de primeros pilotos y de 165 euros en el caso de segundos pilotos.

Antes del 30 de noviembre de cada año, la persona tripulante de vuelo deberá trasladar a la dirección de la compañía la decisión de prestar servicios en dichos días libres, bien sea por días sueltos o bien agrupados en único bloque.

– Días libres remunerados por bloque: En el caso de que el tripulante de vuelo traslade su decisión de ceder sus días libres agrupados en un único bloque, recibirá el importe correspondiente a los mismos en la nómina siguiente a la que se produzca la elección.

– Días libres remunerados sueltos: En el supuesto de que el tripulante piloto quiera ceder días libres sueltos, la empresa deberá contactar con el mismo, en el momento en que surja la necesidad de cubrir un servicio, pudiendo el tripulante de vuelo aceptarlo voluntariamente o rechazarlo. En caso de aceptación voluntaria, la empresa abonará el importe correspondiente al día libre suelto cedido en la nómina del siguiente.

Para la cesión de días libres correspondiente a 2023, el tripulante de vuelo deberá comunicar su intención por escrito dentro de mes siguiente a la fecha de ratificación de este convenio.

Los días libres que los tripulantes de vuelo pueden prestar a la compañía conforme a lo establecido en el presente artículo, no conculcarán en ningún caso el derecho al descanso mínimo legalmente establecido.

Artículo 62. *Principios de programación.*

La programación de la persona tripulante de vuelo se basará en los siguientes principios, por orden de importancia:

1. Legalidad: Respetando los límites establecidos por la autoridad aeronáutica a efectos de lograr un entorno de seguridad para Compañía y la persona tripulante de vuelo.

2. Economía: Fomentando la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos, y la salvaguarda de sus intereses comerciales.

3. Flexibilidad: Al objeto de responder con efectividad a potenciales imprevistos como averías, etc., para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a los clientes.

4. Equilibrio: Fomentando la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada flota, especialidad y base.

5. Calidad de vida: Fomentando la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los tripulantes de vuelo, siempre compatibles con los puntos anteriores. A tal fin, el departamento de programación atenderá, siempre que sea posible y no afecte al cumplimiento de los principios anteriores, las solicitudes que pudiera hacer un tripulante.

6. Transparencia: Siendo la programación, dentro del ámbito de la empresa, pública y de general conocimiento. Las personas tripulantes de vuelo que lo deseen podrán compartir sus programaciones con el resto de tripulantes.

Se programarán un máximo de seis días continuados de actividad aérea.

No se podrá programar simuladores unidos a un bloque de seis días continuados de actividad aérea, aunque sí podrán programarse actividades de tierra y posicionales, que sólo a estos efectos no se considerarán actividad aérea.

Artículo 63. *Emisión y seguimiento de la programación.*

Aeronova preparará sus programaciones de tal manera que estén en poder de las personas tripulantes de vuelo al menos 14 días antes según estipula la normativa aeronáutica, excepto en caso de acuerdo puntual, en contra, pactado con los representantes sindicales o con autorización expresa de la autoridad aeronáutica.

La programación se publicará por meses naturales completos. Si por alguna circunstancia excepcional se hubiera de publicar quincenal, se informará previamente a la representación sindical. Si esto ocurriera más de dos meses en un año natural, será necesario acuerdo con la representación sindical.

Cuando una persona tripulante de vuelo pernocte fuera de la base el último día de la programación, se le informará sobre la fecha y forma de regreso a su base antes de iniciar la serie de servicios.

Las programaciones del mes repartirán equitativamente entre las personas tripulantes de vuelo de una misma especialidad y flota el número de horas y tipos de vuelos, de manera que trimestralmente se compensen las diferencias que puedan surgir en dichos conceptos. Se tendrán en cuenta excepciones como cargos, instrucción, representantes sindicales, reducciones de jornada, excedencias, licencias, cambios entre personas trabajadoras y todas aquellas otras situaciones que modifiquen o reduzcan a los tripulantes de vuelo sus posibilidades de desarrollar su actividad profesional, y también que dichas situaciones puedan condicionar las programaciones del resto de personas trabajadoras.

La Compañía publicará con carácter semestral las horas voladas por el colectivo.

Las personas tripulantes de vuelo estarán obligados a facilitar un teléfono de contacto a la empresa para las notificaciones a que haya lugar. Así mismo manifiestan su voluntad de colaborar en la resolución de las incidencias que se plantean en la operativa diaria.

Artículo 64. *Cambios de servicios.*

Los cambios de servicio que no sean en ejecución se notificarán con una antelación mínima de veinticuatro horas. En el caso que no fuese posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá serle notificado al tripulante de vuelo antes de las 22 hora local del día anterior o hasta quince minutos después de la hora de calzos si fuese posterior, y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal.

En el caso de cambio con menos de 24 horas, el cambio no supondrá un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte minutos o, en su defecto, un adelanto superior en la hora programa de salida superior a ciento veinte minutos.

Cuando se cambie un servicio por una imaginaria, notificándose con una antelación inferior a veinticuatro horas, si se asignara vuelo en dicha imaginaria, la hora programada de llegada de dicho vuelo nunca podrá ser superior a la del servicio inicialmente programado más ciento ochenta minutos, sin posibilidad de hacer un cambio en ejecución en el nuevo servicio.

El tripulante en sus periodos de vacaciones o día libres, no estará obligado a leer o aceptar los cambios de servicio que le fuesen notificados.

Artículo 65. *Cambios de servicio en ejecución.*

Se define como cambio en ejecución al que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo.

La compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de 120 minutos sobre la hora de llegada inicialmente prevista.

Se entenderá también como cambio de servicio en ejecución, no sólo la modificación de los vuelos a realizar sino también aquella variación horaria, sin modificación de vuelos, que se realiza por necesidades operativas, es decir, aquellas que no obedezcan a motivos ajenos a la operativa de la Compañía, como por ejemplo, cierres de espacios aéreos, huelgas, etc.

Los cambios forzosos que supongan un retraso en la hora de llegada, programada inicialmente o prevista, superior a ciento veinte minutos estarán limitados a uno al mes por tripulante de vuelo y generarán una compensación igual al valor de una imaginaria. Después de la hora de calzos del último vuelo no se podrá incrementar la actividad aérea si no ha sido notificado previamente.

Para determinar si el cambio en ejecución es de los limitados a uno mensual, por superar en más de ciento veinte minutos la hora de llegada programada inicialmente o la prevista, se comparará el horario de llegada asignado inicialmente, el programado o el previsto que conste a la Compañía en el momento de la notificación del dicho cambio, con el horario de llegada que se asigna con el cambio, el programado o el previsto que conste a la Compañía en el momento de la notificación del dicho cambio.

Aun cuando la hora programada (comercial) o prevista (en el momento de tomar la decisión) de la llegada del vuelo asignado por el cambio no superara en más de ciento veinte minutos la hora de llegada inicialmente programada al tripulante de vuelo, si en ejecución sí supera dicho límite se abonará la compensación establecida en el presente artículo, pero el cambio no computará para el límite de uno mensual.

Los cambios forzosos en ejecución nunca implicarán situaciones en las que la persona tripulante de vuelo tenga que pernoctar fuera del lugar que tenía programado hacerlo antes de haberle efectuado el mencionado cambio.

Artículo 66. *Retraso de la hora de firma.*

La notificación de retraso de la hora de firma sin cambio de servicio se dará con una antelación mínima de sesenta minutos sobre la hora inicialmente programada de firma.

En caso contrario la actividad aérea computará a partir de la hora de firma inicialmente programada.

Si se cancelara la actividad programada sin haber sido notificada dicha cancelación al tripulante de vuelo con la antelación mínima prevista sobre la hora programada de firma, la persona tripulante de vuelo devengará la dieta que le hubiera correspondido, siempre y cuando se presente en firmas.

Artículo 67. Equidistribución de la programación.

Se priorizará la equidistribución de las horas de vuelo en la programación siempre que ello sea posible atendidas las diversas situaciones que pueden condicionar dicha distribución (reducciones de jornada, concreciones de jornada, garantías sindicales, cambios, periodos vacacionales, disfrute de licencias y permisos, etc.).

En caso de existir diferencias de horas entre situaciones objetivamente comparables, la compensación por dicha diferencia se realizará semestralmente, previa información y tratamiento con la representación sindical.

Artículo 68. Vacaciones.

Se disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales, fraccionados en dos turnos de quince días, o hasta cuatro turnos de al menos siete días o una combinación de ambos, que disfrutarán anualmente todas las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulantes de vuelo con carácter retribuido. Las personas trabajadoras que no lleven un año al servicio de Aeronova o finalicen su relación laboral antes de dicho periodo, tendrán derecho a la parte proporcional.

En los casos de disfrute de vacaciones durante un periodo continuado coincidente con un mes natural, la Compañía retribuirá de acuerdo al criterio establecido en el artículo 26.

En caso de liquidación de haberes por terminación de la relación laboral, si las personas trabajadoras hubieren disfrutado más días de vacaciones que los que le correspondieran por el tiempo trabajado, Aeronova procederá a descontar el exceso.

Se entiende que el prorrateo es aplicable en caso de baja médica, es decir, siempre y cuando conste el correspondiente parte médico de baja.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 69. Procedimiento de disfrute de vacaciones.

Con el fin de que el reparto de vacaciones y distribución de fechas pueda ser realizado de acuerdo a un criterio equitativo, se establece un sistema de puntuaciones que permita en los años sucesivos un orden de prioridad para elegir la fecha en que se desea disfrutar del período de vacaciones. Lista de puntuación:

Mes	1.ª semana	2.ª semana	3.ª semana	4.ª semana	1.ª quincena	2.ª quincena
Enero.	6 (*)	3	3	3	9(*)	6
Febrero.	3	3	3	3	6	6
Marzo.	3/5	3/5	3/5	3/5	6/10	6/10
Abril.	4/5	4/5	4/5	4/5	8/10	8/10
Mayo.	4	4	5	5	8	10

(*) Para años futuros, la puntuación es la recogida en la tabla de lista de puntos.

Mes	1.ª semana	2.ª semana	3.ª semana	4.ª semana	1.ª quincena	2.ª quincena
Junio.	5	5	6	6	10	12
Julio.	6	6	6	6	12	12
Agosto.	6	6	6	6	12	12
Septiembre.	5	5	4	4	10	8
Octubre.	3	3	3	3	6	6
Noviembre.	3	3	3	3	6	6
Diciembre.	3	3	4	8	6	12

(*) Para años futuros, la puntuación es la recogida en la tabla de lista de puntos.

En los meses de marzo y abril la puntuación será la mayor en caso de contener la semana o quincena alguno de los siguientes días: Jueves Santo, Viernes Santo, sábado de Gloria y/o Domingo de Resurrección.

En caso de que sea por disfrutar del mes natural que contenga la Semana Santa se descontarán 2 puntos.

A la persona tripulante de vuelo que disfrute un período quincenal de vacaciones con carácter forzoso, solamente se le sumarán la mitad de los puntos que correspondan a dicho período, excepto en los meses de julio, agosto, primera quincena de septiembre, primera quincena de enero y segunda quincena de diciembre. En caso de asignación de vacaciones forzosas por semanas se sumarán la mitad de los puntos, excepto en los meses de julio, agosto, primera semana de septiembre, primera semana de enero y cuarta semana de diciembre, en los que se sumarán la totalidad de los puntos correspondientes.

CAPÍTULO XI

Régimen de trabajo y descanso

Artículo 70. *Regulaciones.*

Los límites de tiempo de vuelo, actividad y mínimos de descanso serán establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones.

Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente Convenio a efectos y definiciones laborales y económicas.

Se podrán pactar, entre Compañía y representación de las personas tripulantes de vuelo esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

Artículo 71. *Actividad laboral.*

Cualquier función que deba realizar un miembro de la tripulación en relación con la actividad económica de un titular de un AOC. Comprende los tiempos de actividad, tanto aérea como en tierra.

Artículo 72. *Periodo de actividad laboral.*

Tiempo que comienza cuando la persona tripulante se presenta siguiendo las instrucciones de la empresa para desempeñar sus funciones y concluye cuando la persona trabajadora queda relevada de ellas.

Artículo 73. *Actividad de vuelo.*

Es el tiempo computado desde la presentación y firma de la persona tripulante de vuelo en el aeropuerto, dichos tiempos serán siempre los establecidos en el manual de

operaciones para realizar el servicio hasta el momento de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento una vez completada la última etapa.

Los treinta minutos siguientes a la inmovilización en el aparcamiento una vez completada la última etapa, son de actividad ordinaria a todos los efectos económicos.

Si el servicio es cancelado, la actividad aérea se considera terminada treinta minutos después de haber sido notificada dicha cancelación a la persona tripulante de vuelo.

Entre dos períodos de actividad aérea habrá, como mínimo, un periodo mínimo de descanso que no será nunca inferior al que en cada momento legalmente se establezca.

En aquellos casos en los que el traslado fuera de base desde el lugar de descanso al aeropuerto y viceversa exceda de treinta minutos, dicho tiempo en exceso se computará como actividad, salvo que vaya seguido de un día de reserva.

Cuando la Dirección de Operaciones considere que es necesaria, dadas las especiales características del vuelo a realizar, una mayor anticipación en la presentación en las oficinas para la firma, la actividad aérea comenzará a contabilizarse desde dicho momento.

Artículo 74. *Periodo de actividad aérea.*

Tiempo durante el cual una persona tripulante de vuelo desempeña sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación; este período se inicia cuando el miembro de la tripulación se presenta para un vuelo o una serie de ellos, siguiendo instrucciones de la Compañía, y finaliza una vez concluido el último de los vuelos en el que la persona tripulante de vuelo ha trabajado.

Todo periodo de actividad aérea irá precedido de un periodo de descanso.

Artículo 75. *Actividad aérea diurna.*

La comprendida entre las 06:01 horas y las 21:59 horas locales del lugar donde se inicia la actividad.

Artículo 76. *Actividad aérea nocturna.*

Se considerará nocturna la que se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 horas locales del lugar donde se inicia la actividad.

Artículo 77. *Sector.*

Trayecto comprendido entre un despegue y el aterrizaje subsiguiente, siempre que éste no se realice en el aeropuerto de partida.

En caso de que el tiempo transcurrido entre el despegue y el aterrizaje en el mismo aeropuerto fuese superior a treinta minutos, tendrá consideración de sector a todos los efectos.

Artículo 78. *Límite de sectores.*

El máximo de sectores programables en un período continuado de actividad será el autorizado en cada momento por la autoridad aeronáutica competente.

La representación sindical juntamente con la Empresa, estudiarán los problemas derivados de la actividad aérea nocturna y máximo de sectores en veinticuatro horas, para proponer soluciones concretas a los casos que se presenten.

Artículo 79. *Tiempo de vuelo.*

Es el tiempo transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por cualquier medio con objeto de despegar, hasta que queda inmovilizada y se paran sus motores (tiempo entre «calzos»).

Artículo 80. *Lugar de descanso.*

Lugar en el que, disponiendo de servicios propios y reuniendo condiciones adecuadas para el descanso en función del lugar en cuanto a temperatura, luz, ruido, ventilación sirve para que las personas tripulantes de vuelo puedan disfrutar de un periodo de descanso (alojamiento individual o el domicilio de la persona tripulante de vuelo).

Artículo 81. *Periodo de descanso.*

Período ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual una persona tripulante de vuelo queda relevada de toda actividad y de la prestación de imaginaria en el aeropuerto con el fin específico de que pueda descansar.

El periodo de descanso comenzará treinta minutos después de la hora de calzos, entendiéndose que con este tiempo se cubren las eventualidades post vuelo.

La Empresa no dará avisos durante los periodos de descansos legales, y en caso de contacto con el tripulante se iniciará un nuevo periodo de descanso en el momento del aviso.

Artículo 82. *Descanso parcial en tierra.*

Tiempo durante el cual un miembro de la tripulación puede descansar, siempre que el descanso efectivo sea de 4 horas como mínimo. Se dispondrá de un lugar de descanso con instalaciones adecuadas para ello según el periodo en tierra. En función del tiempo el descanso parcial se ejecutará en instalaciones tales como las salas VIP de los aeropuertos,

Artículo 83. *Límite de actividad de vuelo.*

Se considera límite de actividad aérea el máximo de tiempo dentro del cual deben quedar programados los servicios.

Artículo 84. *Escala.*

Lugar donde permanece temporalmente la persona tripulante de vuelo en situación de actividad de vuelo entre sectores (tiempo transcurrido entre su último aterrizaje y su próximo despegue).

En programación, la duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala no será superior a 4 horas. Si el tiempo de escala fuese superior y en función del mismo, se trasladará al tripulante de vuelo un lugar de descanso acorde al tiempo previsto.

En ejecución, el traslado al hotel o la permanencia en el aeropuerto se decidirá por parte de la persona comandante, cuando la información suministrada por el OCC prevea que el tiempo de retraso será superior a 4 horas.

En las sesiones de simulador, cuando se realicen fuera de la base de la persona tripulante, si el tiempo de espera entre la llegada del último vuelo de la persona tripulante y el comienzo del «briefing» de la sesión fuese superior a las tres horas, se proporcionará un lugar de descanso acorde al tiempo previsto.

Cuando el posicional para la realización de un simulador comprenda un vuelo de duración superior a tres horas, dicho posicional se realizará el día anterior al de la sesión de simulador.

Artículo 85. *Vuelos ferry/prueba.*

Se consideran vuelos ferry aquellos que sin pasaje o carga de pago realizan los aviones comerciales.

Los vuelos de prueba, siempre que su operación esté debidamente autorizada, serán realizados solo por las personas tripulantes de vuelo instructores de la plantilla de Aeronova designadas por la Compañía.

Artículo 86. *Vuelos en posición.*

Desplazamiento de una persona tripulante que esté fuera de servicio de un lugar a otro, para iniciar, proseguir o terminar una tarea asignada por la empresa, y por cuenta de ésta.

No incluye el tiempo de traslado. Se entiende por tiempo de traslado:

El tiempo empleado por la persona tripulante para desplazarse desde su domicilio hasta el lugar designado de presentación y viceversa.

El tiempo para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo de la actividad y viceversa.

Cuando preceda a una actividad de vuelo (actividad aérea) se computará como parte de la misma, excepto los tiempos de traslado.

El tiempo de posicionamiento posterior a la presentación pero anterior al comienzo de una actividad como persona tripulante de vuelo de un servicio se incluirá dentro del período de actividad de vuelo (actividad aérea) pero no contará como sector.

Todo sector de posicionamiento inmediatamente posterior a un sector de trabajo se tendrá en cuenta para el cómputo del tiempo de descanso mínimo.

En el caso de que a un período de actividad aérea siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicho período de actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento, supera las 18 horas, la persona tripulante podrá optar por el período mínimo de descanso antes de efectuar dicho desplazamiento.

Las horas de vuelo invertidas en los vuelos posicionales que excedan del segundo mensual, es decir, a partir del tercero, se factorizarán por el coeficiente 0,5 a efectos del cómputo total de horas block, añadiéndose al total mensual para su retribución.

En el supuesto de que en un día determinado, por cancelación de la actividad asignada, la persona tripulante de vuelo sólo realice vuelos de posición, las horas de vuelo invertidas en los vuelos posicionales se factorizarán por el coeficiente 1 a efectos del cómputo total de horas block, añadiéndose al total mensual para su retribución.

Para los vuelos en situación en comisión de servicio se utilizarán billetes con plaza reservada, que serán en clase preferente siempre sujetos a espacio cuando se trate de vuelos operados bajo el indicativo AEA.

Artículo 87. *Imaginaria.*

Período definido de tiempo durante el cual la persona tripulante de vuelo debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad propia de su categoría, salvo la realización de simuladores, sin que medie un período de descanso. Cuando se lleva a cabo fuera del domicilio deberá disponerse de instalaciones adecuadas.

La imaginaria finaliza cuando empieza la actividad asignada.

Siempre se garantizará que haya 24 horas (durante las cuales puede haber otra actividad asignada si lo permite el descanso) desde la finalización de una imaginaria y la asignación de la siguiente.

La duración máxima de la imaginaria será de 16 horas. En aquellas bases que sea necesario se establecerá la imaginaria de aeropuerto con una duración máxima de 6 horas. Dicha imaginaria se llevará a cabo en una sala de espera exclusiva para imaginaria de aeropuerto, que contará con sillones, wifi, tv, vending y servicio de limpieza.

No se podrá asignar ninguna actividad cuya hora de firma esté programada en los cinco últimos minutos de la imaginaria. La hora de firma vendrá determinada por la hora programada de despegue comercial, no pudiendo adelantarse en ningún caso.

Cuando a una persona tripulante de vuelo que está de imaginaria se le programe un servicio que implique pernoctar fuera de su base, se le devolverá a la misma a la mayor brevedad posible y como máximo dentro del día natural siguiente al que tenía la imaginaria. Si dicho día de vuelta a base estuviera inicialmente programado como libre, no se podrán hacer cambios en ejecución forzosos, y la empresa deberá programar el día libre perdido a la mayor brevedad posible.

Desde la notificación a la persona tripulante de vuelo en imaginaria que se le va a asignar actividad de vuelo, la Compañía tendrá un periodo máximo de 15 minutos para la asignación y notificación a la persona tripulante de vuelo de la rotación correspondiente. Una vez asignada la rotación, se podrán asignar cambios en ejecución conforme a lo establecido en el artículo 66.

Si el día anterior a la imaginaria es un día libre, no se podrá asignar a la persona tripulante de vuelo un servicio de vuelo con firma anterior a las 03:00 horas locales.

Cuando la Compañía requiera de los servicios de una persona tripulante de vuelo en situación de Imaginaria, no de aeropuerto, para cubrir la posibilidad de reforzar un vuelo nocturno, en el momento de la llamada, deberá comunicarle a la persona tripulante de vuelo la rotación a cubrir. Si por cualquier razón finalmente no se requiere del servicio, o el avión del vuelo asignado ha despegado, la imaginaria se entenderá finalizada y la persona tripulante de vuelo quedará totalmente desvinculada de cualquier otra actividad durante el resto del día.

Artículo 88. *Reserva.*

Es aquel en que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, una persona tripulante de vuelo puede ser requerida para realizar un servicio. Este deberá serle asignado entre las 22:00 y las 22:30 horas locales del día anterior y para la iniciación de la actividad asignada debe mediar el tiempo de descanso establecido.

Si no le ha sido nombrado servicio dentro del plazo marcado, la persona tripulante de vuelo quedará relevada de cualquier otra obligación.

Excepto los días libres, el resto de conceptos (servicios, dietas, reservas, etc.) se computan según horas U.T.C., por lo tanto si un día tiene una firma programada antes de las 24:00 U.T.C., no puede ser reserva.

Artículo 89. *Día libre.*

Día natural del que dispone libremente la persona tripulante de vuelo sin que pueda ser requerido para que efectúe cualquier tipo de actividad o servicio alguno y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricción. El día libre absorbe el descanso generado por la actividad precedente al día libre, siempre que la normativa aeronáutica lo permita.

Artículo 90. *Día de reconocimiento médico y competencia lingüística.*

El día adicional a programar para el reconocimiento médico o competencia lingüística, conforme a lo establecido en el artículo 13 (dedicación y títulos) se programará agrupado a otros libres del mes.

Artículo 91. *Funciones de apoyo en simulador («sparring»).*

Solo podrá asignarse funciones de «sparring» en simulador a una persona tripulante de vuelo que tenga programado para dicho día reserva. Nunca se cancelará un vuelo a una persona tripulante con la finalidad de asignarle un «sparring».

Una persona tripulante de vuelo nunca podrá ser objeto de evaluación de sus funciones de «sparring».

Artículo 92. Facultades y responsabilidades de la persona comandante.

No obstante todas las normas anteriores, la persona comandante, de acuerdo con las facultades que le están conferidas por la ley, puede alterar las normas prescritas, aumentando los tiempos de actividad aérea permitida cuando causas de fuerza mayor así lo exijan, y siempre que a su juicio la seguridad del vuelo no se vea afectada porque alguno o algunos de los tripulantes sobrepasen las limitaciones establecidas. A estos efectos, se consideran causas de fuerza mayor operaciones de salvamento para las que puedan ser requeridos, necesidad de traslado de enfermo grave, seguridad de la propia aeronave y supuestos de parecida naturaleza.

Por el contrario, en uso de las mismas facultades, la persona comandante deberá, si a su juicio el estado de fatiga de sí mismo o de algún miembro de la tripulación esencial para la operación de la aeronave así lo exige, suspender o aplazar la continuación de un vuelo antes de llegar a los límites establecidos, hasta que, mediante un período de descanso adecuado, el tripulante o tripulantes se recuperen de su estado de fatiga y la seguridad deje de estar afectada.

CAPÍTULO XII**Retribuciones****Artículo 93. Abono del salario.**

Las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulante de vuelo, percibirán sus haberes con periodicidad mensual, como máximo, el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo.

Todas las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulante de vuelo tendrán a su disposición en la intranet, durante los 5 primeros días de cada mes, el correspondiente recibo de salario en el que constan con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas, así como el desglose del cálculo de variables. Cualquier error detectado en la nómina, será compensado en un segundo pago dentro del mes en curso, siempre que se avise con la antelación suficiente, en caso contrario se abonará en la nómina siguiente.

La retribución bruta anual se percibirá distribuida en 12 mensualidades.

Los conceptos retributivos fijos se devengan en el mes correspondiente, y son abonados por la empresa en la nómina de dicho mes. Todos los conceptos retributivos de cálculo variable se devengan en el mes correspondiente, y se satisfacen por la empresa en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

Todos los conceptos retributivos tanto fijos como variables vienen detallados en el Anexo 1 tabla salarial.

Artículo 94. Salario base y niveles.

El salario base es la cantidad fija percibida por las personas trabajadoras que ejercen su actividad como tripulante de vuelo.

La persona tripulante de vuelo accederá al nivel económico correspondiente computándose exactamente su antigüedad técnica en la especialidad, y en atención a dicha antigüedad continuará evolucionando de nivel por el transcurso del tiempo.

Artículo 95. Prima de responsabilidad de comandante.

La prima de responsabilidad es la cuantía que se abona por desarrollar dicho cargo, percibiéndose la misma mientras las personas trabajadoras que ejercen su actividad como comandantes, desempeñen las funciones y cometidos propios de ese puesto de confianza. Dicha prima se percibirá mientras el Tripulante de vuelo mantenga la especialidad de comandante.

Artículo 96. *Prima de disponibilidad.*

Se establece una prima de disponibilidad en la que la empresa dispondrá de los días libres en función de la producción, respetando el mínimo legal de las FTL y respetando también la elección de los 5 días de la persona tripulante de vuelo para ese mes en particular. Los días libres de los que disponga la compañía como consecuencia de esta prima, no podrán ser modificados ni movidos, una vez se haya publicado la programación. Esta medida se aplicará a todos los tripulantes de vuelo el año 2023. A partir del año 2024 y siguientes, se aplicará por defecto a no ser que antes del 30 de noviembre de cada año anterior, la persona tripulante de vuelo comunique su renuncia por escrito a la aplicación de la misma.

En caso de que el tripulante piloto renuncie a la prima de disponibilidad, disfrutará un mínimo de nueve días libres mensuales en 2024, y diez días libres mensuales en 2025 (sin contemplar el mes de vacaciones)

Artículo 97. *Competencia lingüística.*

De acuerdo con el artículo 11 del presente Convenio Colectivo la empresa se hará cargo del coste asociado a la prueba de competencia lingüística, siempre y cuando sea la empresa la que decida donde se lleva a cabo dicha prueba.

Artículo 98. *Prima hora de vuelo.*

– Prima Hora de vuelo: se establecen dos tipos de Prima:

- Primeras personas pilotos: Cuantías recogidas en el Anexo I del C.C.
- Segundas personas pilotos: Cuantías recogidas en el Anexo I del C.C.

En ambos casos, esta prima se abona desde la primera hora de vuelo.

– Prima Hora Lifus: Prima por hora de instrucción para todas aquellas personas comandantes que realicen el Lifus a los nuevos tripulantes de vuelo. Cuantías recogidas en el Anexo I del C.C.

Artículo 99. *Nocturnidad.*

En relación con el artículo 75, a efectos de retribución, la aplicación de esta actividad se hará fijando el número de horas de vuelo que correspondan a cada línea y las horas de vuelo que se realicen en periodo nocturno se factorizarán por un coeficiente de 1,5 a efectos del cómputo total de horas block. Si el número total de horas de vuelo dentro de dicho periodo nocturno excede de 3 horas en un mismo servicio, todas las horas de vuelo posteriores hasta la finalización de aquel se considerarán horas nocturnas y factorizadas, por tanto, por el coeficiente 1,5.

Artículo 100. *Imaginarias.*

Se abonará la cuantía establecida en el Anexo I del C.C. por cada día de imaginaria.

Artículo 101. *Compensación de variables durante el periodo vacacional.*

Durante el período vacacional, y para compensar la disminución de haberes que se produce durante su disfrute como consecuencia de no generar variables, las partes acuerdan abonar el importe establecido en el Anexo I del convenio colectivo por cada día de vacaciones.

Artículo 102. *Retribuciones de cantidad variable dependientes de cargos.* .

Aquellas personas tripulantes de vuelo a los que la Compañía, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar funciones de Instrucción, percibirán las retribuciones específicas, en las cantidades establecidas en el anexo 1 (TRI-TRE).

Artículo 103. *Funciones de «sparring».*

Se abonará por cada hora de simulador que el tripulante de vuelo realice en funciones de «sparring». El valor de la hora de «sparring» es la misma que la prima hora de vuelo.

Artículo 104. *Dietas.*

Las dietas se calculan por día de servicio.

La dieta con pernocta se genera cuando se pase la noche, como período de descanso, fuera de la base operativa de las personas trabajadoras.

En ningún caso, un vuelo que comienza y acaba en base, y no comprende pernoctas fuera de base dará derecho al devengo de una dieta de pernocta.

Las dietas, cuyo importe se encuentra contenido en el anexo I de este convenio, se clasifican en:

– Dieta Diaria: Dieta diaria única computable desde el momento en que las personas trabajadoras que ejercen su actividad como personas tripulantes de vuelo firmen, aunque por circunstancias ajenas a la misma no se realice el vuelo, o si no se notificara la cancelación del vuelo con la con la antelación mínima prevista siempre y cuando se produzca la firma. En el caso de que la actividad de vuelo asignada finalice en el día natural siguiente, se devengará dieta por ambos días a partir de las 00:00, hora local.

De la misma forma, se recibirá una dieta para todas las personas tripulantes de vuelo que realicen servicios de instrucción, o para cualquier otro departamento de la compañía, siempre que dicho servicio sea requerido previamente por la empresa.

– Dieta de pernocta: Se establece una dieta de pernocta para cuando se duerma fuera del domicilio.

– Dieta de curso: Se establece para todos los cursos que se realicen para la Compañía.

Artículo 105. *Retribución flexible.*

La Compañía tratará de establecer y mantener un sistema de retribución flexible hasta un porcentaje o cuantía máxima sobre el salario bruto anual, a efectos de que el colectivo de personas tripulantes de vuelo pueda optimizar la fiscalidad de su salario, permitiendo un mayor nivel adquisitivo del colectivo. El porcentaje de cuantía anual del salario asignable a dicha retribución flexible será propuesto por la Compañía a las personas trabajadoras con carácter anual, con conocimiento previo de la representación de las personas tripulantes de vuelo firmantes antes de su comunicación al colectivo.

CAPÍTULO XIII

Política de billetes gratuitos y con descuento

La empresa proporcionará un número determinado de Billetes frees al año, con un mínimo de 16 billetes por año/persona beneficiaria.

Las personas tripulantes de vuelo podrán designar cada año un máximo de 8 beneficiarios.

El mes establecido para el cambio de personas beneficiarias será el de Noviembre.

Las personas tripulantes de vuelo que se jubilen y que acrediten el paso a dicha situación tras la extinción de su contrato, podrán continuar disfrutando de billetes frees exclusivamente para ellas y su cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada.

La persona trabajadora que haya designado a los beneficiarios será responsable de cualquier irregularidad que cometan los mismos.

Si una persona tripulante de vuelo o una persona beneficiaria hace un uso indebido de los billetes frees, por ejemplo, por venta, entrega de los mismos a cambio de cualquier tipo de contraprestación o utilización de los mismos para facilitar cualquier tipo de actividad ilícita, perderá el derecho a disfrutar de dicho beneficio junto con todas sus personas beneficiarias. 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 por la comisión de un incumplimiento laboral.

Disposición transitoria.

Las personas trabajadoras accederán directamente y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2023, al nivel salarial siguiente a aquel en el que se encontrasen ubicados y a los conceptos retributivos asociados al mismo, en concreto los siguientes: Bruto anual + Prima de responsabilidad + Prima de disponibilidad. Los conceptos acordados cuyo pago se retrotrae a 1 de enero de 2023, serán abonados un único pago en la nómina correspondiente al mes en que se ratifique el presente convenio colectivo, o en caso de imposibilidad, en el mes inmediatamente posterior. Las variables se abonarán al precio fijado en este convenio a partir de la fecha de ratificación del convenio colectivo alcanzado.

ANEXO I

Tablas salariales Air Europa Express

Tabla salarial Aeronova-Comandantes

Pilotos 1	Bruto anual fijo	Prima responsabilidad	Bruto anual + prima R	Prima disponibilidad	Bruto anual + PR + PD	Permanencia
Nivel 1.	35.000,00	2.000,00	37.000,00	6.000,00	43.000,00	Dos años.
Nivel 2.	40.000,00	2.500,00	42.500,00	6.600,00	49.100,00	Un año.
Nivel 3.	45.000,00	3.500,00	48.500,00	7.200,00	55.700,00	Un año.
Nivel 4.	50.000,00	4.500,00	54.500,00	7.800,00	62.300,00	Un año.
Nivel 5.	52.500,00	5.500,00	58.000,00	8.400,00	66.400,00	Un año.
Nivel 6.	54.600,00	6.500,00	61.100,00	9.000,00	70.100,00	Un año.
Nivel 7.	55.965,00	7.500,00	63.465,00	9.600,00	73.065,00	Un año.

	2023	2024	2025
P. Comandante TRI/TRE.	500,00	550,00	600,00
Prima hora vuelo.	43,00	48,00	52,00
Prima hora Lifus.	15,00	20,00	25,00
Compensación vacaciones.	85,00	90,00	95,00
Dieta vuelo.	55,00	60,00	65,00
Dieta pernocta.	85,00	90,00	95,00
Dieta curso.	60,00	65,00	70,00
Imaginaria.	35,00	40,00	45,00

Tabla salarial Aeronova-Copilotos

Pilotos 1	Bruto anual fijo	Prima responsabilidad	Bruto anual + Prima R	Prima disponibilidad	Bruto anual + PR + PD	Permanencia
Nivel Entrada.	15.300,00	0,00	15.300,00	600,00	15.900,00	Un año.
Nivel 1.	21.700,00	0,00	21.700,00	1.200,00	22.900,00	Dos años.
Nivel 2.	25.000,00	0,00	25.000,00	1.800,00	26.800,00	Un año.
Nivel 3.	26.250,00	0,00	26.250,00	2.400,00	28.650,00	Un año.
Nivel 4.	27.300,00	0,00	27.300,00	3.000,00	30.300,00	Un año.
Nivel 5.	27.982,50	0,00	27.982,50	3.300,00	31.282,50	Un año.

	2023	2024	2025
Prima disponibilidad.	200,00	250,00	275,00
Prima hora vuelo.	16,00	23,00	25,00
Compensación vacaciones.	85,00	90,00	95,00
Dieta vuelo.	55,00	60,00	65,00
Dieta pernocta.	85,00	90,00	95,00
Dieta curso.	60,00	65,00	70,00
Imaginaria.	35,00	40,00	45,00

ANEXO II

Política de promoción y progresión profesional

Para dar cumplimiento al ratio de tripulaciones pactado en el presente Convenio Colectivo (5) e independientemente de las contrataciones externas que se puedan realizar y, del cumplimiento de los acuerdos existentes con la empresa Air Europa vigentes a la fecha de la suscripción del presente convenio respecto a la contratación del número de pilotos fijado en los mismos. Anexo IX del IV Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y los tripulantes técnicos de vuelo así como los acuerdos que desarrollan el mismo-, las plazas vacantes que se puedan generar deberán ser ofertadas por orden de escalafón a tripulantes de Aeronova que puedan cumplir con los requisitos para poder ser comandantes. Podrán acceder a esas plazas una vez superen todos los cursos o pruebas necesarios.

Siendo esas plazas para cubrir por personas tripulantes de Aeronova, de no existir tripulantes de vuelo en la empresa que cumplan los requisitos para promocionar, esta podrá realizar las contrataciones indefinidas que considere necesarias por cada aeronave que se incorpore a la Compañía y/o vacante, para cuanto menos completar la ratio mínima pactada en el Convenio Colectivo y cumplir obligaciones. En este caso, las plazas se cubrirán dando cumplimiento a los acuerdos de Air Europa anteriormente indicados y las plazas sobrantes, a través de convocatoria externa de pilotos de alta experiencia.

Independientemente de que exista o no una vacante, y para reforzar la promoción y formación profesional, se garantiza a 10 personas tripulantes de Aeronova que se encuentren de alta en la empresa a la fecha de la ratificación del texto del Convenio Colectivo y posteriormente permanezcan en esta en activo, la promoción por orden de escalafón una vez que cumplan con los requisitos para poder ser comandantes en la referida empresa en el momento de la firma de este Convenio o los requisitos futuros, lo que sea menos restrictivo, y superen todos los cursos o pruebas necesarios. Y ello,

aunque dicha promoción suponga aumentar la ratio de personas comandantes por avión por la contratación de personas tripulantes de vuelo provenientes de Air Europa. Por tanto, si existe vacante, la cubrirán, pero si no existe vacante, podrán promocionar igual dichas 10 personas. (Ejemplo: si el n.º 10 del escalafón de copiloto abandona la empresa Aeronova por cualquier motivo, automáticamente esta plaza será para el n.º 11). Esta obligación contraída se mantendrá durante la negociación, en su caso, de un nuevo convenio colectivo.

Todo ello para garantizar que el derecho a la promoción y formación profesional de las personas trabajadoras de Aeronova en ningún caso se vea afectado por contrataciones externas.

Adicionalmente las personas tripulantes de vuelo de Aeronova tendrán derecho preferente por orden de escalafón administrativo para incorporarse a Air Europa cuando ésta inicie un proceso de selección para contratar tripulantes de vuelo. Las plazas surgidas de nueva incorporación serán ofertadas dentro de la convocatoria que Air Europa pueda iniciar y a la misma podrán presentarse las personas tripulantes de Aeronova en el sentido antes indicado.

Las personas tripulantes de vuelo que sean contratados por Air Europa para cubrir una vacante en la referida empresa, podrán solicitar en Aeronova una excedencia con reserva de puesto de trabajo. La misma se concederá por 3 años, que podrán ser prorrogados de mutuo acuerdo, por años completos. El tiempo en el que el tripulante piloto permanezca en excedencia no se tendrá en cuenta a los efectos de antigüedad en Aeronova y, por lo tanto, en caso de que el tripulante regrese a Aeronova, ese periodo no computará a los efectos de antigüedad en el escalafón.

Las contrataciones se llevarán a cabo sin pasar ningún tipo de prueba ni proceso de selección que no sea obligatoria por las autoridades aeronáuticas o la normativa laboral. Consecuentemente, las personas candidatas deberán realizar y superar los cursos y/o cumplir con los requisitos que sean de obligado cumplimiento en atención a la normativa. En caso de no superar dichos cursos o cumplir con los requisitos legales, la persona tripulante de vuelo se reincorporará a su puesto anterior en Aeronova de manera inmediata y seguirá prestando servicios como persona tripulante de vuelo en dicha compañía, dando por finalizada así la situación de excedencia especial en la que pudiese encontrarse. No obstante lo anterior, el tiempo que no ha estado prestando servicios para Aeronova no computará a los efectos de escalafón.

Las contrataciones de nueva incorporación en Air Europa se llevarán a cabo en las condiciones laborales vigentes en cada momento en la referida empresa, estando desde ese momento bajo su ámbito de dirección, organización y control. Ello sin perjuicio de los derechos y obligaciones de desvinculación que se encuentren en vigor en Aeronova, tales como prioridades para ocupar esas vacantes, condiciones de salida, etc. Adicionalmente los compromisos de permanencia por la realización de cursos e indemnización en caso de incumplimiento no resultaran de aplicación a aquellas personas tripulantes de vuelo de Aeronova que sean contratadas en Air Europa en virtud del presente acuerdo y se mantengan en la misma durante el plazo fijado en la referida permanencia.

El derecho de contratación preferente en Air Europa para personas tripulantes de vuelo de Aeronova no debería suponer en ningún caso una afectación en la operativa de esta compañía ni una sobrecarga de trabajo para las personas tripulantes de vuelo que desarrollan su actividad en la misma, por ejemplo, dificultando la programación de vuelos por falta de personas tripulantes de vuelo. Es por ello por lo que cada vez que Air Europa lance una convocatoria para contratar personas tripulantes de vuelo, la representación de la empresa y la representación sindical de Aeronova se comprometen a mantener las reuniones precisas para analizar la situación, organizar las salidas de las personas tripulantes de vuelo de la compañía y planificar posibles soluciones como la convocatoria inmediata de contratación de personas tripulantes de vuelo en Aeronova SLU. Todo ello sin perjudicar la decisión de las personas tripulantes de vuelo de acceder a las plazas convocadas en los términos establecidos en el presente acuerdo.

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 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 art. 18 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el art. 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

ANEXO IV

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo 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 art. 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».

La empresa promoverá y velará por el cumplimiento de 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. 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, 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, establecen los mecanismos para denunciar y perseguir a los posibles acosadores, siendo su principal función la de prevenir cualquiera de estas situaciones, es decir, evitar que lleguen a producirse.

A través del protocolo de acoso se busca erradicar este tipo de comportamientos en la empresa, para lo que podemos recurrir a diferentes medidas y herramientas encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Por último, cabe señalar que el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo forma parte de cada Plan de Igualdad, puesto que forma parte integral de este.

ANEXO V

Protocolo de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo (Estatuto de los Trabajadores), a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además, afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor y por las causas allí expuestas (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de lo que marque la normativa de aplicación en cada momento. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a uno de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. A tal efecto las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el SIMA en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

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 consanguineidad 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 concurran 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.