III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

3464 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 10 de octubre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa Canarias Airlines, Compañía de Aviación, S.L.U.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Canarias Airlines, Compañía de Aviación, S.L.U., suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo, (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de octubre de 2024.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

ANEXO

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANARIAS AIRLINES, COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.L.U. Y SUS EMPLEADOS:

TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS
TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS
PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Intervinientes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo la Entidad CANARIAS AIRLINES, Compañía de Aviación, S.L.U. (en adelante LA COMPAÑÍA) y la representación legal y unitaria de las personas trabajadoras de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a las actividades relacionadas con el transporte de aéreo de pasajeros realizadas por LA COMPAÑÍA de acuerdo con el objeto social definido en los estatutos de la Sociedad.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales de las personas trabajadoras que presten sus servicios para LA COMPAÑÍA con independencia de las modalidades contractuales de su vinculación con la misma.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) Las actividades determinadas en el artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en artículo 2 del E.T.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o que en el futuro establezca LA COMPAÑÍA, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, dedicadas a las actividades que LA COMPAÑÍA realice en los mencionados centros de trabajo.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2022 sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2026.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá denunciarlo, por escrito y dejando constancia fehaciente de su recepción por la parte a la que se dirija, dentro de los noventa días anteriores a su finalización.

No obstante, la empresa y los/as representantes de los trabajadores/as, podrán modificar de común acuerdo cualquiera de sus puntos, en el caso de que las condiciones generales del sector aéreo variaran de forma sustancial o por cualquier otra circunstancia, bastando a tal efecto el acuerdo de las partes para hacerlo. Estos acuerdos tendrán el mismo valor y efecto del Convenio Colectivo vigente.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario la modificación de tal o tales cláusulas obliga a reconsiderar las concesiones recíprocas que las partes hubieren hecho.

Artículo 7.- Absorción y compensación.

Las retribuciones y demás condiciones laborales de todo tipo contenidas en el presente Convenio valoradas en su conjunto y en cómputo anual compensarán y absorberán hasta donde alcancen las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales, reglamentarias, convencionales y contractuales vengan siendo satisfechas por LA COMPAÑÍA, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, resoluciones judiciales, administrativas, imperativo jurisprudencial, o contratos individuales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente, en términos homogéneos y en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas manteniéndose el Convenio Colectivo en su propios términos en la forma y condiciones que estén pactadas.

En todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que resultaran de aplicación, especialmente a lo dispuesto en las normas legales y administrativas que regulan la actividad aeronáutica.

Artículo 8.- Comisión Mixta Paritaria de Garantía.

Funciones.- La Comisión de Garantía que se instituye en el presente Convenio tendrá las siguientes funciones:

• Interpretativa de las cláusulas del Convenio y condiciones establecidas en el mismo.

• De resolución de conflictos. En este sentido, y con carácter previo a la interposición de medidas de conflicto colectivo, la Comisión de Garantía deberá conocer las situaciones litigiosas que afecten a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

• En consecuencia, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, la Comisión de Garantía deberá emitir dictamen en el plazo máximo de quince días. Trascurrido este plazo sin avenencia, quedará expedita la vía procesal en los términos establecidos por la Ley de Procedimiento Laboral.

• El incumplimiento de este trámite previo, que las partes acuerdan como requisito, dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

• Las discrepancias en el seno de esta Comisión se someterán a conciliación, mediación o arbitraje del Tribunal Laboral Canario, u órgano en nuestra CCAA que en su caso lo sustituya durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Composición.- La Comisión de Garantía estará compuesta por seis miembros, es decir, tres miembros designados/as por LA COMPAÑÍA y otros tres elegidos/as o designados/as por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará una/un Presidenta/e, entre sus componentes, que rotará por periodos anuales.

Asimismo, se nombrará un/a Secretario/a, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

Normas de funcionamiento.- La Comisión de Garantía se reunirá:

• A instancia de la representación de LA COMPAÑÍA.

• A instancia de al menos uno de los representantes de los/as trabajadores/as en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrarán dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Procedimiento de descuelgue de las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo.- En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones de este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g) del artículo 82.3 del ET, la Dirección lo comunicará a la representación legal de las/os trabajadoras/es, mediante escrito indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran, y facilitando la documentación que acredite su concurrencia. Se abrirá un periodo de consultas de duración no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los/as trabajadores/as, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del TRLET. En caso de desacuerdo a la conclusión del periodo de consultas, la empresa y la representación legal de las/os trabajadoras/es, de no estar en vigor un acuerdo interprofesional aplicable que regule otra solución, las partes someterán las discrepancias a un procedimiento de solución mediante mediación o arbitraje por parte del Tribunal Laboral Canario. En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRLET.

CAPÍTULO II

INGRESOS, CONTRATACIÓN Y CESES

Artículo 9.- Ingresos.

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Corresponde a la Dirección de LA COMPAÑÍA con carácter exclusivo la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa o selección interna, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso.

De acuerdo con las características del servicio prestado por LA COMPAÑÍA, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para la jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos, incluyendo expresamente, entre ellos, los contratos en prácticas y para la formación.

Artículo 10.- Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para Tripulantes Técnicos Pilotos, Técnicos y Titulados de grado superior o medio, y dos meses para las/os demás trabajadoras/es.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo qué desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esa circunstancia.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose dicho periodo de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador en LA COMPAÑÍA.

La situación de I.T., maternidad y adopción o acogimiento que afecten al/a la trabajador/a interrumpirán el periodo de prueba.

Artículo 11.- Ceses.

La persona trabajadora que cause baja en LA COMPAÑÍA deberá comunicarlo con una antelación mínima de quince días, excepto los Tripulantes Técnicos Pilotos para los que dicho plazo será de tres meses.

La falta de comunicación supondrá para el/la trabajador/a el descuento de un día de haber por cada uno que le falte en la citada comunicación.

En el momento de la liquidación, el/la trabajador/a deberá hacer entrega de todos los equipos de trabajo y uniformidad, propiedad de LA COMPAÑÍA, tarjetas de identificación y de control que le hayan sido entregadas. En caso de pérdida o no devolución, LA COMPAÑÍA estará facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de los equipos no devueltos.

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales que supongan competencia con las actividades de LA COMPAÑÍA, salvo autorización expresa y por escrito de la Dirección de la misma.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía suspendido y perderá todos sus derechos.

No existirá para la empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada, cuando existiera en tal situación un número superior al 4% de trabajadoras/es por función/especialidad, excepto en el caso de excedencia por guarda legal.

Artículo 12.- Pacto de permanencia.

En el supuesto de que la/el empleada/o reciba un curso de especialización profesional con cargo a LA COMPAÑÍA para la realización de trabajos específicos o para poner en marcha proyectos determinados, el/la empleado/a se obliga a suscribir un pacto de permanencia en la empresa por una duración determinada que se formalizará individualmente por escrito, en virtud del cual y al amparo de lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, la/el empleada/o se compromete a prestar sus servicios para la Empresa Canarias Airlines S.L. durante un periodo de 24 meses como máximo, que se iniciará en la fecha de finalización del curso de especialización.

En caso de incumplimiento por decisión unilateral del/de la empleado/a, este deberá indemnizar a LA COMPAÑÍA con el importe de la cantidad desembolsada.

No obstante, dicha cantidad se reducirá proporcionalmente al periodo de tiempo de servicios prestados durante aquel en que consiste el objeto del pacto de permanencia. Para

ello la/el empleada/o autoriza expresamente a LA COMPAÑÍA a descontar de la liquidación de haberes del/de la empleado/a el importe de la indemnización que en ese momento corresponda.

Se considerará incumplimiento unilateral de la/del empleada/o y en consecuencia LA COMPAÑÍA podrá ejercer su derecho a la indemnización pactada, la extinción del contrato de trabajo, por motivos disciplinarios declarado procedente por sentencia firme de la jurisdicción competente.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.- Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral.

La organización y dirección técnica y práctica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la Dirección de LA COMPAÑÍA, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en LA COMPAÑÍA un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

El personal, cualquiera que sea el grupo laboral, sección o departamento al que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y prestar los servicios que le sean encomendados, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, por la Dirección de LA COMPAÑÍA y los/as legítimos/as representantes de ella, relativos a los trabajos de su grupo profesional.

Es facultad exclusiva de la Dirección de LA COMPAÑÍA la determinación de las plantillas correspondientes en cada momento, incluida la política de contratación.

Dada la peculiaridad de las funciones de LA COMPAÑÍA, que exige una permanente actividad de servicio al público, esta tendrá plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales vigentes y lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.- Grupos profesionales.

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en grupos profesionales, que a su vez engloban una serie de categorías profesionales, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

Estos criterios de clasificación se entenderán de la siguiente manera:

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas, y en función también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce el mando.

3. La formación, como conocimientos básicos y experiencia requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada con la corrección y prontitud exigidos.

A través de estos criterios, los grupos profesionales se agrupan en categorías profesionales equivalentes según las aptitudes profesionales, las titulaciones y los contenidos generales de las prestaciones.

Las categorías profesionales se determinan en los apartados correspondientes del presente Convenio Colectivo referentes a:

• Tripulantes Técnicos Pilotos.

• Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

• Personal de Tierra.

Que son los tres grupos profesionales de LA COMPAÑÍA.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 15.- Jornada.

La jornada de trabajo de los diferentes grupos profesionales de:

• Tripulantes Técnicos.

• Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

• Personal de Tierra.

se determina en los capítulos correspondientes que regulan la actividad de cada uno de los mencionados grupos profesionales.

Artículo 16.- Permisos, licencias y excedencias.

Los/as tripulantes podrán solicitar, según su antigüedad en la empresa, unos días de licencia retribuida al año adicionales (LRC) a los que pudieran estar legalmente establecidos:

- Antigüedad de 4 años hasta los 6 años: 2 LRC.

- Antigüedad de 7 años hasta los 10 años: 3 LRC.

- Antigüedad de 11 años hasta los 15 años: 4 LRC.

- Antigüedad de 16 años hasta los 20 años: 5 LRC.

- Antigüedad de 21 años en adelante: 6 LRC.

En el caso de que, en algún año, no se hayan disfrutado del total de días de licencia retribuida indicada (LRC), en el año siguiente se podrá solicitar un día adicional de LRC.

En cuanto a su solicitud y gestión se atenderá a las necesidades de la programación y a la distribución equitativa entre los tripulantes.

En todo lo referente a estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y a lo pactado, al respecto, en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 17.- Vacaciones.

Personal de Tierra: tendrán derecho a 25 días laborables. Se disfrutarán, en general, en periodos de al menos 5 días consecutivos excepto 5 días sueltos.

Adicionalmente, el personal de tierra con una antigüedad de 6 años en la empresa dispondrá de un día adicional de vacaciones de libre disposición.

No obstante, por mutuo acuerdo, dichos periodos podrán reducirse o ampliarse. En cuanto a las fechas y a la prioridad de concesión de las mismas, se coordinarán las necesidades organizativas de la empresa y la conciliación de la vida personal de los trabajadores.

TT y TCP: tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas que se disfrutaran en la forma que se determina en el Anexo II del presente Convenio que formara parte integrante del mismo a todos los efectos.

Los/as tripulantes podrán disfrutar, según su antigüedad en la empresa, los siguientes días adicionales de vacaciones:

- Antigüedad entre 6 años y 15 años, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones anuales (31 días/año).

- Antigüedad de 16 años en adelante, tendrán derecho a un segundo día adicional de vacaciones anuales (32 días/año).

Estos días adicionales se podrán disfrutar de forma individual, y tienen carácter voluntario. No se podrán utilizar en los periodos de Navidad, Semana Santa, Carnavales y Verano (junio, julio, agosto y septiembre).

Artículo 18.- Situaciones de IT.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de LA COMPAÑÍA coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta 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/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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.

CAPÍTULO VI

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 19.- Representación unitaria.

La representación legal de las/os trabajadoras/es de LA COMPAÑÍA se ejercerá con sujeción estricta a las normas legales vigentes que regulan esta materia y concretamente a lo dispuesto en el:

TÍTULO II DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES QUE REGULA EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS,

así como a las normas legales, reglamentarias y complementarias que resulten de aplicación durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20.- Comité Intercentros.

Se reconoce al Comité Intercentros como único Órgano de Representación Unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

• Composición: el Comité Intercentros estará compuesto por tres miembros.

- Para la composición del mismo se respetará la proporcionalidad de los resultados electorales considerados globalmente y serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegadas/os de Personal.

- El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un/a presidente y una/un secretaria/o, así como sus respectivos suplentes, de entre los mismos.

• Funciones: denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representadas/os, como único órgano representativo de todos los/as trabajadores/as de LA COMPAÑÍA afectados/as por el ámbito de aplicación de este Convenio. Los/as miembros del Comité Intercentros ostentarán las mismas garantías que las recogidas en el artículo 68 del Estatuto de las/os Trabajadoras/es para los/as delegados/as de personal y sindicales.

Artículo 21. Secciones y Delegados Sindicales.

En todo lo referente al ejercicio de este derecho se estará al o dispuesto en la:

LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL,

y las normas legales, reglamentaria y complementarias que resulten de aplicación durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 22.- Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de aplicar, cumplir y hacer cumplir las normas que regulan la prevención de riesgos laborales contenidas en la

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales,

así como cuantas disposiciones legales, reglamentarias, complementarias y administrativas se deriven de la aplicación de dichas normas legales, mediante una política activa tendente a garantizar la salud de los trabajadores de LA COMPAÑÍA, previniéndoles de los riesgos derivados de su actividad laboral, mejorando los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes, asumiendo como propios los objetivos determinados en la mencionada norma legal.

Todo ello de modo complementario y con el propósito que exige la rigurosa observancia de las normas que sobre esta materia se determinan en las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas que regulan la actividad aeronáutica.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23.- Procedimiento, faltas y sanciones.

El régimen disciplinario de aplicación a todo el personal de LA COMPAÑÍA (T.T., TCP´S y Personal de Tierra) se determina en el Anexo III del presente Convenio Colectivo formando parte integrante del mismo a todos los efectos.

CAPÍTULO IX

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 24.- Seguros.

LA COMPAÑÍA contratará con una o varias entidades aseguradoras un sistema de seguros para todo el personal que contemple las siguientes situaciones:

• Seguro de vida: para todos los/as empleados/as, LA COMPAÑÍA asumirá el pago del 100 por 100 de la prima correspondiente a un capital asegurado de setenta y cinco mil euros (75.000,00 euros), que cubra el riesgo de fallecimiento e invalidez absoluta y total, siempre y cuando el/la trabajador/a sea aceptado por la compañía aseguradora.

• Seguro médico: para aquellas/os empleadas/os con una antigüedad superior a seis meses en LA COMPAÑÍA, esta asumirá el pago del 50% de la prima correspondiente, siempre y cuando el/la trabajador/a sea aceptado/a por la compañía aseguradora.

• Seguro de pérdida de licencia: para las/os pilotos con antigüedad superior a 3 años, siempre y cuando el/la trabajador/a sea aceptado/a por la compañía aseguradora, se contratará un seguro que cubra la pérdida de licencia. El importe de los capitales asegurados es el siguiente:

CTES: 200.000 euros.

CTOS: 100.000 euros.

Las/os pilotos que no tengan una antigüedad de 3 años en la empresa, podrán solicitar que se les incluya en la póliza colectiva de Canair, siendo el coste por cuenta de estas/os.

Artículo 25.- Complemento en situación de baja por enfermedad o accidente.

LA COMPAÑÍA complementará las prestaciones procedentes de la Seguridad Social en situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo hasta el 100% de la base de cotización.

En el caso de las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral superiores a 15 días continuados, LA COMPAÑÍA complementará a partir del día 16 las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización durante un periodo máximo de seis meses. El periodo de compensación no podrá ser superior a doce meses en cinco años.

CAPÍTULO X

POLÍTICA DE IGUALDAD Y EN MATERIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 26.- Política de igualdad.

Todas las expresiones recogidas en el presente Convenio se refieren indistintamente a mujeres y hombres, y se aplicarán en términos de igualdad sin perjuicio del género. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su convicción de que mujeres y hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se comprometen a colaborar para contribuir a hacer efectivo en la empresa el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal efecto, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son al menos las siguientes:

1. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Convenio, se basa en criterios comunes para las/os trabajadoras/es de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

2. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

3. Formación profesional. En las acciones formativas se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer, de acuerdo con los criterios legales vigentes en cada momento, tanto cupos, como reservas u otras ventajas a favor de los/as trabajadores/as del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

4. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en este Convenio son expresión de este mandato.

5. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Convenio en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la Dirección y la representación legal de los/as trabajadores/as promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

6. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado/a, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en la empresa la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 27.- Violencia de género y acoso psicológico en el trabajo.

LA COMPAÑÍA y la representación legal de las/os trabajadoras/es firmantes del presente Convenio Colectivo respetan y exigen que se respete la dignidad de todas las personas que integran su plantilla.

LA COMPAÑÍA prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de violencia o acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo. Todo ello de acuerdo con la legislación vigente, mediante el desarrollo y aplicación de los siguientes criterios que servirán de base para el establecimiento de un protocolo de actuación en esta materia:

Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

Responsabilidad: todo el personal tiene la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los/as jefes/as y mandos adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

• Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el alcance y contenido de las normas contenidas en el presente Convenio en esta materia.

• Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de violencia/acoso dentro del ámbito de su competencia.

Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los empleados.

Procedimiento en caso de denuncia:

Cualquier empleada/o que considere que está siendo objeto de violencia o acoso, lo podrá poner en conocimiento del/de la Responsable de Recursos Humanos y de las/os Representantes de las/os Trabajadoras/es.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. Si la denuncia es verbal, después deberá realizarse por escrito, directamente por el/los afectado/os o bien por los Representantes de los Trabajadores.

No se tramitarán:

• Las denuncias anónimas.

• Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La Dirección de LA COMPAÑÍA en el plazo de 20 días hábiles adoptará las medidas correctivas que estime oportunas.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia judicial.

Artículo 28.- Protección de las víctimas de violencia de género.

En los supuestos de víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de

Género, y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el artículo 23 de dicha ley.

LA COMPAÑÍA, una vez reconocida la situación con la víctima, aplicará los supuestos legales a los que necesitara acogerse y en particular en lo relativo a:

• Reducción de jornada, adaptación de la misma o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en LA COMPAÑÍA. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de dos años ampliables por resolución judicial.

• Cambio de centro de trabajo.

• Suspensión del contrato de trabajo entre un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este periodo LA COMPAÑÍA podrá sustituir a la trabajadora mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

• Extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación de desempleo.

• A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del ET, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

CAPÍTULO XI

NORMAS COMUNES DE APLICACIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES DE TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

Artículo 29.- Ámbito personal y funcional.

Las normas contenidas en este apartado serán de aplicación exclusiva al grupo laboral de Tripulantes Técnicos Pilotos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros, contempladas en las mismas que formaran parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

Artículo 30.- Definiciones.

Con el fin de completar y actualizar las definiciones establecidas en la normativa legal y aeronáutica y en la normativa interna de LA COMPAÑÍA y a la vez facilitar la interpretación del presente Convenio y sus anexos, se definen en este capítulo los conceptos relativos a las materias contempladas en el mismo, prevaleciendo su nueva redacción cuando existan contradicciones, lagunas o problemas de interpretación en el ámbito laboral.

• Tripulante.- Persona a quien la Dirección de LA COMPAÑÍA asigna obligaciones que ha de cumplir a bordo durante la preparación, realización y finalización del vuelo.

• Tripulante técnico.- Tripulante en posesión de título, licencia y calificación, a quien la Dirección de LA COMPAÑÍA asigna funciones esenciales, en la cabina de pilotaje, para la preparación, realización y finalización del vuelo.

• Tripulante de cabina de pasajeros.- Será aquel/la tripulante, en posesión de la licencia y calificaciones que permiten asignarle obligaciones auxiliares en las operaciones de una aeronave, en cuanto a seguridad, atención y bienestar de las personas a bordo.

• Tripulación.- Conjunto de tripulantes técnicos y de cabina de pasajeros nombrados expresamente por la Dirección de LA COMPAÑÍA para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio actúan directamente a las órdenes del/de la comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran en su cumplimiento.

• Comandante.- Comandante es el cargo de libre y expresa designación de LA COMPAÑÍA otorgado a un/a tripulante técnico, que le permite ejercer el mando habitual de aeronaves de LA COMPAÑÍA.

• Copiloto.- Tripulante técnico distinto al que ejerce la función de comandante a bordo de la aeronave, colabora en las funciones de pilotaje con la/el comandante y la/le sustituye en el mando en casos de ausencia o incapacidad de esta/e.

• Jefa/e de cabina de pasajeros (Sobrecargo).- Es el/la miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, designado/a expresamente por la Dirección de LA COMPAÑÍA, que, una vez superadas las correspondientes pruebas para ejercer la función de Jefe/a de Cabina, tiene además de desempeñar las funciones de TCP, la misión de coordinar y supervisar los trabajos asignado a cada miembro de la tripulación a su cargo.

• Flota.- Flota es el conjunto, de una o más unidades, que agrupa a un mismo modelo de aeronave, de forma que la calificación de tipo otorgada por la autoridad aeronáutica es la misma y permite a una/un Tripulante operar, con las restricciones de dicha calificación, cualquiera de las aeronaves del conjunto.

Artículo 31.- Principios informadores.

31.1. Salvaguarda de los intereses de LA COMPAÑÍA.

En todo momento y especialmente durante el ejercicio de sus funciones, la/el Tripulante se obligará a salvaguardar estrictamente los intereses de LA COMPAÑÍA como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que esta le confíe y evitar toda imprudencia, negligencia o comportamiento que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, del prestigio de LA COMPAÑÍA o de sus resultados económicos, En especial procurará el bienestar de los/las clientes garantizando la puntualidad, regularidad, calidad del servicio y seguridad de los vuelos que LA COMPAÑÍA le confíe.

31.2. Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

La/el Tripulante se obliga a dedicar toda su actividad profesional a LA COMPAÑÍA, así como a cooperar con la Dirección de la misma para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que le corresponden por contrato individual o, en su caso, colectivo de trabajo, aceptando la realización y resultados de las pruebas y cursos que establezca, así como los controles e inspecciones que determine.

El/la Tripulante como responsable último/a se compromete a mantener actualizados los títulos, licencias, calificaciones y demás documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones. También se obliga a exhibir tal documentación a la autoridad y a la Dirección si fuera requerido/a para ello.

LA COMPAÑÍA se hará cargo de los gastos inherentes al mantenimiento de las licencias de aquellas/os tripulantes que se encuentren en servicio activo, se exceptúan aquellos casos que explícitamente se excluyan en el presente Convenio.

No obstante, para facilitar el cumplimiento de la anterior obligación LA COMPAÑÍA mantendrá un sistema de control de las fechas de vencimiento de las licencias con el fin de reservar los tiempos necesarios para proceder a su renovación dentro de los plazos legalmente establecidos.

31.3. Pacto de exclusividad y no concurrencia.

La/el Tripulante se obliga a dedicar toda su actividad profesional a LA COMPAÑÍA, por lo que no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no retribuida, salvo autorización expresa de la Dirección de la misma. Dado que la relación laboral se realiza bajo la premisa de dedicación exclusiva, LA COMPAÑÍA se reserva el derecho a no dar su consentimiento al/a la Tripulante.

31.4. Régimen de vida.

El/la Tripulante se obliga a llevar una vida adecuada a las exigencias de su profesión que le permita el mantenimiento de sus capacidades psicofísicas para la realización de la actividad de vuelo.

Cuidará su comportamiento, incluso durante el tiempo asignado como libre, de manera que no se deteriore la imagen profesional del colectivo y LA COMPAÑÍA por causas de comportamientos incompatibles con la profesión de Tripulante.

31.5. Imagen personal.

La/el Tripulante cuando esté de servicio de vuelo vestirá el uniforme reglamentario. En su condición de imagen pública de LA COMPAÑÍA estará obligada/o a mantener un aspecto adecuado y acorde a lo que espera el/la cliente medio de una/un profesional altamente cualificada/o. En todo caso LA COMPAÑÍA avisara al/a la Tripulante cuando estime que no cumple con dicha imagen y si este/a hiciera caso omiso se considerará como falta laboral, sujeta a sanción de acuerdo con el régimen disciplinario vigente.

31.6. Prensa.

La imagen pública de LA COMPAÑÍA es el resultado del esfuerzo de todos/as los/as empleados/as y de las inversiones en publicidad, por lo que se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. Para el exacto cumplimiento de estas normas LA COMPAÑÍA publicará instrucciones, pormenorizadas que serán de obligado cumplimiento.

31.7. Servicios a terceros.

LA COMPAÑÍA podrá encomendar a la/al Tripulante la prestación de sus servicios en aviones y/o trayectos pertenecientes a otras Compañías nacionales o extranjeras, de acuerdo a las fórmulas legales vigentes en cada momento.

31.8. Legislación vigente y reglamentos internos.

El/la Tripulante se compromete al cumplimiento de las normas y disposiciones vigentes y a la normativa de régimen interior publicada por LA COMPAÑÍA, muy especialmente las contenidas en los manuales técnicos, operativos y comerciales en vigor. Todo ello sin perjuicio de acatar cualesquiera órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de LA COMPAÑÍA a través de sus representantes por los canales establecidos.

La/el Tripulante se obliga a regirse por la normativa interna de LA COMPAÑÍA en lo que se refiere a condiciones de programación, actividad, uniformidad e imagen.

El/la Tripulante será responsable del conocimiento y actualización de toda la documentación (manuales, instrucciones, comunicaciones, revisiones actualizaciones, etc. …) que sea imprescindible para el desempeño de las funciones asignadas por LA COMPAÑÍA.

La Dirección de LA COMPAÑÍA facilitará a la/al Tripulante el acceso a la misma por los métodos que estime como más oportunos, especialmente mediante el uso de las nuevas tecnologías y mantendrá dichos manuales correctamente actualizados y accesibles en el formato que en cada momento se determine.

31.9. Base principal.

Se define como base principal aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del/de la tripulante a su entrada y alta como personal de LA COMPAÑÍA o la que resulte como consecuencia de un cambio de base contractual y desde la que normalmente se le programan sus servicios de vuelo.

31.10. Desplazamientos.

Comprende las siguientes situaciones:

• Destacamento: el lugar donde una/un Tripulante se encuentra desplazada/o fuera de su Base, por necesidades de LA COMPAÑÍA y en régimen de permanecía por un tiempo no inferior a cinco días, ni superior a seis meses.

• Destino: el lugar al que un/a Tripulante tiene que desplazarse fuera de su Base, por necesidades de LA COMPAÑÍA y en régimen de permanecía por un tiempo superior a seis meses e inferior a dos años.

• Traslado: supone el desplazamiento definitivo con cambio de Base por necesidades de LA COMPAÑÍA.

Dada la naturaleza de los servicios que cumple LA COMPAÑÍA y la necesidad de atenderlos en cada momento en los centros o lugares que exija la operación, los desplazamientos se decidirán por LA COMPAÑÍA teniendo en cuenta las necesidades del servicio, considerándose que estas circunstancias son causa organizativa y productiva suficiente para la movilidad geográfica que implica una adecuada organización de los recursos en respuesta a las exigencias del mercado.

31.10 bis. Regulación del destacamento.

En los destacamentos, será por cuenta de la empresa los costes de los billetes de desplazamiento, hotel, manutención y servicio de lavandería.

Se programará un día libre antes y después de cada destacamento.

El destacamento podrá ser voluntario u obligatorio:

a) Destacamento voluntario.

Será a discreción de LA COMPAÑÍA seleccionar al equipo de personas que será destacado, teniendo en cuenta la experiencia y conocimientos de los/las trabajadores/as que se presenten voluntarios/as, así como la adecuación de su perfil con las necesidades de la tarea a llevar a cabo.

En el caso de las/los trabajadoras/es voluntarias/os, las condiciones y la duración serán las pactadas con cada una/o de ellas/os de manera individual.

b) Destacamento obligatorio.

En el caso de que no se presente el número necesario de trabajadores/as o, siendo este suficiente no se consiga el perfil pretendido para poder atender la naturaleza de la actividad encomendada por LA COMPAÑÍA, LA COMPAÑÍA designará a los/las trabajadores/as necesarios/as para llevar a cabo dicha tarea.

LA COMPAÑÍA pondrá en conocimiento de las/los afectadas/os la necesidad de un destacamento con una antelación de al menos siete días naturales. Tendrá una duración máxima continuada de un mes.

Durante los destacamentos obligatorios se percibirán las siguientes cantidades:

- Todos los conceptos que sean aplicables, fruto de la aplicación de la tabla salarial correspondiente en cada caso como si se tratara de vuelos interinsulares.

- Complemento tripulante destacado/a, por un valor de 50 euros para los TT y 30 euros para los TCP, por día destacado en ambos casos, independientemente se programe o no actividad esos días.

31.11. Obligación de chequeo.

Dada la importancia de garantizar que cualquier cambio en la programación sea comunicado al/a la tripulante este/a, se obliga a cumplir lo estipulado por LA COMPAÑÍA en el Reglamento establecido a tal fin.

A título orientativo y no limitativo, la/el Tripulante realizará chequeos de sus servicios programados, con carácter previo a la finalización de las siguientes situaciones:

• Conclusión un periodo de vacacional, maternidad y paternidad.

• Reincorporación tras licencia retribuida, licencia no retribuida y reducción de jornada.

• Reincorporación tras baja por enfermedad.

• Reincorporación tras excedencia.

• Reincorporación tras otras actividades programadas distintas de las determinadas en los apartados anteriores (como por ejemplo, imaginaria, franco, línea, cursos, oficinas, etc.).

No obstante lo anterior, prevalecerá en cualquier caso lo establecido en la normativa aérea y manuales vigentes.

Artículo 32.- Régimen de trabajo y descanso.

32.1. Actividad laboral.

Cualquier función que deba realizar un miembro de la tripulación en relación con la actividad económica de un titular de un AOC.

32.2. Período de actividad laboral.

Tiempo que comienza cuando el/la Tripulante se presenta siguiendo las instrucciones del operador para desempeñar sus funciones y concluye cuando la/el Tripulante queda relevada/o de ellas. Incluyendo la realización de las tareas inmediatamente anteriores y posteriores al periodo de actividad de vuelo descritas en los manuales, procedimientos y/o instrucciones de LA COMPAÑÍA.

32.3. Actividad aérea.

El periodo de actividad aérea comienza no menos de 45 minutos antes de la hora programada de despegue y finaliza después de que la aeronave permanezca en su posición de parking definitiva (calzos).

Cuando los vuelos asignados se cancelan una vez efectuada la firma, la actividad aérea terminará 15 minutos después de la notificación. En este caso, el/la Tripulante devengará la dieta vuelo que le hubiese correspondido, aunque no haya llegado a efectuar ningún vuelo.

32.4. Tiempo de vuelo.

El tiempo transcurrido desde que un avión comienza a moverse desde el lugar de estacionamiento con el propósito de despegar hasta que se detiene en el aparcamiento y ha parado todos sus motores.

32.5. Actividad en tierra.

Entendiéndose por tal el resto de actividades no comprendidas en la actividad aérea, que pueden serle asignados a una/un Tripulante por LA COMPAÑÍA.

A título indicativo, tendrán la consideración de tales las actividades dedicadas a trabajo en oficina, instrucción, cursos, cualquier tipo de entrenamiento, reconocimientos médicos y similares, que se regularan por los siguientes criterios:

• Trabajo en oficina: LA COMPAÑÍA designará individualmente a los/las tripulantes que deban realizar dicha actividad asignándoles, en su caso, la retribución correspondiente al ejercicio de la misma.

• Instrucción y entrenamiento: LA COMPAÑÍA designará individualmente a los/las tripulantes que deban impartir actividades de formación y/o entrenamiento asignándole las retribuciones correspondientes al ejercicio de dicha actividad.

• Asistencia a cursos de formación o entrenamiento: la asistencia a las acciones formativas programadas por LA COMPAÑÍA tanto en aplicación de las normas legales que regulan la actividad aeronáutica, como aquellas impartidas por iniciativa de LA COMPAÑÍA, será obligatoria para la/el Tripulante salvo que expresamente se atribuya carácter voluntario a la asistencia a los mismos.

32.6. Descanso.

Periodo ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un/una tripulante queda relevado/a de toda actividad y de la prestación de imaginaria con el fin específico de que pueda descansar.

32.7. Salto.

El trayecto comprendido entre un despegue y la toma de tierra siguiente.

32.8. Escala.

Lugar donde permanece temporalmente el/la Tripulante en situación de actividad aérea entre saltos.

32.9. Vuelos en situación.

Desplazamiento de una/un tripulante que esté fuera de servicio de un lugar a otro, para iniciar, proseguir o terminar una tarea asignada por LA COMPAÑÍA. Dicho vuelo no generará retribución variable alguna.

32.10. Imaginaria.

Periodo definido de tiempo durante el cual el/la Tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad propia de su función o especialidad (vuelo; posicionamiento u otra actividad), sin que medie un periodo de descanso.

LA COMPAÑÍA decidirá en cada momento la modalidad de ejecución. El cómputo de actividad se realizará de acuerdo con la normativa vigente.

La imaginaria finaliza cuando empieza la actividad asignada.

Se entenderá como Imaginaria volada:

a) Cuando se activa la imaginaria dentro de su periodo de vigencia.

b) Cuando al tripulante se le notifique actividad de vuelo, antes del inicio de la imaginaria, pero con posterioridad a su último chequeo obligatorio.

c) Cualquier cambio de la imaginaria por actividad de vuelo después del último chequeo obligatorio:

- Se considera imaginaria volada (como hasta ahora SB24 ya se utiliza para una imaginaria activada después de realizar el último check-out).

- Se abonará como imaginaria volada.

No será obligatorio en ningún caso estar localizable o contactable en el periodo de descanso (entre el último check out obligatorio y el siguiente chequeo obligatorio). Después del último chequeo obligatorio no se podrá contactar de forma activa por CCO, solo se podrá notificar pasivamente.

La actividad deberá de estar cargada antes de la hora de presentación en Delivery. En caso contrario quedarán libres de servicio. Antes de realizar el check-out se contactará con el agente de Handling.

La salida del primer vuelo deberá de estar programado dentro de la hora siguiente a la hora de presentación en Delivery. En el caso de que la hora de inicio fuera entre 1 hora y 2,5 horas se abonará una variable equivalente a 2 saltos (por encima de la actividad realizada en el día o del mínimo de 4 saltos). En estos casos uno/a de los/as tripulantes informará a RRHH (con copia a las Jefaturas) por email de la situación.

Una vez iniciada la actividad de vuelo, los rerouting y líneas partidas que se asignen, se tratarán como en un día normal de actividad de vuelo.

No obstante lo anterior, prevalecerá lo establecido en la normativa y manuales vigentes.

32.11. Día de Reserva/Franco.

El máximo de días programables como Reserva/Franco en la programación mensual será de 3 días.

A estos efectos se entiende como día de Reserva/Franco aquel programado como tal de acuerdo a la normativa aérea y manuales vigentes.

32.12. Día libre.

Día natural del que dispone libremente el/la Tripulante sin que pueda ser requerido/a para que efectúe cualquier tipo de actividad o servicio alguno y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricción.

El día libre compensa el periodo de descanso correspondiente a la actividad laboral precedente al día libre, siempre que la normativa aeronáutica lo permita.

En el año se programarán 99 días libres con un mínimo de 9 días libres por mes de actividad. Esta cifra podrá ser inferior en el caso de que así lo autorice la/el Tripulante o como consecuencia de cesión de líneas y/o libres entre tripulantes.

Los días libres individualmente considerados se programarán de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente y respetando en cualquier caso los mínimos que en ellas se establezcan.

El día libre podrá ser removido por necesidades de LA COMPAÑÍA comunicándoselo al/a la interesado/a con 48 horas de antelación.

Artículo 33.- Programación.

33.1. 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.

No obstante lo anterior, se procurará, en la medida de lo posible, programar un fin de semana libre al mes a cada Tripulante, procurando asimismo dejar libre la tarde del viernes anterior o la mañana del lunes posterior.

En la medida de lo posible no se programarán 6 días de actividad continuada. En el caso de que por necesidades de la programación hubiese que programar 6 días de actividad continuada, en todo caso se programarán 2 días libres a continuación. La empresa dará cuenta periódicamente a las/los representantes de las/los trabajadoras/es de estas situaciones, sus causas y en su caso, medidas para limitarlos al mínimo en el futuro.

A los/las tripulantes técnicos que realizan entrenamiento en vuelo (LTC), no se les programará para realizar dicha función durante más de 5 días consecutivos.

Se limitan a 5 los días de actividad al mes que un/una Comandante LTC le asignen actividad que incluya ir en el puesto CM2, sin ejercer la función de instructor/a.

La empresa establecerá un procedimiento para que, una vez publicada la programación, los/las tripulantes puedan:

a) Cambiar a otras/os tripulantes días con actividad programada por otros días de actividad.

b) Cambiar a otros/as tripulantes días libres por días libres.

c) Cambiar días libres por actividad o viceversa, hasta un máximo de 3 al año, y siempre respetando lo establecidos por la normativa.

En la programación mensual la/el Tripulante podrá solicitar que, de los días libres programados, se designen 5 días de especial relevancia para su vida personal.

No obstante lo anterior, si por necesidades de la actividad, la empresa acordara con el/la Tripulante la asignación de actividad en alguno de esos 5 días, se generará una variable.

La empresa establecerá asimismo un procedimiento de gestión y designación de los días libres de especial relevancia, LRC, vacaciones, RJ, etc.

La línea nocturna que incluye pernoctar en FUE se limita a un máximo de tres líneas consecutivas al mes. Para su programación se tendrá en cuenta que queden repartidas entre los/las tripulantes y que no se solapen a final de mes y comienzo del siguiente.

Se establece un máximo de 5 líneas al mes con una FDP de +10,5 horas.

33.2. Facultades del Comandante.

La/el 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/a o algunos/as 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/a grave, seguridad de las propias aeronaves y supuestos de parecida naturaleza.

Por el contrario, en uso de las mismas facultades el/la Comandante deberá, si, a su juicio, el estado de la tripulación 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 periodo de descanso adecuado, el/la tripulante o tripulantes se recuperen de su estado de fatiga y la seguridad deje de estar afectada.

33.3. Principios de programación.

La programación de los/las tripulantes de LA COMPAÑÍA se basará en los siguientes principios:

• Legalidad: respetando los límites establecidos por la autoridad aeronáutica a efectos de lograr un entorno de seguridad para Compañía y Tripulantes.

• Economía: fomentando la productividad de LA COMPAÑÍA, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos, y la salvaguarda de sus intereses comerciales

• Flexibilidad: al objeto de responder con efectividad a potenciales imprevistos como averías, etc., para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a las/os clientes.

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

• Transparencia: siendo la programación, dentro del ámbito de LA COMPAÑÍA, pública y de general conocimiento.

33.4. Emisión y seguimiento de la programación.

Como norma general se publicarán las programaciones con periodicidad mensual, no obstante LA COMPAÑÍA podrá variar dicha periodicidad respetando el número de días libres.

Se confeccionará diferenciando claramente los días libres.

La programación reservará el tiempo suficiente para que los/las tripulantes puedan atender al mantenimiento en vigor de los títulos, habilitaciones, certificados, licencias etc. necesarios para el desempeño de sus actividades profesionales. LA COMPAÑÍA procurará, en la medida de lo posible, que la programación de dichas actividades no alteren la estabilidad del promedio de días de vuelo mensuales por Tripulante.

La programación mensual se hará pública conforme a lo que indique el Manual de Operaciones de LA COMPAÑÍA. No obstante por causas organizativas, comerciales u operativas, dicho plazo podrá ser variado por LA COMPAÑÍA, tantas veces como sea necesario.

Los servicios que impliquen actividad de vuelo entre las 12,00 horas del día 24 de diciembre y las 23,59 horas del día 25 del mismo mes, así como entre las 12,00 horas del día 31 de diciembre y las 23,59 horas del día 1 de enero, serán sorteados entre la totalidad de las/os tripulantes del mismo grupo profesional de las respectivas flotas, con la única excepción de aquellos que tengan concedidas vacaciones o licencias no retribuidas en la segunda quincena del mes de diciembre siempre que se trate de un periodo ininterrumpido de al menos 15 días. En el supuesto de que se trate de un periodo de menor duración participarán en el sorteo de los mencionados servicios de vuelo aunque no estuviese de vacaciones o licencia no retribuida.

33.5. Cambios de Servicio.

Una vez publicada la programación, tanto antes como durante su ejecución, podrá esta ser modificada, por razones de carácter meteorológico, técnico, comercial o cualquier otra que a juicio de LA COMPAÑÍA resulte relevante. Se podrán reprogramar la realización de sectores adicionales, variación de las rutas previstas, cancelaciones, etc. Por tanto, siempre que la tripulación se encuentre dentro de los límites señalados en la normativa aeronáutica vigente, en el manual y en el presente Convenio.

Artículo 34.- Situaciones de los/as Tripulantes en plantilla.

Los/as Tripulantes en plantilla podrán encontrarse, entre otras, en alguna de las situaciones siguientes:

• En periodo de prueba.

• En comisión de servicio.

• Con licencia retribuida.

• Con licencia no retribuida.

• En excedencia voluntaria.

• En excedencia forzosa.

• En excedencia para el cuidado de hijos/as.

• En excedencia para el cuidado de familiares.

• Reducción de jornada por motivos familiares.

• Reducción de jornada por lactancia.

• Riesgo por embarazo/lactancia,

que se regularán por las disposiciones legales vigentes en cada momento y por lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 35.- Reducción de jornada voluntaria.

Aquellos/as Tripulantes con contrato de carácter indefinido con una antigüedad mínima en LA COMPAÑÍA de un año podrán solicitar una reducción de jornada, con la consiguiente y proporcional disminución de salario, de acuerdo con las normas contempladas en el presente apartado. Dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, por la vía de la reducción de los días hábiles mensuales, proporcionalmente al porcentaje de reducción de jornada pactado, que podrá ser de un 25% o un 50%.

LA COMPAÑÍA se reserva el derecho de autorizar o no las reducciones de jornada voluntaria solicitada.

Los periodos del mes en que se haga efectivo el disfrute de reducción de jornada, serán asignados de mutuo acuerdo entre LA COMPAÑÍA y el/la trabajador/a que lo solicite.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización. Una vez concedida la reducción de jornada, se aplicará a partir del primer día y no podrá variarse la misma durante todo el periodo solicitado salvo acuerdo expreso entre las partes.

Las limitaciones aplicables de horas de actividad y vuelo mensuales, trimestral y/o anual conllevarán necesariamente su disminución proporcional en idéntico porcentaje al de la reducción de jornada elegida.

CAPÍTULO XII

NORMAS ESPECÍFICAS DE APLICACIÓN AL GRUPO PROFESIONAL DE TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS

Artículo 36.- Ingreso y clasificación profesional.

36.1. Ingreso.

Es facultad de LA COMPAÑÍA establecer y decidir todo el proceso de selección y contratación efectivo del/de la piloto hasta su admisión en LA COMPAÑÍA, sin más limitaciones que las que le sean impuestas expresamente por la autoridad aeronáutica.

La fecha de ingreso en LA COMPAÑÍA será la que figure en el contrato de trabajo individual como piloto.

LA COMPAÑÍA determinará el número de vacantes de pilotos.

Los/las pilotos admitidos/as lo harán ingresando, como norma general, en el nivel de entrada de su especialidad.

36.2. Contratación.

La contratación de pilotos de nuevo ingreso se formalizará acudiendo a cualquiera de las modalidades de contratación determinadas en la legislación laboral vigente en cada momento.

36.3. Periodo de prueba.

Las/los candidatas/os admitidos a ingreso en LA COMPAÑÍA lo harán a título de prueba, fijándose tal periodo de prueba en seis meses para todos/as/ los/las pilotos. Durante este periodo, tanto LA COMPAÑÍA como la/el piloto podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso, ni derecho a indemnización alguna.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y otras como adopción o acogimiento, que afecten a la capacidad productiva del/de la trabajador/a, a efectos del artículo 14, punto 3, del Estatuto de los/las Trabajadores/as, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

36.4. Preaviso en las situaciones de baja voluntaria.

Teniendo en cuenta el alto grado de especialización de las/los pilotos y la importancia que en ellos/as tiene la formación tecnológica y adaptación a los nuevos tipos de avión, con el elevado coste que ello implica, las peticiones de baja voluntaria en Canair deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha en que se pretenda causar baja.

En el supuesto de que el/la trabajador/a no observara el plazo de preaviso antes expuesto, LA COMPAÑÍA exigirá y el/la trabajador/a vendrá obligado/a a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso con las sumas que en el momento del cese acredite el/la trabajador/a. Este preaviso se aplicará, así mismo, en los casos de solicitud de excedencia voluntaria.

Artículo 37.- Clasificación.

37.1. Categoría, grupo profesional y especialidad.

Se establece una sola categoría y grupo profesional que será la de piloto. Este grupo tendrá dos especialidades, Comandantes y Copilotos.

• Comandante: será aquel/lla tripulante técnico, en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado/a apto/a por la Dirección de LA COMPAÑÍA para el desempeño, no solo de cualquier función de pilotaje sino específicamente para la función de mando a bordo de sus aeronaves.

• Copiloto: será aquel/lla tripulante técnico en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado/a apto/a por la Dirección de LA COMPAÑÍA, para el desempeño de cualquier función de pilotaje a bordo de sus aeronaves.

37.2. Asignación de funciones.

LA COMPAÑÍA, respecto a las funciones a desempeñar, y de acuerdo a sus facultades de organización y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar a la/al piloto funciones de instrucción, inspección, 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, respecto a cargos y aceptación voluntaria de estos.

37.3. Requisito de confianza.

Todos los cargos tales como la supervisión, inspección, instrucción, mando y dirección sobre la flota y pilotos 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/el misma/o piloto, 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 el/la piloto, sin más limitación que el tiempo prudencial necesario de preaviso que permita la sustitución ordenada del mismo.

Los cargos no podrán ser objeto de renuncia colectiva.

37.4. Función de Comandante de aeronaves.

El ejercicio de la función de Comandante de las aeronaves de LA COMPAÑÍA solo puede ejercerse por aquellos/llas profesionales en los que LA COMPAÑÍA deposite su absoluta confianza, dada la responsabilidad, representación y autoridad que lleva consigo el ejercicio del cargo, además de probada capacidad técnica, por haber superado los cursos pruebas y evaluaciones correspondientes por el profesional designado/a.

37.5. Regresión.

Del mismo modo, la Dirección de LA COMPAÑÍA efectuará el relevo del cargo de Comandante cuando lo estime conveniente para los intereses de la misma, sin que sea imprescindible alegar motivo alguno para proceder al mencionado relevo.

En el supuesto de que se produjera el relevo, anteriormente indicado, la/el interesada/o se reincorporara a desempeñar las funciones que como Copiloto tenía asignadas dejando de percibir las retribuciones vinculadas al ejercicio del cargo de Comandante y encuadrarlo en el nivel que tenía como Copiloto.

Artículo 38.- Niveles retributivos.

38.1. Promoción y progresión.

Promoción: que se define como el cambio de especialidad de Copiloto a Comandante.

La asignación de especialidad corresponde en exclusiva a la Dirección de LA COMPAÑÍA.

Progresión: que se define como el cambio al nivel económico superior dentro de la especialidad.

A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que una/un piloto puede alcanzar dentro de su especialidad. Se establecen en cada especialidad de acuerdo a la siguiente tabla y nomenclatura, de mayor a menor nivel y retribución, los siguientes niveles:

Comandantes

Nivel A
Nivel B
Nivel C
Nivel D
Nivel E

Copilotos

Nivel A
Nivel B
Nivel C
Nivel D
Nivel E
Nivel F
Nivel G
Nivel ENTRADA

La asignación de niveles será facultad exclusiva de la Dirección de LA COMPAÑÍA quien, discrecionalmente, asignará a cada tripulante el nivel salarial que estime adecuado. No obstante y como norma general a los/las pilotos de nuevo ingreso se les asignara el nivel salarial de Entrada.

Una vez transcurrido un año desde que el/la TT forme parte de la tripulación, al mes siguiente, pasará del nivel de entrada al nivel G de Copiloto.

Cuando la/el TT haya cumplido dos años desde que se encuentra en el nivel G de Copiloto, pasará al nivel F de Copiloto.

Cuando el/la TT haya cumplido dos años desde que se encuentra en el nivel F de Copiloto, pasará al nivel E de Copiloto si no existen informes negativos del/de la Responsable de Operaciones y/o el/la Responsable de Entrenamiento.

Cuando la/el TT haya cumplido dos años desde que se encuentra en el nivel E de Comandante, pasará al nivel D de Comandante si no existen informes negativos de la/del Responsable de Operaciones y/o la/el Responsable de Entrenamiento.

En el momento en que los niveles de actividad, el desarrollo de la flota y las necesidades operativas así lo aconsejen, LA COMPAÑÍA implantará un sistema de progresión económica, mediante el establecimiento de porcentajes máximos en cada uno de los niveles salariales correspondientes a cada especialidad.

La progresión entre los niveles retributivos se llevará a cabo atendiendo a los siguientes requisitos:

• Titulación.

• Aptitud técnica.

• Horas de vuelo.

• Productividad.

• Informe favorable de la Dirección de Operaciones.

• Vacante.

• Designación por LA COMPAÑÍA.

Artículo 39.- Retribuciones.

Conceptos retributivos y compensatorios.

Los/las pilotos estarán retribuidos/as o recibirán compensación por los siguientes conceptos:

39.1. Retribuciones.

El importe de las cantidades devengadas en concepto de retribución fija, variable y compensatoria se determina en el Anexo I del presente Convenio y tendrán la consideración de retribuciones brutas sujetas a las retenciones fiscales y contributivas que legalmente sean de aplicación en cada momento.

Las cantidades devengadas en concepto de retribución fija serán satisfechas en la nómina del mes correspondiente a su devengo. Las cantidades devengadas en concepto de retribuciones variables y compensatorias se liquidarán el mes siguiente al de su devengo.

39.2. Retribuciones de carácter fijo.

• Salario Base: será el determinado en el Anexo I del presente Convenio, consistirá en una cantidad fija según la especialidad y nivel, retribuirá la actividad de las/los pilotos, y se hará efectivo en 12 mensualidades.

El salario base incluye la retribución por la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo que no tengan asignada una retribución específica, incluyendo todas las actividades accesorias y complementarias.

• Pagas Extras: dos pagas extraordinarias con devengo semestral (la primera desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la segunda desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre) que se harán efectivas prorrateadas en 12 mensualidades. El trabajador podrá optar entre percibir las pagas extraordinarias de la manera descrita, que será la que aplique por defecto, o alternativamente, de forma semestral, en los meses de junio y diciembre. Para ello sería imprescindible que lo comunique por escrito al departamento de RRHH antes del día 15 de enero, asumiendo que se mantendrá en esta opción hasta nueva comunicación que solo podrá operar coincidiendo con el año natural, y que tendría que comunicar igualmente antes del 15 de enero del año en que pretendiera cambiar de sistema.

• Complemento responsabilidad Comandante: aquellos/as pilotos a los que LA COMPAÑÍA, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar la función de comandante a bordo de sus aeronaves, en tanto permanezcan en el ejercicio de dicha función, percibirán el complemento de responsabilidad Comandante de carácter mensual, en la cantidad establecida en el Anexo I, según su nivel económico. Este complemento compensa el ejercicio de la función de comandante y se hará efectivo en 12 mensualidades.

39.3. Retribuciones variables.

• Saltos: entendiéndose por tal el trayecto comprendido entre un despegue y la toma de tierra subsiguiente y se retribuirá con el precio indicado en el Anexo I por cada salto realizado.

A los saltos número 7 y 8 se les asignará una retribución complementaria determinada en el Anexo I.

En el caso de realización de vuelos de duración superior a 90 minutos se aplicará el siguiente esquema:

Duración de 0 a 90 minutos: equivalente a 1 salto.

Duración de 91 a 170 minutos: equivalente a 2 saltos.

Duración de más de 171 minutos: equivalente a 3 saltos.

Si durante la operativa, una vez realizado el check-in, se cancelan los primeros saltos (y se quedan en espera en aeropuerto), o una vez iniciada la línea se cancelan algunos saltos (y se quedan en aeropuerto esperando realizar los saltos finales), se les abonarán dichos saltos como si los hubieran volado.

En el caso de que se cancelen los saltos finales de una línea y realicen el check-out antes de lo programado y no se queden de espera en aeropuerto, no se abonarán los últimos saltos programados y no realizados.

• Imaginarias: su importe será el determinado en el Anexo I y se abonará por cada imaginaria iniciada, con independencia de otras retribuciones que pudieran corresponder por la actividad que le fuera asignada.

En el caso de imaginaria transformada en día de vuelo, se abonará el día de imaginaria y las variables devengadas. Se garantiza que al menos se devengará el importe correspondiente a cuatro saltos.

Las imaginarias completas indicadas en el AIMS como SBY (Stand by) se abonarán incrementando el importe indicado en las tablas salariales (Anexo I) por puesto y nivel en un 20%.

• Media variables en vacaciones: durante el periodo de vacaciones disfrutadas el/la tripulante se le abonará un nuevo concepto salarial denominado “Media de variables”, con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores, por los siguientes conceptos: Saltos, Imaginarias, días oficinas, días reuniones, días reuniones CE, y días y horas Instrucción Tierra.

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio. Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

• Variable por formación:

a) Por cada día de curso de formación periódica en aula que se realice en Canarias, tanto de forma presencial como online, se percibirán en concepto de nómina las siguientes cantidades.

- Comandantes 50 euros.

- Copilotos 50 euros.

b) En caso de que LA COMPAÑÍA decida hacer un curso de formación extraordinario, se podrá valorar una compensación adicional de retribución variable.

c) Los gastos de manutención y traslado, si fuesen necesarios, serán a cargo de LA COMPAÑÍA.

• Variable por días fuera de la base por simulador:

a) En el caso de que los días para la realización de las sesiones de simulador por entrenamiento periódico semestrales superen los 3 días continuados fuera de base, a partir del 4.º día inclusive se compensará con un importe en nómina variable equivalente al 50% de haber realizado un servicio de vuelo de 6 saltos insulares.

b) En el caso de que el desplazamiento para la realización de simuladores sea por causas imputables a la/al Tripulante, no se compensará de ninguna manera.

c) En el caso de que el desplazamiento no sea por las causas descritas en el apartado a), ni imputable al/a la tripulante, será tratado de forma individual.

• Variable por rerouting:

A los efectos de este apartado, se entenderá por "Rerouting" la modificación de la programación del/de la tripulante, realizada posteriormente al momento de la firma que implique aumento de la hora de finalización programada inicialmente. También se considerará rerouting la modificación de la programación del/de la tripulante realizada con posterioridad al último chequeo obligatorio, exceptuando los casos recogidos en el punto 7.2.3.2 del MOA, imaginarias y francos que implique aumento de la hora de finalización programada inicialmente. No se considerará rerouting a los efectos de este apartado el cambio en la programación realizada por causas meteorológicas.

a) Si como consecuencia de un "Rerouting" la hora prevista de finalización de la actividad se prolongara de 0 horas, hasta un máximo de 3 horas y media, la/el tripulante percibirá, además de las variables generadas durante dicho periodo, un plus por cada hora o fracción de 20 euros/hora.

b) Si como consecuencia de un "Rerouting" la hora prevista de finalización de la actividad, se prolongara por encima de las 3 horas y media:

- Requerirá la aceptación de las tripulaciones.

- El importe a cobrar por hora adicional, a partir de las 3 horas y media, será el triple de las cantidades anteriores.

c) Cualquier ampliación de FDP o "rerouting" asignada a una tripulación de Canair:

- La actividad deberá de estar cargada como máximo en los 60 minutos posteriores a la hora de finalización programada inicialmente de su línea. En el caso de que se diera esta circunstancia sin haberse asignado ningún servicio, el importe a percibir en concepto de variable por dicha hora o fracción será de 25 euros.

- El primer vuelo tendrá su salida programada como muy tarde a los 90 minutos de la hora de finalización programada inicialmente de su línea.

En caso de no cumplirse alguno de los dos puntos anteriores quedarán libres de servicio. Antes de realizar el check-out se contactará con el agente de Handling.

d) En cualquier caso, la modificación estará sujeta a las limitaciones de la actividad máxima según normativa aérea.

• Variable por espera tránsitos:

Si durante la operativa se generan retrasos debido a la espera de tránsitos, y la hora de finalización de la línea sobrepasase los 60 minutos de los previsto inicialmente, se aplicará un importe equivalente a la variable de rerouting (20 euros) por cada hora o fracción de hora que exceda de esos 60 minutos.

• Variable por contacto internacional:

Por el hecho de aterrizar, durante una ruta en uno o más aeropuertos internacionales, se devengará esta variable. El importe de la misma será por importe equivalente a una dieta de vuelo según especialidad y nivel retributivo.

• Variable por salto internacional:

Se devengará este variable cuando entre las líneas de vuelo con origen en Canarias se programen saltos internacionales.

Las variables generadas por salto internacional se calcularán tomado como referencia la duración estimada del mismo en horas bloques, según el siguiente esquema:

Duración de 0 a 90 minutos: equivalente a 1 salto.

Duración de 91 a 170 minutos: equivalente a 2 saltos.

Duración de más de 171 minutos: equivalente a 3 saltos.

• Variable por pernocta:

Si por necesidades de la actividad de LA COMPAÑÍA un tripulante debiera de pernoctar fuera de su base (en situaciones diferentes a destacamento), además de hacerse cargo la empresa de los gastos de manutención y alojamiento (o bien devengarse las correspondientes dietas), el tripulante devengará una variable de 33 euros.

• Variable por día libre de especial relevancia:

Si por necesidades de la actividad, la empresa acordara con el/la tripulante la asignación de actividad en alguno de los días libres de especial relevancia programados, la/el tripulante devengará la siguiente variable:

- Comandantes: 80 euros.

- Copilotos: 70 euros.

• Variable por línea partida:

Cuando los/las tripulantes realicen líneas que incluyan un periodo de inactividad entre saltos superior a 3 horas, se abonará una variable adicional a las que correspondan por la actividad realizada. El importe de dicha variable será de 30 euros.

39.4. Conceptos compensatorios.

• Plus de Transporte: en concepto de compensación por los gastos realizados para su traslado con ocasión del servicio en los trayectos ciudad-aeropuerto-ciudad, en la base del/de la Tripulante a distribuir en 11 mensualidades.

• Dieta de vuelo: entendiéndose por tal el importe en concepto de compensación de los gastos de manutención ocasionados en el ejercicio de su actividad como piloto, que se determina en el Anexo I.

• Dieta de manutención: si por necesidades de la empresa tiene que trasladarse fuera de su base, por posicionamiento, formación, etc., se devengará el 50% de la dieta conforme al Anexo I.

Si este traslado conlleva la pernocta fuera de la base, esta dieta será del 100%.

En cualquiera de los casos si la empresa contrata directamente las comidas y cenas, no se devengará esta dieta.

El coste del transporte, el alojamiento y el desayuno serán por cuenta de la empresa.

• Aparcamiento: la empresa se hará cargo del coste del aparcamiento para realizar las actividades de vuelo de los/las tripulantes técnicos con una antigüedad en la empresa superior a un año.

• Kilometraje: en los casos en el que el/la trabajador/a, por actividad de vuelo, decida utilizar su vehículo propio en lugar del trasporte ofrecido por la empresa, para los traslados desde las bases de TFN a TFS y los traslados desde el hotel utilizado para las pernoctas en TFS y las bases TFS/TFN, se abonará en nómina un importe de 0,19 euros/km como compensación de gastos.

Artículo 40.- Uniformidad e imagen.

Los/las pilotos de nuevo ingreso dispondrán la siguiente dotación inicial de uniformidad:

Prenda	Dotación Inicial
Camisas	5 unidades
Rebeca	1 unidad
Chaqueta	1 unidad
Pantalón	3 unidades
Corbata	2 unidades
Hombreras	2 unidades
Maleta de vuelo	1 unidad
Chaleco	1 unidad

Para ello LA COMPAÑÍA hará entrega a la/al tripulante de un vale equivalente al importe de la citada dotación para que pueda ser retirada por el/la interesado/a, de la entidad comercial que LA COMPAÑÍA determine, las prendas correspondientes con las tallas y medidas adecuadas.

Anualmente y con el mismo procedimiento se atenderá a la adecuada reposición mediante el procedimiento que la empresa determine. El importe del presupuesto anual para reposiciones de uniformidad será de un máximo de 800 euros/año/tripulante.

Dado que el trabajador representa la imagen de LA COMPAÑÍA, este deberá velar por el buen estado de la misma, presentándose en su lugar de trabajo con la uniformidad en buen estado.

CAPÍTULO XIII

NORMAS ESPECÍFICAS DE APLICACIÓN AL GRUPO PROFESIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

Artículo 41. Ingreso y clasificación profesional.

41.1. Ingreso.

Es facultad de LA COMPAÑÍA establecer y decidir todo el proceso de selección y contratación efectivo del/de la Tripulante hasta su admisión en LA COMPAÑÍA, sin más limitaciones que las que le sean impuestas expresamente por la autoridad aeronáutica.

La fecha de ingreso como Tripulante en LA COMPAÑÍA será la que figure en el contrato de trabajo individual de la/del Tripulante.

LA COMPAÑÍA determinará el número de vacantes de Tripulantes de Cabina.

Los/las TCP´s admitidos lo harán ingresando en el nivel de entrada de su especialidad.

41.2. Contratación.

La contratación de Tripulantes de Cabina de nuevo ingreso se formalizará acudiendo a cualquiera de las modalidades de contratación determinadas en la legislación laboral vigente en cada momento.

41.3. Periodo de prueba.

Las/los candidatas/os admitidas/os a ingreso en LA COMPAÑÍA lo harán a título de prueba, fijándose tal periodo de prueba en dos meses para todos/as los/las TCP´s. Durante este periodo, tanto LA COMPAÑÍA como la/el TCP podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso, ni derecho a indemnización alguna.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y otras como adopción o acogimiento, que afecten a la capacidad productiva del/de la trabajador/a, a efectos del artículo 14, punto 3, del Estatuto de las/los Trabajadores, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

41.4. Preaviso en las peticiones de baja.

Las peticiones de baja voluntaria en Canair deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de quince días a la fecha en que se pretenda causar baja.

En el supuesto de que el/la trabajador/a no observara el plazo de preaviso antes expuesto, LA COMPAÑÍA exigirá y el/la trabajador/a vendrá obligado/a a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso con las sumas que en el momento del cese acredite el/la trabajador/a.

Artículo 42.- Clasificación.

42.1. Categoría, grupo profesional y especialidad.

Se establece una sola categoría y grupo profesional que será la de Tripulante de Cabina de Pasajeros. Este grupo tendrá dos especialidades, la de TCP y la de Sobrecargo (Jefe/a de Cabina de Pasajeros).

• Tripulante de cabina de pasajeros: será aquel/lla Tripulante, en posesión de la licencia y calificaciones que permiten asignarle obligaciones auxiliares en las operaciones de una aeronave, en cuanto a seguridad, atención y bienestar de las personas a bordo.

Las/los TCP´s tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios establecidos y procurando en todo momento el mayor confort del/de la pasajero/a. Deberán realizar, asimismo, los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, que estén relacionados con su función específica a bordo.

• Jefa/e de cabina de pasajeros (Sobrecargo): es la/el miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros que, una vez superados las correspondientes pruebas, para ejercer la función de Jefe/a de Cabina, tiene, además de desempeñar las funciones de TCP, la misión de coordinar y supervisar los trabajos asignado a cada miembro de la tripulación a su cargo.

La designación para el ejercicio del mencionado cargo y el relevo del mismo corresponde exclusivamente a la Dirección de LA COMPAÑÍA.

• Desempeño temporal de funciones de sobrecargo: LA COMPAÑÍA podrá designar discrecionalmente y con carácter provisional o específicamente para uno o varios vuelos a un/una TCP que reúna los requisitos necesarios para desempeñar las funciones de sobrecargo. Por la realización de esas tareas recibirá la compensación económica que corresponda.

El desempeño esporádico de la función de Sobrecargo en ningún caso dará lugar a consolidar dicha función, salvo por designación expresa y por escrito de la dirección de LA COMPAÑÍA.

Artículo 43.- Niveles retributivos.

43.1. Promoción y progresión.

• Promoción: que se define como el Cambio de Especialidad de TCP a Jefe/a de Cabina de Pasajeros (Sobrecargo).

La asignación de especialidad corresponde en exclusiva a la dirección de LA COMPAÑÍA.

• Progresión: que se define como el cambio al nivel económico superior dentro de la especialidad.

A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que una/un Tripulante puede alcanzar dentro de su especialidad. Se establecen, de acuerdo a la siguiente tabla y nomenclatura, de mayor a menor nivel y retribución, los siguientes niveles:

TCP y Sobrecargo
Nivel A
Nivel B
Nivel C
Nivel D
Nivel E+
Nivel Entrada

La asignación de niveles será facultad exclusiva de la Dirección de LA COMPAÑÍA, quien, discrecionalmente, asignará a cada tripulante el nivel salarial que estime adecuado. No obstante y como norma general a los TCP de nuevo ingreso se les asignará el nivel salarial de entrada.

Una vez cumplidos dos años desde su incorporación a la empresa, pasarán del nivel de entrada al nivel E+.

Cuando el/la TCP haya cumplido un año desde que se encuentra en el nivel E+, pasará al nivel D.

Cuando la/el TCP haya cumplido 3 años desde que se encuentra en el nivel D, pasará al nivel C si no existen informes negativos del/de la Responsable de Operaciones Vuelo y/o de la/del Responsable de Entrenamiento.

En el momento en que los niveles de actividad de LA COMPAÑÍA, el desarrollo de la flota y las necesidades operativas así lo aconsejen LA COMPAÑÍA implantara un sistema de progresión económica, mediante el establecimiento de porcentajes máximos en cada uno de los niveles salariales correspondientes.

La progresión entre los niveles retributivos se llevará a cabo atendiendo a los siguientes requisitos:

• Titulación.

• Aptitud técnica.

• Horas de vuelo.

• Productividad.

• Informe favorable de la Dirección de operaciones.

• Vacante.

• Designación por LA COMPAÑÍA.

Artículo 44.- Retribuciones.

Conceptos retributivos y compensatorios.

Los/las Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP´s) estarán retribuidos/as o recibirán compensación por los siguientes conceptos:

44.1. Retribuciones.

El importe de las cantidades devengadas en concepto de retribución fija, variable y compensatoria se determina en el Anexo I del presente Convenio y tendrá la consideración de retribuciones brutas, sujetas a las retenciones fiscales y contributivas que legalmente sean de aplicación en cada momento.

Las cantidades devengadas en concepto de retribución fija serán satisfechas en la nómina del mes correspondiente a su devengo. Las cantidades correspondientes a retribuciones variables y compensatorias se liquidaran el mes siguiente al de su devengo.

44.2. Retribuciones de carácter fijo.

• Salario Base: será el determinado en el Anexo I del presente Convenio, consistirá en una cantidad fija según la especialidad y nivel, retribuirá la actividad de los/las Tripulantes de Cabina de pasajeros (TCP) y se hará efectivo en 12 mensualidades.

El salario base incluye la retribución por la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo que no tengan asignada una retribución específica, incluyendo todas las actividades accesorias y complementarias, tales como la asistencia a cursos y las actividades en tierra.

• Pagas Extras: dos pagas extraordinarias con devengo semestral (la primera desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la segunda desde el 01 de julio hasta el 31 de diciembre) que se harán efectiva prorrateadas en 12 mensualidades. El trabajador podrá optar entre percibir las pagas extraordinarias de la manera descrita, que será la que aplique por defecto, o alternativamente, de forma semestral, en los meses de junio y diciembre. Para ello sería imprescindible que lo comunique por escrito al departamento de RRHH antes del día 15 de enero, asumiendo que se mantendrá en esta opción hasta nueva comunicación que solo podrá operar coincidiendo con el año natural, y que tendría que comunicar igualmente antes del 15 de enero del año en que pretendiera cambiar de sistema.

• Complemento responsabilidad Sobrecargo: este complemento compensa el ejercicio de la función de Sobrecargo y se hará efectivo en 12 mensualidades.

44.3. Retribuciones variables.

• Saltos: entendiéndose por tal el trayecto comprendido entre un despegue y la toma de tierra subsiguiente y se retribuirá con el precio indicado en el Anexo I por cada salto realizado.

Las saltos 7 y 8, cuando se realicen, tendrán el precio del salto, que se determina en el Anexo I.

En el caso de realización de vuelos de duración superior a 90 minutos se aplicará el siguiente esquema:

Duración de 0 a 90 minutos: equivalente a 1 salto.

Duración de 91 a 170 minutos: equivalente a 2 saltos.

Duración de más de 171 minutos: equivalente a 3 saltos.

Si durante la operativa, una vez realizado el check-in, se cancelan los primeros saltos (y se quedan en espera en aeropuerto), o una vez iniciada la línea se cancelan algunos saltos (y se quedan en aeropuerto esperando realizar los saltos finales), se les abonarán dichos saltos como si los hubieran volado.

En el caso de que se cancelen los saltos finales de una línea y realicen el check-out antes de lo programado y no se queden de espera en aeropuerto, no se abonaran los últimos saltos programados y no realizados.

• Imaginarias: será el importe determinado en el Anexo I y se abonará por cada imaginaria iniciada, con independencia de otras retribuciones que pudieran corresponder por la actividad que le fuera asignada.

En el caso de imaginaria transformada en día de vuelo, se abonará el día de imaginaria y las variables devengadas. Se garantiza que al menos se devengará el importe correspondiente a cuatro saltos.

Las imaginarias completas indicadas en el AIMS como SBY (Stand by) se abonarán incrementando el importe indicado en las tablas salariales (Anexo I) por puesto y nivel en un 20%.

• Media variables en vacaciones: durante el periodo de vacaciones disfrutadas la/el tripulante se le abonará un nuevo concepto salarial denominado “Media de variables”, con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores, por los siguientes conceptos (Saltos, Imaginarias, días oficinas, días reuniones, días reuniones CE, y días y horas Instrucción Tierra).

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio. Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

• Variable por formación:

a) Por cada día de curso de formación periódica en aula que se realice en Canarias, tanto de forma presencial como online, se percibirán en concepto de nómina las siguientes cantidades:

- Sobrecargos: 30 euros.

- TCP: 30 euros.

b) En caso de que LA COMPAÑÍA decida hacer un curso de formación extraordinario, se podrá valorar una compensación adicional de retribución variable.

c) Los gastos de manutención y traslado, si fuesen necesarios, serán a cargo de LA COMPAÑÍA (como hasta ahora).

• Variable por rerouting:

A los efectos de este apartado, se entenderá por "Rerouting" la modificación de la programación del/de la tripulante, realizada posteriormente al momento de la firma que implique aumento de la hora de finalización programada inicialmente. También se considerará rerouting la modificación de la programación del/de la tripulante realizada con posterioridad al último chequeo obligatorio, exceptuando los casos recogidos en el punto 7.2.3.2 del MOA, imaginarias y francos que implique aumento de la hora de finalización programada inicialmente. No se considerará rerouting a los efectos de este apartado el cambio en la programación realizada por causas meteorológicas.

a) Si como consecuencia de un "Rerouting" la hora prevista de finalización de la actividad se prolongara de 0 horas, hasta un máximo de 3 horas y media, la/el tripulante percibirá, además de las variables generadas durante dicho periodo, un plus por cada hora o fracción de 20 euros/hora.

b) Si como consecuencia de un "Rerouting" la hora prevista de finalización de la actividad, se prolongará por encima de las 3 horas y media:

- Requerirá la aceptación de las tripulaciones.

- El importe a cobrar por hora adicional, a partir de las 3 horas y media, será el triple de las cantidades anteriores.

c) Cualquier ampliación de FDP o "rerouting" asignada a una tripulación de Canair:

- La actividad deberá de estar cargada como máximo en los 60 minutos posteriores a la hora de finalización programada inicialmente de su línea. En el caso de que se diera esta circunstancia sin haberse asignado ningún servicio, el importe a percibir en concepto de variable por dicha hora o fracción será de 25 euros.

- El primer vuelo tendrá su salida programada como muy tarde a los 90 minutos de la hora de finalización programada inicialmente de su línea.

En caso de no cumplirse alguno de los dos puntos anteriores quedarán libres de servicio. Antes de realizar el check-out se contactará con el agente de Handling.

d) En cualquier caso, la modificación estará sujeto a las limitaciones de la actividad máxima según normativa aérea.

• Variable por espera tránsitos:

Si durante la operativa se generan retrasos debido a la espera de tránsitos, y la hora de finalización de la línea sobrepasase los 60 minutos de los previsto inicialmente, se aplicará un importe equivalente a la variable de rerouting (20 euros) por cada hora o fracción de hora que exceda de esos 60 minutos.

• Variable por contacto internacional:

Por el hecho de aterrizar, durante una ruta en uno o más aeropuertos internacionales, se devengará esta variable.

TCP - 14 euros sobrecargo y 10 euros para el resto.

• Variable por salto internacional:

Se devengará esta variable cuando entre las líneas de vuelo con origen en Canarias se programen saltos internacionales. Las variables generadas por salto internacional se calcularán tomado como referencia la duración estimada del mismo en horas bloques, según el siguiente esquema:

Duración de 0 a 90 minutos: equivalente a 1 salto.

Duración de 91 a 170 minutos: equivalente a 2 saltos.

Duración de más de 171 minutos: equivalente a 3 saltos.

• Variable por pernocta:

Si por necesidades actividad de LA COMPAÑÍA un/una tripulante debiera de pernoctar fuera de su base (en situaciones diferentes a destacamento), además de hacerse cargo la empresa de los gastos de manutención y alojamiento (o bien devengarse las correspondientes dietas), la/el tripulante devengará una variable de 33 euros.

• Variable por día libre de especial relevancia:

Si por necesidades de la actividad, la empresa acordara con el/la tripulante la asignación de actividad en alguno de los días libres de especial relevancia “L” programados, la/el tripulante devengará la siguiente variable:

- Sobrecargo: 60 euros.

- TCP: 50 euros.

• Variable por línea partida:

Cuando los/las tripulantes realicen líneas que incluyan un periodo de inactividad entre saltos superior a 3 horas, se abonará una variable adicional a las que correspondan por la actividad realizada. El importe de dicha variable será de 30 euros.

44.4. Conceptos compensatorios.

• Plus de Transporte: en concepto de compensación por los gastos realizados para su traslado con ocasión del servicio en los trayectos ciudad-aeropuerto-ciudad, en la Base del/de la Tripulante a distribuir en 11 mensualidades.

• Dieta de vuelo: entendiéndose por tal el importe en concepto de compensación de los gastos ocasionados en los desplazamientos efectuados por necesidades operativas de LA COMPAÑÍA, que se determina en el Anexo I.

• Dieta de manutención: si por necesidades de la empresa tiene que trasladarse fuera de su base, por posicionamiento, formación, etc., se devengará el 50% de la dieta conforme al Anexo I.

Si este traslado conlleva la pernocta fuera de la base, esta dieta será del 100%.

En cualquiera de los casos si la empresa contrata directamente las comidas y cenas, no se devengará esta dieta.

El coste del transporte el alojamiento y el desayuno serán por cuenta de la empresa.

• Aparcamiento: la empresa se hará cargo del coste del aparcamiento para realizar las actividades de vuelo de los/las tripulantes de cabina de pasajeros con una antigüedad en la empresa superior a un año.

• Kilometraje: en los casos en el que el/la trabajador/a, por actividad de vuelo, decida utilizar su vehículo propio en lugar del trasporte ofrecido por la empresa, para los traslados desde las bases de TFN a TFS y los traslados desde el hotel utilizado para las pernoctas en TFS y las bases TFS/TFN, se abonará en nómina un importe de 0,19 euros/km como compensación de gastos.

Artículo 45.- Uniformidad e imagen.

La uniformidad será la que en cada momento se determine por LA COMPAÑÍA en función de los criterios de la marca, garantizando en todo momento la funcionalidad, calidad y seguridad de la misma.

Debido a que la empresa vela por la imagen de CANAIR en todo momento, y, en especial, por la imagen que proyecta el Colectivo de TCPs, ya que es personal de primera línea, si durante la vigencia del presente Convenio LA COMPAÑÍA decidiera modificar, prescindir o añadir, alguna prenda o el uniforme en su totalidad, podrá hacerlo previa comunicación a los representantes del Colectivo de TCPs, informándoles de la dotación inicial y renovaciones que aplique.

Los/las TCP´s recibirán al iniciar su relación laboral las prendas de uniforme necesarias para el desempeño de sus funciones y las reposiciones que correspondan en función del deterioro de las mismas.

El número de prendas será proporcional a la duración de los contratos de un TCP por año.

La uniformidad no podrá ser utilizada para otros fines que no sean los laborales estipulados y asignados por LA COMPAÑÍA.

Las prendas que por mal uso o lavado incorrecto se deterioren, serán abonadas por el/la TCP.

Se aplicarán las políticas que LA COMPAÑÍA tenga en vigor sobre este particular en cada momento y a las que daremos la debida publicidad y difusión para su debido conocimiento.

CAPÍTULO XIV

NORMAS ESPECÍFICAS DE APLICACIÓN AL COLECTIVO DE PERSONAL DE TIERRA (GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN)

Artículo 46.- Ingreso y contratación.

En todo lo referente a este apartado se estará a lo pactado en el Capítulo II del presente Convenio Colectivo referente a ingresos, periodo de prueba, ceses y pacto de permanencia.

Artículo 47.- Jornada.

La jornada de trabajo en LA COMPAÑÍA para el personal de oficinas en cómputo anual, con los días de descanso previstos por ley para alcanzar el cómputo citado, será de 1.724 horas anuales.

La jornada laboral normal será de cuarenta (40) horas semanales en horario flexible de entrada entre las 8 y las 8,30 de mañana y de salida entre las 16,30 y las 17 horas de la tarde de lunes a jueves y entre las 8 y las 8,30 de la mañana de entrada y entre las 14 y las 14,30 de salida el viernes. No obstante lo anterior, siempre que no afecte a la organización del trabajo en la empresa, se podrán autorizar de manera individual horarios de entrada y salida diferentes.

Se publicará anualmente un horario del personal de tierra que tenga en cuenta el cómputo de horas anuales establecido.

Artículo 48.- Vacaciones.

En todo lo referente a este apartado se estará a lo pactado en el Capítulo V del presente Convenio referente a vacaciones y procedimiento de asignación de las mismas.

Artículo 49.- Grupo profesional de Personal de Oficina.

El grupo profesional de Personal de Oficina y Servicios auxiliares estará compuesto por las siguientes categorías profesionales:

• Gestores/as: se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de LA COMPAÑÍA, partiendo de directrices generales muy amplias y debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de LA COMPAÑÍA. Normalmente la categoría de Gestor conllevará la supervisión y/o coordinación de un equipo o número indeterminado de empleados/as bajo su mando.

• Técnicas/os: son las/los que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se puede adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

• Administrativos/as: conformado por aquellos/as trabajadores/as que ejecutan trabajados cualificados que requieren adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad pero bajo la supervisión de terceros.

Artículo 50.- Retribuciones.

Los importes de las cantidades devengadas en concepto de retribución fija, variable y compensatoria se determinan en el Anexo I del presente Convenio y tendrán la consideración de retribuciones brutas (íntegras) sujetas a las retenciones fiscales y contributivas que legalmente sean de aplicación en cada momento.

Las cantidades devengadas en concepto de retribución fija serán satisfechas en la nómina del mes correspondiente a su devengo. Las cantidades correspondientes a retribuciones variables y compensatorias se liquidarán el mes siguiente al de su devengo.

Bolsa de vacaciones: el personal de tierra devengará por este concepto un importe fijo de 500 euros/año, liquidable por cada día de vacaciones disfrutado.

50.1. Retribuciones de carácter fijo.

• Salario Base: será el determinado en el Anexo I del presente Convenio, consistirá en una cantidad fija según la especialidad y nivel, retribuirá la actividad de los de las/los Empleadas/os (Gerencia, Administración y Actividades en Tierra) y se hará efectivo en 12 mensualidades.

• Pagas Extras: dos pagas extraordinarias con devengo semestral (la primera desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la segunda desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre) que se harán efectiva prorrateadas en 12 mensualidades. El trabajador podrá optar entre percibir las pagas extraordinarias de la manera descrita, que será la que aplique por defecto, o alternativamente, de forma semestral, en los meses de junio y diciembre. Para ello sería imprescindible que lo comunique por escrito al departamento de RRHH antes del día 15 de enero, asumiendo que se mantendrá en esta opción hasta nueva comunicación que solo podrá operar coincidiendo con el año natural, y que tendría que comunicar igualmente antes del 15 de enero del año en que pretendiera cambiar de sistema.

50.2. Conceptos compensatorios.

• Plus de Transporte: en concepto de compensación por los gastos realizados para su traslado con ocasión del servicio en los trayectos desde su domicilio habitual al centro de trabajo, a distribuir en 11 mensualidades, cuyo importe se determina en el Anexo I.

• Dieta de manutención: si por necesidades de la empresa tiene que trasladarse fuera de su centro de trabajo por formación, etc., se devengará el 50% de la dieta conforme al Anexo I.

Si este traslado conlleva la pernocta fuera de su centro de trabajo, esta dieta será del 100%.

En cualquiera de los casos si la empresa contrata directamente las comidas y cenas, no se devengará esta dieta.

El coste del transporte, el alojamiento y desayuno serán por cuenta de la empresa.

Artículo 51.- Promoción y progresión.

• Promoción: que se define como el cambio de Grupo Profesional.

La asignación de Especialidad y/o Grupo Profesional corresponde en exclusiva a la Dirección de LA COMPAÑÍA.

• Progresión: que se define como el cambio al nivel económico superior dentro de la especialidad.

A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que una/un empleada/o puede alcanzar dentro de su especialidad. Se establecen de acuerdo a la siguiente tabla y nomenclatura, de mayor a menor nivel y retribución los siguientes niveles:

GESTORES

Nivel único

TÉCNICOS

Nivel A+
Nivel A
Nivel B
Nivel C
Nivel Entrada

ADMINISTRATIVOS

Nivel A+
Nivel A
Nivel B
Nivel Entrada

La asignación de niveles será facultad exclusiva de la Dirección de LA COMPAÑÍA quien, discrecionalmente, asignará a cada empleado/a el nivel salarial que estime adecuado. No obstante y como norma general a las/los empleadas/os de nuevo ingreso se les asignara el nivel salarial de entrada.

La progresión entre los niveles retributivos se llevara a cabo atendiendo a los siguientes requisitos:

• Titulación.

• Aptitud técnica.

• Productividad.

• Informe favorable de la Dirección de LA COMPAÑÍA.

• Vacante.

• Designación por LA COMPAÑÍA.

DISPOSICIONES FINALES

Única.- Revisión.

A la firma del III Convenio Colectivo se ha incrementado el importe de las tablas salariales en un 2,5%, sobre las vigentes de acuerdo al anterior Convenio, salvo aquellas modificaciones puntuales en los que dichos importes se han incrementado por encima de esta cantidad conforme a los acuerdos alcanzados con los Representantes de las/los Trabajadoras/es.

Con fecha de efecto del día 1 de enero de 2023 los importes de las tablas salariales se incrementarán en un 2,5%.

En los sucesivos años de vigencia del presente Convenio Colectivo, 2024, 2025 y 2026, los importes de las tablas salariales se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC con un tope del 2,5%.

ANEXO I

Retribuciones

COMANDANTES
Retribuciones Fijas y Variables noviembre 2022

RETRIBUCIONES FIJAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D		NIVEL E	
Conceptos	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)
Salario Base	2.558,76 €	30.705,12 €	2.265,12 €	27.181,44 €	1.971,60 €	23.659,20 €	1.666,44 €	19.997,28 €	1.361,28 €	16.335,36 €
Extra 1	213,23 €	2.558,76 €	188,76 €	2.265,12 €	164,30 €	1.971,60 €	138,87 €	1.666,44 €	113,44 €	1.361,28 €
Extra 2	213,23 €	2.558,76 €	188,76 €	2.265,12 €	164,30 €	1.971,60 €	138,87 €	1.666,44 €	113,44 €	1.361,28 €
Complementos responsabilidad	915,60 €	10.987,20 €	804,16 €	9.649,92 €	694,19 €	8.330,28 €	596,86 €	7.162,32 €	499,52 €	5.994,24 €
Plus Transporte (11 pagas)	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €
TOTAL ANUAL	**4.096,67 €**	**48.964,19 €**	**3.642,65 €**	**43.515,95 €**	**3.190,24 €**	**38.087,03 €**	**2.736,89 €**	**32.646,83 €**	**2.283,53 €**	**27.206,51 €**

RETRIBUCION VARIABLE	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E
Conceptos					
Saltos (€ unidad)	32,75 €	30,46 €	26,58 €	22,47 €	17,63 €
Saltos 7-8 (€ incremento)	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €
Dieta de vuelo (€/Dia)	38,08 €	32,65 €	32,65 €	32,65 €	32,65 €
Imaginaria (€/Dia)	141,45 €	87,04 €	54,42 €	29,38 €	29,38 €

COMPENSACIONES	
Conceptos	Importe
Dieta manutencion Insular (€/Dia)	31,37 €
Dieta manutencion Nacional (€/Dia)	51,23 €
Dieta manutencion Internacional (€/Dia)	67,97 €

https://sede.gobiernodecanarias.org/boc

COPILOTOS

Retribuciones Fijas y Variables noviembre 2022

RETRIBUCIONES FIJAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D	
Conceptos	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)
Salario Base	2.178,12 €	26.137,44 €	1.983,84 €	23.806,08 €	1.789,68 €	21.476,16 €	1.594,92 €	19.139,04 €
Extra 1	181,51 €	2.178,12 €	165,32 €	1.983,84 €	149,14 €	1.789,68 €	132,91 €	1.594,92 €
Extra 2	181,51 €	2.178,12 €	165,32 €	1.983,84 €	149,14 €	1.789,68 €	132,91 €	1.594,92 €
Plus Transporte (11 pagas)	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €
TOTAL ANUAL	**2.736,99 €**	**32.648,03 €**	**2.510,33 €**	**29.928,11 €**	**2.283,81 €**	**27.209,87 €**	**2.056,59 €**	**24.483,23 €**

RETRIBUCIONES FIJAS	NIVEL E		NIVEL F		NIVEL G		NIVEL ENTRADA	
Conceptos	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)	Mes	Año (x mes)
Salario Base	1.400,88 €	16.810,56 €	1.206,84 €	14.482,08 €	1.012,32 €	12.147,84 €	818,04 €	9.816,48 €
Extra 1	116,74 €	1.400,88 €	100,57 €	1.206,84 €	84,36 €	1.012,32 €	68,17 €	818,04 €
Extra 2	116,74 €	1.400,88 €	100,57 €	1.206,84 €	84,36 €	1.012,32 €	68,17 €	818,04 €
Plus Transporte (11 pagas)	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €	195,85 €	2.154,35 €
TOTAL ANUAL	**1.830,21 €**	**21.766,67 €**	**1.603,83 €**	**19.050,11 €**	**1.376,89 €**	**16.326,83 €**	**1.150,23 €**	**13.606,91 €**

RETRIBUCION VARIABLE	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E	NIVEL F	NIVEL G	NIVEL ENTRADA
Conceptos								
Saltos (€ unidad)	23,43 €	21,04 €	18,64 €	16,29 €	13,94 €	11,63 €	9,31 €	7,07 €
Saltos 7-8 (€ incremento)	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €	6,52 €
Dieta de vuelo (€/Dia)	27,20 €	27,20 €	27,20 €	27,20 €	27,20 €	27,20 €	27,20 €	27,20 €
Imaginaria (€/Dia)	29,38 €	28,29 €	27,20 €	25,02 €	24,00 €	23,00 €	22,00 €	21,00 €

COMPENSACIONES	
Conceptos	Importe
Dieta manutencion Insular (€/Dia)	31,37 €
Dieta manutencion Nacional (€/Dia)	51,23 €
Dieta manutencion Internacional (€/Dia)	67,97 €

https://sede.gobiernodecanarias.org/boc

TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS
Retribuciones Fijas y Variables noviembre 2022

RETRIBUCIONES FIJAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D		NIVEL E+		NIVEL E	
Conceptos	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes
Salario Base	933,12 €	11.197,44 €	847,56 €	10.170,72 €	762,00 €	9.144,00 €	730,32 €	8.763,84 €	716,52 €	8.598,24 €	702,60 €	8.431,20 €
Extra 1	77,76 €	933,12 €	70,63 €	847,56 €	63,50 €	762,00 €	60,86 €	730,32 €	59,71 €	716,52 €	58,55 €	702,60 €
Extra 2	77,76 €	933,12 €	70,63 €	847,56 €	63,50 €	762,00 €	60,86 €	730,32 €	59,71 €	716,52 €	58,55 €	702,60 €
Plus Transporte (11 pagas)	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	136,02 €	1.496,22 €	97,95 €	1.077,45 €
TOTAL ANUAL	**1.262,75 €**	**14.978,89 €**	**1.162,93 €**	**13.781,05 €**	**1.063,11 €**	**12.583,21 €**	**1.026,15 €**	**12.139,69 €**	**971,96 €**	**11.527,50 €**	**917,65 €**	**10.913,85 €**

	Mes	Año x mes
Plus Sobrecargo	272,01 €	3.264,12 €

RETRIBUCION VARIABLE	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E+	NIVEL E
Conceptos						
Saltos (€ unidad)	5,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	4,00 €	3,00 €
Saltos 7-8 (€ Unidad)	7,61 €	7,61 €	7,61 €	7,61 €	7,61 €	4,35 €
Imaginaria (€/Dia)	25,02 €	25,02 €	25,02 €	25,02 €	22,28 €	19,59 €
Dieta de Vuelo (€/Dia)	10,88 €	10,88 €	10,88 €	10,88 €	9,78 €	8,69 €

COMPENSACIONES	
Conceptos	Importe
Dieta manutencion Insular (€/Dia)	31,37 €
Dieta manutencion Nacional (€/Dia)	51,23 €
Dieta manutencion Internacional (€/Dia)	67,97 €

PERSONAL DE TIERRA

Retribuciones Fijas noviembre 2022

GESTORES		
RETRIBUCIONES FIJAS	**Nivel Unico**	
Conceptos	Mes	Año x mes
Salario Base	2.265,12 €	27.181,44 €
Extra 1	188,76 €	2.265,12 €
Extra 2	188,76 €	2.265,12 €
Plus Transporte (11 pagas)	195,85 €	2.154,35 €
TOTAL ANUAL	**2.838,49 €**	**33.866,03 €**

TÉCNICOS										
RETRIBUCIONES FIJAS	**Nivel A+**		**Nivel A**		**Nivel B**		**Nivel C**		**Nivel Entrada**	
Conceptos	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes
Salario Base	2.091,48 €	25.097,76 €	1.971,48 €	23.657,76 €	1.666,56 €	19.998,72 €	1.361,40 €	16.336,80 €	1.202,64 €	14.431,68 €
Extra 1	174,29 €	2.091,48 €	164,29 €	1.971,48 €	138,88 €	1.666,56 €	113,45 €	1.361,40 €	100,22 €	1.202,64 €
Extra 2	174,29 €	2.091,48 €	164,29 €	1.971,48 €	138,88 €	1.666,56 €	113,45 €	1.361,40 €	100,22 €	1.202,64 €
Plus Transporte (11 pagas)	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €
TOTAL ANUAL	**2.614,17 €**	**31.195,93 €**	**2.474,17 €**	**29.515,93 €**	**2.118,43 €**	**25.247,05 €**	**1.762,41 €**	**20.974,81 €**	**1.577,19 €**	**18.752,17 €**

ADMINISTRATIVOS								
RETRIBUCIONES FIJAS	**Nivel A+**		**Nivel A**		**Nivel B**		**Nivel Entrada**	
Conceptos	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes	Mes	Año x mes
Salario Base	1.045,92 €	12.551,04 €	927,60 €	11.131,20 €	837,24 €	10.046,88 €	769,80 €	9.237,60 €
Extra 1	87,16 €	1.045,92 €	77,30 €	927,60 €	69,77 €	837,24 €	64,15 €	769,80 €
Extra 2	87,16 €	1.045,92 €	77,30 €	927,60 €	69,77 €	837,24 €	64,15 €	769,80 €
Plus Transporte (11 pagas)	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €	174,11 €	1.915,21 €
TOTAL ANUAL	**1.394,35 €**	**16.558,09 €**	**1.256,31 €**	**14.901,61 €**	**1.150,89 €**	**13.636,57 €**	**1.072,21 €**	**12.692,41 €**

COMPENSACIONES	
Conceptos	**Importe**
Dieta manutencion Insular (€/Dia)	31,37 €
Dieta manutencion Nacional (€/Dia)	51,23 €
Dieta manutencion Internacional (€/Dia)	67,97 €

ANEXO II

PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN DE VACACIONES TT Y TCP

Normas generales.

Todos los/as empleados/as (TT, TCP) dispondrán de 30 días naturales de vacaciones anuales. LA COMPAÑÍA establecerá, en función a las necesidades de programación y tripulantes disponibles los periodos de vacaciones.

Los días de vacaciones se disfrutarán, en general, agrupados en bloques de 7 días naturales. No obstante por necesidades operativas o por mutuo acuerdo, dicho periodo de tiempo podrán reducirse o ampliarse.

La asignación de las vacaciones se regirá por un sistema de puntos comenzando por la/el empleada/o de menor puntuación, y por la primera opción, de cada grupo profesional. A igual número de puntos tendrá prioridad aquel que tenga mayor antigüedad en LA COMPAÑÍA y en caso de igualdad se sorteará. Una vez concedida a todos/as los/as empleados/as la primera opción, se comenzará de nuevo con la segunda, y así sucesivamente.

Peticiones.

Antes del 15 de septiembre LA COMPAÑÍA hará llegar, a cada empleada/o, el formato de solicitud de vacaciones del año siguiente.

Hasta el 1 de octubre, cada empleado/a comunicará los periodos de vacaciones deseados.

Asignación.

El 1 de noviembre, LA COMPAÑÍA pondrá a disposición de las/los empleadas/os la lista con la asignación de los periodos de vacaciones de cada uno de ellas/os en base a las solicitudes recibidas y a la puntuación que cada una/o tenga.

Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones.

El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

• Del 1 al 7 de enero: 2 puntos.

• Semana de Carnavales: 1 punto.

• Semana Santa: 1 punto.

• Julio: 1 punto.

• Agosto: 2 puntos.

• Septiembre: 1 punto.

• Del 24 al 31 de diciembre: 2 puntos.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador/a habrá hecho uso de un número de puntos determinados.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados.

Las/los empleadas/os de nuevo ingreso, o que se incorporen de excedencia, adquirirán como puntuación inicial la del/de la empleado/a con puntuación más alta en el cierre del año anterior, más uno de cada uno de los grupos laborales (TT y TCP).

ANEXO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas.

Corresponde a la Dirección de LA COMPAÑÍA, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los apartados siguientes.

Procedimiento sancionador.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se instruirá expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del/de la interesado/a, y, en su caso de la representación legal de las/los trabajadoras/es y/o de la sección sindical correspondiente, en el supuesto de que estén formalmente constituidas.

La instrucción del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de LA COMPAÑÍA serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la/al interesada/o, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos imputados.

Suspensión cautelar.

Las empresas, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrán decretar cautelarmente la suspensión de empleo del/de la trabajador/a afectado/a por un plazo máximo de dos meses, estando este/a a disposición de LA COMPAÑÍA durante el tiempo de suspensión.

Prescripción.

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 COMPAÑÍA tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Antecedentes.

Las empresas, a efectos de la reincidencia, llevarán un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

Faltas leves	6 meses
Faltas graves	1 año
Faltas muy graves	2 años

Faltas y sanciones.

• Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el plazo de un mes si de ello no se derivan perjuicios para LA COMPAÑÍA.

2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.

4. Descuidos en el empleo y conservación de herramientas materiales documentos de servicio y locales.

6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme.

7. No comunicar a LA COMPAÑÍA con la debida diligencia los cambios de domicilio, o teléfono, tanto en la base principal como en las situaciones destacamento, residencia o destino.

8. En caso de incapacidad temporal o enfermedad, la omisión de notificación a las Unidades o Departamentos designados al efecto, por cualquier procedimiento, su primera falta al trabajo salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.

9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

• Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a sus superiores, compañeros/as o subordinadas/os.

2. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

3. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.

4. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme que produzca quejas justificadas de las/los compañeras/os o superiores.

5. La no utilización reglamentaria del uniforme establecido o la falta de uso, de alguna prenda reglamentaria del mismo durante el desempeño de su trabajo.

6. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.

7. Más de 3 faltas de puntualidad en el plazo de un mes, si de ello no se derivan perjuicios para LA COMPAÑÍA.

8. La falta de asistencia de hasta 3 días al trabajo en un plazo de 30 días naturales sin causa suficiente y acreditada que lo justifique.

9. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios para LA COMPAÑÍA, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al/a la trabajador/a.

10. No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, si la misma no está justificada.

11. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

12. La simulación de enfermedades o accidentes.

13. En lo que se refiere a los partes de baja, alta, y confirmación de incapacidad temporal o consulta médica, el incumplimiento de la obligación de comunicación y entrega a las Unidades o Departamentos designados al efecto en el plazo de 3 días si se trata de partes de baja, en el plazo de 3 días para los partes de confirmación, salvo que se trate de larga enfermedad y los partes de confirmación se emitan cada 15 días, y en el plazo de 24 horas para los partes de alta.

14. La divulgación a personas ajenas a LA COMPAÑÍA de la marcha interior de la misma cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la misma.

15. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

16. Emplear para uso propio herramientas y equipos de LA COMPAÑÍA, dentro y/o fuera del trabajo, sin autorización.

17. Introducción en los locales de LA COMPAÑÍA de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

18. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de LA COMPAÑÍA.

19. No estar localizado en situación de imaginaria, o en cualquier otra actividad asignada por LA COMPAÑÍA.

20. El uso abusivo o indebido de billetes gratuitos y con descuento, así como su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión,

21. Cualquier falta grave determinada en la Ley 21/2003, de seguridad aérea, o normativas de seguridad en plataforma, dictadas por el ente público AENA u otros organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

22. La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza.

• Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia de más de 3 días al trabajo, en un plazo de 30 días naturales, sin causa que lo justifique.

2. La embriaguez o toxicomanía habitual y la ocasional durante el tiempo de servicio.

3. El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable, anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un periodo de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de trabajo.

4. El consumo, introducción o posesión en locales de LA COMPAÑÍA de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de LA COMPAÑÍA.

5. Simular la presencia de un/una compañero/a al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al/a la suplantado/a, si se prueba su participación en el hecho.

6. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al ciclo productivo.

7. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeras/os, o para las/los usuarias/os de LA COMPAÑÍA.

8. Realizar trabajos, sin autorización de LA COMPAÑÍA, para otra entidad cuya actividad es similar o realizar una actividad que entra en competencia con la de LA COMPAÑÍA.

9. Los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración a los/las Jefes/as, compañeros/as y subordinados/as y/o a sus familiares.

10. La simulación de enfermedades o accidentes, o solicitar permiso alegando causa no existente, y otros actos análogos o semejantes que puedan proporcionar a LA COMPAÑÍA una información falsa, y derive en perjuicios para la misma.

11. El quebranto o violación de secretos o de información reservada cuando se produzcan perjuicios para LA COMPAÑÍA.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el/la trabajador/a de baja por enfermedad o accidente, También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la situación baja.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeras/os de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para LA COMPAÑÍA.

14. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene y salud laboral, cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de LA COMPAÑÍA, o para las/los usuarias/os de los servicios de la misma.

15. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los/las superiores.

16. La falta de atención o cortesía con el público reiterada e inexcusable.

17. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.

18. Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

19. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma, por o en asuntos relacionados con su empleo en LA COMPAÑÍA.

20. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía, así como cualquier infracción de la legislación de Aduanas.

21. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.

22. El hurto o robo, tanto a LA COMPAÑÍA como a las/los compañeras/os de trabajo, dentro de las dependencias de LA COMPAÑÍA o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

23. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de las personas, mediante la ofensa física o verbal, incluidas las de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los actos que constituyan falta o delito según las leyes, realizados dentro de LA COMPAÑÍA o fuera de ella, durante el desarrollo de la actividad laboral o utilizando la condición de empleado/a de LA COMPAÑÍA.

24. La cesión de uso de billetes con descuento de LA COMPAÑÍA, por la/el titular o sus beneficiarios, a personas no autorizadas para su uso, así como cesión, por los mismos, de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.

25. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de LA COMPAÑÍA.

26. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.

27. Divulgación de algún dato interno de LA COMPAÑÍA relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros/as, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para LA COMPAÑÍA o pasajeros/as.

28. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos, en materiales, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de LA COMPAÑÍA.

29. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

30. El abandono injustificado del trabajo, entendiendo por tal la dejación de las funciones propias del puesto durante la jornada de trabajo, en puestos de responsabilidad aun cuando sea por breve tiempo.

31. La reincidencia en las faltas graves aunque sean de distinta naturaleza.

32. Incumplimiento reiterado, de las normas de imagen y uniformidad.

33. Entorpecer o alterar de manera voluntaria e intencionada el desarrollo normal y puntual de las operaciones de LA COMPAÑÍA.

• Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo sueldo hasta 2 días.

• Sanciones por faltas graves.

Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

• Sanciones por faltas muy graves.

Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

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

2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

3. Despido.