

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Turismo y Empleo

**4056** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 21 de noviembre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del III Convenio Colectivo entre Canary Fly y su personal de tierra, tripulantes técnicos pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo entre Canary Fly y su personal de tierra, tripulantes técnicos pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros, 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

#### ACUERDA:

**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 21 de noviembre de 2024.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

## ANEXO

### III CONVENIO COLECTIVO ENTRE CANARY FLY Y SU PERSONAL DE TIERRA, TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

#### CAPÍTULO I

##### NORMAS COMUNES Y DISPOSICIONES GENERALES

###### **Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca los centros y dependencias de trabajo que Canary Fly (en adelante también referida como “la Compañía”) tiene actualmente establecidos en toda la Comunidad Autónoma de Canarias.

###### **Artículo 2.- Ámbito personal.**

Este Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de Canary Fly cualquiera que fuere su contrato.

Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, quedan excluidas del presente Convenio Colectivo.

###### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2022 y prolongará su vigencia hasta el 30 de abril de 2026 con independencia de su registro y publicación.

Las partes pueden denunciar el Convenio con una antelación de 30 días a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo hasta tanto en cuanto no se logre un acuerdo expreso, este continuará en vigor todo su articulado.

###### **Artículo 4.- Ámbito funcional.**

Funcionalmente, las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga actualmente establecidos, dentro de su ámbito territorial.

###### **Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

El Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

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 6.- Absorción y compensación.**

Las condiciones 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 o reglamentarias vengán 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.

Asimismo, se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter “ad personam”, si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras obtenidas en el mismo.

### **Artículo 7.- Dedicación y títulos.**

Las personas trabajadoras se obligan con la Dirección a mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, tanto físicas como teóricas, así como los controles e inspecciones que se determinen. La empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para mantener actualizados los títulos, las licencias, cualificaciones y demás documentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones que sean competencia de la Empresa, y a mantener el control de las fechas de vencimiento de los mismos, avisando previamente a los interesados, según MO parte A 5.2.1. Los gastos de esta documentación correrán por cuenta de la Compañía, excluyendo los documentos de DNI, pasaporte y certificado de residencia. En caso de pérdida, robo o deterioro de la documentación necesaria para poder formar parte de la tripulación, el titular se hará cargo de los gastos que se originen para poder volver a incorporarse al servicio activo.

Las personas trabajadoras serán las responsables del conocimiento y actualización de toda la documentación contenida en el Sistema de Gestión Documental de la Compañía en tiempo y forma, que sea necesaria para el desempeño de sus funciones asignadas en la Compañía.

La formación de las personas trabajadoras puede ser realizada en las distintas modalidades existentes, presenciales o no presenciales. La empresa pondrá todos los medios necesarios para la formación que se imparta en los centros de trabajo de la misma, para el resto, la persona trabajadora utilizará sus propios medios.

### **Artículo 8.- Pacto de no concurrencia.**

Las personas trabajadoras de Canary Fly no podrán dedicarse a cualquier actividad aérea o no, que menoscabe la capacidad de la persona trabajadora para realizar los límites de producción establecidos o afecte a la seguridad de las operaciones de vuelo, salvo autorización expresa y por escrito de la Compañía. El incumplimiento de este pacto podrá comportar la adopción de medidas disciplinarias.

### **Artículo 9.- Pacto de permanencia.**

En el supuesto de que la persona trabajadora reciba una especialización profesional con cargo a la empresa, deberá permanecer como mínimo durante el periodo de dos años en la misma, o lo estipulado por ambas partes mediante contrato o acuerdo, antes de poder causar baja voluntaria o suspender la relación laboral por excedencia. Si durante la vigencia de la cláusula de permanencia la relación laboral de la persona trabajadora se resolviese o suspendiese la relación laboral por voluntad propia, excedencia o por despido procedente, este deberá reintegrar a la Compañía la cantidad equivalente a la parte proporcional de los 2 años de permanencia que resten para cubrir el importe total de los gastos sufragados por la realización de los cursos o especializaciones mencionadas. En lo no previsto en este artículo, se establecerá a lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10.- Servicios a terceros.**

Wet Lease Out: la empresa podrá asignar a la tripulación de la plantilla la prestación de sus servicios en trayectos pertenecientes a otras compañías nacionales o extranjeras, siempre por tripulaciones técnicas y/o tripulaciones auxiliares completas, de acuerdo a las fórmulas legales existentes en cada momento. Los/as tripulantes afectados/as mantendrán las condiciones económicas vigentes en este Convenio.

Wet Lease In: los/as tripulantes de Cabina de Pasajeros también podrán prestar servicios en vuelos de Canary Fly operados por terceras compañías, que hayan suscrito con Canary Fly acuerdos de Wet Lease, o cualquier otra modalidad mercantil vigente en cada momento.

## **CAPÍTULO II**

### **INGRESO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 11.- Ingreso, preaviso de extinción de contrato, periodo de prueba y contratación.**

El ingreso de una persona trabajadora en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio, siendo facultad exclusiva de la Compañía la determinación de la categoría laboral y nivel salarial de ingreso.

Los periodos de prueba se establecen de la siguiente manera:

- Seis meses para el caso de los/as Tripulantes Técnico.
- Dos meses para personal administrativos, personal de mantenimiento, tripulantes auxiliares y Responsables de departamento.
- Un mes para el personal de asistencia en tierra.

Estos periodos de prueba serán de aplicación a todas las personas trabajadoras independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía. Los ingresos en la Compañía se harán por el nivel retributivo más bajo, la empresa se reserva el derecho a realizar ingresos directamente en niveles superiores.

Durante este periodo tanto la Compañía como la persona trabajadora podrán rescindir el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna o a minoración de los emolumentos generados en el periodo de tiempo efectivamente trabajado.

Preaviso de extinción de contrato: las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en la Compañía deberán comunicarlo por escrito con un preaviso, que se establece de la siguiente manera:

Directivos y Responsables de departamento que requieren aprobación de AESA: 6 meses, debido a la complejidad de los requisitos establecidos por la normativa en cuanto a su cargo.

Tripulantes técnicos, jefes/as de departamento y mandos intermedios: 3 meses, debido al alto grado de especialización, formación tecnológica y de seguridad, así como el elevado coste que ello implica.

Tripulantes auxiliares: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento de esta obligación facultará a la Compañía a reclamar a la persona trabajadora y/o descontar de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso omitidos.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales de contratación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la ley.

Contrato eventual: en lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.lb) del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En los casos en los que el contrato se concierte por tiempo inferior al máximo previsto en este párrafo, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes hasta dicho máximo.

Contrato formativo para adquirir la práctica profesional: podrá concertarse con que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado superior o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.

También con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas que habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Se podrá formalizar dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios, o de los 5 años si se firma con una persona con discapacidad.

La duración del contrato en prácticas será de entre 6 meses y 1 año.

El periodo contractual de esta modalidad no cuenta como periodo requerido para la progresión económica.

Contratos de formación en alternancia: se podrá formalizar un contrato de formación con jóvenes de hasta 30 años, cuando se suscriba para obtener un Certificado de Profesionalidad de nivel 1 o 2.

También se podrá compatibilizar el contrato de formación con personas que realicen formación de FP, estudios universitarios o catálogo de especialidades.

La duración prevista de los contratos de formación será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% durante el primer año y al 85% durante el segundo.

El periodo contractual de esta modalidad no cuenta como periodo requerido para la progresión económica.

#### **Artículo 12.- Grupos laborales.**

Los puestos de trabajo se organizan en los grupos laborales recogidos en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 13.- Sistema de clasificación.**

Las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifican en grupos laborales, 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, autonomía, iniciativa, formación y complejidad.

1. La responsabilidad se valorará en función 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 personas trabajadoras sobre el que se ejerce el mando.

3. Autonomía: valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

4. Iniciativa: valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

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

6. Complejidad: valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

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

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio Colectivo, en grupos y categorías profesionales, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos y categorías profesionales que se enumeran, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren. Todas las personas empleadas, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores.

La promoción por cambio de nivel se realizará dentro de cada grupo laboral y en función de las necesidades existentes. Para ello, la Dirección determinará la necesidad de cobertura de una vacante en el nivel, estableciendo las pruebas y requisitos necesarios para la promoción y determinando, por libre designación, la persona trabajadora que habrá de cubrirla de entre todos aquellos que hayan superado dichas pruebas y requisitos.

#### 1. GRUPO LABORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL Y COMERCIAL.

En este grupo laboral se recogen las categorías profesionales que desarrollan trabajos de ejecución autónoma de la actividad general de la Compañía que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otra u otras personas trabajadoras. Comprenderán también tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Las categorías profesionales incluidas en este grupo son las siguientes:

**Administrativo.** Es la persona trabajadora que realiza las labores administrativas más básicas como son las de archivo, distribución de correspondencia, toma de apuntes, operaciones aritméticas y otras de similares características.

**Oficial Administrativo.** Es la persona trabajadora encargada de realizar las labores administrativas como son las de archivo, realizar operaciones aritméticas y estadísticas, gestiones diversas preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales, registros contables y otras de similar característica, haciendo uso de equipos y programas informáticos a nivel básico de usuario y siguiendo las normas de sus superiores.

**Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>** Es la persona trabajadora encargada de realizar las labores técnicas y administrativas como son las de archivo, realizar operaciones aritméticas, estadísticas y de control, gestiones preestablecidas de nivel superior, elaboración de documentos para su presentación ante los organismos oficiales, registros contables, gestión de tesorería, gestión laboral y cualquier otra de similar característica, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Para ello utilizarán equipos y programas informáticos. Se requiere autonomía y mando para el desempeño de sus laborales.

**Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>** Es la persona trabajadora encargada de realizar las labores técnicas y administrativas como son las de archivo, realizar operaciones aritméticas, estadísticas y de control, gestiones preestablecidas de nivel superior, teniendo además personal a su cargo y responsabilidad en dicha área.

## 2. GRUPO LABORAL ASISTENCIA EN TIERRA.

### - SERVICIOS AUXILIARES:

Auxiliar de Rampa. Son las personas trabajadoras que, a las órdenes de sus superiores, realizan la carga y descarga, así como el trasbordo de pasajeros necesitados o discapacitados, equipajes y mercancías, tanto en el aeropuerto como en las oficinas de la Empresa, estando igualmente encargados de la distribución de las mercancías y equipajes a su destino. Igualmente están capacitados para la conducción de vehículos ligeros y equipos de rampa.

### - PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Auxiliar de Coordinación. Persona encargada de coordinar y controlar de acuerdo con los procedimientos establecidos por el operador todas las actividades que se realicen en la plataforma, el control y seguimiento de los vuelos.

Auxiliar de Facturación. Persona encargada de coordinar y controlar de acuerdo con los procedimientos establecidos por el operador todas las actividades que se realicen en la plataforma, el control y seguimiento de los vuelos.

### - PERSONAL TÉCNICO GESTOR:

Es aquel personal 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 pueden 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.

### Progresión económica Grupo Laboral Asistencia en tierra:

La asignación de los niveles retributivos será facultad de la Compañía, quien asignará a cada persona trabajadora el nivel salarial que estime adecuado. No obstante, como norma general, al personal de nuevo ingreso se le asignará el nivel 1. La progresión de las personas trabajadoras será designada por la Dirección de la Empresa, no obstante, para su aplicación, las personas trabajadoras deben cumplir con los siguientes requisitos:

Nivel 1, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.

Nivel 2, que será el aplicable a todo el personal de ingreso al cumplir un año en la empresa.

Nivel 3 se adquirirá al cumplirse dos años de permanencia en la empresa y nivel anterior.

Nivel 4 requerirá una permanencia mínima de tres años en el nivel precedente.

Nivel 5 requerirá una permanencia mínima de tres años en el nivel precedente.

Nivel 6 requerirá una permanencia mínima de cuatro años en el nivel precedente.

Nivel 7 requerirá una permanencia mínima de cuatro años en el nivel precedente y además para el personal de servicios auxiliares realizar las funciones de capataz.

Nivel 8 requerirá una permanencia mínima de cinco años en el nivel precedente y además para el personal de servicios auxiliares haber realizado las funciones de capataz durante al menos dos años.

Además del tiempo requerido en cada nivel se establecen los siguientes requisitos para optar a la progresión:

- Evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel.

- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel precedente.

- No constar sanción firme en su expediente sobre el desempeño de su trabajo durante el tiempo de permanencia en el nivel. En este caso, la persona trabajadora progresará una vez prescrita la falta y cumplidos todos los demás requisitos.

- Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del periodo “años de permanencia”. A estos efectos los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, la maternidad y la paternidad computarán como tiempo de servicio activo.

- El personal que una vez transcurrido el tiempo de permanencia en el nivel precedente no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio Colectivo, iniciará un nuevo periodo de permanencia reducido de doce meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio Colectivo para su progresión. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

- Si existiera una circunstancia considerada de fuerza mayor, las progresiones se paralizarían hasta que la misma cesara.

### 3. GRUPO LABORAL LIMPIEZA DE AVIONES, LOCALES Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS DE TIERRA.

Auxiliares de Limpieza y mantenimiento de vehículos de tierra: es la persona trabajadora encargada de la limpieza de los aviones de la Compañía y sus locales. Así como del mantenimiento de los vehículos de tierra.

### 4. GRUPO LABORAL MANTENIMIENTO.

Los grupos y categorías laborales relacionados a continuación desarrollan funciones de mantenimiento de las aeronaves y oficinas, así como la verificación, supervisión y garantía de las mismas para el vuelo.

### Auxiliar Mantenimiento.

Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos en el mantenimiento de aeronaves, da soporte y asiste al personal certificador en la ejecución de los trabajos de mantenimiento, participando en las pruebas de mantenimiento que así se requieran.

Técnico de Mantenimiento de Aeronaves CAT A (TMA Personal Certificador Categoría A).

Profesionales con licencia de mantenimiento de aeronaves según la EASA Parte 66 sin habilitación de tipo de las aeronaves mantenidas por el Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía o profesionales con licencia de mantenimiento de aeronaves según la EASA Parte 66 con habilitación de tipo de las aeronaves mantenidas por el Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía, pero sin la experiencia reciente mínima exigida por la regulación EASA.

Realizarán las tareas de mantenimiento para las que el Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía tiene alcance y de acuerdo con la autorización de personal certificador expedida por esta para cada persona trabajadora. En caso necesario, emitirán la puesta en servicio de una aeronave después de la realización de las tareas de mantenimiento correspondientes, según el alcance de la autorización de certificación otorgada por la Compañía a cada persona trabajadora.

El/la Técnico de Mantenimiento de Aeronaves (Personal Certificador Categoría A) deberá realizar y certificar los trabajos de mantenimiento que le han sido asignados por el Jefe/a Técnico de Mantenimiento o el responsable de turno, según corresponda, de acuerdo con los procedimientos de trabajo recogidos en la documentación de mantenimiento del Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía.

Técnico de Mantenimiento de Aeronaves (Personal Certificador Categoría B1/B2).

Profesionales con licencia de mantenimiento de aeronaves según la EASA Parte 66 con habilitación de tipo de las aeronaves mantenidas por el Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía.

Realizarán las tareas de mantenimiento para las que el Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía tiene alcance y de acuerdo con la autorización de personal certificador expedida por esta para cada persona trabajadora. En caso necesario, emitirán la puesta en servicio de una aeronave después de la realización de las tareas de mantenimiento correspondientes, según el alcance de la autorización de certificación otorgada por la Compañía a cada persona trabajadora.

El Técnico de Mantenimiento de Aeronaves (Personal Certificador Categoría B1/B2) deberá realizar y certificar los trabajos de mantenimiento que le han sido asignados por el Jefe/a Técnico de Mantenimiento o el responsable de turno, según corresponda, de acuerdo con los procedimientos de trabajo recogidos en la documentación de mantenimiento del Centro de Mantenimiento Parte 145 de la Compañía.

Jefe/a Técnico de Mantenimiento. Es la persona trabajadora que, bajo la supervisión de su superior inmediato, planifica, coordina y asigna las tareas del personal de su departamento para atender las revisiones que según programa se deban realizar sobre las

aeronaves, vigilando que sus equipos técnicos de mecánicos están dotados de los medios necesarios para el desarrollo de sus trabajos.

- Progresión económica personal de mantenimiento:

- No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo durante el tiempo de permanencia en el nivel. En este caso la persona trabajadora progresará una vez prescrita la falta y cumplidos todos los demás requisitos.

- Haber estado en situación de actividad al menos el 75% del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de enfermedad o accidente que deberá permanecerse el 50%. Las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional no afectarán a este cómputo.

- Si existiera una circunstancia considerada de fuerza mayor las progresiones se paralizarían hasta que la misma cesara.

- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas relacionadas con su trabajo a los que hubiera sido convocado en su nivel actual.

- Por el transcurso de los siguientes periodos de tiempo:

**Auxiliares de mantenimiento:**

- Del nivel 3 al nivel 2: 1 año.

- Del nivel 2 al nivel 1: 1 año.

**Técnicos de Mantenimiento nivel 3:**

- Del nivel 3C al nivel 3B: 2 años y haber obtenido la certificación B1/B2.

- Del nivel 3B al nivel 3A: 2 años.

**Técnicos de Mantenimiento nivel 2:**

- Del nivel 2B al nivel 2A: 2 años.

**Técnicos de Mantenimiento nivel 1:**

- Del nivel 1B al nivel 1A: 3 años.

- El personal que ingrese o promoció dentro de los niveles de Auxiliares de Mantenimiento tendrá como tope de progresión el nivel 1 de Auxiliares de Mantenimiento. Podrá superar este último nivel si cumple los siguientes requisitos:

1. Poseer la licencia de mecánico.

2. Haber permanecido 1 año en el nivel 1 de auxiliares de mantenimiento.

3. Haber superado todos los cursos y pruebas estipuladas por la dirección de la Compañía.

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles de Técnico de Mantenimiento nivel 3 tendrá como tope de progresión el nivel 3A. Podrá superar este último nivel si cumple los siguientes requisitos:

1. Poseer la licencia de mecánico.
2. Haber permanecido 2 años en el nivel 3A.
3. Haber superado todos los cursos y pruebas estipuladas por la dirección de la Compañía.

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles de Técnico de Mantenimiento nivel 2 tendrá como tope de progresión el nivel 2A. Podrá superar este último nivel si cumple los siguientes requisitos:

1. Poseer la licencia de mecánico.
2. Haber permanecido 2 años en el nivel 2A.
3. Haber superado todos los cursos y pruebas estipuladas por la dirección de la Compañía.

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles de Técnico de Mantenimiento nivel 1 tendrá como tope de progresión el nivel 1A.

La Dirección de la Compañía podrá adelantar libremente los niveles.

#### 5. GRUPO LABORAL DE TRIPULANTE TÉCNICO PILOTOS.

Grupo Laboral Pilotos: trabajos relacionados con las funciones de pilotaje desempeñadas a bordo de las aeronaves formando parte de su tripulación.

#### 6. GRUPO LABORAL DE TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS.

Trabajos relacionados con las funciones de tripulación de cabina de pasajeros desempeñadas a bordo de las aeronaves formando parte de su tripulación.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, PERMISOS Y DESCANSOS

##### **Artículo 14.- Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será la establecida en los convenios de ámbito superior, estando distribuida en jornadas de 40 horas semanales y, generalmente, en cómputo de 8 horas diarias.

##### **Artículo 15.- Jornada a tiempo parcial.**

Se podrá contratar a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales, incluido bajo la modalidad contractual de fijo-discontinuidad.

### **Artículo 16.- Régimen de trabajo a turnos.**

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según una rotación de turnos determinada, de carácter continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Con carácter general, se disfrutará de un periodo de descanso de 15 minutos de trabajo efectivo, para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis (6) horas como tiempo de refrigerio. Dicho tiempo destinado al descanso no se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

En todos los casos, el horario será el que establezca la Compañía según las necesidades del servicio.

Los turnos se programarán mensualmente pudiendo la Compañía realizar los cambios que considere necesarios por necesidades operativas.

### **Artículo 17.- Licencias retribuidas.**

La Compañía concederá licencias retribuidas, previo aviso con antelación mínima de 48 horas, salvo en casos de urgencia, y justificación, según la normativa general vigente en cada momento.

### **Artículo 18.- Otros permisos.**

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, la persona trabajadora.

- Deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia de la persona trabajadora, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuida y no recuperable.

- La persona trabajadora deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que consten el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- La persona trabajadora deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

No se tendrá derecho a disfrutar de este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada de la persona trabajadora. De coincidir las horas de permiso se cifran en dos horas o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

La empresa podrá autorizar a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral para atender eventualidades médicas de los hijos. Esta ausencia no tendría carácter de licencia retribuida, por lo que tendrá que recuperarse el tiempo utilizado. La persona trabajadora deberá presentar justificante médico en los mismos términos de la consulta médica de la persona trabajadora. Dada las peculiaridades de los/las tripulantes, la solicitud fehaciente debe hacerse con la máxima antelación posible,

y su concesión expresa por la empresa estará siempre sujeta a la disponibilidad para cubrir dicha ausencia asegurando la continuidad de las operaciones.

### Artículo 19.- Vacaciones.

#### a) Duración, retribución y programación de las vacaciones:

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas que serán consecutivos salvo que a voluntad de la persona trabajadora este decida fraccionarlos.

Para el personal de las oficinas centrales las vacaciones se computarán en 22 días laborales.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior.

La persona trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

De los días de vacaciones, la persona trabajadora podrá disponer de hasta cuatro (4) días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones.

#### b) Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones para tripulantes y personal de mantenimiento:

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa del centro de trabajo, 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 a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

MES	PUNTUACIÓN	
Enero	10 puntos 1ª semana	
	0 puntos resto mes	
Febrero	0 puntos	
Marzo	2 puntos	
Abril	4 puntos	
Mayo	5 puntos	
Junio	7 puntos	
Julio	11 puntos	
Agosto	12 puntos	
Septiembre	A quincena	10 puntos
	B quincena	9 puntos
Octubre	6 puntos	
Noviembre	0 puntos	
Diciembre	A quincena	3 puntos
	B quincena	8 puntos

Adicionalmente todos los días de Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los “puentes” del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada persona trabajadora habrá hecho uso de un número de puntos determinados.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o, de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

Los periodos vacacionales que disfruten anualmente todos los/las tripulantes serán de carácter retribuido. Aquellos que no llevaran un año al servicio de Canary Fly tendrán derecho a su parte proporcional.

En los casos de disfrute de vacaciones durante un periodo continuado coincidente con un mes natural, la Compañía retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cobro de los conceptos retribuidos fijos correspondientes.
- Cobro de la media de variables de dicho tripulante calculado a partir de los doce meses anteriores al mes de vacaciones.

En lo no previsto en este artículo, serán de aplicación las disposiciones generales de este Convenio y la legislación general.

## CAPÍTULO IV

### SITUACIONES

#### **Artículo 20.- Comisión de servicios.**

Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento de una persona trabajadora a distinto lugar de su centro de trabajo habitual para la realización de un trabajo específico o impartir formación, regulado en las condiciones que se contienen en el presente Convenio.

El tiempo computará desde el momento de partida del centro de trabajo hasta el regreso al mismo, siempre que no medien periodos de descanso durante dicha comisión, en cuyo caso se excluirán estos del cómputo, y siempre que se regrese en el mismo día.

Si la comisión de servicio durase más de un día el primer día computará desde la salida del centro de trabajo, y a partir del segundo, el tiempo de trabajo efectivo, incorporándose al turno correspondiente.

En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera del centro de trabajo los transportes y la estancia serán por cuenta de la Compañía.

Si las necesidades operativas lo permitieran se establecerá un sistema de rotación.

#### **Artículo 21.- Destacamento.**

Desplazamiento de una persona trabajadora fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del servicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a quince días ni superior a seis meses.

El destacamento forzoso tendrá una duración máxima de un mes, y se producirá ante la imposibilidad de contar con personal en disposición de realizarlo voluntariamente.

Las condiciones de los destacamentos se negociarán individualmente entre Compañía y la persona trabajadora.

### **Artículo 22.-Excedencia voluntaria, excedencia para atender al cuidado de hijos, por cuidado de familiares, excedencia forzosa, adopción y reducción de jornada.**

Excedencia voluntaria: las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad. El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o de sus prórrogas, perderá el derecho a la reincorporación en la Empresa. El derecho a la excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. No existirá para la empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada, cuando existiera en tal situación un número superior a 3% de las personas trabajadoras por grupo laboral, excepto en el caso de excedencia por guarda legal.

Excedencia por cuidado de hijos: tendrán derecho a excedencia para el cuidado de hijo, por un periodo no superior a tres años desde el momento del nacimiento, acogida o adopción.

La excedencia para cuidado de familiares: tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar.

Para el disfrute de la de excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá presentar la solicitud de la misma con un preaviso de cuarenta y cinco días de antelación a la fecha prevista de inicio, para la excedencia forzosa o por guarda legal debe presentarse con treinta días antelación de la fecha prevista de inicio. La empresa tiene la obligación de dar respuesta a dicha solicitud con al menos 15 días de antelación a la fecha solicitada por la persona trabajadora para el inicio de la excedencia. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de 5 años.

En todo caso el derecho a excedencia será el previsto en el Estatuto de las personas trabajadoras a cuyos términos se ajustará su regulación por la Compañía.

### **Artículo 23.- Adopción.**

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida.

### **Artículo 24.- Excedencia forzosa.**

Dará lugar a esta situación la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La persona trabajadora tendrá derecho a la conservación

del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. La reincorporación deberá solicitarse por el interesado en el mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

#### **Artículo 25.- Jubilación a la edad legal de jubilación.**

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

#### **Artículo 26.- Reducción de jornada.**

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

En el caso de los/las tripulantes la reducción de jornada será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales agrupados estos en un solo bloque mensual y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral. El cálculo del número de días de reducción de jornada se hará tomando como referencia la media de días de trabajo los que corresponda al personal de la flota, base y función del solicitante. Las peticiones de disfrute que coincidan en las mismas fechas serán atendidas utilizando el sistema de puntuación de vacaciones. Aquellas que no puedan ser acopladas por restricciones en la programación, serán ajustadas para que se adapten lo mejor posibles a la fecha solicitada, salvo que se acuerde otra cosa con la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que quieran solicitar reducción de jornada deben hacerlo con una antelación de 30 días.

En caso de los/las tripulantes de vuelo y cabina que quieran solicitar reducción de jornada para el mes siguiente, deberán enviarlo a través de E-crew antes del día 1 de cada mes anterior no inclusive.

#### **Artículo 26 Bis.- Comisión de Interpretación y Seguimiento. Tribunal Laboral Canario.**

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros de la empresa y dos miembros designados por los representantes de las personas trabajadoras.

Las funciones y competencias son las que se desarrollan a continuación y los acuerdos que la comisión tome, sobre algún tema que se le plantee, tendrán la misma eficacia que la norma que haya interpretado.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, o cuando lo soliciten al menos el diez por ciento de las personas trabajadoras, para tratar algún tema planteado. Cualquier conflicto que se presente a la comisión paritaria debe hacerse por escrito, explicando claramente el problema y los argumentos y/o documentos para la defensa del mismo.

La función específica de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio es la de intervenir preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes, agotando el trámite antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente, así como la vigilancia, seguimiento e interpretación de este Convenio Colectivo, en la totalidad de los preceptos del mismo, y cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse de forma obligatoria a los trámites de conciliación, mediación y de forma voluntaria para los arbitrajes, para la resolución de los conflictos colectivos, que se puedan producir en la empresa, debiendo tramitarse estos a través del Tribunal Laboral Canario.

#### **Artículo 27.- Traslados.**

Los traslados de centro de trabajo podrán ser bien por solicitud de la persona interesada o bien a instancias de la empresa.

A) Traslado por solicitud de la persona interesada, esta deberá solicitarlo por escrito al Departamento de RRHH y, en caso de tratarse de un/a tripulante, a la jefatura correspondiente, todo ello con una antelación mínima de 1 mes, salvo acuerdo entre las partes.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, concederá preferencia de elección, según grupo y fecha administrativa. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

En caso de concedérsele, la persona interesada no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado.

B) Traslado a instancias de la empresa: se estará a lo convenido por las partes y de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de traslado, la persona trabajadora dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que la persona trabajadora afectada cause baja en su anterior destino. En el caso de que no pudieran aplicarse los dos supuestos anteriores, el traslado forzoso se efectuará por orden inverso de antigüedad administrativa.

La empresa, en este caso, sufragaría los gastos del primer desplazamiento.

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL, ASISTENCIA EN TIERRA, LIMPIEZA DE AVIONES Y MANTENIMIENTO

#### Artículo 28.- Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos a título enunciativo son los siguientes:

##### A) Retribución fija:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de responsabilidad o función.

##### B) Retribuciones variables:

- Horas nocturnas.
- Horas extras.
- Horas perentorias
- Festivos.

##### C) Gastos compensatorios:

- Dietas de desplazamiento nacional.
- Dietas de desplazamiento internacional.

Las personas trabajadoras percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo y se harán efectivos transferencia bancaria.

A todas las personas trabajadoras se les hará llegar el correspondiente recibo de salarios en el que constaran con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

Salario base.

Cantidad fija que se abona en 12 meses, establecida en las tablas salariales que se anexan que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación de la persona trabajadora a la empresa.

Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, correspondientes a los meses de junio y diciembre, que se percibirán prorrateadas por 12 meses.

Complemento de responsabilidad o función.

Cantidad que se abonará a la persona trabajadora por la realización de tareas específicas, determinadas por la Dirección de la empresa, que conllevan una determinada responsabilidad por parte de la persona trabajadora. Esta cantidad será abonada siempre y cuando se realicen dichas funciones, dejándolas de percibir en el momento del cese de las funciones que generan el derecho al percibo de dicho complemento.

Horas nocturnas. Concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen cada hora realizada en horario nocturno, comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

### **Artículo 29.- Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias serán abonadas con su recargo del 50% sobre la hora base o compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1,50 horas por cada hora extraordinaria realizada.

En los casos de realización de horas perentorias obligatorias, el personal que tenga una jornada inferior o igual a 6 horas diarias, hará un máximo de 2 horas sobre su jornada establecida para ese día.

El personal con jornada diaria de 6 1/2 a 8 horas hará un máximo de 1 hora sobre su jornada establecida para ese día.

La realización de las horas perentorias obligatorias podrá efectuarse en tramos de media hora.

### **Artículo 30.- Horas perentorias.**

Son aquellas horas adicionales que se realizan sobre la jornada diaria y que la persona trabajadora no puede conocer con días de antelación por ser motivadas por alguna de las causas reconocidas en el presente artículo.

Podrán realizar horas perentorias obligatorias, todas las personas trabajadoras de la Compañía con jornada completa, con total independencia del modelo de contrato de cada uno de ellos.

Estarán obligados a realizar horas perentorias obligatorias todas las personas trabajadoras a jornada completa cuando concurren las siguientes circunstancias para su realización, en los siguientes términos:

- La Compañía comunicará a la persona trabajadora la necesidad de realizar horas perentorias obligatorias cuando por alguna causa se prevea que puede quedar desatendido el servicio. Delegando estas funciones al personal responsable del servicio en ese momento.

- Las horas denominadas horas perentorias obligatorias serán de carácter obligatorio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Acumulación de tráfico producto de retrasos de vuelos que no puedan ser atendidos por el personal de servicio.

- Atención a vuelos no programados.
- Atención a los vuelos retrasados por cualquier causa.
- Por bajas o ausencias no preavisadas.
- Cualquier otra causa que análoga a las anteriores determinen la obligatoriedad de la prestación del servicio.

Las horas perentorias obligatorias no serán de obligado cumplimiento en el caso de que la incidencia pueda ser absorbida por el personal que en ese momento esté de servicio.

La realización de las horas perentorias obligatorias podrá efectuarse en tramos de media hora.

El precio de las horas perentorias obligatorias será equivalente a de las horas ordinarias de trabajo. A tal efecto, el número y la retribución de las horas complementarias y perentorias realizadas se deberán recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

En el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, de producirse las circunstancias anteriormente descritas, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por la persona trabajadora, con un preaviso de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o horario, preavisando a la persona trabajadora e informando previamente de tales necesidades a la representación de las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de mutuo acuerdo con la persona trabajadora, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. En caso de no aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme a la normativa vigente.

### **Artículo 31.- Días festivos.**

El personal de Canary Fly dispondrá de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales.

Quedan excluidos de este artículo los/las tripulantes, que se rigen por lo estipulado en sus normas específicas.

No obstante, y teniendo en cuenta la necesaria continuidad de la prestación del servicio, si fuera necesaria la prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Compañía. Si transcurridos tres meses de la realización de un festivo, no se hubiese disfrutado del tiempo de descanso compensatorio, se acumularán a las vacaciones.

### **Artículo 32.- Dietas de desplazamiento nacional e internacional.**

Se entiende por dieta las cantidades que puede percibir una persona trabajadora para cubrir gastos ocasionados por el desempeño de su trabajo fuera del archipiélago canario.

La cuantía de la dieta completa en un periodo de 24 horas, máxima a percibir por una persona trabajadora en dicho periodo, será la estipulada en las tablas salariales anexas. Se percibirá media dieta, nacional o internacional, en los siguientes supuestos:

- Si la persona trabajadora se encuentra prestando servicio fuera de su centro de trabajo entre las 13:30 y las 15:30 horas locales.
- Si la persona trabajadora se encuentra prestando servicio fuera de su centro de trabajo entre las 21:00 y las 23:00 horas locales.

Siendo este un concepto que compensa los gastos ocasionados a la persona trabajadora el importe abonado por este concepto no será tenido en cuenta a los efectos indemnizatorios.

## **CAPÍTULO VI**

### **ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

#### **Artículo 33.- Organización del trabajo.**

La organización práctica y técnica del trabajo en Canary Fly es facultad de la Compañía, sin menoscabo de las competencias del derecho de información y participación que tienen los representantes de las personas trabajadoras según lo especificado de la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 34.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.**

Composición:

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 6 miembros, es decir, 3 miembros designados por la Compañía, y otros 3 elegidos o designados por la representación legal de las personas trabajadoras firmante del presente Convenio que necesariamente deberán formar parte del Comité de Empresa. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en la sede central de la Compañía en Gran Canaria y se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

Se nombrará un presidente, entre sus componentes, que rotará por periodos anuales.

Asimismo, se nombrará un secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo. El nombramiento de ambos cargos se alternará entre ambas representaciones.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Normas de funcionamiento:

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá:

- A instancia de la representación de la Compañía.
- A instancia de al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria 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.

Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en un número no superior a dos, por cada una de las partes.

Funciones de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente Convenio Colectivo.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, resolviendo en un plazo máximo de 30 días desde que alguna de las partes le someta cuestión a interpretar.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en plazo máximo de un mes siempre y cuando no suponga caducidad o prescripción de la acción.
- 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.
- Independientemente de conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, y a fin de evitar estas, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda

de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.

- Desarrollará, a petición de parte, funciones de adaptación o modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio.
- Las discrepancias en el seno de esta Comisión se someterán en el plazo máximo de 30 días a la mediación de los tribunales laborales canarios.

## CAPÍTULO VII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### **Artículo 35.- Principios generales.**

Todos lo referido a la Prevención de Riesgos Laborales se regirá por la legislación general.

#### **Artículo 36.- Comité de Seguridad y Salud.**

Se constituirán por la Compañía los comités de seguridad y salud en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras. Y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de personas trabajadoras, las competencias atribuidas a aquel serán ejercidas por los delegados de prevención si los hubiera.

Los comités de seguridad y salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por los delegados de prevención, y, de otra, por la Compañía o sus representantes.

Los presidentes y los secretarios de los comités de seguridad y salud serán nombrados alternativamente entre la Compañía y la representación social. Los presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Los comités de seguridad y salud se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite por mayoría alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias de los comités de seguridad y salud serán las que les confiere la Ley, definidas en el artículo 39 de la LPRL.

## CAPÍTULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **Artículo 37.- Potestad disciplinaria.**

La facultad disciplinaria de la Compañía se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso,

sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador/a, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

### **Artículo 38.- Competencia sancionadora.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la competencia exclusiva para imponer sanciones por la comisión de faltas, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente. Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios: - Gravedad de la infracción. - Grado de voluntariedad: imprudencia, intención, malicia y circunstancias. - Reincidencia y reiteración. - Perjuicio causado a personas y bienes.

### **Artículo 39.- Requisitos formales.**

Las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, fundamentando los hechos que se le imputan y tipificando la falta cometida.

En caso de ser sancionado un miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, se adoptarán las garantías legalmente establecidas.

### **Artículo 40.- Antecedentes.**

Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Faltas leves .....3 meses.
- b) Faltas graves .....10 meses.
- c) Faltas muy graves .....18 meses.

### **FALTAS Y SANCIONES.**

#### **Artículo 41. -Faltas leves.**

Son faltas leves:

1. Hasta 2 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o 1 falta de asistencia al trabajo en el periodo de 1 mes.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.

6. No comunicar a la Compañía el cambio de domicilio.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
9. La primera falta de puntualidad en la presentación de un/a tripulante para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable a la persona trabajadora.
10. La omisión en la cumplimentación de documentos, correspondencia, etc. siempre que ello no comporte perjuicios de consideración a persona o aeronave, como demoras, gastos, etc., en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
11. La reincidencia manifiesta en el desconocimiento de sus funciones específicas.
12. En caso de incapacidad temporal o enfermedad, la omisión de notificación a las unidades o departamentos designados al efecto.

#### **Artículo 42.- Faltas graves.**

Son faltas graves:

1. De tres a cinco faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
3. La simulación de enfermedades o accidentes.
4. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Compañía.
5. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
6. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Compañía, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
7. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
8. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la Compañía.
10. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
11. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.

12. No hacer llegar a la Compañía los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.

13. Las discusiones graves en acto de servicio.

14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

15. Introducción en los locales de la Compañía de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

16. Ofender gravemente de palabra a un compañero/a, subordinado o superior.

17. Aconsejar o incitar a las personas trabajadoras a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

18. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

19. Las faltas cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañero/s o subordinados.

20. La falta de aseo o limpieza en la persona o uniforme del tripulante que produzca quejas justificadas de los compañeros/as o superiores.

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

22. La falta de atención y/o cortesía con el público no reiterada.

23. No estar localizado en situación de imaginaria, o en cualquier otra situación asignada por la Compañía.

24. La falta reiterada de puntualidad en la presentación de un/a tripulante piloto para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable a las personas trabajadoras.

25. La desconsideración a las autoridades y personas que se encuentren a bordo o en las dependencias de la empresa.

26. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo.

27. Igualmente, el uso reiterado de teléfonos móviles y otros medios particulares para atender asuntos privados durante la jornada laboral.

28. Cuando estos usos resulten además abusivos y contrarios a la buena fe, podrán ser calificados como faltas muy graves.

29. Incumplimiento del artículo 49 del presente Convenio Colectivo.

30. El incumplimiento de las normas relativas al trato con la prensa y redes sociales que dañe la imagen de la empresa.

#### **Artículo 43.- Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de puntualidad sin causa justificada más de dos faltas de asistencia en el periodo de un mes.

2. Simular la presencia de un compañero/a al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que este pruebe su falta de participación en el hecho.

3. Realizar trabajos, sin autorización de la Compañía, para otras compañías cuya actividad entre en competencia con Canary Fly, o suministrarle información sensible que pueda producir daño o perjuicio a Canary Fly.

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

5. Violar secretos de la Compañía cuando de ello puedan derivarse perjuicios para la misma.

6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando la persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente.

7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo en el centro de trabajo, vistiendo el uniforme de la Compañía, siempre y cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

8. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.

9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Compañía.

10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

11. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.

12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Compañía.

13. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
14. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
17. El hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la Compañía o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
18. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias de su puesto durante su jornada, en puestos de responsabilidad, aunque sea por un breve espacio de tiempo.
19. La incitación a las personas trabajadoras para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
20. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
21. La embriaguez o toxicomanía habitual y la ocasional durante el tiempo de servicio.
22. La falta de atención y/o cortesía con el público reiterada e inexcusable.
23. Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.
24. La embriaguez, tanto en servicio como fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Compañía.
25. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
26. Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico aéreo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la Dirección.
27. La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar funciones.
28. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligada.
29. Ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al empresario, compañeros/as o aeronave y la ocultación al Jefe/a respectivo de los retrasos producidos en el trabajo causantes de graves daños.

30. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes, o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.

31. Contravenir el Manual de Operaciones y/o cualquier otro manual de la Compañía.

32. El incumplimiento de las normas relativas al trato con la prensa y redes sociales que dañe la imagen de la empresa que implique un menoscabo para su imagen pública.

33. Incumplimiento de cualquier norma de la empresa especialmente las referidas a seguridad de la información y la ley orgánica de protección de datos.

#### **Artículo 44.- Sanciones por faltas leves.**

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

#### **Artículo 45.- Sanciones por faltas graves.**

Para las faltas graves se podrá imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

#### **Artículo 46.- Sanciones por faltas muy graves.**

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
2. Despido.

### **CAPÍTULO IX**

#### **PLAN DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **Artículo 47.- Plan de Igualdad.**

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente Convenio se compromete a crear una Comisión de Igualdad integrada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el

objetivo de analizar y debatir un Plan de Igualdad de la Compañía durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 48.- 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 a cogerse y en particular en lo relativo a:

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.

b) Cambio de centro de trabajo.

c) 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.

d) Extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación de desempleo

e) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del E.T., 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 X**

### **NORMAS ESPECÍFICAS DEL COLECTIVO DE TRIPULANTES TÉCNICOS Y AUXILIARES DE CANARY FLY**

#### **RÉGIMEN DE TRABAJO, FUNCIONES, PROMOCIÓN Y SITUACIONES**

#### **Artículo 49.- Régimen de trabajo.**

Los tripulantes técnicos y de cabina de pasajeros se obligan a prestar sus servicios para esta empresa en plenitud de facultades exigibles para el ejercicio de su profesión y con el mantenimiento integral de las condiciones necesarias para el vuelo.

#### **Artículo 50.- Imagen personal.**

El/la tripulante técnico y de cabina de pasajeros cuando esté de servicio vestirá el uniforme reglamentario. En su condición de imagen pública de la Compañía estará obligado a mantener un aspecto adecuado y acorde a lo que espera el cliente medio de un profesional

altamente cualificado. En todo caso la Compañía avisará al tripulante cuando estime que no cumple con dicha imagen y si este hiciera caso omiso se considerará como falta laboral, sujeta a sanción de acuerdo con el régimen disciplinario vigente.

#### **Artículo 51.- Prensa.**

La imagen pública de la Compañía es el resultado del esfuerzo de todos los empleados y de las inversiones en publicidad por lo que se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. El tripulante se abstendrá de hacer declaraciones a los medios de comunicación o publicar en nombre de la Compañía sin autorización previa de la misma. Como norma general, a cualquier pregunta de periodistas se remitirá a la Dirección General de la Compañía. En caso ineludible, limitará sus comentarios en lo posible y siempre causando la mejor impresión posible del vuelo, el servicio, los empleados y la Compañía. Los miembros de una tripulación ante la prensa remitirán los periodistas al comandante. En ningún caso se admitirá culpa o negligencia ante un incidente, remitiendo las preguntas a la posterior investigación de los hechos.

#### **Artículo 52.- Legislación vigente y reglamentos internos.**

Para que las operaciones de vuelo de la Compañía se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los tripulantes se comprometen de manera muy especial al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interno complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales Básicos de Operaciones, de Ruta y de Avión. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualquier otro reglamento de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección o sus representantes dentro del ámbito de su competencia. Asimismo, la Dirección se responsabiliza a facilitar a los tripulantes el acceso a los manuales vigentes de: Básico, de OPS, de Ruta, de tripulantes de cabina de pasajeros y de avión, así como las revisiones correspondientes de los mismos y que dichos manuales que figuren a bordo, estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes.

#### **Artículo 53.- Desempeño de cargos y funciones.**

El desempeño de cargos y/o funciones establecidas por la empresa, y conforme a sus facultades de organización, podrá asignar funciones distintas de las propias de la actividad aérea, con carácter voluntario y supondrá la aceptación por parte del tripulante que los ejerza de las condiciones laborales establecidas para los mismos.

Al desempeñarse un determinado puesto, en su caso, que conlleve gratificación específica a tal efecto, y siendo la asignación de puestos facultad exclusiva de la Empresa, al cesar en dicho puesto, cesará igualmente su derecho al devengo de tal complemento.

#### **Artículo 54.- Funciones.**

- Comandante. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, y a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de cualquier función de pilotaje. Se trata de un cargo de confianza a quien la Dirección de la Compañía designa libremente para ejercer el mando a bordo de sus aeronaves. La remoción por la Compañía

de la función del cargo de comandante será facultad de la Dirección, al tratarse de un cargo de confianza. En estos casos volverá a la función de copiloto con la pérdida de los complementos retributivos propios del cargo de comandante.

- Copiloto. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, y a quien la empresa ha calificado como apto para auxiliar al comandante en las funciones de pilotaje y sustituirlo en los casos de ausencia o incapacidad de este.

- Tripulante de cabina de pasajeros. Tripulante en posesión de certificado 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. Los TCP 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 al pasajero. Deberán realizar, asimismo, los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, que estén relacionados con su función específica a bordo.

- Jefe/a de Cabina (Sobrecargo). Es el miembro de la tripulación de cabina de pasajeros designado libremente por la Dirección que, una vez superadas las correspondientes pruebas podrá ejercer la función de jefe/a de cabina en los vuelos en los que sea asignado como tal, además de desempeñar las funciones de TCP, tiene la misión de coordinar y supervisar los trabajos asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo. Esta figura únicamente se programará cuando la tripulación auxiliar esté compuesta por dos o más TCP; salvo el tipo de avión que exija un solo TCP. En el caso de que la empresa designe la función de sobrecargo a dos miembros de la misma tripulación ejercerá como tal el tripulante de más antigüedad técnica en dicha función.

#### **Artículo 55.- Desempeño temporal de las funciones de comandante o sobrecargo.**

- Funciones de comandante:

La Compañía podrá utilizar de manera temporal y provisional a tripulantes técnicos para el desempeño de la función de comandante en sustitución de otro u otros que por diversas circunstancias temporales no se encuentren en disposición de ejercer dicha función o bien por necesidades de optimización de la producción.

- Funciones de sobrecargo:

La Compañía podrá utilizar de manera temporal y provisional a un tripulante auxiliar para el desempeño de la función de sobrecargo en sustitución de otro u otros que por diversas circunstancias temporales no se encuentren en disposición de ejercer dicha función o bien por necesidades de optimización de la producción.

Una vez desaparezca la necesidad por la que se haya nombrado comandante o sobrecargo de manera temporal, o en su caso haya transcurrido para el que fue designado, volverá a desempeñar las funciones de copiloto o TCP correspondientemente. Durante el tiempo que ejerza como comandante o sobrecargo percibirá las retribuciones propias de ese cargo y cesará en estas percepciones, volviendo a las propias de sus funciones anteriores. En ningún caso se consolidará definitivamente ninguna de las funciones temporales.

**Artículo 56.- Promoción.**

Se entenderá por promoción el otorgamiento de la confianza de la Dirección de la Compañía hacia un tripulante técnico para el ejercicio de las funciones de comandante y/o de tripulante de cabina de pasajeros para el ejercicio de las funciones de jefe/a de cabina (sobrecargo).

Para promoverse el piloto deberá reunir, al menos, las siguientes condiciones:

- Que exista una vacante en la especialidad de comandante.
- Superar el examen de acceso a comandante establecido por la Dirección de la Compañía.
- Que se cumpla lo requerido en la Sección 5, apartado 5.2.1.1 del Manual de Operaciones.

En el caso de los tripulantes de cabina de pasajeros deberán reunir las siguientes condiciones:

- Que exista una vacante en la especialidad de sobrecargo.
- Superar el examen de acceso a sobrecargo establecido por la Dirección de la Compañía.
- Que se cumpla lo requerido en la Parte A, sección 5, apartado 5.3.8 del Manual de Operaciones.

Ambas funciones, comandante y sobrecargo, solo pueden llevarse a cabo por personas de extrema confianza de la Compañía, dada la responsabilidad y representación que lleva inherente el desempeño de dicha función. Por tanto, la promoción y permanencia de dichas funciones quedan totalmente supeditadas al logro y al mantenimiento de dicha confianza, que se sustenta no solo en cuestiones técnicas, sino en la concurrencia de otra serie de factores sin cuya existencia no cabe el desempeño de las tareas de comandante y sobrecargo.

**Artículo 57.- Progresión.**

a) La asignación de los niveles retributivos será facultad de la Compañía, quien asignará a cada tripulante el nivel salarial que estime adecuado. No obstante, como norma general, al personal de nuevo ingreso se le asignará el nivel de entrada.

b) La progresión de los tripulantes técnicos será designado por la Dirección de la Empresa, no obstante, para su aplicación, los tripulantes técnicos deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber transcurrido dos años desde el último cambio de nivel.
- No haber tenido una falta leve, grave o muy grave en su expediente durante los dos años que haya permanecido en el nivel.

Consideraciones a las faltas:

- En caso de falta leve, su progresión se verá retrasada tres meses.
- En caso de falta grave, su progresión se verá retrasada seis meses.
- En caso de falta muy grave, su progresión se verá retrasada doce meses.
- Si existiera una circunstancia considerada de fuerza mayor las progresiones se paralizarían hasta que la misma cesara.

c) La progresión de los tripulantes de cabina de pasaje será designada por la Dirección de la empresa, no obstante, para su aplicación, los tripulantes de cabina de pasajero deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber transcurrido dos años desde el último cambio de nivel.
- No haber tenido una falta leve, grave o muy grave en su expediente durante los dos años que haya permanecido en el nivel.

Consideraciones a las faltas:

- En caso de falta leve, su progresión se verá retrasada tres meses.
- En caso de falta grave, su progresión se verá retrasada seis meses.
- En caso de falta muy grave, su progresión se verá retrasada doce meses.
- Si existiera una circunstancia considerada de fuerza mayor las progresiones se paralizarían hasta que la misma cesara.

#### **Artículo 58.- Suspensión de actividad.**

Es la situación en la que puede encontrarse el tripulante cuando, iniciado un expediente relacionado con su profesión, la Autoridad Judicial o Gubernativa, o la Dirección de la Compañía le declaren, provisionalmente, en situación de inactividad para el vuelo, en espera de la resolución definitiva que recaiga. A efectos de cambio de nivel retributivo el tiempo transcurrido en la situación de suspensión de actividad no computará en los casos en que se derive que no hay responsabilidad. En aquellos casos en los que se haya establecido que existe responsabilidad por parte del tripulante quedará a criterio de la Compañía.

Igualmente se encontrará en esta situación cuando, como consecuencia de cualquiera de los expedientes indicados en el párrafo anterior, estén cumpliendo la sanción principal o accesoria de suspensión temporal de su actividad en vuelo.

En el supuesto de que el expediente fuese sobreseído, el tripulante afectado por los mismos se le garantizará las condiciones económicas derivadas de la media de la flota de su base.

**Artículo 59.- Cese temporal y definitivo en vuelo por pérdida de licencia o pérdida de capacidad.**

A) Se producirá cese temporal en vuelo por alguna de las causas siguientes:

Pérdida temporal de la licencia de vuelo.

Alteraciones psicofísicas que, sin producir la pérdida de la Licencia de vuelo o baja oficial en la Seguridad Social, impidan, no obstante, desarrollar las actividades de vuelo.

La Compañía estudiará en cada caso instar a los órganos oficiales administrativos la suspensión del contrato laboral con derecho a reserva de plaza. El personal afectado por esta situación y que no se encuentre con el contrato de trabajo suspendido, percibirá como remuneración durante ese periodo los conceptos fijos.

B) Se producirá cese en vuelo con carácter definitivo por alguna de las siguientes causas:

Pérdida de la licencia de vuelo.

Alteraciones psicofísicas de carácter irreversible que afecten a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto de trabajo.

En cualquiera de estos dos supuestos el tripulante causará baja en la Compañía.

**Artículo 60.- Reincorporación.**

La reincorporación del tripulante en cualquiera de las situaciones que supongan una ausencia prolongada como excedencia, baja por enfermedad, licencias no retribuidas y, en todo caso, en los derivados de los apartados anteriores (Suspensión y Cese temporal), deberá tener lugar en el plazo legal establecido desde que desaparecieran las causas que motivaron el pase a dicha situación, en caso contrario causarán baja definitiva en la Compañía. Con carácter general, en cualquier situación de reincorporación a la actividad, tras una pérdida o suspensión temporal de la licencia o habilitación necesaria para el desempeño de las funciones propias de la persona trabajadora, se realizará de acuerdo a lo establecido en la normativa legal e interna de la Compañía. En lo que se refiere a los gastos derivados de este proceso serán a cuenta de la persona trabajadora salvo aquellos casos que deriven de un accidente de trabajo o enfermedad grave.

**CAPITULO XI****DEFINICIONES Y RÉGIMEN DE TRABAJO****Artículo 61.- Base.**

Lugar asignado por el operador a cada miembro de la tripulación, en el cual habitualmente este comienza y termina un periodo de actividad o una serie de periodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza de su alojamiento.

**Artículo 62.- Actividad.**

Cualquier tarea que desempeña un miembro de la tripulación para el operador, incluido la actividad de vuelo, trabajo administrativo, dar o recibir entrenamiento y verificación, posicionamiento, y algunos elementos de la imaginaria.

**Artículo 63.- Sector.**

Segmento de un periodo de actividad de vuelo transcurrido entre que una aeronave comienza a moverse con el fin de despegar hasta que esta se detiene después de aterrizar en el puesto de estacionamiento designado.

**Artículo 64.- Servicio de vuelo.**

Salto o serie de saltos programados a un piloto como miembro de la tripulación para su realización en un periodo de actividad aérea sin la interrupción por un descanso.

**Artículo 65.- Vuelos de situación, vuelos de prueba, vuelos ferry y vuelos cancelados.**

Vuelos en situación: son los desplazamientos realizados por los pilotos como pasajero para hacerse cargo de un servicio asignado fuera de base o, a la terminación del mismo, regresar a la base. También se incluyen los desplazamientos realizados como pasajero entre diferentes bases que tenga establecida o establezca en un futuro la Compañía.

Vuelo de posición: es aquel en que se desplaza un avión, bien para emprender un servicio programado o para auxiliar un avión averiado.

Vuelos ferry: son aquellos que se realizan sin pasaje abordo con algún problema técnico que disminuye la aeronavegabilidad de la aeronave, y con la correspondiente comunicación y autorización de la autoridad aeronáutica en los casos en que sea preceptivo.

Vuelos cancelados: son aquellos que, después de la presentación de la tripulación a la firma, son cancelados.

**Artículo 66.- Día libre.**

Se entiende por día libre al día natural del que puede disponer libremente el tripulante sin actividad ni trabajo asignado. El mínimo de días libres será el estipulado en la normativa vigente y absorberán las fiestas laborales oficiales. Los días libres programados del mes serán proporcionales a los periodos fraccionados de vacaciones, bajas, licencias.

Cuando un piloto pierda por necesidades del servicio, o por razones operativas alguno de los días libres que le corresponden y no se puedan recuperar durante el mes en curso, podrá, en primer lugar, recuperarlo en los dos meses siguientes, y si no fuese posible, añadirlo a las vacaciones anuales. En cualquier caso, deberá pactar con la Compañía para su fecha de disfrute.

Los/las tripulantes disfrutarán de 96 días libres al año.

Los/las tripulantes que quieran solicitar días libres para el mes siguiente, deberán hacerlo a través de E-crew antes del día 1 de cada mes anterior no inclusive. La empresa en cumplimiento de la normativa en vigor y las necesidades operativas asignará o denegará dicha solicitud.

**Artículo 67.- Imaginaria, imaginaria en el aeropuerto, otra imaginaria, reserva.**

Imaginaria: periodo de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un periodo de descanso.

Imaginaria en el aeropuerto: prestación de imaginaria en el aeropuerto.

Otra imaginaria: prestación de imaginaria en casa o en un alojamiento adecuado.

Reserva: periodo de tiempo durante el cual el tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne un periodo de actividad de vuelo, posicionamiento u otra actividad, previo aviso con al menos 10 horas de antelación.

La asignación del servicio de imaginaria deberá ser repartida de manera equitativa para todos los tripulantes en la programación mensual.

### **Artículo 68.- Programación inicial, cambios y localización.**

Programación inicial.

Se entiende por programación inicial a la plantilla de servicios actividad de vuelo y en tierra por tripulante y día de cada mes. La programación inicial de tripulantes de CNF se elabora por base y función con 14 días de antelación del día 1 del mes a programar, cubriendo todos los días del mes en cuestión, siendo la segunda quincena a modo de borrador. No obstante, si por necesidades comerciales u operativas hiciera falta programar por quincenas, se garantiza que estas estén programadas con la misma antelación de 14 días.

La programación de servicios se ajustará a las limitaciones contenidas en la normativa vigente.

La programación del mes de diciembre incorporará el día uno de enero del año siguiente.

Se programará, en la medida de lo posible, como mínimo un fin de semana libre al mes por cada tripulante, entendiéndose como fin de semana sábado, domingo y la tarde del viernes o la mañana del lunes.

Respecto a los días consecutivos de actividad, se establece como límite el fijado por la normativa vigente.

#### 1. Cambios:

Una vez publicada la programación, tanto antes como durante su ejecución, podrá sufrir modificaciones por causas operativas, meteorológicas, técnicas, comerciales o cualquier otra. Se podrá reprogramar la realización de sectores adicionales, variación en las rutas previstas, cancelaciones, etc. Por tanto, siempre que la tripulación se encuentre dentro de los límites establecidos por la normativa vigente, la Compañía podrá variar las actividades asignadas para un aprovechamiento óptimo de la productividad de sus tripulantes, con el fin de mantener la calidad de servicio esperada por el cliente.

#### 2. Localización:

El/la tripulante tendrá la obligación de dar al Departamento de Programación un número de teléfono fijo y móvil, a través del cual la Compañía se podrá poner en contacto con el/la tripulante en caso necesario. Si por cualquier circunstancia, el/la tripulante cambiase el número, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Departamento de Programación y Operaciones.

No se utilizará para la localización de un/a tripulante el teléfono asignado como teléfono de emergencia.

#### **Artículo 69.- Uniformidad.**

La Compañía facilitará a los/las tripulantes técnicos la uniformidad necesaria para el desarrollo de su trabajo, según el sistema de puntuación siguiente:

<b>UNIFORMIDAD PILOTOS</b>	
<b>Prendas</b>	<b>∑ Ptos</b>
UNIFORME	47
PANTALON	10
CAMISAS MANGA CORTA	7
JUEGO DE HOMBRE	3
CORBATAS	3
ZAPATOS	10
CHALECO	7
MALETÍN DE VUELO	20
TROLLEY	18
REBECA	9
CINTURON	3
CALCETINES	1

Puntos según el tipo de uniformidad que corresponda:

- Uniformidad inicial: 129 puntos.
- Uniformidad renovación anual: 82 puntos.

La Compañía facilitará a los/as tripulantes auxiliares la uniformidad necesaria para el desarrollo de su trabajo, según el sistema de puntuación siguiente:

<b>UNIFORMIDAD TCP'S</b>	
<b>Prendas</b>	<b>∑ Ptos</b>
ABRIGO	18
CHAQUETA	12
FALDA	8
CAMISETA MANGA LARGA	12
CAMISETA MANGA CORTA	12
REBECA	5
PAÑUELO	4
CAJA DE MEDIAS (6UND)	2
ZAPATOS	8
PAR DE GUANTES	4
BOLSO	8
TROLLEY	7
CINTURONES	2

Puntos según el tipo de uniformidad que corresponda:

- Uniformidad inicial: 102 puntos.
- Uniformidad renovación anual: 65 puntos.

## CAPÍTULO XII

### CONCEPTOS RETRIBUTIVOS TRIPULANTES TÉCNICOS

#### **Artículo 70.- Conceptos retributivos exclusivos para los/las tripulantes técnicos.**

Los/las tripulantes técnicos percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente al mes de su devengo. Todos los/las tripulantes técnicos dispondrán del correspondiente recibo de salarios a través de su correo electrónico personal, en el cual constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

- Retribuciones fijas:

- Salario base.
- Prima de responsabilidad (solo para los/las comandantes).
- Prima de salto garantizado.
- Pagas extraordinarias.

- Retribuciones variables:

- Plus de puntualidad (solo para los/las comandantes).
- Sector fuera de Canarias
- Sector > 6.
- Vuelo en situación.
- Imaginaria.
- Hora nocturna.
- Sector.
- Libre activado.
- Productividad.

Gastos compensatorios:

- Dieta de manutención.
- Dieta desplazamiento nacional.
- Dieta desplazamiento internacional.

Definición de conceptos.

- Salario base: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del tripulante técnico a la empresa.

- Prima de responsabilidad: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva a la responsabilidad en vuelo de los/las tripulantes técnicos con funciones de comandante.

- Prima de salto garantizado: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a los primeros 90 saltos.

- Prorrata pagas extraordinarias: cantidad fija establecida según las tablas salariales anexas, que se percibirán de manera prorrateada en 12 mensualidades.

- Plus de puntualidad: concepto retributivo variable establecido según las tablas salariales anexas que percibirán los/las comandantes bajo las siguientes condiciones:

- Mensualmente el 100% del plus de puntualidad los/las comandantes que realicen entre el 90% y el 100% de sus vuelos con puntualidad.

- Mensualmente el 80% del mismo concepto los/las comandantes que realicen el entre el 75% y el 89% de sus vuelos con puntualidad.

- No percibirán este plus de puntualidad aquellos/as comandantes que estén por debajo del 75% de puntualidad en sus vuelos.

La puntualidad referida a este apartado será la imputable a la tripulación, no computable para el cumplimiento de este artículo cuando el retraso no sea imputable al tripulante, tomando como criterio los códigos de retraso reflejados en el Informe del/la comandante.

- Sector fuera de Canarias: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los sectores fuera del Archipiélago Canario. En situación de ACMI los sectores que se produzcan no tendrán la consideración de sector fuera de Canarias.

- Sector > 6: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que retribuyen los saltos superiores a 6 realizados en el mismo día.

- Vuelo en situación: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los desplazamientos realizados por los tripulantes como pasajero para hacerse cargo de un servicio asignado fuera de base.

- Imaginaria: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria.

- Hora nocturna: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen cada hora realizada en horario nocturno, comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

- Sector: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuye cada despegue y aterrizaje (aeropuerto de salida y aeropuerto de llegada). En ningún caso se abonará si por necesidades de mantenimiento se retornara al parking sin haber despegado.

- Día libre activado: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre.

- Productividad: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que se abonan en relación al número de días de vuelo.

- Dieta de manutención: cantidad devengada para atender los gastos de manutención, las cantidades se establecen según las tablas salariales anexas. Se devengará una dieta de manutención por cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse compensación de gastos tenidos por la persona trabajadora.

- Dieta de desplazamiento nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse gastos compensatorios.

- Dieta de desplazamiento internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse compensación de gastos.

#### **Artículo 71.- Conceptos retributivos exclusivos para los tripulantes auxiliares.**

Los tripulantes de cabina de pasajeros percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente al mes de su devengo. Todos/as los/las tripulantes de cabina de pasajeros dispondrán del correspondiente recibo de salarios a través de su correo electrónico personal, en el cual constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

- Retribuciones fijas:

- Salario base.

- Pagas extraordinarias.

- Retribuciones variables:

- Sector >6.
- Sector fuera de Canarias.
- Imaginaria.
- Complemento día de sobrecargo.
- Hora nocturna.
- Día libre activado.
- Vuelo situación.

Gastos compensatorios:

- Dieta de manutención.
- Dieta desplazamiento nacional.
- Dieta desplazamiento internacional.

#### **Artículo 72.- Definición de conceptos.**

- Salario base: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del tripulante de cabina de pasajeros a la empresa.

- Prorrata pagas extraordinarias: cantidad fija establecida según las tablas salariales anexas, que se percibirán de manera prorrateada en 12 mensualidades.

- Sector > 6: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que retribuyen los saltos superiores a 6 realizados en el mismo día.

- Sector fuera de Canarias: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los saltos fuera del Archipiélago Canario. En situación de ACMI los saltos que se produzcan no tendrán la consideración de salto fuera de Canarias.

- Imaginaria: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria.

- Complemento de sobrecargo: cantidad variable devengada por cada día que el/la tripulante de cabina de pasajeros realice funciones de sobrecargo.

- Hora nocturna: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen cada hora realizada en horario nocturno, comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

- Día libre activado: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre.

- Vuelo en situación: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los desplazamientos realizados por los/las tripulantes como pasajero para hacerse cargo de un servicio asignado fuera de base.

- Dieta de manutención: cantidad devengada para atender los gastos de manutención, las cantidades se establecen según las tablas salariales anexas. Se devengará una dieta de manutención por cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse compensación de gastos tenidos por la persona trabajadora.

- Dieta de desplazamiento nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse gastos compensatorios.

- Dieta de desplazamiento internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse gastos compensatorios.

### **Artículo 73.- Procedimiento de descuelgue.**

Procedimiento de descuelgue de las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo: en el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones 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 los trabajadores, 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 trabajadores, 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 los trabajadores, 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 trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRLET.

### **DISPOSICIÓN FINAL.**

#### **Seguro de vida.**

Toda persona trabajadora con antigüedad superior a seis meses se beneficiará de un seguro de vida, establecido por la empresa. Este seguro tendrá la consideración de salario en especie.

### **Seguro de pérdida de licencia.**

Los tripulantes técnicos con antigüedad superior a seis meses se beneficiarán de un seguro de pérdida de licencia, en las condiciones establecidas en dicha fecha por la empresa. Este seguro tendrá la consideración de salario en especie.

### **Seguro médico.**

Toda persona trabajadora con antigüedad superior a seis meses podrá adherirse al seguro médico contratado con la Compañía, del cual la misma se hace cargo de la mitad de la prima y la otra mitad será descontada periódicamente en la nómina de la persona trabajadora. Este seguro tendrá la consideración de salario en especie.

### **Conciliación de la vida familiar y laboral.**

La empresa promoverá, en todo su ámbito de gestión, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y modificaciones posteriores. Con este objetivo, la empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de la persona trabajadora de incorporarse a otro centro de trabajo, una vez superadas las pruebas del proceso de selección, y de encontrarse en situación de empate con otro candidato externo o interno, concederá al solicitante preferencia para ocupar la primera vacante de su grupo profesional, categoría y tipo de trabajo.

## ANEXO 1

## TABLAS SALARIALES

## 1. GRUPO LABORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL Y COMERCIAL.

GRUPO LABORAL: ADMINISTRACIÓN GENERAL Y COMERCIAL					
SALARIO FIJO MES				GASTOS COMPENSATORIOS	
Nivel	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2	Dieta de desplazamiento Nacional	Dieta de desplazamiento Internacional
Oficial Administrativo/a de 1ª	1.305,01 €	108,75 €	108,75 €	30,00 €	48,00 €
Oficial Administrativo/a de 2ª	1.143,00 €	95,25 €	95,25 €	30,00 €	48,00 €
Oficial Administrativo/a	1.070,00 €	89,17 €	89,17 €	30,00 €	48,00 €
Administrativo/a	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	30,00 €	48,00 €

Hora Nocturna: 1,5€/hora

## 2. GRUPO LABORAL LIMPIEZA DE AVIONES, LOCALES Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS DE TIERRA.

GRUPO LABORAL: LIMPIEZA DE AVIONES, LOCALES Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS DE TIERRA.					
SALARIO FIJO MES				GASTOS COMPENSATORIOS	
Nivel	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2	Dieta de desplazamiento Nacional	Dieta de desplazamiento Internacional
Auxiliar de Limpieza y mt. Vehículos	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	30,00 €	48,00 €

Hora Nocturna: 1,5€/hora

## 3. GRUPO LABORAL MANTENIMIENTO.

GRUPO LABORAL: MANTENIMIENTO					
SALARIO FIJO MES				GASTOS COMPENSATORIOS	
Nivel	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2	Dieta de desplazamiento Nacional	Dieta de desplazamiento Internacional
Jefe/a Técnico Mantenimiento	2.871,01 €	239,25 €	239,25 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 1 A	2.315,67 €	192,97 €	192,97 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 1 B	2.079,48 €	173,29 €	173,29 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 2 A	1.885,01 €	157,08 €	157,08 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 2 B	1.740,01 €	145,00 €	145,00 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 3 A	1.644,30 €	137,03 €	137,03 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 3 B	1.499,31 €	124,94 €	124,94 €	30,00 €	48,00 €
Técnico/a mantenimiento Nivel 3 C	1.355,76 €	112,98 €	112,98 €	30,00 €	48,00 €
Auxiliar de Mantenimiento 1	1.015,00 €	84,58 €	84,58 €	30,00 €	48,00 €
Auxiliar de Mantenimiento 2	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	30,00 €	48,00 €

Hora Nocturna: 1,5/hora

## 4. GRUPO LABORAL ASISTENCIA EN TIERRA.

## 4.1. Facturación y coordinación.

GRUPO LABORAL: ASISTENCIA EN TIERRA: FACTURACIÓN Y COORDINACIÓN					
SALARIO FIJO MES				GASTOS COMPENSATORIOS	
ADMINISTRATIVOS/AS				ADMINISTRATIVOS/AS	
Nivel	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2	Dieta de desplazamiento Nacional	Dieta de desplazamiento Internacional
8	1.352,14 €	112,68 €	112,68 €	30,00 €	48,00 €
7	1.326,14 €	110,51 €	110,51 €	30,00 €	48,00 €
6	1.300,14 €	108,35 €	108,35 €	30,00 €	48,00 €
5	1.281,17 €	106,76 €	106,76 €	30,00 €	48,00 €
4	1.262,20 €	105,18 €	105,18 €	30,00 €	48,00 €
3	1.164,00 €	97,00 €	97,00 €	30,00 €	48,00 €
2	1.065,81 €	88,82 €	88,82 €	30,00 €	48,00 €
1	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	30,00 €	48,00 €

Hora Nocturna: 1,5€/hora

## 4.2. Rampa.

GRUPO LABORAL: ASISTENCIA EN TIERRA: RAMPA					
SALARIO FIJO MES				GASTOS COMPENSATORIOS	
SERVICIOS AUXILIARES				SERVICIOS AUXILIARES	
Nivel	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2	Dieta de desplazamiento Nacional	Dieta de desplazamiento Internacional
8	1.339,63 €	111,64 €	111,64 €	30,00 €	48,00 €
7	1.313,56 €	109,46 €	109,46 €	30,00 €	48,00 €
6	1.287,48 €	107,29 €	107,29 €	30,00 €	48,00 €
5	1.268,69 €	105,72 €	105,72 €	30,00 €	48,00 €
4	1.249,90 €	104,16 €	104,16 €	30,00 €	48,00 €
3	1.151,95 €	96,00 €	96,00 €	30,00 €	48,00 €
2	1.054,00 €	87,83 €	87,83 €	30,00 €	48,00 €
1	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	30,00 €	48,00 €

Hora Nocturna: 1,5€/hora

## 4.3. Técnicos gestores.

SALARIO FIJO MES				GASTOS COMPENSATORIOS	
TÉCNICOS/AS GESTORES				TÉCNICOS/AS GESTORES	
Niveles	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2	Dieta de desplazamiento Nacional	Dieta de desplazamiento Internacional
8	1.747,08 €	145,59 €	145,59 €	30,00 €	48,00 €
7	1.719,08 €	143,26 €	143,26 €	30,00 €	48,00 €
6	1.679,89 €	139,99 €	139,99 €	30,00 €	48,00 €
5	1.659,60 €	138,30 €	138,30 €	30,00 €	48,00 €
4	1.631,19 €	135,93 €	135,93 €	30,00 €	48,00 €
3	1.628,36 €	135,70 €	135,70 €	30,00 €	48,00 €
2	1.300,00 €	108,33 €	108,33 €	30,00 €	48,00 €
1	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	30,00 €	48,00 €

Hora Nocturna: 1,5€/hora

## 5. GRUPO LABORAL TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS.

GRUPO LABORAL: TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS							
CONCEPTOS FIJOS MES							
Nivel	Salario Base	P.P.P.Extra 1	P.P.P. Extra 2				
I	598,14 €	49,84 €	49,84 €				
II	598,14 €	49,84 €	49,84 €				
III	598,14 €	49,84 €	49,84 €				
IV	598,14 €	49,84 €	49,84 €				
V	598,14 €	49,84 €	49,84 €				

CONCEPTOS VARIABLES							
Nivel	Sector > 6	Sector fuera de Canarias	Imaginaria	Cpto. Día sobrecargo	Hora Nocturna	Día libre activado	Vuelo en Situación
I	6,09 €	7,11 €	20,30 €	12,00 €	1,02 €	30,45 €	15,23 €
II	5,08 €	6,09 €	15,23 €	7,11 €	0,76 €	25,38 €	15,23 €
III	4,06 €	5,08 €	13,20 €	6,09 €	0,51 €	23,35 €	15,23 €
IV	3,05 €	4,06 €	10,15 €	5,08 €	0,51 €	20,30 €	15,23 €
V	2,03 €	3,05 €	8,12 €	4,06 €	0,51 €	18,27 €	15,23 €

GASTOS COMPENSATORIOS			
Nivel	Dieta de Manutención	Dieta Desplazamiento Nacional	Dieta Desplazamiento Internacional
I	36,06 €	30,00 €	48,00 €
II	30,00 €	30,00 €	48,00 €
III	25,00 €	30,00 €	48,00 €
IV	22,00 €	30,00 €	48,00 €
V	20,00 €	30,00 €	48,00 €

## 6. GRUPO LABORAL TRIPULANTE TÉCNICO PILOTO/A

GRUPO LABORAL: TRIPULANTE TÉCNICO PILOTO/A (FUNCIÓN COMANDANTE)					
CONCEPTOS FIJOS MES	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Salario Base	1.218,00 €	1.218,00 €	1.218,00 €	1.218,00 €	1.218,00 €
Prima de Responsabilidad	964,25 €	659,75 €	558,25 €	456,75 €	406,00 €
Prima de Salto Garantizado	120,02 €	120,02 €	120,02 €	120,02 €	120,02 €
Parte Proporcional Paga Extra 1	101,50 €	101,50 €	101,50 €	101,50 €	101,50 €
Parte Proporcional Paga Extra 2	101,50 €	101,50 €	101,50 €	101,50 €	101,50 €

CONCEPTOS VARIABLES	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Plus de Puntualidad	659,75 €	532,88 €	324,80 €	233,45 €	101,50 €
Sector Fuera de Canarias	28,00 €	26,00 €	24,00 €	23,00 €	22,00 €
Sector >6	24,30 €	22,17 €	21,26 €	20,24 €	19,23 €
Vuelo en Situación	15,23 €	15,23 €	15,23 €	15,23 €	15,23 €
Imaginaria	76,13 €	71,05 €	65,98 €	60,90 €	55,83 €
Hora Nocturna	9,14 €	8,12 €	7,11 €	6,09 €	5,08 €
Sector	22,18 €	20,42 €	19,64 €	18,84 €	17,90 €
Libre Activado	91,35 €	86,28 €	81,20 €	76,13 €	71,05 €
Productividad	23,35 €	19,29 €	18,27 €	17,26 €	17,00 €

GASTOS COMPENSATORIOS	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Dieta de Manutención	36,06 €	36,06 €	36,06 €	36,06 €	36,06 €
Dieta Desplazamiento Nacional	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €
Dieta Desplazamiento Internacional	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €

GRUPO LABORAL: TRIPULANTE TÉCNICO PILOTO/A (FUNCIÓN COPILOTO/A)							
CONCEPTOS FIJOS	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel de Entrada
Salario Base	1.218,00 €	1.015,00 €	1.015,00 €	1.015,00 €	812,00 €	812,00 €	558,25 €
Prima de Salto Garantizado	120,02 €	120,02 €	120,02 €	120,02 €	120,02 €	120,02 €	120,02 €
Parte Proporcional Paga Extra 1	101,50 €	84,58 €	84,58 €	84,58 €	67,67 €	67,67 €	46,52 €
Parte Proporcional Paga Extra 2	101,50 €	84,58 €	84,58 €	84,58 €	67,67 €	67,67 €	46,52 €

CONCEPTOS VARIABLES	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel de Entrada
Sector Fuera de Canarias	21,15 €	18,15 €	14,15 €	12,00 €	11,12 €	9,75 €	5,08 €
Sector >6	18,21 €	16,18 €	12,17 €	10,15 €	9,14 €	8,12 €	4,06 €
Imaginaria	50,75 €	45,68 €	40,60 €	30,45 €	28,42 €	22,33 €	18,27 €
Horas Nocturnas	4,06 €	3,81 €	3,05 €	2,54 €	2,03 €	2,03 €	0,51 €
Sector	16,24 €	14,72 €	10,45 €	7,05 €	6,90 €	5,58 €	5,18 €
Día libre activado	48,72 €	44,66 €	40,60 €	40,60 €	36,54 €	36,54 €	34,51 €
Vuelo en Situación	15,23 €	15,23 €	15,23 €	15,23 €	15,23 €	15,23 €	15,23 €
Productividad	17,76 €	16,24 €	15,23 €	12,48 €	12,43 €	11,17 €	7,61 €

GASTOS COMPENSATORIOS	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel de Entrada
Dieta de Manutención	36,06 €	36,06 €	36,06 €	36,06 €	36,06 €	36,06 €	36,06 €
Dieta Desplazamiento Nacional	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €
Dieta Desplazamiento Internacional	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €

## ANEXO 2

### SUBSANACIÓN DE ERRORES

En respuesta del requerimiento de la Dirección General de Trabajo, con respecto al III Convenio Colectivo entre Canary Fly y su personal de tierra, tripulantes técnicos pilotos y tripulantes de cabina de pasajero, se realizan las siguientes correcciones:

#### **Artículo 28.- Conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos a título enunciativo son los siguientes:

##### A) Retribución fija:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de responsabilidad o función.

##### B) Retribuciones variables:

- Horas nocturnas.
- Horas extras.
- Horas perentorias.
- Festivos.

##### C) Gastos compensatorios:

- Dietas de desplazamiento nacional.
- Dietas de desplazamiento internacional.

Las personas trabajadoras percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo y se harán efectivos transferencia bancaria.

A todas las personas trabajadoras se les hará llegar el correspondiente recibo de salarios en el que constaran con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

Salario base.

Cantidad fija que se abona en 12 meses, establecida en las tablas salariales que se anexan, que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación de la persona trabajadora a la empresa.

Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, correspondientes a los meses de junio y diciembre, que se percibirán prorrateadas por 12 meses.

Complemento de responsabilidad o función.

Cantidad que se abonará a la persona trabajadora por la realización de tareas específicas, determinadas por la Dirección de la empresa, que conllevan una determinada responsabilidad por parte de la persona trabajadora. Esta cantidad será abonada siempre y cuando se realicen dichas funciones, dejándolas de percibir en el momento del cese de las funciones que generan el derecho al percibo de dicho complemento.

Horas nocturnas. Concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen cada hora realizada en horario nocturno, comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

#### **Artículo 70.- Conceptos retributivos exclusivos para los/las tripulantes técnicos.**

Los/las tripulantes técnicos percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente al mes de su devengo. Todos los/las tripulantes técnicos dispondrán del correspondiente recibo de salarios a través de su correo electrónico personal, en el cual constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

- Retribuciones fijas:

- Salario base.
- Prima de responsabilidad (solo para los/las comandantes).
- Prima de salto garantizado.
- Pagas extraordinarias.

- Retribuciones variables:

- Plus de puntualidad (solo para los/las comandantes).
- Sector fuera de Canarias.
- Sector > 6.
- Vuelo en situación.
- Imaginaria.
- Hora nocturna.

- Sector.
- Libre activado.
- Productividad.

Gastos compensatorios:

- Dieta de manutención.
- Dieta desplazamiento nacional.
- Dieta desplazamiento internacional.

Definición de conceptos.

- Salario base: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del tripulante técnico a la empresa.

- Prima de responsabilidad: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva a la responsabilidad en vuelo de los/las tripulantes técnicos con funciones de comandante.

- - Prima de salto garantizado: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a los primeros 90 saltos.

- Prorrata pagas extraordinarias: cantidad fija establecida según las tablas salariales anexas, que se percibirán de manera prorrateada en 12 mensualidades.

- Plus de puntualidad: concepto retributivo variable establecido según las tablas salariales anexas que percibirán los/las comandantes bajo las siguientes condiciones:

- Mensualmente el 100% del plus de puntualidad los/las comandantes que realicen entre el 90% y el 100% de sus vuelos con puntualidad.

- Mensualmente el 80% del mismo concepto los/las comandantes que realicen el entre el 75% y el 89% de sus vuelos con puntualidad.

- No percibirán este plus de puntualidad aquellos/as comandantes que estén por debajo del 75% de puntualidad en sus vuelos.

La puntualidad referida a este apartado será la imputable a la tripulación, no computable para el cumplimiento de este artículo cuando el retraso no sea imputable al tripulante, tomando como criterio los códigos de retraso reflejados en el Informe del/la comandante.

- Sector fuera de Canarias: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los sectores fuera del Archipiélago Canario. En situación de ACMI los sectores que se produzcan no tendrán la consideración de sector fuera de Canarias.

- Sector > 6: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que retribuyen los saltos superiores a 6 realizados en el mismo día.

- Vuelo en situación: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los desplazamientos realizados por los tripulantes como pasajero para hacerse cargo de un servicio asignado fuera de base.

- Imaginaria: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria.

- Hora nocturna: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen cada hora realizada en horario nocturno, comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

- Sector: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuye cada despegue y aterrizaje (aeropuerto de salida y aeropuerto de llegada). En ningún caso se abonará si por necesidades de mantenimiento se retornara al parking sin haber despegado.

- Día libre activado: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre.

- Productividad: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que se abonan en relación al número de días de vuelo.

- Dieta de manutención: cantidad devengada para atender los gastos de manutención, las cantidades se establecen según las tablas salariales anexas. Se devengará una dieta de manutención por cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse compensación de gastos tenidos por la persona trabajadora.

- Dieta de desplazamiento nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse gastos compensatorios.

- Dieta de desplazamiento internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse compensación de gastos.

#### **Artículo 71.- Conceptos retributivos exclusivos para los tripulantes auxiliares.**

Los tripulantes de cabina de pasajeros percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente al mes de su devengo. Todos/as los/las tripulantes de cabina de pasajeros dispondrán del correspondiente recibo de salarios a través de su correo electrónico personal, en el cual constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

- Retribuciones fijas:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.

- Retribuciones variables:

- Sector >6.
- Sector fuera de Canarias.
- Imaginaria.
- Complemento día de sobrecargo.
- Hora nocturna.
- Día libre activado.
- Vuelo situación.

Gastos compensatorios:

- Dieta de manutención.
- Dieta desplazamiento nacional.
- Dieta desplazamiento internacional.

#### **Artículo 72. -Definición de conceptos.**

- Salario base: cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del tripulante de cabina de pasajeros a la empresa.

- Prorrata pagas extraordinarias: cantidad fija establecida según las tablas salariales anexas, que se percibirán de manera prorrateada en 12 mensualidades.

- Sector > 6: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que retribuyen los saltos superiores a 6 realizados en el mismo día.

- Sector fuera de Canarias: concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los saltos fuera del Archipiélago Canario. En situación de ACMI los saltos que se produzcan no tendrán la consideración de salto fuera de Canarias.

- Imaginaria: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria.

- Complemento de sobrecargo: cantidad variable devengada por cada día que el/la tripulante de cabina de pasajeros realice funciones de sobrecargo.

- Hora nocturna: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas que retribuyen cada hora realizada en horario nocturno, comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

- Día libre activado: concepto variable establecido según las tablas salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre.

- Vuelo en situación, concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los desplazamientos realizados por los/las tripulantes como pasajero para hacerse cargo de un servicio asignado fuera de base.

- Dieta de manutención: cantidad devengada para atender los gastos de manutención, las cantidades se establecen según las tablas salariales anexas. Se devengará una dieta de manutención por cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse compensación de gastos tenidos por la persona trabajadora.

- Dieta de desplazamiento nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse gastos compensatorios.

- Dieta de desplazamiento internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional. Los importes quedan establecidos según las tablas salariales anexas. Dicha cuantía no será tenida en cuenta a los efectos indemnizatorios al considerarse gastos compensatorios.

Se ha regularizado el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 en la definición de hora nocturna.