

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 27** *RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del I convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros y Personal de Tierra de Evelop Airlines, S. L., para el centro de trabajo del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez. (Código número 28103971012025).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Tripulantes de Cabina de Pasajeros y Personal de Tierra de Evelop Airlines, S. L., para el centro de trabajo del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de octubre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de enero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Primer Convenio Colectivo de la aerolínea Evelop Airlines (Iberojet) para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros y personal de tierra del centro de trabajo del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros y personal de tierra de Evelop Airlines S.L. para el centro de trabajo del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez, ha acordado el siguiente texto legal.

Preámbulo

Las partes signatarias del presente I Convenio Colectivo de Evelop Airlines (el "Convenio Colectivo" o el "Convenio", indistintamente), integradas, por una parte, por la representación de la entidad Evelop Airlines, S.L. (en adelante, la "Empresa", la "Compañía", o "Evelop", indistintamente) y, por otra, por las secciones sindicales de la representación elegida por las personas trabajadoras al amparo de lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), actualmente, conformada por la Unión Sindical Obrera ("USO") y la Unión General de Trabajadores ("UGT"), (en adelante, a la Empresa y a las secciones sindicales, se las denominará, conjuntamente, las "Partes") acuerdan el siguiente texto para el Convenio Colectivo:

Título I: Disposiciones generales

Capítulo I

Ámbito de aplicación y otras cuestiones

1.1 Ámbito personal y funcional

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras contratadas como tripulantes de cabina de pasajeros (en adelante "TCP", "TCP's" o "Tripulantes", indistintamente) de Evelop adscritos al centro de trabajo de la base del Aeropuerto Madrid Barajas-Adolfo Suárez en las situaciones contempladas en el mismo. A efectos aclaratorios se hace constar que Evelop Airlines es la sociedad española que explota el AOC ("AOC") español de la aerolínea Iberojet, mientras Orbest, S.A. ("Orbest") es la sociedad portuguesa que explota el AOC Portugués de la aerolínea Iberojet. Ambas pertenecen al mismo grupo empresarial.

Igualmente, este Convenio Colectivo será de aplicación al personal de tierra de Evelop adscrito al centro de trabajo de la base del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez en las especificaciones previstas en los títulos III y IV de este Convenio.

Por tanto, el ámbito de aplicación funcional de este Convenio comprenderá (i) la actividad de TCP en las actividades de transporte aéreo de pasajeros realizadas por Evelop en el centro de trabajo de la base

del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez y (ii) del personal de tierra de ese mismo centro, según lo dispuesto específicamente para dicho colectivo en su Título III (y disposiciones comunes del Título IV).

El presente Convenio no será de aplicación al colectivo de tripulantes técnicos-pilotos, tal y como se ha resuelto por la representación elegida por las personas trabajadoras en acuerdo alcanzado por las Partes (incluyendo todos los miembros integrantes de la Mesa que formaron parte de la constitución de la Comisión Negociadora del presente Convenio, tanto de la parte social como de la empresarial) con carácter previo a la firma del Convenio y con fecha 18 de julio de 2024.

Las Partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución Española ("CE"), en relación con el 17 del ET y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LO 3/2007"), de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares, edad, religión, sexo, nacimiento, orientación sexual, género y cualquier otra condición reseñada en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (la "Ley 15/2022").

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las Partes firmantes manifiestan que el uso del término "trabajador", "TCP", "tripulante", "sobrecargo/SB" ("Sobrecargo"), "personal" o cualquier otro sinónimo del mismo, se realiza en un sentido neutral, y por tanto la referencia se debe tener realizada indistintamente a «trabajadores» y «trabajadoras» o cualquier otro sinónimo de los mismos, con la expresa voluntad de las Partes de resultar completamente inclusivos en el uso de este concepto y completamente respetuosos con todas las manifestaciones de la diversidad. En todo caso, con carácter general se utilizará el término "persona trabajadora" propio del lenguaje inclusivo.

1.2 Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio se limita a las personas trabajadoras incluidas al amparo del apartado 1.1 y adscritas al centro de trabajo correspondiente a la base del Aeropuerto Madrid-Barajas Adolfo Suárez.

1.3 Ámbito temporal y denuncia

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2026, excepto para aquellos temas concretos en que, de manera expresa, se hayan dispuesto vigencias distintas o transitorias.

El Convenio Colectivo se empezará a aplicar en su totalidad a partir de su firma definitiva (tras ratificación en asamblea) y antes de su publicación, sin perjuicio de sus disposiciones transitorias o donde se especifique otra fecha de entrada en vigor.

Por tanto, en materia salarial, se implementarán las nuevas tablas del salario base de acuerdo con lo pactado y se aplicarán, provisionalmente, los incrementos, lo que se realizará a más tardar en el mes de diciembre de 2024. Las cuantías variables, que se abonan a mes vencido, empezarán a pagarse actualizadas con las nuevas tablas acordadas en este Convenio, a partir de la nómina de diciembre de

2024 (en la que se abonarán las variables de octubre y noviembre de 2024), salvo la retribución por cambios menores, que se aplicará provisionalmente en los plazos establecidos en la disposición transitoria sexta. En cuanto a los atrasos (incluyendo los atrasos sobre el salario fijo de los años 2023 y 2024) se abonarán en la nómina de diciembre de 2024. Independientemente de su nomenclatura en nómina, las Partes acuerdan que todos estos conceptos a los que se refiere el presente párrafo incluyendo aquellos de nueva implementación, se abonan en concepto de “a cuenta convenio” y a expensas de la publicación del presente Convenio Colectivo.

La vigencia del Convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia inicial del mismo si, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, no hubiera sido expresamente denunciado, por cualquiera de las Partes, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral competente, es decir, la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid (la “Autoridad Laboral”).

Una vez denunciado el Convenio y durante el tiempo transcurrido hasta que se acuerde uno nuevo, continuará la vigencia del mismo en régimen de ultractividad.

1.4 Compensación y absorción

Cuantas mejoras se establezcan en este Convenio producirán la compensación en su conjunto y cómputo global de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, hubiese otorgado ya Evelop.

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

1.5 Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente y así lo hiciera saber a las Partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo (la “Comisión Negociadora”) deberá subsanar de común acuerdo, a la mayor brevedad y, en todo caso, en el plazo de treinta días naturales las supuestas anomalías. En caso de falta de acuerdo de la Comisión Negociadora, las Partes convienen someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje ante la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (“IRMA”), teniendo la resolución adoptada la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Título II: Régimen jurídico de los tripulantes de cabina

Capítulo I
Principios Informadores

2.1 Salvaguarda de los intereses de la compañía

Los TCP, en el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de la Compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes así como del prestigio de la Compañía.

2.2 Dedicación y títulos

Los TCP, para el desarrollo de su actividad, deberán mantener en vigor sus obligaciones formales y documentales que sean necesarias, tanto las licencias, habilitaciones, permisos y formación, como los visados, pasaporte, así como cualquier otra documentación exigida por la Compañía o las Autoridades pertinentes y necesaria para el desempeño de su trabajo.

Los TCP colaborarán con la Empresa para mantener su nivel de capacitación, acudirán a los entrenamientos a los que se les convoquen, y procurarán mantener las condiciones físicas y psicológicas necesarias para el desempeño de sus actividades, colaborando a tal efecto con la Empresa.

Los TCP se comprometen a cooperar con la dirección de la Empresa para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que les correspondan por su contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Evelop se compromete a facilitar a los TCP la formación necesaria y acceso a las pruebas médicas para mantener actualizados los certificados de TCP 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 su vencimiento, avisando previamente a las personas interesadas, que serán responsables de controlar la caducidad de sus documentos a título individual. Se facilitará acceso a un ordenador en la sala de firmas para que los Tripulantes puedan utilizarlo. Evelop no se hará responsable de las posibles demoras que se pudieran producir en la gestión de la citada documentación, siempre que no sea imputable a la Empresa.

Los gastos que conlleve la tramitación o renovación de esta documentación serán por cuenta de Evelop. No obstante, en caso de pérdida o extravío por parte del TCP de la mencionada documentación, los correspondientes gastos correrán a cargo de la persona trabajadora.

Los TCP se obligan a exhibir dicha documentación a la autoridad competente y a la dirección de la Empresa, si fueran requeridos para ello.

La formación obligatoria, cursos de refresco y formación on-line, que habilita para realizar las funciones de TCP en la Empresa deberán ser considerados periodo activo y así constará en programación.

2.3 Dedicación

Los TCP podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, sin necesidad expresa de autorización por parte de Evelop, siempre y cuando no perjudique su actividad en Evelop, teniendo en cuenta, a tal efecto, las limitaciones que la normativa aeronáutica impone a los TCP en cuanto a descansos, limitaciones de horas de vuelo, etc.

Los TCP que tengan un contrato a tiempo completo, en ningún caso, podrán dedicarse a actividades aéreas ajenas a las de la Empresa.

Los TCP que tengan un contrato a tiempo parcial, ya sea indefinido o temporal, con jornada acumulada, así como los TCP con contrato fijo discontinuo, podrán dedicarse a otra actividad profesional aérea ajena a la Empresa por cuenta ajena o propia, en aquellos periodos en los que no presten sus servicios efectivos para la Compañía. En este sentido, cuando se dediquen a actividades aéreas en los periodos en que no presten servicios para la Empresa, se deberán respetar en todo caso las limitaciones de horas de vuelo, descansos y actividad para que no se limite su programación en la Empresa. En aquellos periodos en los que los TCP con contrato fijo discontinuo, o que tengan un contrato a tiempo parcial, estén ejecutando su periodo de prestación de servicios como TCP para la Empresa, no podrán dedicarse a actividades aéreas ajenas a las de la Empresa.

En ningún caso, los TCP podrán llevar a cabo actividad aérea en compañías que sean Competencia Directa de la Empresa. No se considerarán de la "Competencia Directa de la Empresa" aquellas compañías que operan principalmente vuelos regulares tanto de corto, como de medio y largo radio.

2.4 Banalización de TCP y concentración de la relación laboral de los TCP simultáneamente contratados en Orbest, S.A. sucursal en España (aerolínea portuguesa) y Evelop, en esta segunda sociedad

Tal y como se ha venido realizando en la práctica, con carácter general, cualquier persona trabajadora empleada en Evelop, incluyendo de nueva contratación, podrá ser requerida para volar para Orbest - aerolínea portuguesa del grupo- a través de Orbest S.A. Sucursal en España ("Orbest, S.A. Sucursal en España") hasta un máximo del diez por ciento de su jornada anual, salvo que decida voluntariamente incrementar ese porcentaje.

Respecto del personal que ha venido manteniendo simultáneamente una relación laboral con Orbest, S.A. Sucursal en España y Evelop, las Partes acuerdan su compromiso consistente en suscribir los acuerdos necesarios para propiciar que los TCP que tengan una relación laboral con Evelop y otra con Orbest, puedan concentrar ambas relaciones (y, consiguientemente la totalidad de la jornada) en Evelop Airlines, S.L.

Lo anterior se producirá en los términos acordados en la disposición transitoria primera de este Convenio Colectivo y mediante la firma individual del Anexo I y considerando la premisa previa de que, una vez concentrada su relación laboral en Evelop, los TCP puedan ser igualmente programados en vuelos de la aerolínea portuguesa del grupo, Orbest, a cuya programación y llamamiento deberán atender. No obstante, como máximo, podrán dedicar un 10% de su jornada anual a volar con el AOC Portugués de Orbest en favor de esta última, salvo que la persona trabajadora decida voluntariamente volar más de un 10% de su jornada anual para Orbest (y, por tanto, que acepte un incremento a esos efectos). En ese caso se informará a la representación legal de las personas trabajadoras ("RLT").

2.5 Ordenación del personal

(A) Escalafón: Es la relación ordenada del personal del colectivo de TCP. En el mismo se incluirá la siguiente información de cada uno de los TCP que lo integran:

- Nombre de chequeo.
- Antigüedad Administrativa: es la fecha de ingreso en Evelop/Orbest ("Antigüedad Administrativa"). A estos efectos se reconocerá la fecha de inicio de la relación laboral en Evelop, no computándose dicho periodo si se hubiera producido una válida extinción del contrato de trabajo (baja voluntaria, despido, despido colectivo, etc.).
- Antigüedad Técnica: es la fecha de inicio de las funciones de TCP en Evelop/Orbest ("Antigüedad Técnica"). A estos efectos, se reconocerá la fecha de inicio de las funciones como TCP en Evelop, no computándose dicho periodo si se hubiera producido una válida extinción del contrato de trabajo (baja voluntaria, despido, despido colectivo, etc.).
- Fecha de contrato de trabajo fijo discontinuo.
- Fecha de contrato de trabajo indefinido ordinario.

En enero de 2025 se elaborará el primer escalafón del colectivo de TCP para su publicación junto con el Convenio Colectivo, de acuerdo con lo expuesto en el apartado siguiente.

(B) Creación del primer escalafón general de TCP's y criterios para su elaboración (enero de 2025):

El procedimiento y los criterios para crear el primer escalafón de TCP's será el siguiente:

Con fecha 20 de enero de 2025, la Empresa publicará el primer escalafón provisional de TCP's de Evelop que se elaborará siguiendo el criterio de la Antigüedad Técnica a 31 de diciembre de 2024 de mayor a menor. En caso de empate se adoptarán los criterios que figuran a continuación, por prelación:

1. En primer lugar, la Antigüedad Administrativa.
2. En segundo lugar, anterior fecha de conversión de contrato temporal a fijo discontinuo.
3. En tercer lugar, anterior fecha de conversión de contrato fijo discontinuo a indefinido ordinario.
4. En cuarto lugar, anterior fecha de nacimiento (prioridad a mayor edad) a los efectos de dirimir situaciones de empate en el escalafón.

No computarán, a efectos de escalafón, restándolo de su Antigüedad Técnica, los periodos en los que los TCP hayan estado en situaciones de excedencia voluntaria, licencias no retribuidas, días no retribuidos por falta de asistencia injustificada al trabajo, imposición de sanciones disciplinarias o cualquier suspensión de contrato de trabajo distinta de las relacionadas con el ejercicio de derechos de conciliación laboral y familiar o por enfermedad o accidente laboral mientras la Empresa esté obligada a darles de alta en Seguridad Social (cuyos periodos sí se computarán), igual que la excedencia forzosa.

Excepcionalmente, y a los efectos de crear el primer escalafón, a efectos de Antigüedad Técnica se computará el tiempo en el que, los trabajadores de Evelop, pudieran haber iniciado su actividad en Orbest S.A., Sucursal en España.

Excepcionalmente, para las personas trabajadoras fijas discontinuas, para elaborar este primer escalafón de 2025 se tendrá en cuenta la Antigüedad Técnica (de mayor a menor) a 31 de diciembre de 2024. A partir de la elaboración del escalafón que se publicará en el 21 de enero del año 2026 se atenderá al criterio de mayor a menor número de días de alta, según se expone en el apartado (E) posterior.

(C) Plazo anual para la publicación de escalafón:

La Empresa publicará el primer escalafón provisional antes del 1 de febrero de 2025. Los trabajadores dispondrán de 14 días naturales para presentar reclamaciones a su posición en el escalafón. Se publicará el escalafón definitivo a más tardar el 31 de marzo de 2025.

Para años sucesivos, antes del 1 de febrero de cada año la Empresa publicará el escalafón provisional de los TCP's para ese año, quienes dispondrán de 14 días naturales para presentar reclamaciones a su posición en el escalafón. Se publicará el escalafón definitivo a más tardar el 31 de marzo de cada año.

(D) Escalafón personal indefinido ordinario:

Será el que determine:

- Adjudicación de vacaciones a igualdad de puntos.
- Aquellas casuísticas de este Convenio que hagan referencia al escalafón, incluyendo reducciones de jornada voluntarias y destacamentos.

(E) Escalafón personal fijo-discontinuo:

En el escalafón de los TCPs fijos-discontinuos se publicará también (i) el acumulado de los días de alta desde su fecha de Antigüedad Técnica; y (ii) el acumulado de los días de alta en el año anterior al escalafón del nuevo año y se ordenarán cada uno de dichos acumulados de mayor a menor.

El escalafón del personal fijo discontinuo así ordenado será el que determine:

- El orden de llamamiento, tanto de los llamamientos habituales como de los no habituales en los términos establecidos en el régimen de FD's, teniendo en cuenta la ordenación de mayor a menor según días de alta en el año anterior.
- El orden de prioridad para las transformaciones de los contratos fijos discontinuos en indefinidos ordinarios, sobre la base de los días de alta y acumulativamente año tras año, desde su fecha de Antigüedad Técnica, sin perjuicio de que la Empresa pueda reservar un 10% de transformaciones anuales sobre el número de las previstas. El número de vacantes se informará a la representación legal de los trabajadores.
- Las posibles prórrogas de actividad sobre la estimación prevista, se ofrecerán con carácter voluntario por orden de escalafón. No obstante, cuando las necesidades reales de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con trabajadores voluntarios, se procederá a las posibles prórrogas con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio.
- Adjudicación de vacaciones a igualdad de puntos.
- Cualquier otra casuística que se determine.

- Se establece, a la entrada en vigor del presente Convenio, un primer escalafón de personal fijo discontinuo que ha sido analizado por las Partes y que se recogerá en acta firmada por esta Comisión Negociadora aparte.

2.6 Legislación vigente y reglamentos internos

Con objeto de que las operaciones de vuelo de Evelop se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los TCP cumplirán con las normas o disposiciones de la Empresa y, muy especialmente, las contenidas en el Manual de Operaciones (“MO”), y resto de normativas internas de la Empresa, en el marco de su poder de dirección, siempre y cuando se respete la legislación vigente.

Asimismo, la Dirección de Evelop se responsabiliza de facilitar a los TCP el acceso a los manuales vigentes on-line y a sus revisiones, que deben estar al día y cumplir todas y cada una de las regulaciones vigentes, tanto nacionales como extranjeras, así como copia del texto de convenio colectivo en vigor en cada momento y acuerdos vigentes.

No obstante lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este Convenio.

El presente Convenio Colectivo sustituirá, al entrar en vigor, a cualquier normativa de carácter laboral o social interna de la Empresa vigente hasta el momento y que regulara la relación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, incluyendo el Reglamento de Régimen Interno. Lo anterior respetando, en todo caso, las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

Capítulo II

Régimen retributivo

3.1 Tablas salariales

3.1.1 Año 2023 - Las Partes acuerdan la implantación de una nueva estructura salarial:

La presente estructura salarial entrará en vigor partir de la entrada en vigor acordada por las Partes en el artículo 1.3, apartado tercero, del presente Convenio Colectivo.

(A) Estructura, tablas salariales y encuadramiento (Incremento del año 2023):

Niveles salariales	Salario base (Euros)	Años permanencia (Tiempo de permanencia por nivel)	Encuadramiento 2023 según antigüedad (Año de contratación de la persona trabajadora)
1	1.080	1	2023
1A	1.110	3	2022

1B	1.150	2	2021
1C	1.165	2	-
2	1.180	3	2019/2020
3	1.260	2	2017/2018
4	1.340	2	2013/2014 y 2015/2016
5	1.425	2	-
6	1.510	2	-
7	1.600	2	-

- Una vez finalizado el tiempo de permanencia por nivel, se progresará automáticamente al nivel superior.
- El pago de atrasos se producirá en diciembre de 2024, según lo establecido en el artículo 1.3, párrafo tercero, de este Convenio Colectivo.

3.1.2 Año 2024 - Para el año 2024, las tablas salariales y el encuadramiento del personal en ese año 2024, tras las primeras progresiones, serán las siguientes:

(A) Estructura, tablas salariales y encuadramiento (incremento del año 2024):

Niveles salariales	Salario base (Euros)	Años permanencia (Tiempo de permanencia por nivel)	Encuadramiento 2024 según antigüedad (Año de contratación de la persona trabajadora)
1	1.080	1	2024
1A	1.110	3	2023
1B	1.150	2	2022
1C	1.165	2	2021
2	1.180	3	
3	1.260	2	2019/2020

4	1.340	2	2017/2018
5	1.425	2	2013/2014 y 2015/2016
6	1.510	2	
7	1.600	2	

Si, excepcionalmente, las cantidades percibidas por los trabajadores de los Niveles salariales 1 y 1.A (o cualesquiera otros), considerando sus importes fijos y variables en cómputo anual, no alcanzaran el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) actualmente vigente o que pueda estar vigente en cada momento, la Empresa garantiza que procederá al complemento a mínimos en cómputo anual.

3.1.3 En el año 2024, entrarán en vigor nuevos conceptos salariales variables y se actualizarán los importes de algunos ya existentes, acordados de acuerdo con la siguiente tabla:

Variables	Importe (euros)
Plus Sobrecargo	470 euros Se define en el apartado 3.1.6.(c) de este artículo
Plus Imaginaria	36 euros Se define en el apartado 3.1.6.(g) de este artículo
Plus Imaginaria fuera de base*	60 euros Se define en el apartado 3.1.6. (h) de este artículo
Plus Husos Horarios *	4 euros por huso horario Se define en el apartado 3.1.6. (e) de este artículo
Plus de regreso a base	650 euros Se define en el apartado 3.1.6. (l) de este artículo
Plus vuelo especial ** (se ha ampliado a nuevos supuestos desde el 1 de octubre de 2024)	36 euros Se define en el apartado 3.1.6. (k) de este artículo

Plus Exceso horas de vuelo (cuando se supere la hora 65 de tiempo de vuelo mensual)	19 euros Se define en el apartado 3.1.6. (f) de este artículo
Plus posicionamiento por vuelos en situación*	12 euros/hora según apartado 3.1.6. (n) de este artículo
Venta a bordo	Comisión según se define en el apartado 3.1.6. (t)
Plus Instrucción	40 euros/hora de instrucción y 41,91 euros/hora de instrucción CRM Se define en el apartado 3.1.6. (s) de este artículo
Plus de oficina	57,62 euros/día Se define en el apartado 3.1.6. (r) de este artículo
Plus formación	Media dieta sin pernocta nacional para el alumno, por día de curso Se define en el apartado 3.1.6. (p) de este artículo
Plus reuniones	Se abonará el importe de media dieta sin pernocta nacional Se define en el apartado 3.1.6. (q) de este artículo
Plus N° 1	50 euros Se define en el apartado 3.1.6. (d) de este artículo

Plus vuelo cancelado*	Importe dieta nacional sin pernocta e imaginaria, cuando quede en esa situación Se define en el apartado 3.1.6. (i) de este artículo
Plus libre perdido	60 euros Se define en el apartado 3.1.6. (j) de este artículo
Plus de asistencia y puntualidad*	30 euros Se define en el apartado 3.1.6 (v) de este artículo
Plus compensación de vacaciones*	La remuneración de cada día de vacaciones se retribuirá considerando el salario fijo y la media de los conceptos de remuneraciones variables salariales ordinarias de los últimos 12 meses, según se expone en el apartado 3.1.6.(o)

- Los pluses marcados con asterisco (*) son nuevos y entrarán en vigor a partir de 1 octubre de 2024 salvo, la imaginaria fuera de base, sobre la que se pagarán atrasos (por el diferencial entre la imaginaria ordinaria y la imaginaria fuera de base) con efectos de 1 de enero de 2024. Respecto de las variables ya existentes con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo se abonarán atrasos a partir de 1 de enero de 2024. No obstante, en cuanto al plus de vuelo especial (**) se han ampliado los supuestos en los que se devenga. Por tanto, para los nuevos supuestos que contempla, se comenzará a devengar a partir de 1 de octubre de 2024. En concreto, esto ocurrirá con los vuelos de operativa "haji" y aquellos que sean calificados como especiales por temas de seguridad operacional (cuando el análisis de riesgos así lo establezca). Igualmente, el plus de vuelo especial se percibirá por vuelo realizado, y no por rotación, en los términos establecidos, a partir de 1 de octubre de 2024.
- Las variables de nueva creación, se devengarán a partir del 1 de octubre de 2024 y se abonarán en la nómina de diciembre de 2024.
- El resto de variables que se perciben en la actualidad se mantienen. Las variables existentes a la fecha de firma de Convenio se actualizarán en los importes pactados, con efectos de 1 de enero de 2024.

- El plus de Husos Horarios, posicionamiento por vuelos de situación y plus de retorno a base incluye la nocturnidad.
- Todas las variables serán abonadas al mes siguiente de su devengo.

3.1.4 Año 2025 - Encuadramiento del personal 2025:

(A) Estructura, tablas salariales y encuadramiento (2025)

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE*	AÑOS PERMANENCIA	ENCUADRAMIENTO 2025 SEGÚN ANTIGÜEDAD
1		1	2025
1A		3	2024/2023
1B		2	2022
1C		2	2021
2		3	
3		2	2019/2020
4		2	2017/2018
5		2	2015/2016
6		2	2013/2014
7		2	

Los importes a abonar por cantidades extrasalariales (dietas) se incluyen en el Anexo IV.

* El salario base para el año 2025 se determinará conforme a lo dispuesto en el apartado 3.1.5.

3.1.5 Incremento salarial para los años 2025 y 2026:

Para los años de vigencia 2025 y 2026, se acuerda una revisión salarial conforme al esquema establecido en el presente artículo con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos.

[a] Incremento consolidado para los años 2025 y 2026: Para los años 2025 y 2026, con efectos de 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con las escalas que a continuación se establecen para cada año, que se encuentran referenciadas al ratio obtenido de la cantidad resultante de sumar el Resultado de Explotación de Orbest y Evelop del año anterior, que se define a continuación, dividido entre el resultado de la suma de las ventas netas de Orbest y Evelop, correspondiente al año anterior, en cada uno de los años. Es decir, en el año 2025 se considerará la ratio del Resultado de Explotación del año 2024 dividido entre ventas netas del año 2024*. Por su parte, en el año 2026 se considerará la ratio del Resultado de Explotación del año 2025 dividido entre ventas netas del año 2025. Todo ello de acuerdo con las tablas que se incluyen a continuación. El incremento se aplicará sobre los conceptos fijos y variables, excluidos dietas y comisión de venta a bordo.

*Por "Resultado de Explotación" se entenderá el resultado de explotación según cuentas anuales de Orbest y Evelop, después de amortizaciones / depreciaciones y antes de impuestos (en Orbest se denomina "resultado operacional antes de gastos de financiamiento e impuestos").

Incremento consolidado 2025

Ratio Resultado Explotación* Orbest Evelop/Ventas Netas Orbest/Evelop de 2024	Consolidado
Menos de 1%	1%
≥1% (mayor o igual que 1)	0,50% adicional

Dado que la Empresa garantiza para el año 2025 un incremento del 1%, en la nómina de enero de 2025 abonará ese incremento del 1% sobre conceptos fijos y variables (excluidos dietas y comisión de venta a bordo) de las tablas de 2024, aunque el Resultado de Explotación/Ventas Netas de Orbest Evelop sea inferior a un 1%. Se procederá a actualizar las tablas de 2024 con efectos de 1 de enero de 2025.

Llegado el 30 de junio de 2025, si se alcanzan los ratios previstos en la tabla (al menos un 1% o más de ratio) se aplicará un incremento adicional sobre los mismos conceptos de las tablas del año 2024, del 0,5% sobre conceptos fijos y variables de 2024 (excluidos dietas y comisión de venta a bordo). Por tanto, de cumplirse los ratios previstos en la tabla para alcanzar un 0,5% adicional, la subida salarial será de un total de un 1,50% consolidado. En la nómina de julio de 2025 se abonará la diferencia de ese 0,5% adicional, con efectos de 1 de enero de 2025.

Ejemplo: Se consigue una ratio del 1,52% de Resultado de Explotación de Orbest Evelop/Ventas Netas Orbest Evelop de 2024. Se incrementa en todo caso en enero de 2025 el 1% (esto ocurre independientemente de la ratio). Se actualizan las tablas de 2024 a efectos de 1 de enero de 2025 en los conceptos fijos y variables excluidos dietas y comisión de venta a bordo. Como se ha conseguido una ratio del 1,52%, se está por encima de la ratio del 1%, por lo que se cumple la ratio, de modo que a 31 de julio de 2025, se actualizan las tablas de 2024 en un 0,50% adicional y se abonan atrasos sobre los conceptos fijos y variables excluidos dietas y comisión de venta a bordo con efectos de 1 de enero de 2025.

El mismo modo de proceder se llevará a cabo en 2026, aplicando los ratios establecidos para ese año que se detallan a continuación:

Incremento consolidado 2026

Ratio Resultado Explotación Orbest Evelop/Ventas Netas Orbest/Evelop de 2025	Consolidado
Menos de 1,5%	1%
≥1,5% (mayor o igual que 1,5%)	0,50% adicional

[b] Incremento no consolidado de los años 2025 y 2026: Durante la vigencia inicial del Convenio, pero no en su vigencia prorrogada ni ultraactividad, si se cumple alguno de las ratio acordadas para cada año en las tablas que se indican a continuación, se abonará mediante un único pago, este incremento no consolidado, aplicando el porcentaje establecido según sea el ratio alcanzado, siempre y cuando el beneficio antes de impuestos (BAI) de Orbest y Evelop sea positivo.

El incremento no consolidado del año 2025, si se cumplen los requisitos se abonará en el mes de julio de 2025 y se calculará en base a la retribución íntegra del año 2024, excluyendo dietas y comisión de venta a bordo. No se tendrá en cuenta para actualizar las tablas salariales ni para ninguna otra cuestión que no sea exclusivamente el abono de la paga adicional a 31 de julio, pues es un incremento no consolidado.

Las cantidades de incremento no consolidado no son consolidables, no incrementan las tablas salariales y dependen de la consecución de la ratio.

Incremento no consolidado 2025

Ratio Resultado Explotación/Ventas Netas Orbest/Evelop de 2024	No consolidado	BAI
Entre el 1,26% - 2%	0,50%	(*)
Entre 2,01% - 2,50%	0,75%	(*)
Entre 2,51% - 3%	1,00%	(*)
Entre 3,01% - 4%	1,25%	(*)
Entre 4,01% - 5%	1,50%	(*)
Más de 5,01%	2,00%	(*)

(*) Para que se devengue el importe no consolidado para el año 2025 el BAI (Beneficio antes de impuestos de Orbest y Evelop) del año 2024 siempre tiene que ser positivo.

Ejemplo: Se consigue una ratio del 1,52%. Esta ratio se encuentra entre el 1,26% y el 2% y, además, el BAI (Beneficio antes de impuestos de Orbest y Evelop) es positivo. Por tanto, a 31 de julio de 2025 se abonará un 0,50% adicional en base a la retribución íntegra del año 2024, excluyendo dietas y comisión de venta a bordo en paga separada. Este importe no se incluirá en actualización de tablas.

Para el año 2026 se aplicará el mismo modo de proceder, y si se cumplen los requisitos se abonará en el mes de julio de 2026 pero excluyendo también de la base de cálculo la paga que se hubiera podido percibir como incremento no consolidado; empleándose las siguientes tablas para determinar el incremento no consolidado:

Incremento no consolidado 2026

Ratio Resultado Explotación/Ventas Netas Orbest/Evelop de 2025	No consolidado	BAI
Entre 2,01% - 3%	0,50%	(*)
Entre 3,01% - 4%	0,75%	(*)
Entre 4,01% - 5%	1,00%	(*)
Entre 5,01%- 6%	1,25%	(*)
Entre 6,01% - 7%	1,50%	(*)
Más de 7,01%	2,00%	(*)

(*) Para que se devengue el importe no consolidado del año 2026 el BAI (Beneficio antes de impuestos de Orbest y Evelop) del año 2025 siempre tiene que ser positivo.

3.1.6 Definiciones conceptos salariales y extrasalariales:

Se establecen las siguientes definiciones:

- (a) Salario base. Es aquella cantidad fija a tiempo completo especificada en las tablas de este Capítulo II que se abona los doce meses del año, según nivel, que retribuye la actividad de los Tripulantes. Incluye las primeras 65 horas de tiempo de vuelo mensuales.
- (b) Pagas extraordinarias. Dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base mensual, que se abonan de forma semestral, en junio y diciembre de cada año. Si el Tripulante lo desea, podrá solicitar que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

- (c) Plus Sobrecargo. Plus/mes según tablas, que percibirán quienes realicen dicha función de Sobrecargo de forma habitual y hayan sido designados por la Empresa.
- (d) Plus N°1. Cuando, dentro de un mes natural, un TCP desempeñe de manera temporal durante un periodo de actividad de vuelo la función de Sobrecargo (N°1), percibirá por dicha función este plus N° 1, según tablas.

En el supuesto de que el Tripulante realice temporalmente la función de Sobrecargo en dos o más periodos de actividad de vuelo dentro un mes natural, se le abonará por ese mes el plus de Sobrecargo, en lugar del Plus N° 1.

En el caso de que un N° 1 ya salga programado temporalmente como Sobrecargo en la programación mensual para hacer, aunque sea un solo vuelo, se le abonará el plus completo de Sobrecargo, en lugar del Plus N° 1.

Quienes estuvieran programados como Sobrecargo y causaran baja por incapacidad temporal o maternidad, cobrarán el plus de Sobrecargo, salvo que hubiera sido baja durante todo el mes natural y estuviera incluido en el cómputo de la base reguladora de la incapacidad temporal.

- (e) Plus Husos Horarios. Plus/huso horario según tablas. Es la retribución variable que percibe el Tripulante que actúe como miembro de la tripulación operativa cuando se rebase el tercer huso horario (y, por tanto, se alcance el cuarto huso) en tiempo de vuelo, en cuyo caso se abonará desde el primer huso.

La cuantía retribuye también la nocturnidad.

- (f) Plus exceso horas de vuelo. Plus/hora según tablas. Es la retribución variable que percibe el Tripulante cuando se produce un exceso sobre las 65 horas de tiempo de vuelo en cada mes natural (o sobre la parte proporcional de las horas, si la persona trabajadora tiene la jornada reducida). Cuando el Tripulante no viaje como miembro de la tripulación operativa, se computará, a los meros efectos de la base de cálculo de este plus, el tiempo de vuelo al 50%. Para el cálculo de las horas vuelo a efectos del presente plus se tendrán en cuenta las horas reales de vuelo incrementadas en un 5%.
- (g) Plus Imaginaria. Plus/día programado según tablas. Retribución variable que percibe un Tripulante que permanece a la inmediata disposición de la Compañía para serle asignado un servicio con antelación de 60 minutos (90 minutos de antelación en la base de Madrid). Si se asigna un servicio una vez empezada la imaginaria, deberá aparecer en la programación la imaginaria y el vuelo a realizar. Se le abonarán en estos casos las dos cosas: la imaginaria y lo que corresponda por el vuelo.
- (h) Plus Imaginaria fuera de base o en destino. La compensación por la programación de imaginaria fuera de base será de 60 euros brutos diarios. En caso de activar al TCP estando en imaginaria en destino, se le abonará un importe de 26 euros brutos diarios desde el día siguiente al que se produce la activación y por los días restantes que perdiera del relevo, sin contar el vuelo de regreso.

- (i) Plus vuelo cancelado. Son aquellos vuelos que, después de la presentación de la tripulación a la firma, son cancelados. En estos casos se abonará un plus de vuelo cancelado por un importe equivalente a una dieta nacional sin pernocta y devengará una hora de vuelo. No obstante lo anterior, se considerará también como vuelo cancelado cuando al Tripulante se le hayan notificado tres cambios por retraso del mismo vuelo y finalmente se le cancelara el vuelo al Tripulante, independientemente de que se hubiera presentado o no a la firma.
- (j) Libre perdido. Plus/día según tablas. Cambio de un día libre asignado en programación por una actividad, tanto por carácter voluntario por parte del Tripulante como por razones operativas. No se abonarán los días libres perdidos por retraso operacional, sin perjuicio de su recuperación.
- (k) Plus vuelo especial. Se abonará en vuelos especiales por la tipología y naturaleza de sus pasajeros (pero no por el hecho de que sea una operación especial, que puede no tener una naturaleza o tipología de pasajeros que active este plus). Se considerarán vuelos especiales por la tipología y naturaleza de sus pasajeros los vuelos de presos, deportados, operativa "hajj" y aquellos que sean calificados como especiales por temas de seguridad operacional (cuando el análisis de riesgos así lo establezca). En estos casos los Tripulantes percibirán por cada vuelo efectuado, en el que concurren esas condiciones, el plus de vuelo especial.

Ejemplo: Si en un vuelo de ida a un destino, incluye a personas deportadas y en el de vuelta no las incluye, sólo se generará el plus por el vuelo de ida.

- (l) Plus regreso a base. Plus/vuelo según tablas. Cuando a petición de la Empresa, en un vuelo que precise más de 18 horas de actividad, el Tripulante, siempre con carácter voluntario, regrese a base en el mismo vuelo, se le abonará un plus de regreso a base. La cuantía retribuye también la nocturnidad y no devengará dieta.
- (m) Dietas, nacional, internacional, con pernocta y sin pernocta. Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúen por necesidades del servicio, fuera de su base habitual. Pueden ser nacionales, internacionales, con pernocta o sin pernocta según la tabla que se acompaña en el Anexo IV en la que se especifica su importe diario. La dieta que corresponda se devengará, diariamente, de acuerdo con el horario de Madrid.

En los días que devenguen más de una dieta solo se abonará la dieta más alta.

Los gastos de desayuno en el hotel y transporte serán por cuenta de la Empresa.

- (n) Plus de posicionamiento. Se percibirá por la diferencia o exceso entre la duración del posicionamiento (desde la hora de firma hasta calzos más treinta minutos) y la actividad aérea del vuelo operacional de la Empresa. La cuantía retribuye también la nocturnidad.

Si durante el posicionamiento se produjera alguna escala, la escala computará para el cálculo del plus de posicionamiento excepto el tiempo en que el Tripulante

descanse en un hotel. No computará para el cómputo del plus, el descanso parcial en tierra. Tampoco se incluirá el tiempo de cada traslado desde o hacia el alojamiento siempre y cuando el tiempo de cada traslado no supere los 30 minutos. Lo que exceda de los 30 minutos de traslado, sí computará.

Las horas de transporte realizadas en estos desplazamientos, serán computables en un 50% a efectos de la base de cálculo del plus de exceso de horas de vuelo (de las 65 totales).

Plus/hora según tablas.

Ejemplo: Si un vuelo (o situación) a un destino (por ejemplo a Singapur) con escalas dura 29 horas, con alojamiento en hotel en una escala de 9 horas y luego se hace un vuelo trabajado de 12 horas, se abonarán 8 horas *12 euros/hora según tabla. Total: 96 euros. Debe tenerse en cuenta que las escalas en el aeropuerto cuentan a los efectos del devengo del plus de situación, no obstante, el tiempo en hotel y descanso en tierra no cuenta.

- (o) Plus compensación vacaciones (para remunerar los días de vacaciones). El plus de compensación de vacaciones, junto con el resto de variables, se abonará al mes siguiente de su devengo. Para la remuneración de los días de vacaciones, se tendrá en cuenta la media de la variable salarial ordinaria de los últimos 12 meses que haya percibido el TCP y que incluirá los siguientes conceptos salariales habituales y recurrentes (excluyéndose por tanto dietas): imaginarias, plus N°1, plus husos horarios, plus exceso horas de vuelo plus vuelo especial y plus de posicionamiento, comisión de venta bordo y plus regreso a base. Se excluyen el resto de pluses y tampoco se incluirá la retribución que se hubiera abonado como pago no consolidado (incremento no consolidado previsto en el presente Capítulo II).
- (p) Plus de formación: plus que perciben los TCP cuando se tienen que desplazar a las instalaciones designadas por la Empresa para recibir una formación por parte de la Empresa.
- (q) Plus de reuniones: plus que perciben los TCP cuando se tienen que desplazar a las instalaciones designadas por la Empresa para acudir a una reunión.
- (r) Plus de oficina: plus que reciben los TCP cuando se tienen que desplazar a la oficina para realizar otras funciones como elaboración de manuales o colaboración con otro departamento (por ejemplo, experiencia al cliente).
- (s) Plus de instrucción: plus que recibe el TCP que se encuentre habilitado para ser instructor durante el tiempo en que realiza funciones de instructor.
- (t) Comisión venta a bordo. Es la cantidad que perciben los TCP de un avión por la venta de productos a bordo a clientes. Su devengo, cálculo, comisión y demás condiciones se ajustarán, en cada momento, a los términos acordados con las compañías de catering aéreo y políticas de Empresa.

- (u) Complemento a mínimos. Si durante el tiempo de vigencia del Convenio Colectivo la Empresa se viera obligada a complementar a mínimos alguno de los niveles salariales, como consecuencia de que los importes fijos y variables percibidos, en cómputo anual, no alcanzaran el importe que en cada momento pueda estar vigente del SMI, tanto el que actualmente está en vigor como por incremento del SMI anual; al final del año natural, la Empresa abonará a los afectados en la nómina del mes de enero siguiente el correspondiente complemento a mínimos, que incrementará el importe de la masa salarial.
- (v) Plus de asistencia y puntualidad. Habida cuenta de la relevancia de la puntualidad y ausencia del absentismo para asegurar la mejora operacional de la Compañía, se establece un plus de asistencia y puntualidad al trabajo cuyo importe mensual será de 30 euros brutos mensuales por doce mensualidades, esto es, de un máximo de 360 euros brutos al año.

Dicho plus será de devengo y abono mensual. El importe de 30 euros brutos mensuales se devengará mensualmente y se percibirá a mes vencido siempre que, durante el mes natural, concurren las dos circunstancias siguientes:

- (i) Que no se hayan producido faltas de asistencia al trabajo ("Faltas de Asistencia"), cualquiera que sea la naturaleza y número de días de la misma.

A efectos aclaratorios, se hace constar que no se considerarán Faltas de Asistencia, a estos efectos, las vacaciones, tiempo de recuperación, días libres ni aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible. Tampoco se considerarán faltas de asistencia los días por contraer matrimonio, los días correspondientes al fallecimiento de familiares de primer grado y los días de ausencia como consecuencia de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional. Igualmente, no se considerarán Faltas de Asistencia las ausencias por incapacidad temporal por nacimiento de hijos, el permiso por preparación de parto, ni el permiso por el ejercicio de la actividad sindical previsto en el presente Convenio Colectivo.

- (ii) Que se haya observado la puntualidad requerida por la persona trabajadora, llegando puntual durante todo el mes a la hora para la firma establecida por la Compañía en la oficina de firmas del centro de trabajo de Madrid Barajas Adolfo Suárez, de modo que se pueda iniciar el briefing sin demora.

Capítulo III

Regulación fijos-discontinuos

4.1 Llamamientos

(A) Llamamiento ordinario obligatorio:

Las personas trabajadoras fijas discontinuas ("FD") deberán ser llamadas anualmente en el periodo de verano, que comprende desde el 1 de marzo al 31 de octubre.

El llamamiento se notificará por la Empresa, siguiendo el orden de escalafón, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de incorporación, debiendo contestar el tripulante en un plazo de 3 días, manifestando su aceptación o rechazo.

Si una persona trabajadora rechaza el llamamiento para la campaña de verano o no se incorpora, se procederá a su baja voluntaria (salvo IT, embarazo, descanso por nacimiento o lactancia). En estos supuestos el llamamiento se producirá a todos los efectos, pasando a prestar servicio, en su caso, una vez hubieran finalizado cualesquiera de las anteriores situaciones.

(B) Llamamiento adicional ordinario no obligatorio, período de actividad por campaña de puente de diciembre y fiestas de Navidad:

Como regla general se aplicará el criterio de voluntariedad en el llamamiento entre el personal FD que tenga vigente la formación obligatoria, siguiendo el orden de escalafón.

El llamamiento se producirá con una antelación mínima de 30 días.

No obstante, cuando las necesidades de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con trabajadores voluntarios, se procederá al llamamiento con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio. Ante la excepción anterior a la voluntariedad de este llamamiento, si una persona trabajadora rechaza o no se incorpora al llamamiento que tuviera carácter de obligatorio, se procederá a su baja voluntaria (salvo IT, embarazo, descanso por nacimiento o lactancia o si estuviera prestando servicios por cuenta propia o ajena).

(C) Período de actividad por operaciones no regulares:

Son cualesquiera actividades que correspondan a programación no regular que se encomiende a la Empresa con motivo de deportados, repatriaciones, eventos deportivos, subcontratación de servicios, etc. Mientras exista la necesidad de personal fijo discontinuo por este exceso de actividad para cubrir, o siga esta operativa no regular, y dure el llamamiento, podrá programarse a los FD's para esa necesidad o para cualquier operativa (general de la Empresa).

Como regla general se aplicará el criterio de voluntariedad en el llamamiento, entre el personal FD que tenga vigente la formación obligatoria, siguiendo el orden de escalafón.

No obstante, cuando las necesidades de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con trabajadores voluntarios, se procederá al llamamiento con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio. Si una persona trabajadora rechaza o no se incorpora al llamamiento que tuviera carácter de obligatorio, se procederá a su baja voluntaria (salvo IT, embarazo, descanso por nacimiento o lactancia o si estuviera prestando servicios por cuenta propia o ajena).

Como regla general, si la naturaleza del servicio lo permite, se guardará un preaviso de 15 días en los llamamientos, salvo circunstancias excepcionales por la perentoriedad de la actividad a realizar.

Con carácter previo a que estos llamamientos tengan lugar, se informará a la RLT.

4.2 Progresión

Las personas trabajadoras fijas discontinuas progresarán al nivel superior dentro del nuevo sistema de clasificación profesional, acorde a su fecha de antigüedad (considerando su Antigüedad Técnica) y en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras.

4.3 Formación obligatoria

Como regla general, cuando se precise de formación obligatoria que habilita para realizar las funciones de TCP, ésta precederá al periodo de actividad (de modo que la actividad del TCP, generalmente, se producirá a continuación de la formación). En tal caso el llamamiento será obligatorio si el Tripulante es llamado para el periodo de verano. De no acudir, causará baja voluntaria.

Con carácter excepcional, podrá citarse a la persona trabajadora para dicha formación sin que a continuación se inicie la actividad. En esos supuestos, el llamamiento para acudir a esa formación tendrá carácter voluntario, sin que, en caso de no acudir a la formación que no continúa con la actividad, el TCP sea excluido de la lista de FD.

En cualquier caso, y aunque se procure que formación y llamamiento para la actividad sean consecutivos, en FD de nueva contratación, el primer llamamiento podrá ser exclusivamente para la formación. De no acudir, causará baja voluntaria.

4.4 Garantía de empleo para los FD

Durante los años 2025 y 2026, se garantiza un período de actividad mínimo de (i) 4 meses al 10% de los Tripulantes fijos discontinuos; (ii) 3 meses al 40% de los Tripulantes fijos discontinuos; y (iii) 2 meses al 50% de los Tripulantes fijos discontinuos.

Ambas Partes revisarán estas garantías en función de las posibilidades y carga de trabajo y con base anual, de cara al ejercicio 2026 y posteriores.

El llamamiento y período garantizado de actividad se realizará considerando el orden de escalafón. El primer escalafón se ha elaborado bajo el criterio de mayor a menor Antigüedad Técnica -según se ha expuesto en el artículo 2.5. (B)- y los subsiguientes escalafones se realizarán en base al número de días trabajados en el último año. A efectos de las posibles transformaciones de FD en contratos de trabajadores fijos ordinarios, también se seguirá el orden de escalafón.

4.5 Varios

El personal fijo discontinuo tendrá derecho al acceso al correo electrónico personal corporativo durante sus periodos de inactividad en los mismos términos que tendrían en sus periodos activos, así como a la formación que la Empresa pueda ofrecer.

Todas las comunicaciones que tenga que realizar la Empresa durante sus periodos de inactividad, incluidos los llamamientos, se realizarán a esa dirección de correo personal corporativo y a la dirección de correo electrónico particular que cada TCP proporcione a la Compañía y que deben mantener en todo momento actualizada. La Empresa recordará a los trabajadores FDs que deben también mantener la contraseña de sus cuentas de @evelop, actualizadas además de comunicar al inicio de su primera actividad, la cuenta de correo electrónico en la que recibirían su siguiente llamamiento y que comuniquen cualquier cambio en su cuenta de correo electrónico personal.

La Empresa trasladará a los representantes legales de las personas trabajadoras al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como las altas efectivas y el escalafón.

Capítulo IV

Vacaciones, permisos y licencias

5.1 Régimen de vacaciones

Los TCP disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, o su parte proporcional al tiempo trabajado, en contratos cuya duración o periodo de actividad sea inferior.

Los periodos de vacaciones se programarán, como mínimo, en bloques de 5 días consecutivos.

En las solicitudes se podrán agrupar estos bloques hasta completar 30 días naturales, excepto para el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en que no se podrán solicitar más de quince días de vacaciones naturales.

“Slots Pactados”: La Empresa podrá establecer cupos o slots disponibles para los distintos periodos de actividad en porcentajes máximos de personas a coincidir cada día en los distintos periodos en función de la programación y tripulantes disponibles. En ningún caso serán inferiores al 6% de los TCP's referido a la plantilla indefinida ordinaria de la Empresa (excluida, para este cómputo, el personal fijo discontinuo). A tal efecto se creará un grupo de vacaciones para las personas que ejerzan de Sobrecargo y otro grupo para el resto de los TCP's, y cada uno tendrá sus slots de vacaciones.

La Empresa, si tuviera disponibilidad, podrá abrir, en cualquier momento del año, nuevos cupos u slots de vacaciones, incluso aunque no medien dos meses de antelación. La Empresa publicará esos nuevos cupos o slots al menos cuarenta días antes de que empiece el mes en el que se amplían los slots (para que se puedan solicitar en el mismo plazo que los días libres).

Con el fin de que el reparto de vacaciones y distribución de fechas pueda ser realizado de acuerdo con un criterio equitativo, se establece un sistema de puntuaciones para el escalafón de personal fijo y otro para el escalafón de personal fijo discontinuo que permita en los años sucesivos un orden de prioridad para elegir la fecha en que se desea disfrutar del período de vacaciones. En caso de que coincidan dos o más solicitudes en algunos días de vacaciones, se asignarán en base al sistema de puntuaciones establecido en el Anexo II, si no hubiera suficientes slots para cubrir los días solicitados.

Entrada en vigor gradual del sistema de puntos: En el año 2025 se establecerá el otorgamiento de vacaciones por Antigüedad Técnica. El sistema de puntuación se aplicará a partir de las solicitudes de vacaciones para el año 2026.

5.1.1 Régimen y procedimiento de solicitud de vacaciones para los Tripulantes con contrato indefinido:

La apertura del proceso de solicitud de los 30 días de vacaciones tendrá lugar del 1 al 15 de octubre del año anterior.

Tras finalizar dicho proceso de solicitud, a más tardar el 31 de octubre, la Empresa tendrá que dar respuesta a las vacaciones que se hayan solicitado para disfrutar en el mes de enero del año siguiente. Respecto de las vacaciones solicitadas para el resto del año siguiente (a partir de febrero), la Empresa tendrá que contestar antes del 30 de noviembre del año de solicitud. En todos los casos, la confirmación de las vacaciones se realizará con base en los días disponibles en ese momento, según los Slots Pactados arriba definidos.

TCP's que no han realizado solicitud (entre el 1 y el 15 de octubre del año anterior): A los Tripulantes que no soliciten, en los plazos establecidos, las vacaciones anuales, se les asignarán obligatoriamente.

TCP's a los que se les han denegado las vacaciones por haberse cubierto el cupo o el slot solicitado: La Empresa informará de los periodos que hayan quedado vacantes. Los TCP's a quienes denegaron las vacaciones por haberse cubierto el cupo o slot, podrán solicitar vacaciones en aquellos slots que no se hayan cubierto completamente. Si no lo solicitaran en el mes siguiente a la publicación de esos slots se les asignarán forzosamente las vacaciones.

En caso de que la Empresa pudiera abrir nuevos slots disponibles, se dará prioridad a quien solicitó en plazo vacaciones (entre el 1 y el 15 de octubre) y no se le concedieron.

Extensión excepcional del período de disfrute: Excepcionalmente, para la implementación de este nuevo sistema de vacaciones, cupos y puntos, podrá solicitarse el disfrute de las vacaciones del año 2024 hasta marzo de 2025. Igualmente de manera excepcional, las vacaciones del año 2025 podrán disfrutarse hasta marzo de 2026.

5.1.2 Régimen y procedimiento de solicitud de vacaciones para los FD's:

Dada la especificidad de los FD y de la propia actividad de la Empresa (concentrada en buena medida en verano y Navidad), los FD's, una vez se incorporen al período de actividad, deberán solicitar en 5 días los días de vacaciones. Lo harán según slots disponibles. En igualdad de misma solicitud de periodo de vacaciones, y posible falta de slots, se asignarán en base al sistema de puntos establecido en el Anexo II, para los fijos discontinuos. Si no lo solicitan, los fijará la Empresa de manera forzosa. Si no existe disponibilidad se les programarán las vacaciones pendientes de disfrutar al final del período de actividad.

5.1.3 Normas comunes vacaciones:

El TCP que, debido al estado de gestación y/o a cualquier otra circunstancia relacionada con el nacimiento y cuidado de menor, no pueda disfrutar de todo o parte del período anual de vacaciones, podrá disfrutar de las vacaciones que le resten a su reincorporación. No obstante, la Empresa le podrá asignar los cursos que sean necesarios para recobrar su aptitud para el vuelo, con prioridad sobre las vacaciones pendientes.

A los TCP que, a consecuencia de una baja por IT, no pudieran iniciar un período de vacaciones programadas, podrán solicitar las vacaciones inmediatamente después del alta, pudiendo la Empresa, no obstante, dar prioridad a la realización de los cursos que pudieran ser necesarios para su reincorporación.

5.1.4 Remuneración vacaciones:

El disfrute de las vacaciones se retribuirá según lo dispuesto en el apartado (n) del artículo 3.

6. Permisos y licencias

Como regla general, deberá existir inmediatez entre el disfrute por el TCP y el hecho causante de todos los permisos enumerados en el presente artículo, salvo allí donde se establezca lo contrario.

En cualquier permiso retribuido, Evelop podrá exigir la aportación del justificante correspondiente. En el supuesto de que no se presentara el mismo a la Empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes y, en su caso, tomar las medidas disciplinarias que procedan.

La notificación de permisos que por su naturaleza previsible así lo permitan (traslado de domicilio, matrimonio o registro de pareja de hecho y realización de exámenes oficiales, operaciones quirúrgicas programadas, etc.) deberá ser comunicada a la Empresa con la máxima antelación posible y, en todo caso, dos meses salvo razón que lo justifique.

El Tripulante deberá enviar un email al Departamento de TCP's de la Empresa adjuntando la documentación acreditativa de las circunstancias que lo justifican, a la mayor brevedad posible, y como máximo, tres días hábiles después del acaecimiento del hecho causante.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Se aportará acreditación a posteriori mediante el certificado de matrimonio civil o eclesiástico o el certificado de registro como pareja de hecho, respectivamente.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En estos casos, el disfrute de los cinco días deberá ejercerse de manera consecutiva e ininterrumpida. Este permiso no es ejercitable ni remunerable por horas. El periodo máximo de disfrute del permiso será de cinco días retribuidos completos por cada hecho causante. Los días concedidos en relación con este permiso dependerán del estricto mantenimiento de dicho hecho causante durante su disfrute; en tanto este desaparezca o el familiar deje de precisar cuidados, la persona trabajadora deberá reincorporarse a prestar servicios. Sin perjuicio de ello, en caso de hospitalización prolongada de un familiar, con carácter general, el inicio de su disfrute coincidirá con el primer día de ingreso hospitalario. Si la persona trabajadora quisiera posponer el inicio, en todo caso, éste deberá producirse en los primeros cinco días que dure la hospitalización. Se exigirá acreditación de las circunstancias que dan lugar al derecho a esta licencia retribuida mediante los correspondientes justificantes o certificados médicos, o bien mediante partes de prescripción de reposo y recomendación de supervisión/cuidado domiciliario.
- c) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la

persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Para su justificación se aportará a la Empresa certificado de defunción del familiar en cuestión.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, inclusive el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa. Deberá acreditarse el deber inexcusable de carácter público y personal mediante la remisión a la Empresa de la copia del documento público que acredite dicho deber.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En estos casos, se requerirá igualmente acreditación mediante informe o declaración del médico o facultativo del sistema de salud público o privado correspondiente.
- h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de títulos o certificados académicos. Se acreditará mediante el envío a la Empresa de la convocatoria o citación para el examen o prueba en cuestión, o mediante cualquier otro medio que dé fe de su efectiva realización.
- i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Si una persona trabajadora tiene una urgencia de salud o accidente de un familiar hasta segundo grado o conviviente, podrá ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para solventar la urgencia, y distraer esas horas de su cómputo anual de cuatro días. Una vez se sobrepasen los cuatro días de permiso, si necesita seguir ausentándose, tendrá que ser de mutuo acuerdo con la Empresa, y en todo caso las horas dejarán de ser retribuidas. El motivo de ausencia debe ser acreditado en términos análogos a los contemplados para el permiso contemplado en la letra b) para el caso de enfermedad grave u hospitalización. En todo caso,

deberá siempre aportarse documentación justificativa de la fuerza mayor alegada que acredite dicha naturaleza y el motivo de ausencia.

- j) Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45. 1.d), del ET, y dadas las dificultades de conciliación del derecho de lactancia con la actividad aérea, se acuerda el siguiente régimen para el disfrute de este permiso por parte de los TCP, que se realizará (a) mediante el disfrute acumulado en días libres adicionales, que podrá hacerse mes a mes hasta que el menor cumpla nueve meses; o (b) de forma acumulada e ininterrumpida tras la maternidad. Por tanto, a elección del Tripulante, podrá disfrutar el permiso para el cuidado del lactante de la siguiente manera:

– 2 días adicionales al mes en concepto de lactancia (cuidado del lactante), además de sus días libres mensuales.

– 14 días laborables seguidos de forma acumulada e ininterrumpida, o la parte proporcional de los mismos en el caso de suspensión del contrato de trabajo, por cualquier causa, durante el periodo con derecho a lactancia. Dichos 14 días laborables la persona trabajadora los podrá disfrutar junto con cuatro días libres seguidos, o la parte proporcional en caso de suspensión del contrato de trabajo.

En defecto de solicitud expresa del Tripulante por el disfrute mensual, el mismo se disfrutará de forma acumulada e ininterrumpida.

7. Suspensiones del contrato de trabajo

7.1 Maternidad y Paternidad, Nacimiento

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

7.2 Excedencias

De acuerdo con lo previsto en el ET, las excedencias podrán ser de índole voluntaria o forzosa.

7.2.1 Excedencia voluntaria:

La persona trabajadora con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de dos meses y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La no concesión de esta excedencia estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No alcanzar la antigüedad mínima de un año en la Empresa.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia en los 4 años anteriores desde el final de la anterior excedencia.
- c) Destinar el tiempo de la excedencia para trabajar en otra Empresa del sector aéreo como TCP.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que la persona trabajadora solicitase el reingreso a la Empresa antes de que finalice el periodo de excedencia concedido o no exista vacante de su grupo profesional, y siempre que la Empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, la persona trabajadora se verá liberada de la prohibición de incorporarse a otra Empresa del sector aéreo como TCP.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en el nivel profesional de la persona trabajadora, la Empresa se lo comunicará por escrito.

La persona trabajadora que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su nivel profesional. Si la vacante producida fuera de nivel inferior al suyo podrá optar, entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su nivel.

7.2.2. Excedencia forzosa:

Dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

7.2.3. Excedencia por cuidado de hijos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

7.2.4. Excedencia por atención a familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho o de uniones de hecho.

7.2.5. Normas comunes para excedencias por cuidado de hijos y atención a familiares:

Durante el primer año de disfrute de estas excedencias, el colectivo de TCP tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

A los anteriores efectos, en caso de disfrute de la excedencia de manera fraccionada, el derecho a ésta se extenderá hasta alcanzar los 365 días de disfrute efectivo, iniciándose el cómputo a partir del inicio del primer periodo de disfrute.

Para el disfrute de estas excedencias es necesario que el trabajador lo solicite a la Empresa con una antelación de un mes, salvo circunstancias excepcionales.

En el caso de que dos personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la Empresa podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que esta persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en los anteriores apartados, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

7.3 Permiso parental

La solicitud para el disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser preavisada a la Empresa con una antelación mínima de 15 días respecto del primer día de disfrute del referido permiso.

Capítulo V

Designación de sobrecargos

8. Procedimiento

La designación para realizar la función de Sobrecargo se producirá conforme a los procedimientos establecidos a tal efecto por la Empresa entre aquellos TCP que reúnan los requisitos determinados por la misma y por la normativa de aplicación, que serán debidamente publicados, y siempre que superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes.

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la asignación de la función de Sobrecargo se realizará de entre los que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Experiencia mínima de 1.200 horas como TCP en Evelop.
- b) Nivel alto de inglés y elevados conocimientos de seguridad aérea, manuales y procedimientos (incluyendo MO).
- c) Dotes de liderazgo y trabajo en equipo.
- d) Actitud positiva y carácter afable y comunicativo.
- e) Capacidad de resolución de conflictos.
- f) Cumplimiento con rigor de la normativa aérea y de la normativa de la Compañía.

El cumplimiento de los requisitos se verificará de manera periódica a lo largo del proceso y para el mantenimiento del TCP en el ejercicio de la función de Sobrecargo.

En el proceso, se analizarán y evaluarán los requisitos exigidos, valorándose también factores como el historial disciplinario, experiencias, competencias, evaluaciones de rendimiento, expedientes avalados por informes favorables, etc. La evaluación comprenderá los ejercicios y pruebas que la Empresa estime necesarias para asegurar que los Tripulantes cumplen los requisitos.

Los Sobrecargos serán designados de entre los TCP's con contrato indefinido de la base en la que se cree la vacante del Aeropuerto de Madrid Barajas Adolfo Suárez. Si no se pudiese cubrir de esta forma, se ofertará al TCP con contrato indefinido de otras bases que deberán cambiar de base para cubrir la vacante. Si aun así no se cubrieran, se ofertará al resto de los TCP's de la propia base. En este último caso, si fuera necesario, se podrá reducir la experiencia mínima a un año, informando previamente a la Comisión Paritaria según se define más adelante.

El paso de un TCP a ejercer la función de Sobrecargo se producirá por designación de la Compañía, de entre todos los que reúnan los requisitos anteriores y establecidos en la normativa vigente, tras superar los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

Al ser una función de confianza, la Empresa podrá revocar la designación, informando a la Comisión Paritaria de los motivos.

Una vez hayan superado los cursos, con las correspondientes pruebas, test y evaluaciones, dichas personas se encontrarán habilitadas para que la Compañía les pueda requerir para que ejerzan la función de Sobrecargo de forma ocasional (Sobrecargo no consolidado o Número 1). Por necesidades de programación, podrán ser convocados para cubrir las necesidades temporales de la Empresa por razón de la estacionalidad, vacaciones o sustituciones, de modo que sean designados para realizar la función de Sobrecargo de forma temporal (Número 1 o N°1). Ser designado temporalmente como Número 1 no determina volver a ser designado para realizar la función de Sobrecargo.

En igualdad de puntuaciones y condiciones, la Empresa priorizará en base a la fecha en que hubiera realizado el primer vuelo como N° 1.

Capítulo VI Programación

9. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los TCP's se regulará conforme a las normas contenidas en el Reglamento (UE) n.º 83/2014 de la Comisión, de 29 de enero de 2014 que modifica el Reglamento (UE) n.º 965/2012, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas en virtud del Reglamento (CE) n.º 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo (normativa conocida como las "FTL") y por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

10. Programación

La Empresa procurará distribuir la carga de trabajo de tal modo que, tanto el tiempo de vuelo, como la actividad, como las pernoctas fuera de base, se distribuyan de manera proporcional y equitativa entre todos los tripulantes que tengan las mismas funciones, no solo de rango, en la base de Madrid. Se tendrá asimismo en cuenta la jornada y días efectivos de trabajo, de tal manera que, al final de cada temporada (winter season/summer season) el número de pernoctas y de horas quede equilibrado entre los tripulantes que se encuentren en las mismas condiciones, y funciones (instructores, Sobrecargos, N° 1, personal que también ejerce funciones de oficina, etc.). En todo caso, las comparaciones deberán producirse en colectivos homogéneos (instructores con instructores, Sobrecargos con Sobrecargos,

etc.). Se deberán tener en cuenta las características personales requeridas para cada vuelo (requerimientos de idiomas, etc.) o cualificaciones diferentes.

La programación se publicará de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa FTL vigente en cada momento y, con una antelación mínima de 14 días naturales a la fecha de inicio de cada periodo de programación (salvo, excepcionalmente, con aprobación de la autoridad competente a acreditar ante la RLT).

Se crea una comisión que será la encargada del seguimiento de la programación (la "Comisión de Programación"). Estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de los sindicatos firmantes (tres personas por la parte social, designados de manera proporcional a la representación que ostentan y tres por la parte empresarial). Se reunirán cuatrimestralmente.

La Comisión de Programación tendrá acceso a las programaciones publicadas y realizadas de toda la plantilla de TCP (que sólo podrá consultar a los efectos de realizar sus funciones como comisión de seguimiento y sujeto al cumplimiento de la normativa vigente en cada momento en materia de confidencialidad y datos). Igualmente tendrá acceso a la estadística que utilice la Compañía para controlar o equilibrar el trabajo realizado por el colectivo de los Tripulantes. Se realizará seguimiento del equilibrio y equidad de horas (equidistribución de programación teniendo en cuenta situaciones de equivalencia no provocadas por los propios Tripulantes) y podrá proponer las medidas de ajuste necesarias en caso de producirse situaciones arbitrarias. Todo ello, considerando que es complejo llevar a cabo una igualdad total cuando hay distintos colectivos y características personales requeridas en algunos vuelos o cualificaciones diferentes. Siempre que sea posible, se procurará distribuir destinos, tiempos de vuelo, pernoctas nacionales e internacionales y pluses en situaciones de equivalencia.

La Comisión de Programación también analizará los criterios de asignación de imaginaria y a quién se activa estando de imaginaria, con la finalidad de proponer las medidas de ajuste necesarias en caso de producirse desajustes, considerando los mismos términos y principios antes expuestos.

11. Definiciones

La programación se llevará a cabo conforme a lo establecido en las FTL y el MO vigente en cada momento (autorizado por AESA en aquellas materias que así lo requieran) y con las cuestiones específicamente acordadas por las Partes y que se relacionan a continuación junto con las definiciones de los distintos conceptos de programación.

(A) 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.

La formación tendrá que ser debidamente programada y formará parte de la actividad.

(B) Periodo de actividad:

Período que comienza en el momento en el que un operador solicita a un miembro de la tripulación que se presente al servicio o a iniciar una actividad y que termina cuando esa persona está libre de cualquier actividad, incluyendo la actividad post-vuelo.

- (C) Periodo de actividad de vuelo:
- Periodo que comienza cuando un miembro de la tripulación es requerido para presentarse al servicio, que incluye un sector o sectores y termina cuando el avión se detiene completamente y se apagan los motores, al final del último sector en el que la persona trabajadora actúa como miembro de la tripulación operativa. El período de actividad de vuelo comprende de firma a calzos.
- La firma será la establecida según el tipo de vuelo y referenciado en el MO.
- (D) Tiempo de vuelo:
- Tiempo transcurrido desde que el avión comienza a moverse desde el sitio de estacionamiento con el fin de despegar hasta que se detiene en el puesto de estacionamiento y se apagan todos los motores o hélices.
- (E) Vuelo cancelado:
- Son aquellos vuelos que, después de la presentación de la tripulación a la firma, son cancelados para el Tripulante.
- Si no se llega a acudir al avión dentro de la hora de firma, se devengará una hora de vuelo.
- Si a un Tripulante se le cancela un vuelo 90 minutos después de la hora de firma, se devengará, a efectos de tiempo de vuelo, un mínimo de 3 horas de vuelo. Estas horas se añadirán a las realmente transcurridas, a partir de los 90 minutos de la hora de firma, con un límite máximo de las horas de vuelo previstas, salvo que las horas de servicio realizadas sean superiores, en cuyo caso se tendrán en cuenta las horas reales.
- (F) Posicionamiento:
- Desplazamiento de un Tripulante que no es miembro de la tripulación operativa de un lugar a otro, siguiendo instrucciones del operador; excluidos (i) el tiempo de traslado desde un lugar de descanso privado hasta el lugar designado de presentación en la base y viceversa, (ii) el tiempo necesario para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo de la actividad y viceversa.
- Si un operador posiciona a un miembro de la tripulación, se aplicará lo siguiente:
- El posicionamiento tras la presentación al servicio, pero anterior a la operación, se contabilizará como período de actividad de vuelo, pero no contará como sector.
 - Todo el tiempo empleado para posicionarse se contará como tiempo de actividad. Las horas de transporte realizadas en estos desplazamientos, serán computables en un 50% a efectos de la base de cálculo del plus de exceso de horas de vuelo.
- El posicionamiento comienza a la hora de firma estipulada en el punto designado por la Compañía. El operador debe publicar las horas de presentación (firma) teniendo en cuenta el tiempo necesario para que el Tripulante pueda realizar los procedimientos de viaje según el modo de transporte (por ejemplo, registro de pasajeros y equipaje, controles de seguridad, etc.).
- (G) Imaginaria:

Período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el Tripulante debe estar a disposición de Evelop para que se le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un período de descanso.

El tiempo de respuesta en una imaginaria entre la llamada avisando de la actividad asignada y la hora de presentación será de 1 hora excepto en Madrid, que será de 90 minutos, de tal manera que permita al Tripulante el tiempo necesario para desplazarse hasta el punto de inicio de la misma.

El tiempo de imaginaria computará como actividad de acuerdo con lo que establezca la normativa vigente aeronáutica en cada momento.

Las imaginarias pueden ser en base o fuera de base, de acuerdo con lo previsto a continuación y siempre respetando las FTLs.

(H) Imaginaria fuera de base o en destino:

En los relevos, atendiendo a la necesidad comercial de la Empresa y a poder aprovechar las oportunidades de negocio que surjan derivadas de tener una tripulación y un avión situadas en destino o poder realizar sustitución de otros TCP's en caso de enfermedad, la Empresa podrá programar Imaginarias fuera de base, con carácter excepcional (con un máximo de 5 imaginarias por año por persona trabajadora). Se incluirán siempre en la programación mensual.

A los efectos de posibilitar las imaginarias fuera de base o en destino, se proporcionarán teléfonos y tarjetas de datos para facilitar la comunicación con los TCP's desplazados en países no pertenecientes a la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

La compensación por la programación de imaginaria fuera de base será de 60 euros brutos diarios. En caso de activar al TCP estando en imaginaria en destino, se le abonará un importe de 25 euros brutos diarios desde el día siguiente al que se produce la activación y por los días restantes que perdiera del relevo, sin contar el vuelo de regreso.

El régimen y procedimiento de la imaginaria en destino respetarán el descanso mínimo, normativa de FTL's según se define en este Convenio Colectivo y alojamiento adecuado que en cada momento sea obligatorio según la normativa aplicable, siempre de acuerdo con lo establecido por Aviación Civil en esta materia.

La Empresa organizará la recogida y pondrá a disposición el transporte desde el hotel al aeropuerto para que pueda llegarse con la antelación necesaria. Los TCP's deberán estar disponibles en 60 minutos en el lugar de recogida del hotel para tomar la lanzadera que la Empresa proporcione al aeropuerto.

(I) Reserva:

Periodo de tiempo durante el cual el Tripulante debe estar a disposición de la Empresa para que se le asigne un periodo de actividad de vuelo, posicionamiento u otra actividad, previo aviso con al menos 10 horas de antelación.

El tiempo de reserva computará, en su caso, de acuerdo con lo que establezca la normativa vigente aeronáutica en cada momento.

Las Partes acuerdan que no se superen los 6 días consecutivos de asignación de reservas en base, excepto entre el 15 de junio y 15 de septiembre, y el 1 de diciembre al 8 de enero, en que no podrán superar los 4 días consecutivos en base, siempre y cuando se respeten los periodos de descansos correspondientes.

Una reserva sólo podrá ser transformada en imaginaria si se notifica con la antelación mínima que establezca en cada momento la regulación aérea aplicable, sin interferir en los periodos de descanso programados.

Se respetarán siempre al menos 8 horas de descanso entre la finalización de la reserva y el inicio de la siguiente actividad programada.

(J) Descanso:

Periodo ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual el miembro de la tripulación queda relevado de todo servicio, de la prestación de imaginaria en el aeropuerto y de la reserva. Periodo en el que bajo el derecho a la desconexión digital el tripulante está liberado de atender llamadas, correos o cualquier otra comunicación de la Empresa.

El periodo mínimo de descanso en la base y fuera de la base será el que determine la normativa vigente aeronáutica en cada momento aplicable.

Los periodos mínimos de descanso se podrán reducir siempre que se cumpla la normativa aeronáutica que en cada momento sea aplicable a dicho respecto.

El tiempo de descanso parcial en vuelo o en tierra así como el tiempo viajando como pasajero hacia o desde el lugar de asignación, no se considera parte de un periodo de descanso, sin perjuicio de su consideración como descanso parcial cuando proceda.

(K) Descanso parcial:

Periodo de tiempo dentro de un periodo de actividad de vuelo, más corto que un periodo de descanso y durante el cual un miembro de la tripulación está exento de tareas.

En los vuelos de larga distancia, durante los cuales un TCP puede descansar en lugares adecuados para ello siempre que comprenda 3 horas como mínimo (entre la hora de calzos y media hora antes de la hora de salida del vuelo en situación), se facilitará a los miembros de la tripulación operativa el acceso a una sala VIP, en cuyo caso será abonada por el TCP y la Empresa se lo reingresará una vez lo justifique con el recibo de pago. Si no la hubiera, se proveerá al TCP de hotel. En este tipo de descanso parcial con hotel se abonará a los TCP's una dieta con pernocta en todo caso (nacional o internacional, según proceda).

Los miembros de la tripulación operativa tendrán derecho a hotel si hubiera un tiempo de cuatro horas o superior contadas de calzos a hora de firma, en cualquier tipo de vuelo.

(L) Descanso en vuelo entre servicios para mitigación de fatiga (FRM):

Periodo de tiempo de descanso dentro de un periodo de actividad de vuelo para mitigar la fatiga de los tripulantes.

En los vuelos de largo radio de una sola etapa, que no excedan los límites de la actividad aérea, se facilitará el descanso en vuelo de los CC cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Parte del vuelo se realiza en periodo nocturno (de acuerdo con la definición de las FTL's para la mitigación de la fatiga).
- El FDP total sea igual superior a 8 horas.
- Las áreas de descanso de cada aeronave estén habilitadas o haya asientos libres de pasajeros.

La duración de este descanso se establecerá según el tiempo disponible entre servicios y para su realización se aplicará el procedimiento que tenga la Empresa establecido.

(M) Sobrecargo:

El Sobrecargo es el CC que ha sido designado por Evelop, para realizar funciones de responsable de cabina de pasajeros en cada vuelo que opere la Compañía.

(N) Día libre suelto:

Un periodo libre de toda actividad y de imaginaria, constituido por un día y dos noches locales, y se comunica con antelación. Un período de descanso puede formar parte del día libre.

(O) Día libre:

Día natural del que puede disponer libremente el Tripulante sin que pueda ser requerido para efectuar servicio alguno. Le serán programados en base. Para poder tener la consideración de día libre, la actividad anterior no tendrá programada su finalización después de las 23:30 horas locales. No se podrá programar un día libre cuando al día siguiente inicie su actividad antes de las 06:00 horas locales.

El tripulante disfrutará de 9 días libres por mes natural trabajado. Los días festivos inhábiles para el trabajo señalados oficialmente están compensados con el disfrute de los días libres señalados en el presente artículo. En los meses de octubre, noviembre y marzo o abril (el mes que, ese año, no esté afectado por la Semana Santa), el Tripulante disfrutará de 10 días libres al mes.

En los meses en que se disfruten vacaciones, se ajustarán los días libres en función de las vacaciones disfrutadas. A tal efecto se tendrá en cuenta que el mes de vacaciones computará como 8 días libres disfrutados, por lo que en los meses en que se disfruten vacaciones se ajustarán los días libres en proporción a las vacaciones disfrutadas.

Si el vuelo finalizara después de las 23:30 horas locales, el día libre del día siguiente se consideraría libre perdido. En ambas referencias horarias se tomará el momento de inmovilización de la aeronave (calzos más 30 minutos).

Se tratará de que el día libre perdido se recupere en el mismo mes. El día libre perdido por operativa que no se pueda recuperar en el mes en curso, se devolverá en el mes siguiente cuando se haya producido la pérdida durante la primera quincena, o en el plazo de dos meses cuando se haya perdido durante la segunda quincena. De no ser así, se devolverá cuando lo solicite el Tripulante.

Los Tripulantes podrán solicitar dos periodos de días libres de hasta 4 días libres consecutivos mensualmente, previa petición por Crew Access, en los términos establecidos, que se podrán confirmar o no en función de las necesidades de la programación.

Las solicitudes de días libres se admitirán hasta el día 23 de dos meses antes de esa programación, antes de la publicación de la programación del mes en que se soliciten los días libres.

Los cambios de programación entre Tripulantes serán solicitados por éstos con una antelación mínima de una semana, y deberán ser autorizados previamente por los departamentos de programación y crewing, una vez comprueben su viabilidad.

Salvo renuncia por parte del Tripulante se adjuntará un día libre antes y otro después del periodo de vacaciones, siempre que el periodo de vacaciones solicitado sea de cinco días y excepto durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en el que se programará un día libre antes (y ninguno después) del periodo de vacaciones, cuando el periodo solicitado hubiera sido de cinco días.

(P) 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.

(Q) Alojamiento adecuado:

A efectos de imaginaria en hotel, actividad partida y descanso, la Empresa ofrecerá una habitación separada para cada miembro de la tripulación, ubicada en un entorno tranquilo, equipada con una cama, ventilación suficiente, dispositivo para regular la temperatura y la intensidad de la luz y acceso a comida y bebida. Se garantizará que la Empresa facilite a los Tripulantes un litro y medio agua diaria en esos espacios.

La Empresa seleccionará el alojamiento durante el relevo de los TCP's, en hoteles de categoría 4 estrellas o similar, dependiendo del destino, con las condiciones que se describen a continuación:

Se mantendrán las mismas condiciones con respecto del tipo de hoteles y servicios que se han venido contratando con anterioridad por parte de la Empresa, en determinados destinos como Caribe y Mauricio.

Siempre que sea posible, la Empresa solicitará a los hoteles que eviten facilitar a los Tripulantes habitaciones en plantas bajas en lugares donde existe un alto grado de humedad (PUJ, CUN, MRU, HAV, etc.) y que serán, por lo general destinos tropicales.

Los hoteles contratados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Habitación doble de uso individual.
2. Aislamiento acústico.
3. Climatización.

4. Aislamiento lumínico.
5. Detector de humos en la habitación.
6. Secador de pelo.
7. Caja de seguridad.

Los hoteles serán seleccionados teniendo en cuenta las particularidades de cada destino, tales como la distancia al aeropuerto, la cercanía a núcleos urbanos, los servicios de restauración y ocio, los servicios de transporte disponible y las condiciones de seguridad y salubridad del entorno del hotel.

De manera general, y para todos los alojamientos la Empresa tendrá en cuenta especialmente que la distancia caminando a zonas de restauración (por zonas transitables para peatones), sea inferior a 15 minutos o bien el hotel disponga de transporte o, exista accesibilidad al uso de transporte público colectivo para llegar a áreas de restauración. En su defecto, Evelop contratará la pensión completa para el tripulante.

La RLT de los TCP's supervisará con anterioridad a su uso habitual que los hoteles elegidos cumplan con los requisitos anteriores.

(R) Uniformidad:

En materia de uniformidad e imagen será de aplicación las normas especificadas en el presente punto y aquellas que disponga la Empresa en el manual de operaciones y normativa interna (documento de uniformidad). No está permitido llevar de forma visible, en la maleta ni con el uniforme, prendas u otros elementos que no formen parte del mismo.

Es responsabilidad de los Tripulantes el cuidado, estado de limpieza y de planchado de los uniformes, que en todo momento se llevarán impecables.

El uniforme o parte del mismo no se utilizará por motivos particulares ni se llevará en locales de ocio u otros en que puedan causar mala impresión o que puedan llamar la atención.

Bajo ningún concepto se tomarán bebidas alcohólicas con uniforme, tampoco después de finalizado un servicio.

(S) Destacamento:

Lugar donde un Tripulante se encuentra desplazado fuera de su base habitual por necesidades del servicio. Los destacamentos comprenden más de 10 días fuera de base.

La Empresa ofrecerá el destacamento a los Tripulantes de forma voluntaria en las condiciones que, en cada caso, se oferten. En caso de que no se cubra la necesidad de destacamento con personal voluntario y sea necesario acudir a destacamentos forzosos, las condiciones se negociarán con la representación legal de los trabajadores.

En el caso de los destacamentos voluntarios se elegirán por orden de escalafón y, en el caso de destacamentos forzosos, por orden inverso al escalafón.

Durante los doce meses posteriores a un destacamento, la persona trabajadora no podrá ser destacada de manera forzosa.

Durante los doce meses posteriores al destacamento voluntario, tendrán prioridad los Tripulantes que no hayan estado destacados voluntariamente en los doce meses anteriores, frente a los que sí lo hubieran estado.

Capítulo VII

Situaciones

12. Periodo de prueba

Todas las personas trabajadoras que ingresen como TCP en la Compañía permanecerán en periodo de prueba durante cuatro meses, salvo aquellos que hayan tenido con anterioridad alguna relación laboral de carácter temporal como TCP con Evelop por un tiempo en el que hayan estado en período de actividad durante más de cuatro meses, en cuyo caso no existirá período de prueba.

En el caso de las personas trabajadoras que ingresen en Evelop como fijos-discontinuos, el cómputo del período de prueba de cuatro meses únicamente comprenderá los períodos de tiempo en los que el FD se encuentre prestando sus servicios de forma activa y en ningún caso se computarán los períodos en los que esté fuera del período de actividad o en los que la relación laboral esté suspendida, en permisos, etc.

Tanto la Compañía como el TCP, pueden rescindir libremente el contrato durante el período de prueba, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso por tal motivo. Aunque la no superación del período de prueba sea acausal, específicamente podrá comunicarse la no superación del período de prueba cuando exista cualquier incidencia en relación con el curso de formación de habilitación obligatorio, sustancias psicoactivas, alcohol, drogas o cualesquiera que afecten directa o indirectamente a la seguridad aérea. Los controles de sustancias que se realicen podrán utilizarse para este fin.

Superado satisfactoriamente el período de prueba, se les considerará a todos los efectos, la antigüedad desde la firma del contrato.

12.1 Bajas voluntarias

Es la dimisión del trabajador.

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria del TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la Empresa de, al menos 45 días naturales. En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, este preaviso se reducirá a quince días. El incumplimiento por parte del TCP de la citada obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a una indemnización equivalente al importe de los conceptos fijos de un día por cada día omitido. Esta indemnización podrá deducirse de la liquidación de partes proporcionales (finiquito) a practicar en su caso.

12.2 Pérdida de licencia

Si el Tripulante perdiera la licencia por causa que no le fuera imputable y no llevase aparejada incapacidad temporal, la Empresa le facilitará temporalmente un puesto en tierra.

Si la causa por la que perdiera la licencia le fuera imputable, se suspenderá el contrato por el tiempo de duración de la pérdida del certificado o de la falta de vigencia. Si revistiera carácter definitivo, se considerará que constituye justa causa de extinción por ineptitud sobrevenida.

Todo ello sin perjuicio de que los hechos que den lugar a la pérdida de certificado médico o la falta de vigencia de la formación necesaria para volar sean causa de sanción disciplinaria. La Empresa podrá aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa, según sea el caso.

12.3 Reducciones de jornada por guarda legal y otras causas legales, según estatuto de los trabajadores

Las reducciones de jornada por guarda legal de menor o cuidado de familiar, y demás supuestos de reducción de jornada por voluntad unilateral de la persona trabajadora (artículo 37, apartados 5, 6 y 8 del Estatuto de los Trabajadores y RD 1148/2011) se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento con las siguientes especialidades, derivadas de las características de la especificidad de la actividad profesional, organización y producción del colectivo de Tripulantes. En caso de reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente el salario.

La reducción de jornada para los Tripulantes será efectiva en cada mes mediante la compactación de jornada en días de actividad y de inactividad, en función respectivamente de los días de actividad e inactividad que tengan que trabajar en el mes como consecuencia de la reducción de jornada que tenga cada Tripulante. El periodo de inactividad se denominará "Período de inactividad por RJ". Se aplicará el porcentaje de reducción correspondiente en cada mes en función de los días naturales del mismo en que tenga que prestar servicio.

Los días de Período de inactividad por RJ que correspondan en cada mes según el porcentaje de reducción de jornada solicitado, se disfrutarán agrupados, en días consecutivos y como máximo, en dos bloques diferentes de periodo de inactividad por RJ.

Para poder optar a esta reducción entre los meses de junio a septiembre y entre el 1 de diciembre y el 31 de enero de cada año, el Tripulante tendrá que solicitar a la Empresa la misma con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de disfrute. Fuera de los periodos mencionados, el preaviso deberá realizarse hasta el día 5 del mes anterior a aquel en que desee iniciar la misma. La Empresa deberá confirmar la concesión de las mismas antes del día 10 del mes anterior, antes del 16 de octubre para las solicitudes entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, y con cuarenta y cinco días de antelación para las solicitudes de junio a septiembre.

Dado que las reducciones de jornada deben disfrutarse de manera compactada, aquellos Tripulantes que estuvieran disfrutando de reducción de jornada, verán reducidos los días libres en la misma proporción de su reducción de jornada. De la misma manera, las retribuciones salariales del TCP se reducirán proporcionalmente a la reducción de jornada. En ningún caso se reducirá proporcionalmente el plus de Sobrecargo como consecuencia de la reducción de jornada.

Los libres se imputarán de la siguiente manera: (i) reducción de jornada del 50% corresponderán 5 días libres; (ii) reducción de jornada del 33,3% corresponderán 6 días libres; (iii) reducción de jornada del 23,3% corresponderán 7 días libres; y (iv) reducción de jornada del 13,3% corresponderán 8 días libres.

En caso de que por razones operativas y siempre con carácter excepcional (retrasos, AOG, activación de imaginarias) se superase el porcentaje que les corresponde, se compensarán en la programación del siguiente mes.

Cuando se disfrute de un período de vacaciones, se ajustarán los días de actividad e inactividad y los días libres, correspondientemente.

12.4 Reducción de jornada voluntaria

Las reducciones de jornada voluntarias las podrán solicitar aquellos Tripulantes que hayan prestado servicios efectivos en la Empresa durante al menos 120 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta.

El disfrute de las reducciones de jornada voluntarias podrá ser semestral (de noviembre a abril y de mayo a octubre) o anuales (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). Solo se podrá solicitar una de las tres opciones.

Se elegirá por orden de Antigüedad Administrativa y escalafón, según disponibilidad de slots hasta que se cubran esos slots, que la Empresa podrá limitar a un máximo del 2% del número de FTE (equivalente a tiempo completo) de personal previsto para cada periodo (considerando dos periodos, de mayo a octubre y de noviembre a abril). Como única excepción a lo anterior, atendiendo a la especial complejidad de la compatibilización de la vida laboral y familiar de los Tripulantes, estos requisitos de disponibilidad de slots y límite del 2% de FTE no serán aplicables a las personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada voluntaria para el cuidado de un menor de entre doce y hasta un máximo de catorce años de edad, sin que esta última circunstancia afecte o disminuya al slot general del 2% para la reducción voluntaria.

Las peticiones de las reducciones de jornada voluntarias se solicitarán del 1 al 15 de septiembre anterior al inicio de las mismas.

El porcentaje de reducción podrá ser de un 23,3%, 33,3% o de un 50%.

La reducción de jornada voluntaria para los Tripulantes será efectiva en cada mes mediante la compactación de jornada en días de actividad y de inactividad, en función respectivamente de los días que tenga que trabajar en el mes y los días que no se tenga que trabajar como consecuencia de la reducción de jornada que tenga cada Tripulante. En el periodo de inactividad, que también se denominará Período de inactividad por RJ, se aplicará el porcentaje de reducción correspondiente en cada mes en función de los días naturales del mismo en que tenga que prestar servicio.

La compactación de jornada en días de inactividad que correspondan en cada mes según el porcentaje de reducción de jornada solicitado se disfrutarán agrupados, en un solo bloque, y en días consecutivos, y repartiendo entre todos los Tripulantes con reducción de jornada, de manera uniforme, durante el mes, siguiendo el orden de petición y, excepcionalmente, de tener que realizar en algún mes ajustes, se contactará con el Tripulante para adaptarla de mutuo acuerdo. Cuando al Tripulante no se le haya podido asignar el periodo solicitado como preferente, en cuanto exista una vacante en ese periodo, se le asignará siguiendo el orden de petición por parte del Tripulante siempre que éste así lo haya solicitado por escrito.

Dado que las reducciones de jornada voluntaria deben disfrutarse de manera compactada, aquellos Tripulantes que estuvieran disfrutando de reducción de jornada, verán reducidos los días libres en la misma proporción de su reducción de jornada. De la misma manera, la retribuciones salariales del TCP se reducirán proporcionalmente a la reducción de jornada. En ningún caso se reducirá proporcionalmente el plus de Sobrecargo como consecuencia de la reducción de jornada.

Los libres se imputarán de la siguiente manera: (i) reducción de jornada del 50% corresponderán 5 días libres; (ii) reducción de jornada del 33,3% corresponderán 6 días libres y (iii) reducción de jornada del 23,3% corresponderán 7 días libres.

En caso de que por razones operativas y siempre con carácter excepcional (retrasos, AOG, activación de imaginarias) se superase el porcentaje que les corresponde se compensarán en la programación del mes siguiente.

Cuando se disfrute de un período de vacaciones, se ajustarán los días de actividad e inactividad y los días libres, correspondientemente.

(A) Ejemplo: Computando vacaciones en días naturales, resulta preciso ajustar los días libres del mes según vacaciones disfrutadas, teniendo en cuenta que el mes de vacaciones computará como 8 días libres disfrutados

En este ejemplo, en el que se parte de un mes de 30 días, y una persona con reducción del 50%, disfruta 7 días naturales de vacaciones el ajuste se calcularía de la siguiente manera:

1) 30 días del mes – 7 días naturales que se disfrutan de vacaciones = Resultan 23 días de actividad en el mes, para una persona que no tuviera ninguna reducción de jornada.

2) A los 23 días a trabajar en el mes, se aplica la reducción de jornada, en el ejemplo del 50% = $23 \times 50\% = 11,5$ días de actividad que se compacta para trabajar en el mes.

3) Como el mes de vacaciones computará como 8 días libres disfrutados, al disfrutar 7 días de vacaciones se le tienen que computar 1,86 días libres, a restar de los que le corresponden en el mes. Pero como la persona se encuentra con reducción de jornada al 50%, hay que ajustar esos 1,86 días a la jornada trabajada: $1,86 \text{ días} \times 50\% = 0,93$ días, que hay que restar a los días libres que corresponden por reducción de jornada.

4) En consecuencia, hay que descontar 0,93 días a los 5 días libres que le corresponde a una persona con reducción de jornada del 50%, resultando 4 días libres en el periodo de actividad que tendría que prestar.

5) Al restar los 4,00 días libres de los 11,5 días del periodo de actividad, resulta que el Tripulante tiene que trabajar en ese mes 7,5 días de trabajo efectivo.

Nota: Como se han computado las vacaciones en días naturales, los días de vacaciones anuales a tener en cuenta son 30 días naturales.

(B) Mismo ejemplo, pero computando vacaciones en días laborables, en cuyo caso no se precisa ajustar los días libres.

En este ejemplo, en que se parte de un mes de 30 días y una persona con reducción del 50% disfruta 5 días laborables de vacaciones el ajuste se calcularía de la siguiente manera:

1) 30 días del mes - 5 días laborables de vacaciones que se disfrutan = Resulta 25 días de actividad en el mes, para una persona que no tenga ninguna reducción de jornada

2) A los 25 días en reducción de jornada a trabajar en el mes se aplica la reducción de jornada, en el ejemplo al 50% = $25 \times 50\% = 12,5$ días de actividad que se compacta para trabajar en el mes.

3) Dado que las vacaciones se computan en días laborables, no hay que ajustar los días libres por lo que al periodo de actividad de 12,5 días se restan los 5 días libres que le corresponde a una persona con reducción de jornada del 50%, resultando 7,5 días de trabajo efectivo que el Tripulante tiene que trabajar en ese mes.

Nota: Como no se han ajustado los días libres y se computan las vacaciones en días laborables, las vacaciones anuales a tener en cuenta son 22 días laborables.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

13. Faltas y sanciones

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su gravedad e importancia.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificada en un mes y siempre que sumen en total menos de treinta minutos, y no causen perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de falta grave o muy grave, según los casos.
2. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de falta grave o muy grave, según los casos.
3. En general, todos los actos leves de ligereza, irresponsabilidad, descuido, imprudencia o indisciplina en el trabajo.
4. La disminución no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
2. Una o más faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen treinta o más minutos en un mes, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de muy grave.
3. La falta de un día al trabajo en un mes sin causa que lo justifique, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de muy grave.
4. La divulgación de información de la Empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio para la Empresa.
5. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la Empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
6. Utilizar para uso propio, sin autorización de la Empresa, productos, herramientas, utensilios, maquinaria de la Empresa, etc.
7. No estar localizable en el número de teléfono facilitado a la Empresa o por la Empresa en situaciones de reserva o imaginaria, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de muy grave.
8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
9. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de doce meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

11. Abandono del trabajo sin causa, cuando el mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
13. Las riñas, alborotos, gritos o discusiones graves en acto de servicio, siempre que no ocurra en tiempo de vuelo, en cuyo caso se considerará muy grave.
14. La falta considerable de respeto a otros compañeros de trabajo y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección, o clientes, siempre que no ocurra en tiempo de vuelo, en cuyo caso se considerará de muy grave.
15. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.
16. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la Empresa.
17. En general, todos los actos graves de ligereza, irresponsabilidad, imprudencia o indisciplina.
18. No informar de enfermedad previamente conocida por la persona trabajadora que imposibilite la asistencia al trabajo o disponibilidad, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de muy grave.
19. No cumplir las estipulaciones de la Empresa en materia de uniformidad, o identificar con la uniformidad o con la Compañía en redes sociales o medios de difusión pública, manifestaciones o actos que perjudique la imagen de la Empresa o la de cualquiera de sus trabajadores, siempre que no se considere una infracción muy grave.
20. No acceder al Crew Access Mobile establecido por Evelop para descargar las programaciones mensuales y cuando esté obligado de acuerdo con el anexo III y/o utilizar aplicaciones paralelas para conocer el contenido de Crew Access sin entrar y evitando su uso.

En particular, no realizar la firma con los requisitos que procedan, mediante Crew Access o los medios informáticos establecidos en cada momento de acuerdo con la legislación vigente.
21. No comunicar el cambio de los datos de contacto del Tripulante (teléfono y correo electrónico). Si la no actualización del número de teléfono impide contactarle en caso de cambio de programación, será muy grave.
22. Utilización indebida de los billetes free o gratuitos, incumpliendo las condiciones para su disfrute.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía o ingesta de medicación incompatible con el vuelo (incluyendo psicoactivos), de acuerdo con la normativa, que se produzca de manera ocasional durante el tiempo de servicio que le corresponda, incluyendo la consumición de forma previa al vuelo, cuando no se garantice que estará por debajo de los límites temporales que establezca en cada momento la normativa aérea. También lo será, negarse a la realización de pruebas por sustancias psicoactivas.

2. El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes o ingesta de medicación incompatible con el vuelo (incluyendo psicoactivos), de acuerdo con la normativa, durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un periodo de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de trabajo.
3. El consumo, introducción o posesión en locales de la Compañía de bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, psicoactivos incompatibles con el vuelo, durante el tiempo de servicio, de acuerdo con normativa (incluyendo psicoactivos), así como la permanencia en el mismo estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.
4. Cualquier situación de positivo en drogas, alcohol o medicación que contenga sustancias psicoactivas y que haya sido constatado en análisis y confirmado en contraanálisis por el laboratorio. Negativa a someterse a controles de sustancias (incluyendo medicación incompatible con el vuelo y psicoactivos) solicitados por la Compañía, por los servicios médicos o por las autoridades competentes.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
6. La falta de dos o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
7. Faltar un día al trabajo en un mes sin causa que lo justifique, cuando cause perjuicio grave en el trabajo.
8. Una o más faltas de puntualidad al servicio en el mes, cuándo cause perjuicio grave en el trabajo.
9. No estar localizable en situaciones de reserva o imaginaria, cuando cause perjuicio en el trabajo.
10. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras, incluyendo al personal de dirección o jefatura o a los familiares de todos los anteriores, así como a los clientes. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección en el ámbito de su competencia, tanto en tierra como en vuelo.
11. Violar secretos de la Empresa cuando existan perjuicios para la misma.
12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
13. Originar riñas, alborotos, discusiones, gritos y pendencias cuando ocurra en tiempo de vuelo.
14. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
15. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
16. La reincidencia en las faltas graves dentro del periodo de doce meses.
17. Abuso de autoridad.
18. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros.

19. Los trabajos de la misma actividad en empresas que supongan una Competencia Directa antes definida.
 20. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la orientación política, religiosa, origen o raza o cualquier motivación con fines discriminatorios, así como a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre o persona trabajadora, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o en relación con su orientación sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
 21. Haber realizado actividad de vuelo en otras compañías en un número de horas de modo que impida poderle programar en Evelop (que puedan programarse un mínimo de 65 horas al mes durante el período de actividad que tenga que realizar).
 22. El acoso moral, sexual y por razón de sexo. E, igualmente, la acusación de cualquier forma de acoso mediante los procedimientos del sistema de protección del informante, bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero de la persona trabajadora presuntamente acosada, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada. Por tanto, una acusación que no pueda ser acreditada (pero no tenga el carácter de fraudulenta /falsa) y/o infundada no tendrá cabida en este tipo sancionador.
 23. Las violencias sexuales, inclusivas las cometidas en el ámbito digital en relación con el ámbito laboral.
 24. Robo y hurto en el desempeño del trabajo así como utilización en fraude de los billetes free o gratuitos (incluyendo la venta de estos billetes a terceros).
- 13.1 Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente.

13.2 Procedimiento sancionador

Los TCP's podrán ser sancionados por la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidos en el presente Capítulo.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. De ser revocada la

sanción por la jurisdicción competente, la Empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Con carácter previo a la imposición de sanciones muy graves, la Empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora un pliego de cargos, a notificar en el correo electrónico personal corporativo del Tripulante, y en su caso, en el correo electrónico que el Tripulante haya comunicado a la Empresa. En el Pliego de Cargos se concretarán los hechos imputados y que, en su caso, subsiguientemente podrán ser ampliados en pliego de cargos adicional, de conocerse nuevos hechos durante la investigación. Será necesario la apertura de un período de alegaciones de la persona trabajadora (expediente contradictorio) con una duración mínima de tres días hábiles por cada uno de los pliegos de cargos que, en su caso, tuvieron lugar durante el proceso de investigación. Tras el cual o los cuales, se hayan presentado o no escritos de alegaciones por parte de la persona trabajadora, la Empresa podrá imponer la sanción que considere más adecuada. De la carta de sanción se dará copia a la representación legal de los trabajadores/as, simultáneamente a la comunicación al propio afectado/a.

13.3 Prescripciones

Las faltas prescribirán:

- (i) A los diez días las faltas leves.
- (ii) a los veinte días las faltas graves; y
- (iii) a los sesenta días las muy graves.

Dichos plazos computarán, de conformidad con lo previsto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. No obstante, en caso de faltas ocultadas por la persona trabajadora, el inicio del plazo de prescripción se computará de acuerdo con lo que establece la jurisprudencia.

Título III: Régimen jurídico del personal de tierra

Capítulo I Personal de tierra

14. Aplicación del convenio colectivo sectorial estatal del sector de servicios de asistencia en tierra y aeropuertos

Las Partes acuerdan que se procede a aplicar al personal de tierra del centro de trabajo del Aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suárez (grupo de personal técnico gestor, grupo de personal administrativo y grupo de servicios auxiliares), lo dispuesto en el Convenio colectivo sectorial estatal del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos ("Convenio del Sector de Asistencia en Tierra").

No se les aplicará el régimen previsto para los TCP's en el presente Convenio Colectivo, salvo las disposiciones comunes del Título I, este Título III y el Título IV (exceptuando la posibilidad de interpretar el Convenio del Sector de Asistencia en Tierra).

Capítulo II Período de prueba y preavisos

14.1 Período de prueba

Las personas trabajadoras en posesión del título que les cualifique como técnicos, siempre y cuando sean contratados para desempeñar funciones a que dicho título hace referencia, tendrán un período de prueba de seis meses.

El resto de personas trabajadoras que no se encuentren incluidos en el párrafo anterior, tendrán un período de prueba de tres meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. Una vez superado el período de prueba, éste se computará a todos los efectos.

14.2 Preaviso en caso de dimisión o baja voluntaria

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria de la persona trabajadora, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos 30 días naturales. En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, este preaviso se reducirá a quince días. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la citada obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a una indemnización equivalente al importe de los conceptos fijos de un día por cada día omitido. Esta indemnización podrá deducirse de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Título IV: Disposiciones para los tripulantes de cabina de pasajeros y para el personal de tierra

Capítulo I

Prevención de riesgos laborales

15. Normativa de prevención de riesgos

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los TCP's, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, "LPRL") de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

15.1 Plan de Prevención

El plan de prevención de riesgos laborales perseguirá los siguientes objetivos:

1. Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.
2. Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto en mandos como en personas trabajadoras sin mando.
3. Evitar los riesgos, realizar un seguimiento, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan para su eliminación o mitigación.

La Empresa elaborará y actualizará el plan de prevención aplicable al centro de trabajo del Aeropuerto de Madrid Barajas-Adolfo Suárez, éste se llevará a efecto según lo estipulado según el artículo 16 de la LPRL y su normativa de desarrollo. La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la normativa aplicable.

15.2 Delegados y Delegadas de Prevención

Los delegados y delegadas de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 de la LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, con idénticas garantías.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados y las delegadas de prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

15.3 Información, consulta y participación

La Empresa informará por escrito a todos los TCP sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, y en general se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas que la sustituyan.

Los delegados y las delegadas de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL y con el debido respeto a la normativa en materia de protección de datos, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la RLT disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos del puesto de trabajo, documentación sobre medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, planificación de la actividad preventiva, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa. Además, existirá una copia física en papel en cada base. Los delegados y las delegadas de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados y las delegadas de prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

1. Medidas de emergencia. Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.
2. Coordinación de empresas. Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL.
3. Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la LPRL o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de manera excepcional y de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la LPRL.

15.4 Formación e Información en materia preventiva

La Empresa se compromete a impartir formación en materia preventiva a todos los TCP's y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva. Igualmente, se compromete a cumplir las obligaciones en materia de información a las personas trabajadoras.

La formación práctica que reciban los TCP's en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral, con la excepción establecida en el artículo 19.2 de la LPRL, y no supondrá coste alguno para los trabajadores.

Capítulo II

Procedimiento de solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

16. Procedimiento anti-acoso

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa, independientemente del tipo de contrato de trabajo del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el procedimiento enunciado en el presente artículo, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual o moral o si advierten que cualquier persona de la organización contraviene el código de conducta del grupo. A tales efectos, las personas trabajadoras podrán dirigir cualquier tipo de consulta o denuncia a través del canal de denuncias del grupo, al tiempo que inician el procedimiento contenido en el plan de igualdad y las políticas de la Empresa y del grupo que resulten de aplicación. Tanto el canal de denuncias como las políticas de la Empresa se encuentran a disposición de las personas trabajadores en la intranet de la Empresa.

Capítulo III

Planes de igualdad y diversidad

17. Planes de Igualdad y Diversidad LGTBQ+

Este Capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente Convenio. Asimismo, aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la Empresa con la vida personal de las personas trabajadoras.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad en los términos regulados en la LO 3/2007, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

Las Partes firmantes del Convenio, tanto empresarial como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus reglamentos de desarrollo.

Igualmente, la Empresa desarrollará y garantizará los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBQ+) con el firme objetivo de erradicar cualquier situación de discriminación, mediante un Plan de Diversidad de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBQ+, conforme al desarrollo reglamentario que sea publicado.

17.1 Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

17.2 Principio de igualdad y no discriminación

La Empresa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación. En concreto, no se tolerará conducta alguna que pueda suponer discriminación por razón ideológica, religiosa o creencias, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional. El punto de partida será la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Capítulo IV

Participación, aplicación e interpretación del convenio

18. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento

Con el fin de aplicar y hacer más efectivo el Convenio se constituirá y funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento de este Convenio Colectivo (la "Comisión" o la "Comisión Paritaria"), que estará compuesta, como máximo, por seis representantes de Evelop, libremente elegidos por ésta, y como máximo, otros seis representantes de los TCP de los sindicatos firmantes del presente Convenio designados en proporción a su representatividad. Dicha comisión se constituirá antes del plazo de un mes desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOCM.

La Comisión será competente para las labores de interpretación de este Convenio, pero no del Convenio del Sector de Asistencia en Tierra.

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente Convenio. Celebrará reuniones ordinarias semestrales, pudiéndose reunir de forma extraordinaria cuando la misma sea convocada por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión y previa notificación del orden del día a tratar. En este caso ambas Partes se comprometen a reunirse en el plazo máximo de siete días naturales desde la notificación de la solicitud. Con carácter previo y preceptivo será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir, la solución de cuantas cuestiones, en materia de conflicto colectivo, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este Convenio Colectivo. Para alcanzar acuerdos, requerirá el acuerdo de la mayoría de cada una de las Partes, social y empresarial. Una vez reunida la Comisión, tendrá un plazo máximo de quince días naturales para emitir la resolución correspondiente. De no realizarse en el plazo antedicho, quedará expedita la vía judicial.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto colectivo, las Partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Instituto Regional de Medición y Arbitraje de la Comunidad de Madrid ("IRMA"). En todo caso la Comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

Para las cuestiones aplicativas e interpretativas de este Convenio Colectivo, tanto del colectivo de TCP como del personal de tierra al que se refiere el Título III, será también competente esta Comisión.

19. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

Con respecto al procedimiento para solventar de forma efectiva las eventuales discrepancias que, en su caso, puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria en el debido plazo de tiempo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de Mediación ante el IRMA, en los términos del *"Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución autónoma de Conflictos laborales en la Comunidad de Madrid"* de 29 de noviembre de 2022 y el *"Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid"* de 17 de mayo de 2023.

Asimismo, las Partes acuerdan someter las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio Colectivo, cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia, a un procedimiento de Mediación ante el IRMA, en los términos del *"Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución autónoma de Conflictos laborales en la Comunidad de Madrid"* de 29 de noviembre de 2022 y el *"Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid"* de 17 de mayo de 2023, como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

Capítulo V

20. Billetes con descuento para TCP y personal de tierra

Resultará de aplicación lo dispuesto en el procedimiento "SCI -06 Procedimiento emisión de billetes de compañía con descuento" (revisión 05) a excepción del contenido del apartado primero del epígrafe 3.9 de dicho procedimiento, en cuyo caso se aplicará el siguiente criterio:

"En aquellos casos en los que los pasajeros dispongan del mismo código de prioridad, la aceptación en el vuelo se hará por estricto orden de Antigüedad Administrativa y, en igualdad de esta, primando la mayor edad de la persona trabajadora".

Disposición transitoria primera.- Consolidación de la relación laboral con Orbest en Evelop

Durante el primer año desde la firma del presente Convenio Colectivo (o, en cualquier otro momento, si así se acuerda en la Comisión), los trabajadores de Evelop que cuenten también con una relación laboral con Orbest, y así lo deseen, podrán consolidar ambas relaciones en Evelop, en los términos expuestos en el artículo 2.4 del presente Convenio, sin perjuicio de que volarán también con el AOC Portugués de Orbest en los términos allí previstos.

A los anteriores efectos, se firmará el acuerdo tripartito que se incluye como Anexo I.

Disposición transitoria segunda.- Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de la Programación establecida en el artículo 8.2 del presente Convenio Colectivo se constituirá en el año 2025 para empezar a realizar el seguimiento de la programación de ese año.

Disposición transitoria tercera.- Vacaciones

El nuevo sistema de vacaciones establecido en este Convenio Colectivo se aplicará a partir del año 2025, para cuyo año el proceso de solicitud se abrirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de que se abran solicitudes para los meses de enero y febrero de 2025 con una antelación suficiente para poder ser confirmados con dos meses de antelación.

Disposición transitoria cuarta.- Reducciones de jornadas voluntarias

A partir del 1 de enero de 2025, para solicitar una reducción de jornada voluntaria, se requerirá el haber estado prestando servicios efectivos en la Compañía durante un periodo de 96 meses, en total y, a partir del 1 de enero del año 2026, 108 meses, en total. A partir del 1 de octubre de 2026, 120 meses, en total.

Todas las personas trabajadoras que hubieran cumplido el requisito de prestación de servicios en la Compañía de los 84 meses a 31 de diciembre de 2024, se les mantendrá en el ejercicio de ese Derecho en las mismas condiciones y requisitos. Al resto de personas trabajadoras, se les aplicarán las nuevas condiciones a partir del 1 de enero de 2025.

Disposición transitoria quinta - Retribución del crédito horario

El acuerdo de retribución del crédito horario de fecha 8 de junio de 2023 seguirá aplicándose en los términos acordados hasta la fecha de constitución del siguiente comité de empresa de Evelop Airlines, en el que las Partes valorarán si es necesario realizar modificaciones como consecuencia de cualquier hipotético cambio en la composición del comité.

Se acuerda que entre los miembros de la representación legal de los trabajadores, incluyendo tanto la representación unitaria como sindical (solo "delegados LOLS"), pueda tener lugar la cesión del crédito horario, siempre que la cesión se preavise con 45 días de antelación al primer día del mes en que corresponde disfrutar las horas sindicales cedidas. Dicha acumulación tendrá una vigencia de tres meses.

La comunicación del disfrute del crédito mensual cedido se preavisará con 45 días de antelación al primer día del mes en que corresponde disfrutar las horas cedidas y ese crédito mensual cedido deberá ser disfrutado en días consecutivos.

En los casos de cesión del crédito por dos o más miembros del Comité de Empresa a otro miembro, como ésta última persona tendrá que disfrutar todos los días de crédito cedido de forma consecutiva, cumpliendo con la normativa de FTL, se tendrán que incluir entre los días de crédito sindical cedidos los días libres que sean necesarios para cumplir con dicha normativa.

Ejemplo:

Dos miembros del Comité de Empresa han cedido su crédito sindical a otro miembro. La persona que recibe la cesión del crédito tiene que solicitar ocho días consecutivos de días sindicales.

Como según las FTL tiene que tener programado cada 9 días de actividad 2 días libres, para cumplir con las FTL se le tendrá que programar al menos un día libre entre los 4 días cedidos por uno de los miembros de la RLT y los otros cuatro días cedidos por otro miembro de la RLT.

Disposición transitoria sexta - Entrada en vigor de la Remuneración por Cambios Menores

La Remuneración por Cambios Menores prevista en el Anexo III se devengará a partir del 1 de enero de 2025. El abono se realizará con efectos retroactivos de enero de 2025 a partir de la nómina de marzo de 2025.

Anexo I: Acuerdo tripartito

En, Madrid, a [fecha]

De una parte, Evelop Airlines, S.L., representada en este acto por D. [•], con DNI [•] y en calidad de [puesto], con domicilio a efectos de notificaciones en [•] (“Evelop” o la “Empresa”).

De otra parte, Orbest, S.A. Sucursal en España (“Orbest”), representada en este acto por D. [•], con DNI [•] y en calidad de [puesto], con domicilio a efectos de notificaciones en [•] (“Orbest”).

De otra parte, D. [•] / D.ª [•], con DNI [•], y con domicilio a efectos de notificaciones en [•] (el/la “TCP”).

En adelante, conjuntamente, las “Partes”.

Manifiestan

Primero.- Con fecha [•], [el/la TCP] inició una relación laboral con Evelop, al 90% de su jornada anual, y con Orbest, al 10% de la jornada anual. De este modo, [el/la TCP] ha podido venir prestando servicios para la aerolínea Iberojet, tanto en lo que se refiere a su AOC Portugués, gestionado por Orbest, como a su AOC español, gestionado por Evelop.

Segundo.- Durante el tiempo en el que se ha venido trabajando bajo este esquema, las Partes han venido comprobando que se generan algunas dificultades operativas de diversa índole, por ejemplo, en cuanto a la preparación de nóminas para la Empresa o en cuanto a la gestión de prestaciones (desempleo, incapacidad temporal, ERTES, etc.), para las personas trabajadoras.

Tercero.- En el marco de la negociación del I Convenio Colectivo de Evelop Airlines, la Parte Social suscitó la pretensión de que, para evitar esas dificultades operativas, se pudiera consolidar en Evelop la totalidad de la relación laboral. Ello sin perjuicio de que, [el/la TCP] pueda ser igualmente programado/a en vuelos de la aerolínea portuguesa del grupo, Orbest, a cuya programación y llamamiento deberá atender. A este esquema se aplicará el límite consistente en que, como regla general, [el/la TCP] podrá dedicar un máximo de 10% de su jornada anual a volar con el AOC Portugués de Orbest en favor de esta última, salvo que la persona trabajadora decida voluntariamente volar más de un 10% de su jornada anual para Orbest.

Cuarto.- De acuerdo con la disposición transitoria [•] del I Convenio Colectivo de Evelop Airlines, se ha acordado lo siguiente:

“Durante el primer año desde la firma del presente Convenio Colectivo (o, en cualquier otro momento, si así se acuerda en la comisión de seguimiento), los trabajadores de Evelop Airlines que cuenten también con una relación laboral con Orbest, y así lo deseen, podrán consolidar

ambas relaciones en Evelop, en los términos expuestos en el artículo [2.4], sin perjuicio de que volarán también con el AOC Portugués de Orbest en los términos allí previstos.

A los anteriores efectos, se firmará el acuerdo tripartito que se incluye como [Anexo [1]].”.

Quinto.- Que [el/la TCP] ha puesto de manifiesto que desea consolidar su relación laboral en Evelop Airlines, por lo que, de conformidad con el artículo [2.4] y la disposición transitoria [primera], las Partes suscriben el presente

Acuerdo

Primero.- Que, con fecha de efectos de [incluir fecha de un día primero de mes, tratando de realizar el proceso de consolidación con una misma fecha de efectos, para simplificarlo administrativamente], [el/la TCP] pasará a consolidar el 100% de su relación laboral en Evelop Airlines y las Partes están conformes con esta consolidación.

En consecuencia, [el/la TCP] pasará a tener una única relación laboral con Evelop, con fecha de antigüedad de [incluir antigüedad], de modo que su relación con Orbest, se extinguirá de forma voluntaria el día anterior a la fecha en que se consolida el 100% de su relación laboral en Evelop.

[Ejemplo, si ambas relaciones laborales se consolidan el 1 de septiembre en Evelop Airlines, el 31 de agosto se extinguirá la relación laboral con Orbest]

SEGUNDO.- Que [el/la TCP] podrá igualmente ser programado en vuelos de la aerolínea portuguesa del grupo, Orbest, a cuya programación y llamamiento deberá atender, con un máximo del 10% de su jornada anual, salvo que la persona trabajadora decida voluntariamente volar más de un 10% de su jornada anual para Orbest, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

[Opción voluntaria sólo aplicable a aquellos TCP que quieran acogerse]

Por ello, en este acto, [el/la TCP] decide voluntariamente que desea, en caso de que sea posible, volar más de un 10% de su jornada anual para Orbest (y, por tanto, que acepta la ampliación e incremento a la limitación general del 10% prevista en el artículo [•] del Convenio Colectivo, de modo que podrá ser programado por encima de ese límite en vuelos de Orbest).

En Madrid, a [•] de [•] de [•]

Fdo. [•]

Evelop Airlines, S.L.

Fdo. [•]

Orbest, S.A. Sucursal
en España

Fdo. [•]

[el/la TCP]

Anexo II: Sistema de puntos vacaciones

Mes	1ª semana	2ª semana	3ª semana	4ª semana	1ª quincena	2ª quincena
Enero	6	3	3	3	9	6
Febrero	3	3	3	3	6	6
Marzo	3/5	3/5	3/5	3/5	6/10	6/10
Abril	4/5	4/5	4/5	4/5	8/10	8/10
Mayo	4	4	5	5	8	10
Junio	5	5	6	6	10	12
Julio	6	6	6	6	12	12
Agosto	6	6	6	6	12	12
Septiembre	5	5	4	4	10	8
Octubre	3	3	3	3	6	6
Noviembre	3	3	3	3	6	6
Diciembre	6	6	6	8	12	12

- (i) A los efectos de asignación de puntos, a cada día de vacaciones disfrutado se le aplicarán los puntos asignados a la semana en que se disfrute cada día de vacaciones, teniendo en cuenta que la primera semana comprenderá los días del 1 al 7 de cada mes, la segunda semana los días 8 al 14 de cada mes, la tercera semana los días 15 al 21 de cada mes, y la cuarta semana los días comprendidos entre el día 22 y el último del mes. Por ejemplo, si una persona disfruta 5 días de sus vacaciones del 5 al 9 de enero, se le computarán 3 días a 6 puntos (los días 5, 6 y 7 de enero) y 2 días a 3 puntos (los días 8 y 9 de enero), por lo que en total se computarán a esa persona por ese periodo 24 puntos.
- (ii) En los meses de marzo y abril la puntuación será la mayor en caso de contener el periodo de vacaciones alguno de los siguientes días: Jueves Santo, Viernes Santo, Sábado de Gloria y/o Domingo de Resurrección. En caso de que sea por disfrutar del mes natural que contenga la Semana Santa se descontarán 2 puntos.
- (iii) Al Tripulante que disfrute un período de vacaciones con carácter forzoso, solamente se le sumarán la mitad de los puntos que correspondan a dicho período, excepto en los meses de

julio, agosto, primera quincena de septiembre, primera quincena de enero y segunda quincena de diciembre y Semana Santa (en función de si cae en marzo o abril).

- (iv) Anualmente y con anterioridad a la fecha de solicitud del periodo de vacaciones del año siguiente, se publicará una lista en la que constarán las valoraciones acumuladas en las vacaciones ya disfrutadas o por disfrutar en lo que resta de año.
- (v) Los Tripulantes de nuevo ingreso en la plantilla adquirirán como puntuación inicial la del TCP que la tenga más alta.
- (vi) Aquellos TCPs que se reincorporen de una excedencia voluntaria de más de un año tendrá a los efectos de asignación de puntos la misma consideración que los de nueva incorporación. Para los que se reincorporen de una excedencia voluntaria de hasta un año o excedencia forzosa se incorporan en el puesto relativo en el que estaba antes de tal situación.
- (vii) Los turnos de vacaciones se asignarán de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- (viii) La concesión de los turnos se hará de acuerdo con el siguiente criterio: para los turnos solicitados libremente por el Tripulante, tendrá prioridad el de menor puntuación y en el caso de existir igualdad, el peticionario que tenga menor número de orden en el escalafón.

Anexo III: Procedimiento de comunicaciones y cambios en la programación

- i. Los cambios de programación se comunicarán de la siguiente manera:
- ii. Durante los períodos de actividad, imaginaria y reserva, se producirán Comunicaciones Activas. “Comunicaciones Activas” serán llamadas telefónicas y notificaciones realizadas por Crew Access/Crew Mobile en períodos de actividad, imaginaria y reserva. En reservas e imaginarias se deberá entrar a chequear a través de la aplicación Crew Access/Crew Mobile para aceptar los cambios, una sola vez, al final de la actividad. La Reserva concluirá a las 22:00 horas. Voluntariamente, los cambios a través de Crew Access/Crew Mobile podrán ser aceptados por el Tripulante en cualquier otro momento.
- iii. En el caso de activación de imaginaria o de reserva en el mismo día, deberá realizarse por teléfono. Cada Tripulante deberán facilitar y mantener en todo momento actualizado el número de teléfono en el que la Empresa le pueda contactar.
- iv. En días libres y períodos de descanso e inactividad, podrá contactarse mediante Comunicaciones Pasivas, en cuyo caso será voluntaria su aceptación. “Comunicaciones Pasivas” serán las comunicaciones que se realicen mediante Crew Access, SMS, whatsapp en teléfono de Empresa y correo electrónico.

Cambios de programación (distinto de activación de imaginaria o reserva).

“Cambios Mayores”: requieren voluntariedad por parte de los Tripulantes y son los siguientes:

- a. Cambios que afecten a días libres o vacaciones.
- b. Cambios que impliquen diferencias respecto de la hora de inicio/fin de más de 6 horas respecto de la inicialmente programada.
- c. Cambios en secuencias de vuelos de larga distancia por otros de corto radio.
- d. Cambios que afectan los periodos de descanso prolongados.

“Cambios Menores”: serán aquellos que no requieren voluntariedad por parte de los Tripulantes. Serán los siguientes:

- a. Cambios en servicios asignados que no impliquen diferencias respecto de la hora de inicio/fin de más de 6 horas respecto de la inicialmente programada.
- b. Cambios por motivos operacionales (retrasos, escalas intermedias no programadas, etc.) durante la realización del servicio asignado.

A los efectos del presente artículo, no se considerarán Cambios Menores (y por tanto, no devengarán el importe establecido a continuación) los siguientes:

- (i) Los comunicados con al menos cinco días de antelación al día de la fecha del cambio de la programación, considerando el horario de Madrid).

- (ii) Los cambios en los que se modifique el destino en vuelos de largo radio y no impliquen una variación en los días de servicio que el TCP tuviera previamente asignado.
- (iii) Los cambios en los que se modifique el destino en vuelos de corto o medio radio, y que no impliquen una variación en el check in de más de 120 minutos de variación, ni de los días de servicio que tuviera previamente asignados.
- (iv) Otros cambios en la programación de imaginarias y reservas programado que no modifique el inicio de actividad en más de 120 minutos.
- (v) Los cambios motivados por AOG's o avería del avión al que estuviera adscrita la tripulación afectada, así como los cambios consecuencia de condiciones meteorológicas, catástrofes naturales y volcanes, epidemias y pandemias, conflictos armados y huelgas externas a la Empresa, que afecten a un vuelo ya programado.
- (iv) La modificación de reserva a imaginaria.
- (vii) Los cambios de servicios en tierra que no impliquen pérdida de vuelos (p.ej. cambio de día de oficina por formación, etc.).
- (viii) Los cambios de programación del Tripulante consecuencia de incapacidad temporal, ausencia de la persona trabajadora por cualquier motivo, una vez finalice esa circunstancia.
- (ix) Los cambios personales acordados entre Tripulantes.
- (x) Los cambios por cancelaciones comerciales no decididas por la Empresa y cancelaciones de contratos suscritos con terceros.
- (xi) Los cambios como consecuencia de la solicitud de permisos y licencias.

Remuneración por Cambios Menores: La Empresa, a partir del tercer Cambio Menor que realice en cada mes natural, abonará un importe de 25 euros brutos por cada rotación que haya originado ese cambio. En ningún caso se devengará importe alguno por los dos primeros cambios ni dos compensaciones acumuladas por los cambios acaecidos en un solo día.

Anexo IV: Dietas

* Desglose Dietas	Total	Importe exento de Tributación	Importe sujeto a Tributación
Dietas Nacionales (sin Pernocta)	37,75	36,03	1,72
Dietas Internacionales (sin Pernocta)	69,27	66,11	3,16
Dieta Nacional (con Pernocta)	55,89	53,34	2,55
Dieta Internacional (con Pernocta)	95,71	91,34	4,37

* Los importes en concepto de dieta son importes totales y siempre sujetos a la fiscalidad vigente. La percepción de Dietas sin Pernocta será de, como máximo, 1 diaria siempre que el Tripulante realice un desplazamiento por necesidades del servicio.

(03/766/25)

